

**Labor inclusion of women in management positions in private companies
in the city of Portoviejo**

**Inclusión laboral de mujeres en cargos directivos en empresas privadas
de la ciudad de Portoviejo**

Autores:

Delgado-Acosta, Laura Ghyslaine
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Macías Zambrano, Nimia Auxiliadora
Maestrante en Gestión de Talento Humano
Portoviejo – Ecuador



ldelgado9997@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-3902-5745>

Macías-Zambrano, Nimia Auxiliadora
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Docente Tutor de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Portoviejo – Ecuador



nimia.macias@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-3740-4036>

Fechas de recepción: 17-FEB-2025 aceptación: 17-MAR-2025 publicación: 31-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

El presente estudio abordó la problemática de la desigualdad de género en el ámbito laboral, enfocándose en la participación de mujeres en posiciones de liderazgo en empresas privadas, examinando las barreras, tanto internas como externas, que limitan el acceso de las mujeres a estos roles directivos. La investigación tuvo como propósito analizar la inclusión laboral de mujeres en cargos directivos y su incidencia en empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, Ecuador. Se empleó una metodología mixta combinando los enfoques cualitativos y cuantitativos, se centró en los instrumentos de recolección de datos, para lo cual se llevó a cabo encuestas dirigidas a las colaboradoras de 47 empresas comerciales y de servicios legalmente registradas según los datos otorgados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. El tipo de estudio que se aplicó fue explicativo/descriptivo ya que no solo describe conceptos y fenómenos, sino que también abordó una problemática social, examinándola a fondo para identificar propiedades, características y posibles soluciones. Es correlacional, ya que, evalúa la relación entre las variables, se utilizó el método de Spearman, donde se obtuvo que la hipótesis es nula porque no existe una relación significativa entre las dos variables de estudio. Además, existió un diseño de investigación no experimental longitudinal, pues se analizó la igualdad de género desde los antecedentes según los datos investigados, hasta su realidad actual. Como resultado de la encuesta sobre la inclusión laboral de mujeres en cargos directivos en empresas privadas de Portoviejo, se revela una combinación de avances y áreas de mejora. Aunque se observa una presencia significativa de mujeres en roles de liderazgo y una percepción general de igualdad salarial, persisten desafíos como la experiencia ocasional de discriminación de género y la falta de programas específicos para fomentar la participación femenina en áreas tradicionalmente dominadas por hombres. Sin embargo, la mayoría de las encuestadas expresaron satisfacción con sus puestos laborales y destacaron el papel de sus empresas en la promoción de la equidad de género. Estos hallazgos subrayan la importancia de continuar avanzando hacia una mayor inclusión y empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral en cargos directivos.

Palabras clave: brechas de desigualdad; equidad de género; inclusión laboral; guía práctica; mujer



Abstract

This study addressed the issue of gender inequality in the workplace, focusing on the participation of women in leadership positions in private companies, examining the barriers, both internal and external, that limit women's access to these managerial roles. The purpose of the research was to analyze the labor inclusion of women in management positions and their impact in private companies in the city of Portoviejo, Ecuador. A mixed methodology was used combining qualitative and quantitative approaches, focusing on data collection instruments, for which surveys were carried out aimed at the collaborators of 47 commercial and service companies legally registered according to the data provided by the Superintendency. of Companies, Securities and Insurance. The type of study that was applied was explanatory/descriptive since it not only described concepts and phenomena, but also addressed a social problem, examining it in depth to identify properties, characteristics and possible solutions. It is correlational, since it evaluates the relationship between the variables, the Spearman method was used, where it was obtained that the hypothesis is null because there is no significant relationship between the two study variables. In addition, there was a longitudinal non-experimental research design, since gender equality was analyzed from the antecedents according to the data investigated, to its current reality. As a result of the survey on the labor inclusion of women in management positions in private companies in Portoviejo, a combination of progress and areas for improvement are revealed. Although there is a significant presence of women in leadership roles and a general perception of equal pay, challenges persist such as the occasional experience of gender discrimination and the lack of specific programs to encourage female participation in areas traditionally dominated by men. However, the majority of those surveyed expressed satisfaction with their jobs and highlighted the role of their companies in promoting gender equality. These findings highlight the importance of continuing to move towards greater inclusion and empowerment of women in the workplace in managerial positions.

Keywords: inequality gaps; gender equality; labor inclusion; practical guide; women



Introducción

El desplazamiento de la mujer en las oportunidades a la educación, el trabajo y de la independencia económica, repercute en el aumento de la pobreza en la región, donde la tasa es más elevada entre las mujeres que en los hombres, superando a estos en términos porcentuales. (Namay, Reyes, & Olguin, 2025); esto dentro del contexto latinoamericano y del caribe, constituyéndose en un gran desafío de política pública al que todos los países de la región deben apuntar.

La brecha salarial, la segregación ocupacional, la discriminación, el acoso laboral y las políticas de equidad de género, son diversos aspectos de la desigualdad de género en el contexto laboral.(Villa, 2024); en este ámbito, la igualdad de género es un derecho de gran importancia, pues garantiza respetar los derechos humanos internacionales y en especial los que deben ser cumplidos por los Estados; entre ellos, Ecuador, erradicando las diferencias existentes en la sociedad.

Ecuador cuenta con 8`911.337 mujeres (incluidas menores de edad), de las cuales 3`387.083 es población económicamente activa (PEA), 1`934.121 son microempresarias, 1`034.958 tienen un empleo adecuado y 4`544.781,89 son desempleadas; el 10% ocupan puestos presidenciales en empresas y 2`160.656 registran contratos laborales (Muñoz Subía, 2021). A Julio 2021, el índice de desempleo agrupados por sexo, se incrementó en relación al de los hombres, siendo este de 56,9% desempleo en mujeres; mientras que, el 43,1% desempleo en hombres (INEC, 2021).

La Constitución de la República del Ecuador (última modificación: 01-ago.-2018), que constituye la madre de todas las leyes, en el artículo 11, garantiza la no discriminación; el artículo 43 habla sobre no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; el artículo 83, numeral 14, respetar y reconocer las diferencias de género, la orientación sexual e identidad de género y, el artículo 341, el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación (Ecuador, 2008).

En cuanto a las normas laborales, tanto el Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales en el sector obrero o privado, así como también, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que regula los derechos y obligaciones laborales de los servidores



públicos, refieren y penalizan casos de acoso laboral y la discriminación en los espacios de trabajo.

No obstante, la fuerza laboral de las mujeres en el mundo representa el 51,3 % de la población, y estas se encuentran con grandes barreras que no solo implican un problema de equidad, sino también una pérdida de potencial enorme para la economía. Uno de estos casos es la brecha que encontramos en el acceso de las mujeres a cargos en niveles directivos, donde en un análisis publicado por la revista CEPAL, Agosto 2017, menciona las principales barreras para el acceso de las mujeres en puestos de alta dirección (Avolio & Di Laura, 2017):

- Las mujeres están destinadas a cargos de apoyo y asistencia, pero no a un cargo de líder.
- La condición de embarazo, lactancia y ser mamá de hijos menores de edad, son un limitante para seleccionar mujeres en puestos directivos.
- La edad promedio que prefieren para escoger estos puestos oscila entre los 35 a 40 años.
- La inequidad en horas dedicadas a tareas no remuneradas, como actividades domésticas, mismas que se han agudizado con las nuevas formas de trabajo como es el teletrabajo, desde que la pandemia por Covid-19, ha tomado por sorpresa al mundo entero.
- Las barreras que enfrenta una mujer para acceder a una remuneración justa por un mismo puesto de trabajo.
- Falta de acceso para alcanzar el desarrollo profesional en puestos de mayor jerarquía o cargos directivos, a esto sumado la carencia de planes de capacitación, para el desarrollo de competencias.
- En cuanto al desarrollo organizacional, carencia de valores institucionales tendientes a fomentar políticas inclusivas en temas de género.
- El desconocimiento de esta realidad por parte de los responsables en la toma de decisiones para la selección de personal, ocasiona que el ambiente organizacional no sea el más propicio, pues no genera un ambiente laboral saludable, participativo, equitativo e inclusivo para el bienestar de los colaboradores y sus familias.



En las últimas épocas, las mujeres han participado cada vez más en los procesos productivos de las diversas industrias y empresas ecuatorianas, con un enfoque particular en el cantón de Portoviejo. La dedicación y la responsabilidad demostradas por las mujeres al asumir puestos laborales han propiciado modificaciones en los roles tradicionales que solían caracterizar el ámbito personal y doméstico (Samanta Jamileth, 2022).

La crisis económica que generó la pandemia de Covid-19, tuvo un impacto negativo en la calidad de vida de los residentes, ocasionando desempleo y problemas sociales. Las medidas de confinamiento llevaron a la pérdida de empleo para muchas mujeres del cantón, mientras que otras se vieron obligadas a adaptarse a diferentes circunstancias laborales (Samanta Jamileth, 2022). Esta situación generó el desarrollo de nuevas ideas de negocios, entre ellas los emprendimiento o microempresas.

Es evidente que, en la zona urbana de Portoviejo, la actividad más representativa está vinculada al comercio. En contraste, con el sector rural, donde predominan la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (Toala & Cuenca, 2020). Las MiPymes están adquiriendo cada vez más relevancia; experimentado un incremento notable y generando oportunidades de empleo para la población residente (Samanta Jamileth, 2022).

La participación de las mujeres en el sector productivo del país, junto con su involucramiento en las MiPymes, ha tenido un impacto significativo (Samanta Jamileth, 2022). Los datos muestran que hasta el 2020, los nuevos negocios en el cantón bajo la supervisión de la Gobernación de Manabí, alrededor del 47% son iniciados y administrados por mujeres (Toala & Cuenca, 2020).

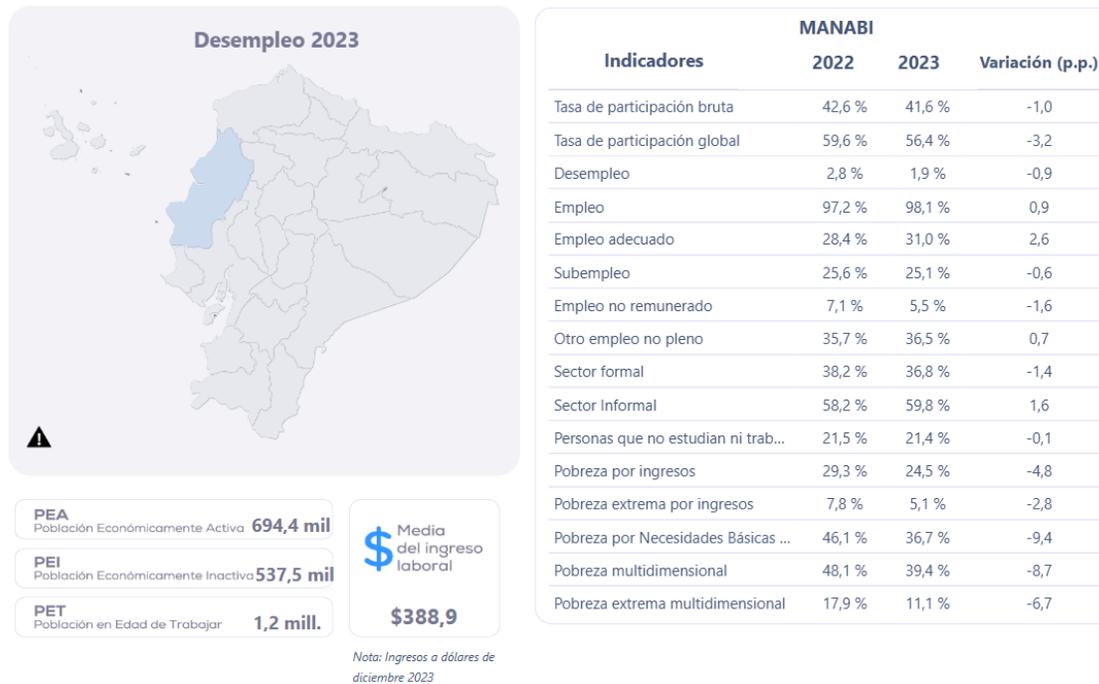
Este aporte ha llevado a muchas empresas a establecer objetivos específicos de contratación para mujeres e implementar acciones de respaldo a empresarias. Estas acciones incluyen la ejecución de actividades como capacitación, financiamientos o acceso a crédito; conforme a sus programas de alcance comunitario, como el destacable evento "Nosotras Emprendemos" (Samanta Jamileth, 2022).

La contribución de las mujeres al sector productivo es una consecuencia directa de su habilidad emprendedora, lo que ha posibilitado su inclusión en áreas que históricamente les estaban vedadas (Samanta Jamileth, 2022).



Analizando la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a nivel de la provincia de Manabí, en el año 2022 el 42.6% de la población formaba parte de la población económicamente activa, y de ellos el 97.2% contaban con un empleo. En el 2023 la variación en cuanto a tasas de participación global disminuyó -1,0%; y con ello la tasa de empleo también a 98.1%.

Ilustración 10. Tasas de empleo, desempleo y subempleo del año 2022 y 2023



Fuente: INEC, 2024

Tal como a nivel nacional, el subempleo, empleos no remunerados o no plenos, se apoderan de más del 60% de las tasas de empleos de la provincia de Manabí. Y de igual manera, estas tasas no evidencian una brecha de género. Enfatizamos, en las categorías de ocupación, la inmersa privatización visualizada en los últimos años.

Las barreras internas se presentan dentro de las organizaciones y se reflejan en aspectos como un clima laboral intolerante o las discrepancias que se afectan a los empleados; además de la falta de disposición por parte de los directivos para brindar tutorías a miembros de grupos minoritarios, limitando sus progresos hacia futuras promociones o ascensos (Marin & Parra, 2020).

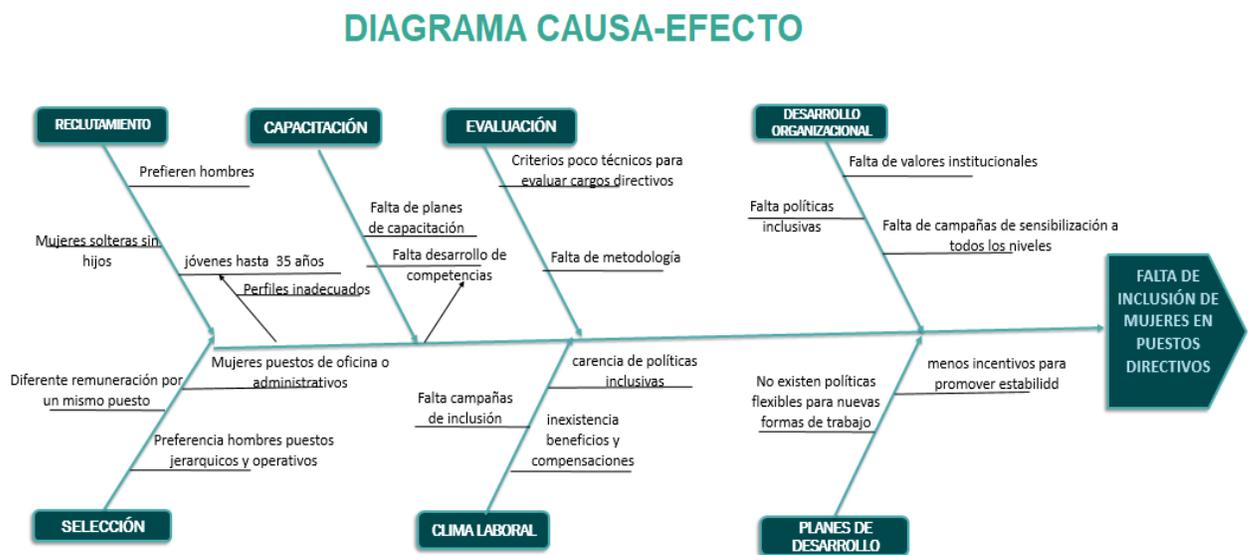


Son las luchas internas y presiones psicológicas que pueden presentar los trabajadores; tales como, la ausencia de confianza o autoestima, las bajas perspectivas de logro personal, el conflicto entre roles, entre otras circunstancias (Padilla Carmona, 2001). Esto constituye a la realidad de que muchas mujeres aún experimentan ser inferiores en áreas que tradicionalmente se han asociado con roles masculinos.

Diferenciar las barreras internas con las externas a veces se torna delicado, pues es complicado trazar divisiones entre lo que es "interno" y "externo" cuando exploramos temas como los estereotipos sociales y las actitudes hacia la competencia de las mujeres. También se las puede definir como barreras antes de la inserción en el ámbito laboral (barreras previas), que afectarían principalmente la elección de la futura profesión, y las barreras que surgen después de dicha entrada (barreras posteriores). Dentro de este último grupo se incluirían todas las limitaciones relacionadas con el acceso al trabajo y el desempeño en el mismo (Padilla Carmona, 2001).

Chiavenato menciona que los procesos de organización de recursos humanos abarcan la integración de los nuevos miembros a la organización, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el cargo. En base a los subsistemas de Talento Humano, se ha determinado, a través de la matriz causa – efecto, que en las organizaciones se encuentran con los siguientes problemas al momento de contar con perfiles mujeres en cargos directivos:

Ilustración 2. Diagrama Causa – Efecto de la falta de inclusión de mujeres en puestos



Fuente: Elaboración Propia.

Es una realidad que la presencia de mujeres en puestos de liderazgo de alto nivel es limitada, a pesar de haber vencido múltiples obstáculos. Aquellas féminas que logran llegar a tales posiciones a menudo se enfrentan a la expectativa de adoptar un enfoque de liderazgo tradicionalmente masculino. No obstante, aunque el acceso a estos cargos trascienda dificultades significativas, no sería apropiado catalogarlo como inviable. Esto es especialmente cierto si consideramos que las mujeres pueden superar estas dificultades mediante el acceso a recursos que les permitan encarar y, en última instancia, mitigar o erradicar estos desafíos (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

Transformar las barreras internas en recursos podría contribuir a erradicar los desafíos sociales y organizacionales, que han generado más conflictos que los obstáculos internos. En otras palabras, si las mujeres logran desarrollar competencias sólidas en áreas tradicionalmente asociadas al rol masculino, como la ciencia o la tecnología; y se capacitan en dichas disciplinas, aumentarán sus posibilidades de acceder y progresar en puestos en los que históricamente han estado excluidas; involucrándose en roles mejor valorados y remunerados en el mercado laboral actual (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

Material y métodos

Para realizar la presente investigación se empleó una metodología investigativa diseñada para la recolección de datos y la toma de pruebas que brinden soluciones a la problemática de las barreras para el acceso de mujeres a oportunidades laborales en puestos directivos.

La estrategia principal fue identificar los puestos de trabajo en funciones directivas ocupados por mujeres en empresas privadas de la ciudad de Portoviejo; para ello, se llevaron a cabo encuestas dirigidas a las colaboradoras de varias empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, según los datos otorgados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Tipo de investigación

Se implementó la metodología mixta que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos. La metodología cualitativa implicó una revisión bibliográfica exhaustiva para obtener la información necesaria y los antecedentes que facilitaron la comprensión del fenómeno de



estudio (M. E. C. Cortés & León, 2005). Por otro lado, la parte cuantitativa se centró en los instrumentos de recolección de datos, para lo cual se llevaron a cabo encuestas dirigidas a las colaboradoras de varias empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, según los datos otorgados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, lo que permitió examinar la situación laboral a la que se enfrentaban las mujeres en su día a día. Cada una de estas técnicas fue utilizada por separado, pero se integraron con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

Material

El tipo de estudio que se aplicó fue explicativo/descriptivo, ya que no solo describió conceptos y fenómenos, sino que también abordó una problemática social examinándola a fondo para identificar propiedades, características y posibles soluciones.

Asimismo, se lo denominó como correlacional, ya que evaluó la relación entre dos variables, la independiente y la dependiente, para luego medir y analizar estas relaciones con el fin de generar resultados y conclusiones (DEL RÍO, 2013).

El estudio también contó con un diseño de investigación no experimental longitudinal, ya que se analizó la igualdad de género en distintos momentos, desde los antecedentes investigados en el capítulo anterior hasta su realidad actual, enfocada en las encuestas como método de recolección de datos para este proyecto (Rojas Castro, Castro Martinez, Mendez Montoya, Millan Arias, & Rojas Calixto, 2019).

Esto permitió comparar los datos obtenidos a lo largo del tiempo y evaluar los cambios que la sociedad ha experimentado gracias a la equidad de género en las organizaciones.

Técnicas

Las encuestas se realizaron durante los últimos meses del año 2024, recopilándose y analizándose los datos durante un período de tres meses, específicamente de octubre a diciembre de 2024.

Para la recolección de datos, se realizó una encuesta con un cuestionario de 20 preguntas, abordando aspectos como información general, inclusión, equidad y barreras laborales existentes en las empresas privadas dirigidas por mujeres dentro de la ciudad de Portoviejo.



La encuesta fue efectuada a las colaboradoras de las empresas privadas de la ciudad de Portoviejo para evaluar su participación y obstáculos dentro de sus roles directivos. Los datos fueron manejados conforme a la muestra obtenida de la población de mujeres directivas en empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, de acuerdo con los datos otorgados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

Una vez elaborados y aprobados los formatos para realizar las respectivas encuestas, se inició con la recolección de datos; para lo cual, se enviaron solicitudes escritas vía correo electrónico a diversas empresas privadas de la ciudad, con el fin de obtener la autorización necesaria y establecer contacto con la dirección de talento humano, lo que permitió realizar las encuestas a las colaboradoras de dichas instituciones.

Instrumentos

La encuesta se realizó a través de la plataforma "Google Forms", facilitando y agilizando su implementación. Fue necesario contactarse con cada una de las representantes directivas de las empresas dentro de la ciudad, ya que por temas de seguridad y logística se generaron desconfianza y rechazo ante el acercamiento.

Después de recopilar y procesar la información, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo, donde se analizaron los resultados obtenidos de las encuestas, para determinar conclusiones referentes a la inclusión de mujeres en cargos directivos en las empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, Provincia de Manabí, Ecuador.

La población constituyó el conjunto de individuos u objetos que fueron objeto de investigación. Este universo pudo incluir desde personas y animales hasta registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes viales, entre otros (Angarita Carrascal, Camacho Rivera, Gomez Duarte, Martínez Oliveros, & Noriega Sanchez, 2023). En este estudio, la población fue representada por las mujeres directivas en empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, según los datos otorgados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

En contraste, una muestra representó un subconjunto significativo de la población, seleccionado con el propósito de llevar a cabo la investigación (Angarita Carrascal et al., 2023). Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizaron procedimientos estadísticos como fórmulas y lógica matemática, que ayudaron a reflejar de manera precisa las características generales de la población. Fue esencial definir las características de la población para establecer los parámetros muestrales (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2017), considerando aspectos como el nivel de confianza, márgenes de error y las probabilidades de éxito o fracaso; ya que no definir adecuadamente estos parámetros podía representar inconsistencias en los resultados.

Este procedimiento se realizó con la finalidad de que el proyecto de investigación fuera factible, ya que analizar todo el conjunto poblacional podía resultar inviable. Fue crucial que todas las muestras fueran representativas; inicialmente, todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, lo que garantizó que los valores de la muestra se aproximaran significativamente a los valores de la población. (Hernández-Sampieri et al., 2017).

Resultados

Para los cálculos de la muestra, primero se debió definir el tipo de población a trabajar. En este estudio, la población se consideró finita, pues a partir de esta información se definieron las mujeres directivas en empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, según los datos otorgados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, lo que dio un tamaño total de población (N) igual a 592 empresarias en Portoviejo. Se consideró que la población era muy grande para ser incluida por completo en la recolección de datos, por lo cual fue necesario calcular una muestra representativa de dicha población. Según (Aguilar-Barojas, 2005), la fórmula para calcular la muestra de una población finita es la siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

e = Margen de error

p = Probabilidad de éxito



q = Probabilidad de fracaso

Z = Nivel de confianza

Cada uno de ellos influyó significativamente en los resultados de la muestra, por lo que fue necesario considerar minuciosamente el valor asignado a cada parámetro. El margen de error (e) representó la máxima diferencia tolerable entre la proporción observada en la muestra y la proporción real en la población (Aguilar-Barojas, 2005). Se expresa como un porcentaje. A continuación, se muestra una tabla con sus valores comunes a considerar:

Tabla 1. Valores a considerar para la estimación de margen de error (e).

Margen de error	E
1%	0,01
2%	0,02
3%	0,03
4%	0,04
5%	0,05
9%	0,09

El nivel de confianza (Z) representó la seguridad con la que se deseaba que los resultados de la muestra reflejaran los de la población. Se expresó en términos de porcentaje y se asoció a un valor crítico de la distribución normal estándar (Aguilar-Barojas, 2005). A continuación, se muestran los valores para el nivel de confianza:

Tabla 2. Valores a considerar para la estimación del Nivel de confianza (Z).

Nivel de confianza	Z
99%	2,58
98%	2,33
97%	2,17
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,65

Para este estudio, se optó por un nivel de confianza alto ($Z = 2.58$), debido a que la población era muy pequeña. Al seleccionar un nivel de confianza mayor, se buscó asegurar un tamaño de muestra que contribuyera significativamente al estudio. Con este alto nivel de confianza, se minimizaron los errores potenciales, adoptando un enfoque conservador con un margen de error (e) de 0.05. La consideración de la probabilidad de éxito y fracaso se realizó para maximizar la precisión del cálculo. En ausencia de una estimación previa, se utilizó un valor de 0.5, ya que este maximizaba el tamaño de la muestra. Conociendo y reemplazando todos los valores en la fórmula, el cálculo del tamaño de la muestra quedó de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)} = \frac{592 \cdot (2,58)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2(592 - 1) + ((2,58)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5)} = 47,11$$

Terminado el cálculo, se determinó un tamaño de muestra igual a 47.11. Dado que no era posible encuestar una fracción de persona, este valor se redondeó a 47. Por lo tanto, se planteó realizar la encuesta a 47 mujeres que ocuparan puestos directivos en empresas privadas ubicadas en la ciudad de Portoviejo.

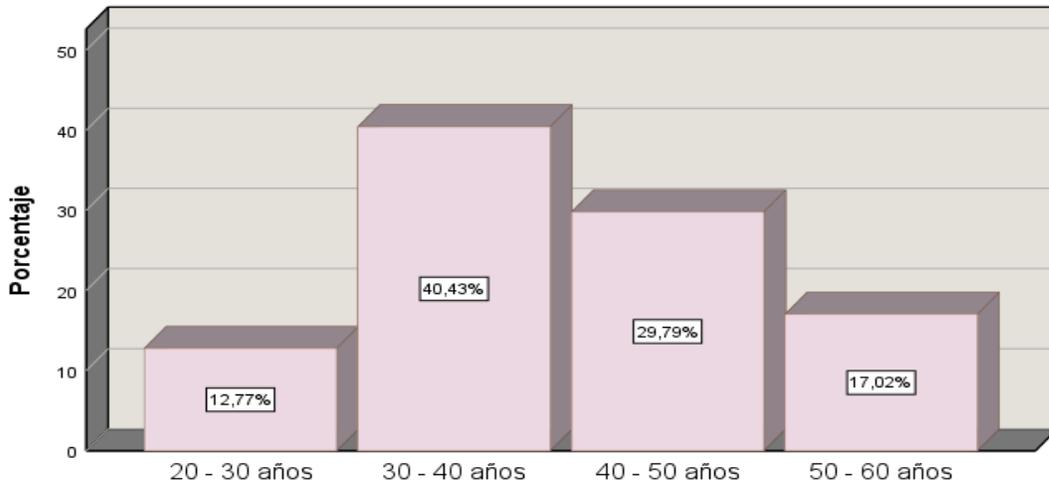
Análisis de los Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis producto de las encuestas aplicadas, a través de la herramienta Google Forms, donde el formulario contenía 20 preguntas.

En la primera pregunta, se consultó sobre la edad de las encuestadas. El 40.4% de ellas indicó tener entre 30 y 40 años, el 29.8% señaló estar entre 40 y 50 años, el 17% mencionó tener entre 50 y 60 años, y el 12.8% indicó estar entre 20 y 30 años. Ninguna de las encuestadas tenía menos de 20 años ni más de 60 años. En el siguiente gráfico se pudieron visualizar los resultados.

Ilustración 3. Edad.

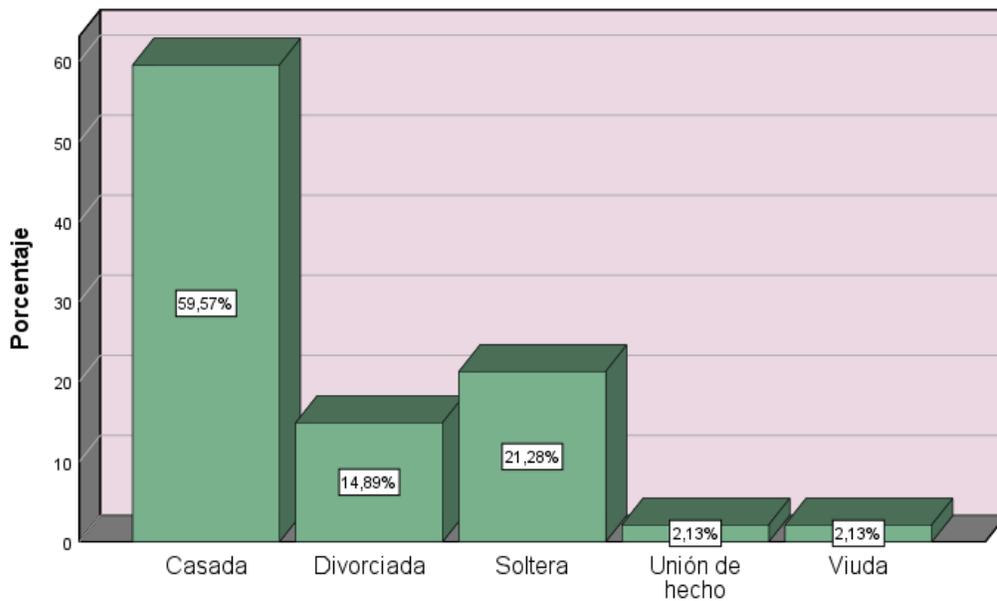




Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30
Fuente: Elaboración Propia.

En la segunda pregunta de la encuesta, se indagó sobre el estado civil de las colaboradoras de las empresas. El 59.57% de las encuestadas indicó estar casada, el 21.28% soltera, el 14.89% divorciada, y el porcentaje restante se dividió entre aquellas en unión de hecho y viudas. A continuación, se presentó un gráfico ilustrativo con estos resultados.

Ilustración 4. Estado Civil.



Nota:

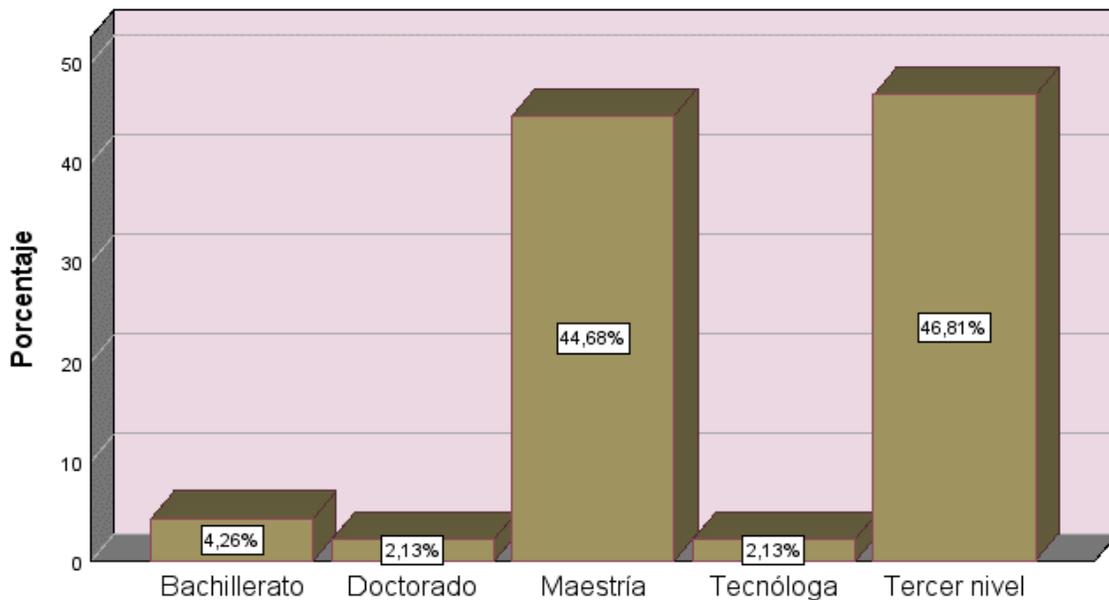
Elaborado con el programa SPSS-V30



Fuente: *Elaboración Propia.*

La tercera pregunta buscó conocer el nivel académico de las trabajadoras. El 46.81% de las encuestadas indicó poseer un título de tercer nivel, el 44.68% una maestría, el 4.26% eran bachilleres, solo el 2.13% poseía un doctorado, y el porcentaje restante tenía un nivel de educación básica. A continuación, se presentaron los resultados de forma gráfica.

Ilustración 5. *Nivel académico.*

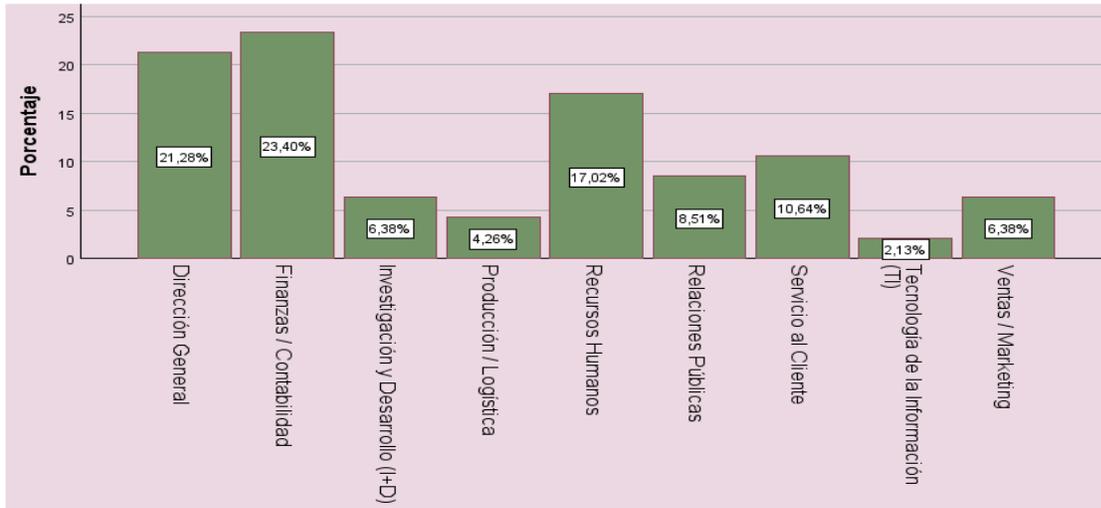


Nota: *Elaborado con el programa SPSS-V30*

Fuente: *Elaboración Propia.*

La cuarta pregunta indagó sobre el área en la que las trabajadoras encuestadas desempeñaban sus funciones de liderazgo dentro de la empresa. El 23.04% de ellas indicó que trabajaba en el área de Finanzas/Contabilidad, el 21.28% en Dirección General, el 17.02% en Recursos Humanos, el 10.64% en Servicio al Cliente, el 8.51% en Relaciones Públicas, el 6.38% en Ventas/Marketing, otro 6.38% en Investigación y Desarrollo (I+D), el 4.26% en Producción/Logística, y el 2.13% en Tecnología de la Información (TI). Ninguna de las encuestadas se desempeñó en el Departamento Jurídico. A continuación, se presentó una gráfica con los resultados de esta pregunta.

Ilustración 6. Área de desempeño de liderazgo

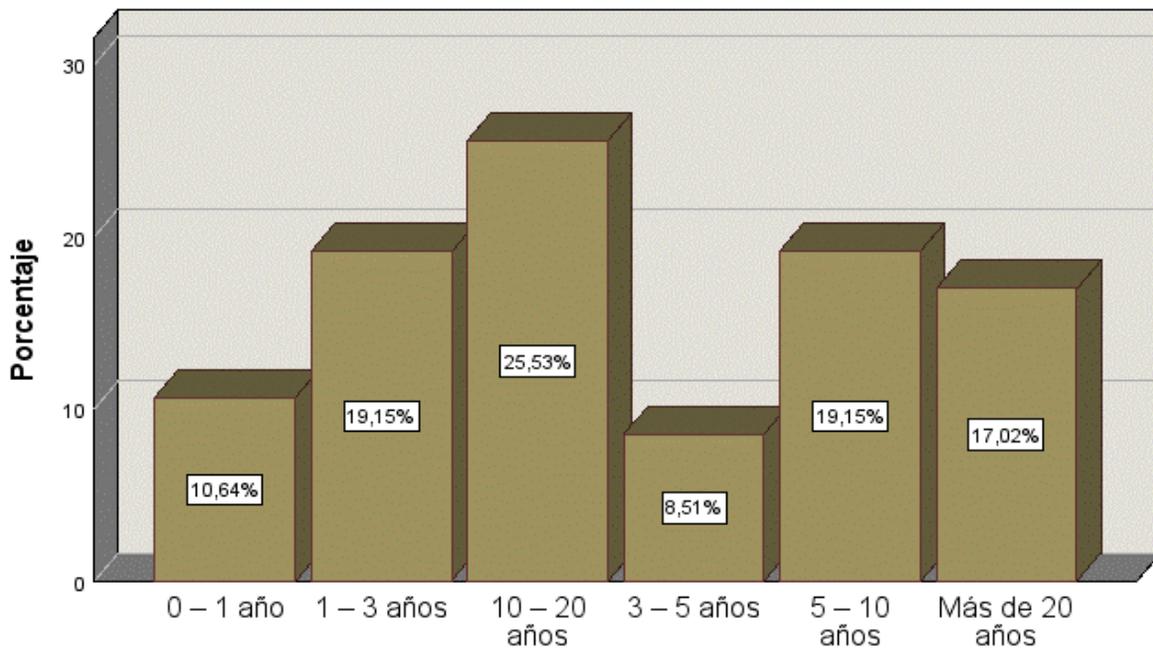


Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La quinta pregunta indagó sobre el tiempo que las encuestadas llevaban trabajando en la empresa. El 25.53% de ellas tenía entre 10 y 20 años de antigüedad, el 10.64% entre 0 y 1 año, el 19.15% entre 1 y 3 años, el 8.51% entre 3 y 5 años, el 19.15% entre 5 y 10 años, y el 17.02% más de 20 años. A continuación, se presentaron los gráficos con los resultados.

Ilustración 7. Tiempo de trabajo en la empresa.



Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La sexta pregunta trata de los programas para fomentar la participación femenina en áreas dominadas por hombres, resultando que el 83% de las encuestadas mencionaron que "nunca" han observado programas específicos. Esto indica una falta de iniciativas concretas dentro de las empresas para fomentar la participación de mujeres en sectores dominados históricamente por hombres. A continuación, se presentan una tabla con los resultados de esta pregunta.

Tabla 3. Programas de inclusión femenina

	N	%
Nunca	39	83,0%
Muy pocas veces	2	4,3%
Algunas veces	3	6,4%
Casi siempre	3	6,4%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La séptima pregunta exploró si en la empresa existen comités o iniciativas internas dedicadas a promover la igualdad de género y la diversidad, donde el 74.5% afirmó que "nunca" han existido comités o iniciativas internas en su empresa, mientras que solo el 2.1% indicó que "casi siempre" existen. Lo que demuestra una falta de compromiso organizacional con la equidad de género, lo que limita la promoción de políticas inclusivas.

Tabla 4. Comités de igualdad de género

	N	%
Nunca	35	74,5%
Muy pocas veces	6	12,8%
Algunas veces	5	10,6%

Casi siempre	1	2,1%
--------------	---	------

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La octava pregunta indagó si las encuestadas tuvieron oportunidad de trabajar anteriormente en alguna otra empresa donde su directiva estaba conformada por el sexo femenino. El 40.4% de los encuestados mencionó que "nunca" ha trabajado en una empresa con directiva femenina, demostrando que existe una baja presencia de mujeres en puestos directivos lo que refleja un patrón estructural que requiere intervención para mejorar la equidad de género en la toma de decisiones empresariales. A continuación, se presenta una tabla con los resultados de esta pregunta.

Tabla 5. *Experiencia con directivas femeninas*

	N	%
Nunca	19	40,4%
Muy pocas veces	10	21,3%
Algunas veces	10	21,3%
Casi siempre	8	17,0%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La novena pregunta evaluó si las trabajadoras habían recibido algún ascenso o reconocimiento por parte de sus superiores en su compañía y sólo el 38.3% de las encuestadas mencionó que "casi siempre" han recibido ascensos o reconocimientos, mientras que un 25.5% indicó "nunca". Lo que se analiza como una posible falta de oportunidades equitativas de promoción dentro de las empresas. A continuación, se presenta una tabla con los resultados de esta pregunta.

Tabla 6. *Ascensos y reconocimientos*

	N	%
--	---	---



Nunca	12	25,5%
Muy pocas veces	7	14,9%
Algunas veces	10	21,3%
Casi siempre	18	38,3%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La décima pregunta indagó si las empleadas creían que existía igualdad salarial entre hombres y mujeres en roles similares dentro de la institución. El 8.5% indicó "nunca" haber observado igualdad salarial, el 8.5% "muy pocas veces", el 29.8% "algunas veces", el 48.9% "casi siempre" y el 4.3% "siempre". Es fundamental realizar auditorías salariales y mejorar las políticas de remuneración equitativa para garantizar igualdad de condiciones laborales.

Tabla 7. Igualdad salarial.

	N	%
Nunca	4	8,5%
Muy pocas veces	4	8,5%
Algunas veces	14	29,8%
Casi siempre	23	48,9%
Siempre	2	4,3%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta once abordó si las encuestadas perciben igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional dentro de su empresa. El 4.3% indicó "nunca" haber percibido igualdad de oportunidades, el 10.6% "muy pocas veces", el 34.0% "algunas veces", el 23.4% "casi siempre" y el 27.7% "siempre". Aunque una parte importante de los encuestados percibe oportunidades de desarrollo, aún existe una proporción significativa que considera que estas no son equitativas. Se recomienda reforzar políticas que fomenten igualdad de oportunidades en ascensos y promociones.



Tabla 8. Oportunidades de desarrollo

	N	%
Nunca	2	4,3%
Muy pocas veces	5	10,6%
Algunas veces	16	34,0%
Casi siempre	11	23,4%
Siempre	13	27,7%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta número 12 exploró si las funcionarias encuestadas habían experimentado alguna barrera o desafío específico relacionado con su género en el entorno laboral. El 42.6% respondió "nunca" haber experimentado barreras, el 36.2% "muy pocas veces", el 8.5% "algunas veces", el 8.5% "casi siempre" y el 4.3% "siempre". Entre las razones proporcionadas por aquellas que enfrentaron barreras se mencionaron experiencias previas en trabajos donde el jefe era patriarcal y creía que las mujeres no podían ejercer ciertos roles, así como dificultades para ejercer su carrera como ingenieras civiles debido al rechazo al género femenino en ese campo. Algunas también señalaron que, debido a su condición de madre, no habían podido ascender a otros puestos de trabajo. La percepción de barreras laborales para las mujeres sigue siendo un reto, lo que refuerza la necesidad de cambios estructurales en las organizaciones. Es clave la implementación de políticas que reduzcan estas dificultades.

Tabla 9. Barreras de género.

	N	%
Nunca	20	42,6%
Muy pocas veces	17	36,2%
Algunas veces	4	8,5%



Casi siempre	4	8,5%
Siempre	2	4,3%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta trece evaluó si las trabajadoras se sentían o no satisfechas con su puesto o posición laboral actual, la mayoría (93,6%) se siente satisfecha con su puesto (44,7% "Casi siempre" y 48,9% "Siempre"). Esto indica que las mujeres en los cargos directivos o similares tienen una buena percepción sobre su trabajo, lo que puede reflejar un entorno relativamente positivo, aunque hay un pequeño porcentaje que no se siente completamente satisfecha. A continuación, se muestra un resumen de los resultados de esta pregunta.

Tabla 10. Satisfacción laboral.

	N	%
Nunca	1	2,1%
Muy pocas veces	1	2,1%
Algunas veces	1	2,1%
Casi siempre	21	44,7%
Siempre	23	48,9%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta catorce exploró si las mujeres en la empresa han experimentado actitudes discriminatorias basadas en su género. Un porcentaje significativo (44,7%) nunca ha experimentado actitudes discriminatorias, mientras que 40,4% solo las ha experimentado "muy pocas veces". Sin embargo, hay un pequeño porcentaje (15,3%) que ha enfrentado actitudes discriminatorias más frecuentemente. Este dato sugiere que, aunque no es la norma, la discriminación de género aún es una preocupación presente en el entorno laboral.

Tabla 11. Discriminación de género.



	N	%
Nunca	21	44,7%
Muy pocas veces	19	40,4%
Algunas veces	1	2,1%
Casi siempre	2	4,3%
Siempre	4	8,5%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La decimoquinta pregunta indagó si las encuestadas habían recibido acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. La mayoría de las encuestadas (53,2%) afirma que ha tenido acceso "casi siempre" a capacitación, lo cual es un buen indicio de que las empresas en cuestión promueven el desarrollo profesional. Sin embargo, un 14,9% nunca ha tenido acceso, lo que podría reflejar áreas de mejora en la inclusión de mujeres en programas de capacitación que favorezcan su crecimiento en la empresa.

Tabla 12. Capacitación y desarrollo.

	N	%
Nunca	7	14,9%
Muy pocas veces	4	8,5%
Algunas veces	8	17,0%
Casi siempre	25	53,2%
Siempre	3	6,4%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta número dieciséis investigó si las funcionarias piensan que su remuneración debe ser mayor por el trabajo que realiza, la mayoría considera que su remuneración debería ser mayor (44,7% entre "Casi siempre" y "Siempre"). Esto podría indicar que, aunque las

mujeres se sienten satisfechas con su puesto, hay un reconocimiento insuficiente de su labor, lo cual es relevante para la discusión sobre la igualdad de género en cuanto a salario.

Tabla 13. Remuneración laboral.

	N	%
Nunca	10	21,3%
Muy pocas veces	7	14,9%
Algunas veces	9	19,1%
Casi siempre	14	29,8%
Siempre	7	14,9%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta diecisiete indagó sobre la opinión de las encuestadas respecto a si la empresa dónde laboran ofrece beneficios de flexibilidad laboral o no. La gran mayoría (83%) nunca ha disfrutado de beneficios de flexibilidad laboral, lo que sugiere que las empresas en la muestra no están ofreciendo beneficios en este aspecto, un factor importante para la inclusión de las mujeres, especialmente en cargos directivos donde las responsabilidades laborales pueden ser demandantes.

Tabla 14. Beneficios de flexibilidad laboral.

	N	%
Nunca	39	83,0%
Muy pocas veces	7	14,9%
Casi siempre	1	2,1%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta dieciocho indagó si las mujeres en la empresa participan activamente en los procesos de toma de decisiones; un 66% de las encuestadas cree que las mujeres "Casi



siempre" participan en la toma de decisiones dentro de sus empresas, lo cual es una señal positiva en cuanto a la inclusión de las mujeres en procesos clave. Sin embargo, un porcentaje pequeño (4,3%) cree que nunca ocurre, lo cual refleja ciertas barreras aún existentes.

Tabla 25. Toma de decisiones.

	N	%
Nunca	2	4,3%
Muy pocas veces	2	4,3%
Algunas veces	11	23,4%
Casi siempre	31	66,0%
Siempre	1	2,1%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta diecinueve le preguntó si están de acuerdo con la siguiente afirmación: “Los programas de capacitación para mujeres son una buena manera de atraer más mujeres líderes al mundo profesional”. Un 93,6% está de acuerdo con la afirmación de que los programas de capacitación para mujeres son fundamentales para atraer más mujeres líderes, lo que refleja un fuerte consenso sobre la importancia de estas iniciativas en la creación de una mayor inclusión y equidad de género.

Tabla 36. Programas de capacitación.

	N	%
Nunca	2	4,3%
Casi siempre	1	2,1%
Siempre	44	93,6%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

La vigésima y última pregunta indagó su la empresa ha enfrentado desafíos al implementar prácticas de igualdad de género, y cómo los ha abordado Un 53,2% de las encuestadas indica que su empresa nunca ha enfrentado desafíos significativos al implementar prácticas de igualdad de género, lo cual es positivo, pero un porcentaje relevante (40,4%) ha experimentado dificultades "muy pocas veces", lo que sugiere que aún hay barreras que superar.

Tabla 47. Desafíos en igualdad de género.

	N	%
Nunca	25	53,2%
Muy pocas veces	12	25,5%
Algunas veces	7	14,9%
Casi siempre	2	4,3%
Siempre	1	2,1%

Nota: Elaborado con el programa SPSS-V30

Fuente: Elaboración Propia.

Los resultados generales de la encuesta sobre la inclusión laboral de mujeres en cargos directivos en empresas privadas de Portoviejo revelan una combinación de avances y áreas de mejora. Aunque se observa una presencia significativa de mujeres en roles de liderazgo y una percepción general de igualdad salarial; persisten desafíos, como la experiencia ocasional de discriminación de género y la falta de programas específicos para fomentar la participación femenina en áreas tradicionalmente dominadas por hombres. Sin embargo, la mayoría de las encuestadas expresaron satisfacción con sus puestos laborales y destacaron el papel de sus empresas en la promoción de la equidad de género. Estos hallazgos subrayan la importancia de continuar avanzando hacia una mayor inclusión y empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral de Portoviejo.

Discusión

La encuesta realizada a mujeres en puestos directivos en la ciudad de Portoviejo y la bibliografía revisada, revela que, a pesar de los progresos en la inclusión de mujeres en el ámbito laboral persisten significativas brechas de género que requieren atención. Los datos muestran que, aunque la base estructural organizacional posee una distribución de género más equitativa, dicha estructura organizacional posee forma de pirámide, predominando el género masculino en los niveles superiores, provocando además, que la desigualdad salarial siga siendo una realidad persistente. igualmente, de destacar la inconformidad de las trabajadoras con sus sueldos recibidos.

Así mismo, los sesgos culturales continúan influyendo negativamente en las decisiones de contratación, promoción y evaluación del desempeño, convirtiéndose en obstáculos silenciosos que dificultan la equidad de género. El equilibrio entre la vida laboral y personal sigue siendo un desafío importante, pues responsabilidades domésticas prevalecen para las mujeres, afectando su capacidad de asumir roles más demandantes en sus trabajos, generando una barrera para sus avances profesionales.

Abordar estos desafíos requerirá la implementación de estrategias específicas y sostenidas para promover la igualdad de género y crear un entorno laboral verdaderamente inclusivo.

Conclusiones

La inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo ha demostrado tener un impacto positivo en la competitividad y eficiencia de las empresas. La diversidad de género en la alta dirección facilita una mayor innovación, mejora la toma de decisiones y fortalece la capacidad de las empresas para enfrentar desafíos en un entorno empresarial cada vez más complejo.

El estudio realizado a las mujeres en cargos directivos en empresas privadas de Portoviejo revela que, aunque existen avances, las brechas de género persisten. Las barreras tanto internas como externas, incluyen desafíos como estereotipos de género, la falta de políticas organizacionales inclusivas y la existencia de sesgos inconscientes que limitan el acceso de mujeres a estos de rango mayor. Este diagnóstico subraya la necesidad de implementar estrategias específicas que aborden estas desigualdades. Las encuestas permitieron identificar los puestos de trabajo ocupados por mujeres en funciones directivas. A pesar de la presencia



femenina en estos roles, se observó una distribución desigual, con mayor concentración en áreas que tradicionalmente se consideran "femeninas", como recursos humanos y administración. Esta tendencia refleja la persistencia de roles de género estereotipados en el entorno laboral.

El compromiso de la alta dirección es fundamental para fomentar la inclusión de mujeres en todos los niveles de la organización. La implementación de políticas inclusivas debe ser respaldada por un liderazgo comprometido que reconozca el valor de la diversidad y trabaje activamente para eliminar las barreras que impiden la participación equitativa de las mujeres en cargos directivos. Para profundizar en el entendimiento de la inclusión laboral de mujeres en cargos directivos, se recomienda realizar investigaciones futuras que exploren la efectividad de las políticas inclusivas en diferentes contextos organizacionales. Además, estudios que analicen la correlación entre la inclusión de mujeres en cargos directivos y el desempeño empresarial podrían proporcionar evidencia adicional sobre los beneficios de la equidad de género en el ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en tabasco*, 11(1-2), 333-338.
- Aguirre Hernández, J. M. (2020). Constitucionalización de los programas sociales: ¿avance o retroceso? *Constitucionalización de los programas sociales*, 1-181.
- Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Alles, M. (2005). <MARTHA ALLES - DESARR_1.PDF>.
- Anchundia, G. A. M., Menéndez, F. G. M., & de Romero, J. C. G. (2020). Madres solteras: estigma sexista desde el imaginario cultural: caso Universidad Técnica de Manabí. *RSocialium*, 4(2), 79-96.



Angarita Carrascal, L., Camacho Rivera, O., Gomez Duarte, F., Martínez Oliveros, M., & Noriega Sanchez, W. (2023). Estudio sobre la importancia de la notificación de las reacciones adversas al medicamento en el área veterinaria.

Armas Cordero, F. A., Cairampoma Huillca, J. P., Falcón Delgado, L. E., & Jaime Egg, C. A. (2017). Acreditación de igualdad de género en las empresas.

Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista cepal*.

Baute Rosales, M., Pérez Payrol, V. B., & Espinoza de los Monteros, M. L. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 50-57.

Bonet, M. A. R. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. *Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears*.

Bucaram-Leverone, R., Quinde-Rosales, V., Quinde-Rosales, F., & Vera Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado. *Revista venezolana de gerencia*, 14.

Castillo, J. G., & Salas, C. M. (2018). Estabilidad Laboral y Desigualdad del Ingreso: Una Perspectiva de Género. *Cuestiones Económicas*, 28(3), 158-158.

Castro Sánchez, F. L., & García Ramírez, J. (2016). Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos directivos.

Cortés, M. E. C., & León, M. I. (2005). Generalidades sobre Metodología de la Investigación: Universidad Autónoma del Carmen Ciudad del Carmen, Mexico.

Cortés, S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1, 30-45.

Daeren, L. (2001). Enfoque de género en la política laboral, estado del arte en América Latina y el Caribe: síntesis. En: *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las*



políticas económico-laborales en América Latina: informe del Seminario Regional-LC/L. 1667-P-2001-p. 75-78.

Dávila, T. C. (2019). Empleo informal. Evolución teórica y criterios para su estimación derivados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Lebret*(11), 11-35.

DEL RÍO, S. D. (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*: Editorial UNED.

Diario El Universo. (2020, 8-03-2020). Brecha de género en la región se acorta, pero en Ecuador avance es lento. *Diario El Universo*. Retrieved from <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/08/nota/7771197/dia-mujer-genero-trabajo-asamblea-ecuador/>

Díaz, E. L., & del Cerro, J. S. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía española y protección social*(5), 145-167.

Dosal Ulloa, R., Mejía Ciro, M. P., & Capdevila Ortis, L. (2017). Deporte y equidad de género. *Economía Unam*, 14(40), 121-133.

Duarte Cruz, J., & García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *CS*(18), 107-158.

Constitución de la República del Ecuador, (2008).

Eduarne Aranguren Vigo, B. A. F. d. A., Ritxar Bacete González,. (2019). El trabajo con hombres desde una perspectiva de género: una asignatura pendiente en la intervención social. *Fundación Dialnet*.

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2011). *CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, CEDAW*. 66.

Espinar Ruiz, E. (2015). Las raíces socioculturales de la violencia de género.



Foro Económico Mundial. (2020). Índice Global de la Brecha de Género 2020.
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>.

Galarza Meza, D. M., & Gayoso Carranza, A. d. R. (2020). Guía de buenas prácticas de equidad de género en empresas peruanas.

Gallego-Morón, M. N. (2021). El laberinto de cristal en la academia española. Un análisis de género de sus causas, por categorías académicas y ramas de conocimiento: Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.

Gayoso Carranza Andrea del Rosario, D. M. G. M. (2020). <MDE_2031_manual de buenas practicas para inclusion de mujeres en Peru.pdf>. Universidad de Piura, Lima, Peru.

Ghibaud, M. C. (2021). Violencia contra las mujeres y políticas públicas: Ni Una Menos: intervenciones situadas en la Ciudad de Rosario en el período 2015/2020. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales.

Granizo Pinargote, A. B. (2021). Equidad de género en la justicia organizacional.

Gusqui Zambrano, M. C., & Serrano Palacios, M. E. (2020). Construcción de relaciones de género entre estudiantes de Educación General Básica. Universidad Nacional de Educación.

Guzmán, V. (1998). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. Recuperado de http://www.sidocfeminista.org/images/books/01459/01459_00.pdf.

HEREDIA, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, 40, 55-68.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.

INEC. (2021). Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU from www.ecuadorencifras.gob.ec



INEC. (2023). Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Retrieved from <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00Mzi0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWVtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTEyMiJ9>

Lagarde, M. (1996). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. *Metodología para los estudios de género*, 48-71.

Lamas, M. (2007). El género es cultura. *Campus Euroamericano de Cooperação Cultural*, 1-12.

López, M. A. R. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir* (Vol. 120): Universitat de València.

Macias, N., & Cedeño, R. (2014). La inseción de la mujer en el mercado laboral. *ECA SINERGIA*.

Maldonado, I. M. (2022). *Acción Nacional, trabajando en favor de las mujeres en la Ciudad de México*.

Marañón, M. L. M. (2022). *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos: ARANZADI/CIVITAS*.

Marin, A. A., & Parra, J. C. V. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. *Una aproximación latinoamericana. América Crítica*, 4(1), 59-65.

Molina Pinargote, A. G., & Quiroz Cedeño, I. V. (2015). *DESEMPLEO JUVENIL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO COMERCIAL DE LA PARROQUIA PICOAZÁ DEL CANTÓN PORTOVIEJO DE LA PROVINCIA DE MANABÍ*.

Montalvo, J. (2023). *Premisas para la paz: Justicia Social con Trabajo Decente. Anuario*

Namay, E., Reyes, C., & Olguin, L. (2025). Violencia de Género en América Latina y el Caribe: Desafíos legales para la protección de las mujeres en estado de vulnerabilidad. *Encuentros, Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento crítico*, 255-264.

Namay-Anticona, E. G. (2025). Violencia de Género en América Latina y el Caribe: Desafíos legales para la protección de las mujeres en estado de vulnerabilidad. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 255-264.

Jurídico y Económico Escurialense(56).

Muñoz Aparicio, C. G., Navarrete Torres, M. d. C., & Cruz Sánchez, Z. M. (2021). Equidad e igualdad de género en las organizaciones.

Muñoz Saavedra, J. A. (2020). Mujeres, pobreza y transferencias monetarias en Chile. Una investigación cualitativa longitudinal desde el enfoque de explicación por mecanismos.

Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral

ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, mayo 2021.

NÚÑEZ, B. C., GÓMEZ, N. E. G., CATENA, P. J. V., & SÁNCHEZ, R. S. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 155-177.

OIT. (2021). <oit_perspectivas sociales y del mundo_2021.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Igualdad de Género y No Discriminación. Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible.

Padilla Carmona, M. T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 1, 223-232.



- Páramo, P., & Burbano Arroyo, A. M. (2011). Género y espacialidad: análisis de factores que condicionan la equidad en el espacio público urbano. *Universitas Psychologica*, 10(1), 61-70.
- Portal Farfán, D. C. Representación política y discriminación contra las mujeres. Experiencias en España y Perú.
- Ramírez Belmonte, C. (2008). Concepto de género: reflexiones. *Ensayos: revista de la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Albacete*.
- Rebollo Farfán, S., & Rojas Alcántara, M. (2021). Discriminación de género en puestos directivos dentro de grandes empresas del sector privado en México.
- Rivera, H. C. (2023). Las políticas públicas como herramientas para la implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Perspectivas y límites Políticas públicas y Planes de Acción Nacionales sobre empresas y derechos humanos en América Latina (pp. 89-109): Fundación Konrad Adenauer-Programa Estado de Derecho para Latinoamérica.
- Rivera, J., & Jaramillo, W. A. (2019). La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 38-38.
- Rojas Castro, D., Castro Martinez, M. C., Mendez Montoya, S., Millan Arias, K. A., & Rojas Calixto, Y. (2019). Aporte del feminismo dentro del ámbito social en el desarrollo y progreso de Colombia.
- Román, H. D. O., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291.
- Samanta Jamileth, A. A. (2022). PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SU APORTE AL DESARROLLO DE MIPYMES DEL CANTÓN PORTOVIEJO. Jipijapa. UNESUM.

Sánchez, C. P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador.

Sarmiento Rubilar, C. A. (2020). Significados de la maternidad en mujeres con discapacidad física residentes en sectores rurales de la comuna El Carmen.

Toala, A. R. C., & Cuenca, N. F. (2020). El emprendimiento femenino y su contribución al desarrollo socioeconómico de la ciudad de Portoviejo. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 5(3), 554-573.

Vanegas Acevedo, N. A. (2022). Políticas redistributivas para la financiación presupuestaria equitativa de la etapa de implementación y evaluación del Plan Nacional de Igualdad en las Áreas de Fortalecimiento Institucional del Estado Salvadoreño y Transformación Democrática Cultural del Sistema Político. período 2016-2020. Universidad de El Salvador.

Vargas García, I. L., Rodríguez Narváez, Á. D., Cotes Ángel, J. L., Garzón Fandiño, D. A., Ávila Santos, J. S., & Coavas-Blanquicett, S. G. (2021). Estado de las investigaciones sobre pobreza, desigualdad y desarrollo humano: fronteras del conocimiento y desafíos pendientes.

Villa, K. (2024). Equidad de Género en el Ámbito Laboral Colombiano: Análisis del Desequilibrio de Poder Hacia la Mujer. CRAI USTA Universidad Santo Tomás de Colombia, 66.

Zea Palma, F. J. (2023). Análisis descriptivo de buenas prácticas inclusivas de recursos humanos en diversas organizaciones= Descriptive analysis of good inclusive human resources practices in various organizations. Universidad Internacional de Andalucía.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

