



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar - Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Titulación Modalidad Proyecto de Investigación Para a la Obtención del Título de
Licenciada en Trabajo Social

Tema:

La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD

Jaramijó, Año 2025

Autora:

Saa Delgado Josselyn Lisseth

Tutora:

Lic. Nancy Reyes Mero, Mgtr.

2025 (2)

Manta – Manabí – Ecuador



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar – Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Titulación Modalidad Proyecto de Investigación Para a la Obtención del Título de
Licenciada en Trabajo Social

Tema:

La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD

Jaramijó, Año 2025

Autora:

Saa Delgado Josselyn Lisseth

Tutora:

Lic. Nancy Reyes Mero, Mgtr.

2025 (2)

Manta – Manabí – Ecuador

Aprobación del Tribunal de Grado

TEMA: La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó, Año 2025.

Sometido a consideración de la autoridad de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, carrera de Trabajo Social y de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, declara:

APROBADO

	FIRMA
Dr. Lenin Arroyo Baltan, Ph.D DECANO DE FACULTAD	
Lic. Nancy Reyes Mero, Mgtr. TUTORA DE INVESTIGACIÓN	

	CALIFICACIÓN	FIRMA
Lic. Marjorie Gómez Zambrano, Mgtr MIEMBRO DE TRIBUNAL		
Lic. María Pibaque Tigua, Mgtr MIEMBRO DEL TRIBUNAL		

Certificado de Revisión de Tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular- Proyecto de investigación bajo la autoría de la estudiante Saa Delgado Josselyn Lisseth, legalmente matriculado en la carrera de Trabajo Social período académico 2025 (2), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del Gad Jaramijó 2025".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 10 de enero de 2026

Lo certifico,



Lic. Nancy Reyes Mero, Mg.
Docente Tutora
Área: Ciencias Sociales

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar
Carrera de Trabajo Social

Certificado de Revisión del Sistema Compilatio Magister

Manta, 12 de enero de 2026

CERTIFICADO

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATIO MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación bajo la Unidad de Integración Curricular de la estudiante: Saa Delgado Josselyn Lisseth, en la modalidad de Trabajo de Integración Curricular- Proyecto de investigación titulado: "La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del Gad Jaramijó 2025". Su análisis presenta un 4% de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.



Por consiguiente, como Docente Tutora del presente proyecto doy constancia de este resultado.

Atentamente,

Lic. Nancy Lorena Reyes Mero, Mg.
Docente Tutora

Av. Circunvalación Vía a San Mateo
www.uleam.edu.ec



Uleam

Declaración de Autoría

6

Declaración de Autoría

Yo, Saa Delgado Josselyn Lisseth, con cédula de identidad 1350053888, estudiante de la carrera de Trabajo Social, declaro que el proyecto de investigación denominado: “La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025” constituye una elaboración personal, por lo que manifiesto la originalidad del trabajo, a excepción de las citas.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, autenticidad y alcance del artículo científico.



Saa Delgado Josselyn Lisseth

Agradecimientos

A Dios por haber permitido llegar hasta este punto, tener con salud y darme fuerzas para lograr mis objetivos además de su infinita bondad y amor hoy me encuentro en unos de los momentos más significativos de mi vida académica al alcanzar unos de mis objetivos mi título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL.

A mi madre Karina Delgado por siempre estar hay poner en mi toda su fe y confianza de ver este sueño hecho realidad y un mensaje de preocupación cuando tardaba así sea un minuto.

A mi padre Yerson Saa por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me han influenciado siempre por el valor mostrado salir adelante.

A mis queridos hijos Sahily Juliet y Elian Steven quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y motivación a lo largo de este arduo proceso, su amor incondicional , paciencia y apoyo constante me han brindado la fortaleza necesaria para salir adelante cada sonrisa, cada abrazo y cada palabra de aliento han sido un recordatorio de la importancia de perseverar este logro es tanto mío como de ustedes mis pequeños traviesos.

A mis abuelitos por darme por darme su amor incondicional:

Gracias papa pepe por darme tu amor incondicional y que sintiera todo su apoyo desde mi infancia aquí tienes a tu niña.

A ti mama norma por inculcarme a lo largo de este camino que no sería fácil pero si lo pudiera lograr gracias por siempre esperarme con un platito de comida calientito.

Mama angelita por cada ocurrencia palabra de motivación

A mi hermana Danna Saa por ser uno de mi ejemplo y ser partícipe de este logro

A una persona que conozco desde hace 15 Años sé que este logro lo llena de satisfacción gracias, Steven entre altos y bajos siempre ha estado hay.

A ti mamá Laddy por siempre estar hay inculcándome que siguiera adelante

A mis tíos paternos por ser como mis segundos padres desde la distancia siempre están pendiente de mi a través de un mensaje tío Jorge, tía Noemy, tío Byron y tía Angila

A mis amigos Rosita y Jasson quiero dedicar un profundo y sincero agradecimiento quienes han estado a mi lado en cada paso de este viaje. Su apoyo, comprensión y momentos de diversión han sido esenciales para mantenerme motivado y equilibrado gracias por brindarme su compañía a Naomy la vida universitaria nos enseñó a ser amigas a Jack gracias por que siempre estuviste hay diciéndome que ya querías que fuera este día.

Gracias don Jhonny en los días de estrés me cuidaba un ratito a Elian

A mi tutora de tesis Nancy reyes `por cada palabra de aliento y su aporte de desarrollo de este proyecto a mi universidad laica Eloy Alfaro de Manabí y mis profesores de la carrera de trabajo social por sus enseñanzas.

Saa Delgado Josselyn Lisseth

Dedicatoria

Dedico este proyecto a Dios gracias al estoy aquí a mis dos mamás que siempre estuvieron hay apoyándome mamá Norma y mamá Karina a mis dos niños Sahily y Elian gracias a ellos eh llegado hasta aquí.

Saa Delgado Josselyn Lisseth

Tabla de Contenido

Aprobación del Tribunal de Grado	3
Certificado de Revisión de Tutor	4
Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO	5
Declaración de Autoría	6
Agradecimientos	7
Dedicatoria	8
Introducción	16
Resumen.....	18
Abstract	19
Capítulo I: Acerca del Problema	20
Dimensiones del Área Problema.....	20
Propósitos de la Investigación	21
Capítulo II: Marco Teórico	22
Aspectos Teóricos.	22
Teorías sobre Equidad de Género	23
Teorías sobre Bienestar Laboral.....	25
Teoría de las Necesidades de Maslow.....	25
Teoría de la Equidad de Adams.	28
Perspectiva de la Psicología Positiva.....	28
Aspectos Conceptuales	28

Equidad de Género.....	28
Igualdad de Oportunidades Laborales entre Hombres y Mujeres.....	30
Segregación Ocupacional.....	31
Brechas Salariales.	31
Carga Desproporcionada del Trabajo no Remunerado.	31
Desigualdad de Género Laboral.....	32
Políticas Institucionales en Favor de la Equidad de Género.....	33
Bienestar Laboral.....	34
Factores que Inciden en el Bienestar Laboral.	36
Condiciones Físicas del Entorno de Trabajo.....	37
Relaciones Laborales	37
Carga Laboral y Equilibrio Vida Trabajo.....	37
Oportunidades de Desarrollo Profesional.	37
Salario y Beneficios.	37
Estabilidad Laboral.	37
Relación entre Equidad de Género y Bienestar Laboral.....	37
Antecedentes de la Investigación.....	39
Fundamentos Legales.....	43
Organización Internacional del Trabajo (1958)	43
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	45
Ley Orgánica para la Equidad Salarial entre Mujeres y Hombres.....	46

Marco Jurídico de la Igualdad de Género en la Defensoría del Pueblo y la Legislación Nacional del Ecuador.....	47
Constitución de la República del Ecuador (2008)	48
Instrumentos y Políticas Jurídicas Nacionales	49
Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (2010) .	52
Código del Trabajo (2024).....	52
Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).....	53
Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (2010)	53
Fundamentos Teóricos del Trabajo Social	53
Modelo de Intervención en Trabajo Social con Perspectiva de Género	54
Capítulo III: Diseño Metodológico.	55
Fundamentos Epistemológicos.	55
Elección de Informantes Claves.....	57
Técnica de Recolección de la Información	58
Técnica de Registro y Transcripción de la Información	60
Método para la Interpretación de la Información	60
Descripción del Proceso de Categorización.....	61
Descripción del Proceso de Triangulación.....	63
Descripción del Proceso de Graficación	64
Características de los Investigadores	65
Consideraciones Éticas	65
Capítulo IV: Resultados	66

Análisis Descriptivo.....	66
Análisis Concluyente	70
Limitaciones.....	72
Recomendaciones	73
Bibliografía	74
Anexos	79

Índice de Tablas

Tabla 1. Proceso de Categorización	61
--	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Descripción del Proceso de Graficación	64
---	----

Índice de Anexos

Anexo 1.	Preguntas dirigidas al personal de Talento Humano	79
Anexo 2.	Preguntas dirigidas a de la Comisión de Igualdad y Género del Concejo Municipal	79
Anexo 3.	Preguntas dirigidas a los Trabajadores en Áreas Operativas y Técnicas .	80
Anexo 4.	Transcripción de las entrevistas	82
Anexo 5.	Aplicación de entrevistas a los informantes claves.....	93
Anexo 6.	Consentimiento informado de los informantes claves	96
Anexo 7.	Oficio de aceptación para aplicar las entrevistas	108

Introducción

La equidad de género en el ámbito laboral es fundamental para la garantía de los derechos humanos, la justicia social y el bienestar integral de los trabajadores, a pesar de los avances normativos y de las políticas públicas orientadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, en muchas instituciones persisten prácticas, percepciones y dinámicas organizacionales que reproducen desigualdades de género, lo que afecta el clima laboral, la motivación y la salud emocional de quienes forman parte de ellas, tales situaciones inciden en la calidad de vida laboral, desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

La equidad de género se relaciona con la distribución equitativa de responsabilidades, el reconocimiento de capacidades y espacios laborales respetuosos; ante esto, la falta de equidad puede generar desmotivación, frustración y desgaste emocional que incide negativamente en el bienestar psicosocial de los trabajadores, es por ello que en la presente investigación fue necesario analizar cómo se construyen y perciben las relaciones de género dentro de las instituciones públicas mediante las experiencias de los funcionarios.

Por ello, la presente investigación titulada “La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó, Año 2025” tuvo como objetivo explorar la percepción de los trabajadores sobre la equidad de género en su entorno laboral, identificar cómo la falta de equidad influye en su bienestar, indagar la relación entre equidad de género y bienestar psicosocial, y proponer recomendaciones desde el Trabajo Social orientadas al fortalecimiento institucional, el desarrollo fue cualitativo lo que permitió comprender las experiencias de los participantes desde la realidad laboral.

La investigación se basó en cuatro capítulos, el capítulo I abordó las dimensiones del problema y los propósitos de la investigación; el capítulo II se presentaron los aspectos teóricos y conceptuales, antecedentes y fundamentos legales que sustentan el estudio; el

capítulo III se detalló la metodología, enfoque, técnicas e instrumentos que fueron utilizados para la recolección y análisis de la información. Finalmente, el capítulo IV se presenta el análisis descriptivo y la discusión de los resultados, conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

Resumen

La investigación cualitativa titulada “La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó, Año 2025” tuvo como propósito analizar la percepción de la equidad de género en el entorno laboral del GAD Jaramijó y su relación con el bienestar psicosocial de los trabajadores; el estudio tuvo como objetivo comprender cómo las dinámicas de género influyen en la motivación, satisfacción laboral, sentido de pertenencia y calidad de vida de los funcionarios, a partir de sus propias experiencias institucionales; el estudio fue cualitativo, con un método inductivo que permitió profundizar en la comprensión del fenómeno desde la perspectiva de los participantes, se usó la entrevista como técnica de recolección de información y como instrumento una guía de preguntas a informantes clave, los cuales fueron tres funcionarios del área de Talento Humano, tres representantes de la Comisión de Igualdad y Género del Concejo Municipal y seis trabajadores de áreas operativas y técnicas del GAD Jaramijó. Los resultados evidencian que la inequidad en ambientes laborales generan afectaciones al bienestar emocional, la motivación y el clima laboral. Se concluye que la equidad de género tiene una relación directa con las dinámicas laborales de los trabajadores del GAD, donde la igualdad de trato y el acceso a oportunidades influye en el respeto de derechos; de acuerdo con las percepciones obtenidas se evidencian avances en sensibilización y reconocimiento de la equidad.

Palabras Claves: Equidad de género, Bienestar laboral, Bienestar psicosocial, Trabajo Social, GAD Jaramijó.

Abstract

The qualitative research entitled “Gender Equality and its Relationship with the Well-being of Workers at GAD Jaramijó, 2025” aimed to analyze the perception of gender equality in the work environment at GAD Jaramijó and its relationship with the psychosocial well-being of workers. The study aimed to understand how gender dynamics influence the motivation, job satisfaction, sense of belonging, and quality of life of employees, based on their own institutional experiences. The study was qualitative, using an inductive method that allowed for a deeper understanding of the phenomenon from the participants' perspective. Interviews were used as a technique for gathering information, and a guide of questions for key informants was used as a tool. The key informants were three employees from the Human Resources department, three representatives from the Municipal Council's Equality and Gender Commission, and six workers from operational and technical areas of the GAD Jaramijó. The results show that inequality in work environments affects emotional well-being, motivation, and the work environment. It is concluded that gender equality has a direct relationship with the work dynamics of GAD workers, where equal treatment and access to opportunities influence respect for rights. According to the perceptions obtained, progress has been made in raising awareness and recognition of equality.

Keywords: Gender equity, Workplace well-being, Psychosocial well-being, social work, GAD Jaramijó.

Capítulo I: Acerca del Problema

Dimensiones del Área Problema

En las últimas décadas, la equidad de género se ha consolidado como un eje fundamental en la construcción de sociedades más inclusivas donde su aplicación en el ámbito laboral representa un principio de derechos humanos y también un componente esencial para garantizar el bienestar integral de los trabajadores. En este sentido, el Gobierno Autónomo Descentralizado de Jaramijó se presenta como un espacio institucional para analizar cómo las prácticas, políticas y relaciones de poder inciden en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de su entorno laboral.

Los sesgos de género en el entorno laboral son fenómenos estructurales que reproducen desigualdades históricas y limitan el acceso equitativo a oportunidades dentro de las organizaciones. En el caso de Ecuador, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU], (2023) menciona que:

Las mujeres representan solo el 39,4 % de la población ocupada y continúan enfrentando mayores tasas de informalidad y brechas salariales en comparación con los hombres. El estudio “Percepciones sobre el acoso y discriminación laboral por razones de género” realizado por la Fundación ALDEA en 2022, evidenció que 6 de cada 10 mujeres experimentan algún tipo de acoso o discriminación de género en su espacio de trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2023).

La inequidad de género afecta el bienestar emocional, mental y psicosocial, lo que disminuye la productividad generando ambientes laborales hostiles. Por lo tanto, identificar estos sesgos de género se vuelve prioritario al garantizar un buen ambiente laboral en el que todas las personas puedan desarrollarse sin importar su género.

La investigación permitió analizar el fenómeno caracterizado por avances normativos orientados a la igualdad de género, donde la persistencia de prácticas tradicionales y estereotipos continúan dándose en el ámbito laboral. Es así como el problema se relaciona con la aplicación de políticas, normativas y mecanismos que se orientan a garantizar la equidad de género dentro del GAD. La importancia de la problemática se basa en que la equidad de género fortalece el clima organizacional y el desempeño del personal.

Bajo este mismo orden de ideas, el Trabajo Social reconoce que la equidad de género es un componente de la justicia social, por ende la ausencia de aquello puede generar consecuencias a nivel psicosocial, discriminación y afectar la calidad del clima laboral.

Propósitos de la Investigación

La presente investigación tiene como finalidad comprender la relación entre la equidad de género y el bienestar de los trabajadores del GAD Jaramijó, a partir del análisis de percepciones, prácticas institucionales y dinámicas organizacionales que influyen en el desarrollo de un buen ambiente laboral. Desde la metodología cualitativa, se busca interpretar el fenómeno social en toda su complejidad, incluyendo los factores estructurales, culturales y emocionales que configuran la experiencia cotidiana de los informantes claves.

Es por ello, que se establecieron los siguientes propósitos: explorar cómo perciben los trabajadores del GAD Jaramijó la equidad de género en su entorno laboral, este propósito tiene como finalidad conocer las experiencias, opiniones y vivencias de hombres y mujeres dentro de la institución laboral, para interpretar cómo se construyen y entienden las relaciones de género en el contexto organizacional.

Identificar cómo la falta de equidad de género influye en el bienestar de los trabajadores del GAD Jaramijó, en el año 2025, este propósito tiene como finalidad comprender las experiencias de los propios funcionarios, cómo las desigualdades de género

repercuten en su motivación, satisfacción laboral, sentido de pertenencia y calidad de vida en el entorno laboral.

Indagar como es la relación entre equidad de género y bienestar psicosocial de los trabajadores, este propósito apunta a indagar cómo la percepción de equidad de género se vincula con factores como la satisfacción laboral, el reconocimiento, la motivación y las relaciones interpersonales dentro del GAD.

Proponer recomendaciones desde el Trabajo Social para fortalecer la equidad de género y el bienestar institucional, mediante los hallazgos se aspira describir sugerencias orientadas a la transformación social y organizacional.

Capítulo II: Marco Teórico

Aspectos Teóricos

La equidad de género es un principio fundamental en la construcción de sociedades justas e inclusivas. Desde las Ciencias Sociales, este concepto se refiere a la justicia en el trato entre mujeres, hombres y personas de diversas identidades de género, en función de sus necesidades respectivas, a diferencia de la igualdad, que busca dar lo mismo a todos, la equidad considera las condiciones estructurales que históricamente han colocado a ciertos grupos en situación de desventaja y propone compensar esas desigualdades mediante acciones afirmativas y transformadoras.

Las causas de las desigualdades laboral son múltiples, una de es la segregación ocupacional, esta se da cuando existen mujeres con empleos en menor remuneración, escasa estabilidad y mayor flexibilidad horaria.

Por otro lado, también persiste la discriminación directa e indirecta en los espacios de trabajo, donde mujeres y hombres con formación y experiencia similares pueden recibir

ingresos distintos o enfrentar distintas posibilidades de ascenso, a ello se suman normas sociales que asignan de forma desproporcionada a las mujeres con responsabilidades del trabajo doméstico y cuidado no remunerado, esto restringe su participación en el mercado laboral y su autonomía económica. Además, algunos factores psicológicos y culturales como la socialización de género o las menores oportunidades para desarrollar habilidades de negociación influyen en la brecha salarial y los escasos trabajos femeninos en cargos de liderazgo.

Antes muchas desigualdades, diversos países han implementado políticas públicas y laborales con enfoque de género con la finalidad de corregir dichas brechas, estas incluyen desde incentivos económicos a empresas para promover la contratación de mujeres, hasta reformas legales que sancionan la discriminación salarial y promueven cuotas de participación femenina en altos cargos. Sin embargo, más allá de la aplicación de medidas normativas, es fundamental que las instituciones públicas, como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, incorporen una perspectiva de género en su cultura organizacional.

Teorías sobre Equidad de Género

La equidad de género es un concepto fundamental para comprender las dinámicas sociales y laborales que influyen en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, dentro del ámbito organizacional, la equidad de género representa un principio ético y un componente esencial para garantizar un buen ambiente laboral que sean inclusivos y productivos. Existen muchas teorías que han abordado esta temática desde diferentes conceptos han explicado las causas históricas y sociales de las desigualdades entre estas, destacan la teoría feminista, que denuncia las estructuras patriarcales y las discriminaciones de género; la teoría de la justicia social, que se basa en enfatizar la equidad como un requisito para la justicia organizacional; y la teoría de roles sociales, que analiza cómo las normas y expectativas condicionan oportunidades laborales según el género.

De acuerdo con Mera (2024), detalla la definición de equidad de género como: “el sistema de valores, creencias y concepciones vinculadas a las diferencias de género, que promueve la equidad, la justicia y la imparcialidad en los comportamientos, actitudes, reconocimiento y acceso a oportunidades entre hombres y mujeres.” (p. 21)

La equidad de género, entendida como el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres y la búsqueda de condiciones justas que garanticen igualdad de oportunidades, se convierte en un pilar fundamental para el bienestar laboral en las instituciones públicas. Desde una perspectiva crítica, resulta pertinente cuestionar si las políticas y prácticas institucionales del GAD Jaramijó realmente incorporan la equidad de género de forma estructural o si esta se limita a discursos formales sin un impacto efectivo en las condiciones laborales. En este sentido, Manzano (2021) refiere que:

Dentro del entorno organizacional, incorporar un enfoque de género puede convertirse en una herramienta clave para diseñar e implementar políticas que favorezcan equitativamente a todos los trabajadores. No obstante, en la práctica, las cuestiones de género suelen diluirse en la rutina laboral, lo que implica que cualquier transformación en esta materia requiere procesos progresivos de sensibilización, tanto a nivel individual como en las dinámicas relacionales dentro del lugar de trabajo (p. 5).

Aquello sugiere que el enfoque de género puede ser una herramienta útil para el diseño de políticas organizacionales que promuevan condiciones equitativas para hombres y mujeres, aquella afirmación es válida en tanto reconoce la necesidad de incorporar una perspectiva que identifique las desigualdades estructurales que muchas veces se perpetúan de forma invisible dentro del ámbito laboral

Sin embargo, el análisis también señala una barrera importante sobre la naturalización de las desigualdades de género en la vida cotidiana del entorno laboral, es decir, la manera en que las relaciones desiguales se normalizan, esto representa un obstáculo para lograr avances hacia la equidad. En este sentido, las organizaciones pueden contar con normativas que promueven la igualdad, pero si no se transforman las prácticas y relaciones de poder cotidianas, el cambio será superficial.

Teorías sobre Bienestar Laboral

El bienestar laboral se basa al estado de bienestar, felicidad y satisfacción que experimenta un empleado en su entorno laboral, y se considera fundamental para la productividad y la retención del talento en una organización. De acuerdo con Salanova et al., (2005) menciona que aquello “se entiende como un estado subjetivo y objetivo de satisfacción, equilibrio y realización personal en el entorno laboral, que abarca aspectos físicos, psicológicos y sociales”. Para comprenderlo, se han desarrollado diversas teorías y modelos que aportan enfoques complementarios y permiten diseñar intervenciones organizacionales y sociales adecuadas.

Teoría de las Necesidades de Maslow. Uno de los enfoques más conocidos es la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (1943), quien plantea que “el bienestar laboral está vinculado con la satisfacción progresiva de necesidades humanas, estas necesidades se organizan en cinco niveles: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización”, Según Maslow, un entorno laboral que facilita el acceso a estas necesidades promueve el bienestar integral de los trabajadores, en el contexto laboral, esto implica desde condiciones físicas adecuadas como salario justo, seguridad laboral hasta oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento.

Las teorías de motivación revisten una gran importancia, ya que ayudan a comprender las razones por las cuales las personas adoptan determinados comportamientos, especialmente en el entorno laboral, aquellas teorías permiten analizar qué factores impulsan a las personas a actuar y a esforzarse en sus actividades cotidianas, mediante del estudio de la motivación, se busca comprender las fuerzas internas y externas que determinan el comportamiento humano y el compromiso con las tareas diarias, estas explicaciones se han enfocado en distintos aspectos de las necesidades humanas, abarcando desde la satisfacción de requerimientos económicos y laborales hasta el logro de la seguridad y la autorrealización. Comprender estos factores resulta fundamental para promover el bienestar, el rendimiento y la satisfacción de las personas en su vida personal y profesional (Madero, 2022, p. 236)

En la actualidad, las organizaciones enfrentan muchos desafíos que impactan tanto en los procesos internos como en la gestión de las personas, uno de ellos es la creciente incorporación de tecnologías, la digitalización de los procesos productivos y de gestión y la influencia de las redes sociales, factores que han transformado de manera profunda la dinámica laboral, estas transformaciones, aunque necesarias para la competitividad, han contribuido a generar situaciones de rotación constante del personal, insatisfacción laboral y altos niveles de agotamiento físico y emocional.

En base a la investigación, la equidad de género surge como un elemento para promover el bienestar en el entorno laboral; sin embargo, la falta de igualdad de oportunidades, la brecha salarial, la segregación ocupacional y las barreras para acceder a cargos de liderazgo son factores que afectan el desarrollo profesional y también inciden de manera negativa en la motivación, el compromiso y el clima laboral en general, por ello promover ambientes de trabajo inclusivos permite reducir la discriminación y aumentar la satisfacción laboral.

El uso de la pirámide de Maslow para la gestión de personas en las organizaciones representa una herramienta para comprender las necesidades humanas y establecer estrategias que fomenten el bienestar y la productividad laboral, este enfoque permite a las empresas identificar acciones para satisfacer las necesidades de los colaboradores.

La aplicación de la pirámide de Maslow en las organizaciones destaca la importancia de cubrir las necesidades fisiológicas y de seguridad de los empleados, como salarios justos y condiciones laborales adecuadas, este aspecto es importante, ya que sin una base de seguridad económica y física, es difícil que los trabajadores se comprometan con sus tareas hacia la empresa (Popolo, 2023, párr. 29).

Este punto resulta relevante en la actualidad, donde el estrés laboral y la insatisfacción son causas frecuentes de baja productividad y rotación de personal. No obstante, este planteamiento subestima que las causas del burnout no se reducen exclusivamente a la falta de reconocimiento, sino que también están relacionadas con factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de conciliación laboral, familiar y personal.

Es así como, la pirámide de Maslow constituye un marco útil para guiar a las empresas en el diseño de políticas de bienestar y gestión de conflictos, su aplicación práctica requiere una visión crítica y contextualizada, dentro de las organizaciones deben tener en cuenta que las necesidades humanas son dinámicas, diversas y no siempre siguen un orden lineal y que el bienestar laboral también depende de factores estructurales como la equidad de género, la diversidad y la cultura organizacional. Por tanto, un uso reflexivo y adaptado de la pirámide de Maslow puede contribuir a fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral, siempre que se complemente con políticas de equidad y un enfoque integral de gestión de personas.

Teoría de la Equidad de Adams. La Teoría de la Equidad, desarrollada por Adams (1965), propone que el bienestar laboral también se ve influido por las percepciones de justicia en las relaciones laborales. Los empleados evalúan la equidad comparando sus aportes de esfuerzo, tiempo y sus recompensas como el salario, reconocimiento con los de sus compañeros. Cuando perciben equidad, experimentan bienestar; en cambio, las percepciones de inequidad generan insatisfacción y desmotivación (Adams, 1965).

Perspectiva de la Psicología Positiva. La psicología positiva ha ampliado el concepto de bienestar laboral, vinculándolo con el florecimiento humano (Seligman, 2011). Desde esta perspectiva, el bienestar laboral no solo se entiende como ausencia de malestar, sino como la presencia de emociones positivas, compromiso, relaciones saludables, sentido y logros. Seligman (2011) sostiene que las organizaciones que promueven el desarrollo integral de sus colaboradores fomentan la productividad, salud mental y la resiliencia.

Aspectos Conceptuales

Equidad de Género

La equidad de género se refiere al principio de justicia que reconoce que hombres, mujeres y personas con identidades diversas deben tener igual acceso a oportunidades, recursos y beneficios, considerando las diferencias sociales, culturales y estructurales que históricamente han afectado de manera desigual a ciertos grupos; a diferencia de la igualdad de género, que implica trato idéntico para todas las personas, la equidad busca establecer condiciones justas que permitan compensar las desventajas estructurales que enfrentan, por ejemplo, las mujeres y personas LGBTIQ+ en los espacios laborales y sociales. “La equidad de género significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que nacieron” (ONU Mujeres, 2023).

La equidad de género implementa políticas y normativas que aseguren el acceso equitativo a la participación, la toma de decisiones, el ascenso profesional y la distribución del trabajo y cuidados. En el contexto laboral, como en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), este principio se traduce en la creación de un entorno de trabajo inclusivo, libre de discriminación, acoso y violencia de género, lo que a su vez incide directamente en el bienestar, motivación y desempeño de los trabajadores.

Mera (2024), refiere que la equidad de género es “la garantía de un trato justo y equilibrado entre mujeres y hombres, considerando sus contextos, necesidades y trayectorias particulares” (p. 21), esta idea busca corregir desigualdades mediante la eliminación de barreras mediante la promoción de condiciones que permitan a ambos géneros acceder en igualdad de recursos, oportunidades y espacios de toma de decisiones.

Ecuador ha registrado avances importantes en la equidad de género, en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y en el aumento de la participación femenina en cargos directivos y de toma de decisiones. Santos (2024), menciona que:

Para lograr una transformación real y sostenible, es indispensable promover la participación activa de los hombres en la construcción de relaciones laborales y familiares más equitativas. La redistribución justa de las tareas del hogar y del cuidado, tradicionalmente asignadas a las mujeres, representa un paso clave hacia el cierre de las brechas de género. La corresponsabilidad no solo alivia las cargas que recaen sobre las mujeres, sino que también contribuye a generar entornos más igualitarios, tanto en el ámbito privado como en el público (párr. 5).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el género comprende roles, comportamientos que la sociedad asigna a hombres y mujeres; estas construcciones sociales

pueden dar lugar a desigualdades que impactan en el acceso a oportunidades educativas, económicas y laborales.

A diferencia de la igualdad promueve un trato uniforme para todos, la equidad reconoce que mujeres, hombres y personas con identidades de diferentes orientaciones sexuales enfrentan desafíos específicos; en este sentido, la equidad de género busca cambiar las barreras que impiden el ejercicio de derechos, esto favorece en la participación equitativa en la vida social, laboral y política.

Igualdad de Oportunidades Laborales entre Hombres y Mujeres. La igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres es un principio fundamental para la construcción de sociedades más justas, inclusivas y sostenibles. Barker y Oueda (2022), refieren que “en el ámbito laboral, la erradicación de conductas discriminatorias no solo promueve un entorno más justo, sino que también genera impactos positivos en la calidad de las relaciones interpersonales” (párr. 8).

Cuando se eliminan los sesgos de género, los hombres pueden establecer vínculos laborales saludables basados en la confianza mutua y el respeto, tanto con mujeres como con otros hombres, esta transformación favorece un clima organizacional colaborativo, donde predominan el trabajo en equipo, la empatía y la apertura al diálogo (párr. 9).

A pesar de los avances normativos y las crecientes demandas por equidad de género, persisten desigualdades estructurales que limitan el acceso de las mujeres a las mismas condiciones de empleo, remuneración, liderazgo y desarrollo profesional que los hombres. Estas brechas se manifiestan en diversas formas: segregación ocupacional, brechas salariales y carga desproporcionada del trabajo no remunerado.

Segregación Ocupacional. Esto indica la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes tipos de empleos o sectores económicos.

La segregación laboral constituye una barrera que limita el acceso de las mujeres a condiciones laborales equitativa, este fenómeno se manifiesta cuando las mujeres se concentran en ocupaciones feminizadas, que suelen estar peor remuneradas, con menor reconocimiento social y escasas oportunidades de ascenso (Arias, et al., 2024, p. 204).

Brechas Salariales. Son las diferencias en los ingresos por hombres y mujeres, incluso cuando realizan trabajos de igual valor o tienen similares niveles de formación o experiencia.

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia existente entre los ingresos promedio que perciben hombres y mujeres en el mercado laboral y suele expresarse como un porcentaje del salario masculino, esto se da de manera general, cuando no se consideran variables como el tipo de ocupación, nivel educativo o experiencia laboral; y cuando se incorporan estos factores para identificar que parte de la desigualdad es atribuible a discriminación (Gontero y Ravest, 2025, p. 2).

Carga Desproporcionada del Trabajo no Remunerado. Hace referencia a la mayor responsabilidad que asumen las mujeres en actividades domésticas y de cuidado; como atender el hogar, hijos o familiares enfermos, sin recibir una compensación económica.

La carga desproporcionada del trabajo no remunerado es un fenómeno social y económico que se manifiesta cuando las mujeres asumen, en mayor medida que los hombres, las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado dentro del hogar; este tipo de trabajo incluye actividades esenciales como cocinar, limpiar, atender a niños, personas mayores o enfermas, sin recibir compensación económica alguna. Se

considera “desproporcionada” porque las mujeres dedican significativamente más tiempo y esfuerzo a estas tareas, lo que repercute negativamente en su acceso al empleo remunerado, la educación, el descanso, el esparcimiento y la participación en espacios sociales y políticos. (Vizuite, 2023, pág. 4)

Esta desigual distribución del tiempo y las responsabilidades refleja una profunda inequidad de género que perpetúa la exclusión económica y limita las oportunidades de desarrollo integral para las mujeres; esta carga recae de forma desigual sobre las mujeres y condiciona su participación en el empleo formal, reduciendo sus posibilidades de acceder a mejores condiciones laborales o desarrollarse profesionalmente.

Desigualdad de Género Laboral. Se refiere a las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso, las condiciones y las oportunidades dentro del ámbito laboral; se manifiesta en diversas formas como las brechas salariales, la falta de representación femenina en cargos de liderazgo y la sobrecarga de trabajo no remunerado.

Para Castillo y Salas, (2018) refieren que:

La discriminación y desigualdad de género en el mercado laboral son realidades presentes en Ecuador; aunque se han logrado avances en la reducción de las brechas de acceso al empleo y de nivel salarial entre hombres y mujeres, aún persisten desigualdades vinculadas a la distribución inequitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado (p. 174).

Esta carga desproporcionada limita las posibilidades de las mujeres para acceder a oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones, perpetuando así la brecha de género en el ámbito laboral.

Promover la igualdad de oportunidades no significa solamente garantizar el acceso a un empleo, sino también asegurar condiciones laborales equitativas, trato justo y posibilidades de crecimiento dentro de las organizaciones.

Políticas Institucionales en Favor de la Equidad de Género. La equidad de género es un eje fundamental para el desarrollo institucional y social, busca corregir desigualdades históricas entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida.

El Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo de Ecuador ha establecido un conjunto de normas y protocolos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos institucionales, tales como el reclutamiento, la selección de personal, la evaluación del desempeño, los beneficios salariales, la corresponsabilidad en los cuidados y la prevención del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género.

Para cumplir con estos objetivos, las siguientes acciones son:

Aplicar criterios de equidad de género en los procesos de requisición, selección, evaluación y promoción del talento humano.

Incorporar la perspectiva de género en las promociones internas y en la creación de nuevas plazas laborales.

Recolectar información sobre los recursos humanos como diagnósticos que permitan identificar brechas de género en el entorno laboral.

Diseñar y ejecutar planes y proyectos que fomenten el cuidado dentro del ámbito laboral.

Implementar acciones para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia y el acoso sexual en lo laboral.

Realizar periódicamente análisis de brechas salariales por sexo, incluyendo incentivos, conforme a las políticas salariales vigentes.

Incluir módulos de sensibilización en Derechos Humanos y Género dentro del proceso de inducción para el personal de nuevo ingreso.

Realizar sondeos periódicos para identificar necesidades de capacitación en temas de género.

Integrar en el plan de capacitación institucional el fortalecimiento de competencias de género y políticas de igualdad (Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, 2024, pp. 14-15).

El Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo impulsa medidas que fomentan el equilibrio entre lo laboral, personal y familiar, a través del diseño de políticas que favorezcan la flexibilidad laboral y la comprensión de las distintas realidades familiares, también reconoce la importancia de incorporar el rol de las masculinidades en los trabajos de cuidado.

La organización del trabajo se plantea desde una corresponsabilidad con horarios, vacaciones ajustadas a contextos familiares y el fortalecimiento de programas de formación y desarrollo del personal.

Analizar y fortalecer las políticas institucionales en favor de la equidad de género constituye un paso imprescindible para avanzar hacia sociedades democráticas, sostenibles y respetuosas de los derechos humanos.

Bienestar Laboral

El bienestar laboral constituye un componente esencial para el desarrollo sostenible de las organizaciones y el fortalecimiento del capital humano, en la que abarca la salud física

y mental del personal y factores como la satisfacción en el trabajo, el clima organizacional, la equidad, el reconocimiento, la estabilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Es por ello que fomentar condiciones laborales dignas y entornos de trabajo positivos aparte de que es una cuestión de derechos, es una estrategia eficaz para mejorar la productividad, reducir la rotación y fortalecer el compromiso de los trabajadores con los objetivos institucionales.

De acuerdo con el Ministerio de Salud Pública (2020), “el bienestar laboral se vincula estrechamente con la creación de entornos laborales seguros, saludables y humanizados, donde se priorice la prevención de riesgos, enfermedades y accidentes ocupacionales” (párr. 1). Esta visión implica una corresponsabilidad activa entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, quienes deben articular esfuerzos para establecer marcos normativos y herramientas eficaces que garanticen la salud física, mental y emocional del personal, mediante las políticas orientadas a la prevención y a la mejora continua de las condiciones de trabajo, se busca proteger a quienes integran la fuerza laboral y fortalecer su motivación, compromiso y desempeño.

El bienestar laboral se relaciona con el desempeño, la participación en procesos de desarrollo profesional y la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno organizacional. Cuando los trabajadores se sienten valorados, respaldados y emocionalmente equilibrados aumentan la productividad, el trabajo en equipo y atención empática a los usuarios (García, 2021, párr. 1).

El bienestar laboral requiere un enfoque de género, donde garantice la igualdad de oportunidades, la prevención del acoso y la discriminación y desarrollo de políticas que atiendan las necesidades emocionales, sociales y profesionales del personal.

Valencia, (2021) refiere que:

Las políticas de bienestar laboral empresarial tienen como objetivo fundamental maximizar el impacto positivo de las organizaciones en la sociedad, esto se traduce en acciones como la generación de empleo digno, el respeto a la jornada laboral, el pago de salarios justos, la promoción del diálogo social, el acceso a servicios de salud y la garantía de condiciones laborales seguras (p. 37).

Esta definición evidencia la necesidad de fortalecer el enfoque de equidad y justicia social en el diseño e implementación de políticas que promuevan el bienestar laboral como un eje estratégico para el desarrollo institucional, la retención del talento humano y la consolidación de un buen ambiente de trabajo.

Sánchez y Reina, (2024) refieren que “el Trabajo Social desempeña un rol estratégico en el bienestar organizacional, al intervenir de manera directa en la planificación, implementación y evaluación de programas que promueven entornos laborales saludables y equitativos” (p. 9). Los profesionales de esta disciplina son actores fundamentales dentro de las organizaciones, ya que contribuyen al desarrollo institucional mediante la gestión de servicios que fortalecen la calidad de vida laboral, fomentan la cohesión del equipo y mejoran el clima organizacional; su labor impulsa el bienestar individual e impacta positivamente en la productividad y sostenibilidad de la empresa.

Factores que Inciden en el Bienestar Laboral. El bienestar laboral es esencial para el desarrollo de las personas dentro del entorno organizacional, ya que influye en el desempeño, motivación y calidad de vida. Este análisis del bienestar laboral también se basa en los aportes de Larrea (2021), quien desde el Trabajo Social destaca la importancia de impulsar procesos que promuevan la igualdad, equidad e inclusión en el entorno laboral. Para ello, proponen cinco factores como el logro, reconocimiento, percepción del trabajo, responsabilidad y oportunidades de promoción.

Dentro de los diversos factores que inciden en el bienestar laboral, están las condiciones físicas del entorno, las relaciones interpersonales, la equidad salarial, las oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el estilo de liderazgo.

Condiciones Físicas del Entorno de Trabajo. Son características del espacio laboral como iluminación, ventilación, higiene, mobiliario ergonómico, seguridad; un entorno físico adecuado previene enfermedades y mejora la productividad.

Relaciones Laborales. Es la calidad de las interacciones entre compañeros, superiores y subordinados.

Carga Laboral y Equilibrio Vida Trabajo. Es la distribución adecuada entre el trabajo y el tiempo disponible para la vida personal y familiar.

Oportunidades de Desarrollo Profesional. Son las posibilidades que tienen los trabajadores de capacitarse, actualizarse, asumir nuevos retos o acceder a ascensos.

Salario y Beneficios. Incluye la remuneración económica recibida por el trabajo como otros incentivos como seguros, bonos, licencias o ayudas.

Estabilidad Laboral. Es la percepción de seguridad en el empleo a largo plazo, sin riesgo de despido injustificado, esta estabilidad permite a las personas planificar su futuro y reduce el estrés laboral.

Relación entre Equidad de Género y Bienestar Laboral

La equidad de género y el bienestar laboral son pilares fundamentales para la construcción de entornos de trabajo justos, inclusivos y sostenibles; la equidad de género implica garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y reconocimiento dentro del ámbito laboral, sin que existan barreras estructurales,

culturales o institucionales que limiten su participación plena. Por su parte, el bienestar laboral se refiere a las condiciones físicas, emocionales y sociales que permiten a las personas desempeñarse con satisfacción, motivación y seguridad en sus puestos de trabajo.

Así Espinoza, (2022) refiere que:

La satisfacción laboral es un elemento clave dentro del ámbito organizacional, ya que permite identificar los factores que pueden afectar negativamente el bienestar de los empleados en sus funciones. Cuando una persona se siente valorada y a gusto con su entorno de trabajo, tiende a mostrar un desempeño más eficiente y un compromiso sostenido con los objetivos de la institución (p. 29).

Por ello, fomentar un clima laboral positivo y conservar a los trabajadores satisfechos fortalece la estabilidad del equipo humano e impulsa el crecimiento y éxito de la organización a largo plazo.

A su vez López et al. (2025) refieren que:

La incorporación de políticas de equidad de género en las organizaciones garantizar igualdad salarial y oportunidades de inclusión; tales acciones contribuyen a mejorar la productividad, la creatividad e innovación y fortalecer la imagen institucional frente a sus grupos de interés (p. 4).

La relación entre ambos conceptos es directa: cuando se promueve la equidad de género en las políticas y prácticas laborales, se fortalecen aspectos como la participación, el reconocimiento, la corresponsabilidad y la igualdad de trato, lo cual impacta positivamente en el bienestar general de los trabajadores. En consecuencia, garantizar condiciones laborales equitativas contribuye al respeto de los derechos humanos y también mejora el clima organizacional, la productividad y la cohesión institucional.

Antecedentes de la Investigación.

Antonia Mercedes García Cabrera y Yeniffer Cedrés Hernández, en su artículo titulado “Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional” publicado en 2024, abordan la importancia de comprender los factores que limitan la participación efectiva de las mujeres en lo laboral; el objetivo fue identificar y analizar los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en España, así como comparar estos retos con la realidad europea, además, reflexionan sobre el cambio institucional necesario para superar la desigualdad de género en el trabajo. La investigación se desarrolla mediante una metodología descriptiva, de corte transversal y no experimental; el diseño metodológico se detalla en los apartados específicos, donde se explican las fuentes de datos, la muestra utilizada, la medición de las variables y las técnicas de análisis, para ello, se emplea una muestra de 43.850 trabajadores y trabajadoras recopilada por Eurofound en 2015. Los análisis evidencian la persistencia de retos para las mujeres, como la brecha salarial, la influencia de estereotipos que obstaculizan la participación en el mundo laboral. Concluyen es necesario actuar en los ámbitos regulativo, normativo y cognitivo para promover igualdad de género en el mercado laboral.

Espinoza Noboa Tifany Lizbeth, en su investigación titulada como “Factores que inciden en la satisfacción laboral femenina en Ecuador” publicada en el año 2022, refiere que el mercado laboral desempeña un papel fundamental al proporcionar ingresos a la población, lo cual contribuye al bienestar social y al fortalecimiento de la economía, aquella investigación tuvo como analizar las condiciones laborales, ya que empleos de mayor calidad generan más estabilidad y productividad. Sin embargo, dentro del ámbito laboral persisten desigualdades de género, evidenciándose que las mujeres participan menos que los hombres. En este estudio se exploraron los factores sociodemográficos y laborales que inciden en la satisfacción laboral de las mujeres en Ecuador, en ello se utilizaron datos de la INEC

correspondientes a diciembre de 2020, se aplicó un modelo econométrico probit para estimar la probabilidad de que hombres y mujeres estén satisfechos con su trabajo, con el propósito de realizar una comparación de género. La investigación es de tipo no experimental, ya que no se manipulan las variables de estudio, se basa en datos de corte transversal, al recoger la información en un único período de tiempo; tuvo un enfoque cuantitativo, con el uso de estadísticas para identificar las variables relevantes en la satisfacción laboral femenina, en el cual se trató de un estudio explicativo e inferencial, pues busca establecer relaciones causales entre las variables laborales y personales que influyen en la satisfacción laboral. Concluyen que las variables como el estado civil, la cantidad de beneficios laborales, el número de empleos y los ingresos tienen un peso importante, ya que están asociadas con mayores probabilidades de que las mujeres ecuatorianas se sientan satisfechas con su empleo.

Granizo Pinargote Antonela Belén, en la investigación titulada "Equidad de género en la justicia organizacional" (2021) destaca que, aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en los últimos años, persisten desigualdades de género en los procesos organizacionales, el objetivo fue examinar la justicia organizacional desde una perspectiva de género en organizaciones de América Latina, el enfoque metodológico fue la revisión bibliográfica de artículos científicos en español e inglés, para complementar el análisis, se recopilaron datos estadísticos de organismos internacionales como la OIT, UNESCO, ONU y CEPAL. Los resultados identifican que la desigualdad de género persiste en aspectos como recompensas, los procesos de ascenso a puestos de liderazgo y la asignación de tareas, concluyen que los factores que explican esta inequidad se encuentran el nivel educativo, las responsabilidades familiares, el predominio de estructuras organizacionales masculinizadas y el estado civil.

Serela Fredeslinda Sánchez Zambrano y Johanna Alexandra Reina-Barreto, en su investigación "Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa

bananera del Ecuador” publicada en el 2024, destacan que el bienestar laboral es clave para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, lo cual repercute positivamente en su desempeño y en la productividad de la organización, donde cada vez son más las estrategias implementadas en las empresas para potenciar el bienestar laboral, entre ellas, la formación profesional dual. El objetivo principal de su estudio fue analizar el desarrollo profesional a través de un proceso de formación profesional dual implementado en una empresa bananera ecuatoriana, para ello, se utilizó una metodología mixta, que combinó técnicas de análisis cuantitativo y cualitativo. Se consideraron indicadores de bienestar laboral junto con observaciones directas realizadas por la trabajadora social; la muestra fue intencional y estuvo compuesta por siete trabajadores y trabajadoras de distintas áreas que participaron en programas de formación. Se realizó un análisis de discurso para complementar la investigación, los hallazgos evidenciaron que las personas involucradas participaron en la formación con el objetivo de actualizar y fortalecer sus conocimientos en su área de trabajo. Además, manifestaron sentirse valoradas por sus superiores y sus compañeros y consideraron que su trabajo era atractivo; tras completar la formación, todos los participantes obtuvieron mejoras salariales. Concluye que los programas de formación dentro de las empresas contribuyen a mejorar la calidad de vida de los empleados, el rendimiento y la productividad organizacional.

Zúñiga Galecio, Toala Bazurto, Sigüencia García y Véliz Navarrete, en el artículo titulado “Discriminación laboral y equidad de género en el lugar de trabajo”, publicado en 2024 en la revista Sinergia Académica, abordó como la discriminación laboral en Ecuador persiste a pesar de los avances normativos, tuvo como objetivo conocer como la discriminación laboral incide en la equidad de género, señalan que las prácticas discriminatorias suelen presentarse de manera poco visible en determinados grupos en función de características como género, edad, estado civil o apariencia física, las cuales no

tienen relación directa con el desempeño profesional; este fenómeno se encuentra en estructuras socioculturales del país y afecta a mujeres, madres solteras y personas de diferentes etnias y capacidades. Aunque Ecuador cuenta con un marco legal que incluye la Constitución y el Convenio 111 de la OIT que prohíbe la discriminación y promueve la igualdad de oportunidades, su implementación aun enfrenta desafíos en el sector servicios. La investigación se llevó a cabo mediante la metodología cualitativa, combinando técnicas de análisis para identificar las prácticas discriminatorias en el mercado laboral ecuatoriano, para entender los factores que perpetúan la desigualdad desde las experiencias de las personas afectadas y la perspectiva institucional de los empleadores, se utilizó el método de deducción e incluyó una revisión amplia de literatura académica, análisis de legislación y normativa nacional, estudio de casos, análisis estadístico de datos del INEC, entrevistas y encuestas a trabajadores y empleadores, los hallazgos señalan que la discriminación laboral es un problema legal y cultural, en el que se incluyen estereotipos y prejuicios que se reproducen desde la familia hasta los espacios de trabajo. Concluye que es necesario implementar políticas empresariales y programas de capacitación en igualdad de oportunidades para impulsar un cambio cultural que valore las competencias y habilidades.

Oscar Adrián Meneses Alvarado y Jonathan Joel Pilco Totoy, en el estudio titulado “Estudio comparativo sobre la desigualdad de género y el acceso al mercado laboral en Ecuador”, publicado en 2025, analizan la persistente desigualdad de género en el mercado laboral ecuatoriano. El objetivo de la investigación fue comparar las brechas de género en el acceso al empleo en Ecuador entre 2018 y 2023, tuvo una metodología de enfoque mixto, con un diseño documental y no experimental, de carácter descriptivo, se emplearon datos estadísticos oficiales y literatura especializada para llevar a cabo un análisis comparativo exhaustivo. El estudio evidencia que la brecha de género en el empleo adecuado en el 2018, los hombres representaban el 66,77% de la población con empleo adecuado, mientras que las

mujeres alcanzaban apenas el 32,23%; para el año 2023, las cifras reflejan algo similar; los hombres ocupaban el 66,32% y las mujeres apenas el 33,68%. Como conclusión, subrayan la necesidad de diseñar e implementar políticas públicas que promuevan la equidad de género y garanticen la igualdad de oportunidades de acceso al mercado laboral para hombres y mujeres.

Fundamentos Legales

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador (2008), es deber y responsabilidad del Estado asegurar el ejercicio pleno de los derechos humanos, sin ningún tipo de discriminación. Este marco legal establece que todas las personas son iguales ante la ley y, por tanto, deben gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Según lo establecido en los artículos 204 y 214 de la Constitución de la República del Ecuador, la Defensoría del Pueblo es una institución vinculada al control social, la transparencia y el derecho público, en este marco, su función principal es ampararse en la legislación nacional para garantizar la vigencia de los derechos relacionados con la igualdad y la equidad de género. Para ello, se basa en un conjunto de normativas orientadas a promover políticas públicas equitativas y al Buen Vivir, con el objetivo de implementar una gestión transparente en este ámbito.

Organización Internacional del Trabajo (1958)

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.

Artículo 2. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a formular y aplicar una política nacional que promueva, por métodos apropiados a las condiciones y práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, con objeto de eliminar toda discriminación a este respecto.

Todo Miembro deberá, por medio de la legislación nacional o de cualquier otro procedimiento compatible con la práctica nacional, promover y, en la medida en que sea compatible con dicha práctica, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor.

El artículo 14. establece que el trabajo, en sus diversas manifestaciones, debe estar protegido por la legislación. Dicha protección debe garantizar al trabajador condiciones laborales dignas y equitativas, incluyendo una jornada de trabajo limitada, descansos y vacaciones remuneradas, así como una retribución justa y un salario mínimo vital y móvil. Asimismo, se reconoce el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea, a participar en las ganancias de las empresas, y a ejercer un control sobre la producción y la gestión de las mismas. Se prohíbe el despido arbitrario, asegurando la estabilidad del empleo público. Se garantiza, además, la libertad sindical y la organización democrática de los trabajadores, cuya constitución se reconoce mediante una simple inscripción en un registro especial.

Por otro lado, el artículo dispone que el Estado debe brindar los beneficios de la seguridad social de manera integral e irrenunciable. Se establece que la ley regulará aspectos como el seguro social obligatorio, las jubilaciones y pensiones ajustables, la protección integral de la familia, la defensa del patrimonio familiar, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Artículo 88. Dispone que el Estado debe garantizar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, reconociendo el principio de no discriminación por razones de género. Además, establece que el trabajo doméstico debe ser valorado como una actividad económica que genera valor, riqueza y bienestar social. Asimismo, se reconoce el derecho de las amas de casa a acceder a la seguridad social, en los términos que determine la legislación vigente.

La Organización Internacional del Trabajo considera la igualdad de género como un principio fundamental en el ámbito laboral, este compromiso quedó expresado en la Resolución sobre igualdad de género y uso del lenguaje en los textos jurídicos de la OIT, adoptada en la reunión de la Conferencia General en 2011. En dicha resolución se destaca la necesidad de que el lenguaje empleado en los textos jurídicos oficiales de la Organización refleje la equidad de género de forma inclusiva y no discriminatoria. Esto implica que, cuando se utiliza un género gramatical específico, debe entenderse como una referencia general que incluye a todas las personas, salvo que el contexto requiera un enfoque distinto. Este enfoque evidencia la preocupación de la OIT por garantizar que el derecho laboral internacional no reproduzca estereotipos ni desigualdades, sino que promueva activamente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 1.—Los Estados se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, asegurando así que mujeres y hombres tengan los mismos derechos. Estas medidas incluyen:

a) El reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho humano fundamental, garantizando su ejercicio pleno y efectivo.

b) La obligación de garantizar igualdad de oportunidades en el empleo, aplicando criterios de selección justos y no discriminatorios en los procesos de contratación y promoción laboral.

c) La protección del derecho de las mujeres a elegir libremente su profesión y empleo, así como a acceder a la promoción laboral, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y condiciones de trabajo en igualdad de condiciones.

d) El derecho a recibir una remuneración equitativa por trabajos de igual valor, lo que incluye salarios, beneficios y condiciones laborales, además de garantizar un trato igualitario en la evaluación de la calidad del trabajo realizado.

e) La protección del derecho a la seguridad social, abarcando beneficios como jubilación, prestaciones por desempleo, cobertura por enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de incapacidad laboral, así como el derecho a licencia remunerada.

f) La obligación de velar por la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, con especial atención a la protección de la función reproductiva de las mujeres.

Ley Orgánica para la Equidad Salarial entre Mujeres y Hombres

Artículo 1. Objeto. El propósito de esta Ley es garantizar que las mujeres reciban una remuneración equitativa respecto a los hombres por el desempeño del mismo trabajo o de uno de igual valor. Asimismo, busca eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Artículo 3. Finalidad. Esta normativa tiene como finalidad erradicar toda forma de discriminación salarial en el ámbito público y privado, asegurando que las mujeres perciban una remuneración igualitaria en comparación con los hombres cuando ejerzan funciones equivalentes o de igual valoración.

Artículo 6. Derechos. Derecho a recibir una remuneración justa, acorde a las habilidades y talentos de cada persona, sin discriminación por género.

Derecho a conformar sindicatos en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros hombres.

Artículo 9. De la obligación. Tanto las instituciones públicas como las empresas privadas están obligadas a pagar de manera igualitaria a sus trabajadores, sin distinción de género, cuando se trate de funciones equivalentes o de igual valor.

Artículo 12. De la verificación. Cada institución, tanto pública como privada, deberá notificar anualmente el cumplimiento del pago equitativo entre mujeres y hombres. Para ello, se utilizará un registro específico y se implementarán mecanismos de control dentro del Subsistema para la Calificación de la Equidad Salarial.

Marco Jurídico de la Igualdad de Género en la Defensoría del Pueblo y la Legislación Nacional del Ecuador

El Artículo 1 de la normativa que rige la Defensoría del Pueblo del Ecuador establece que esta institución tiene como misión atender las necesidades de todas las personas sin distinción de género, integrando un enfoque de igualdad que se aplica en el desarrollo de su labor misional, especialmente en la lucha contra la discriminación y la violencia.

De acuerdo con el Artículo 5, este enfoque de igualdad de género permite analizar casos en los que se evidencien relaciones de poder desiguales y prácticas discriminatorias que vulneren los derechos de las personas. Su finalidad es garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos, sin importar la identidad o expresión de género de los individuos.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Artículo 11. El Estado prohíbe cualquier forma de discriminación, incluyendo aquella basada en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, el estado de salud, la discapacidad y otras características personales o colectivas que atenten contra la igualdad de derechos.

Artículo 33. Reconoce el trabajo no solo como un derecho individual y un deber social, sino también como un componente clave para el desarrollo económico y la realización personal. Este reconocimiento sitúa al trabajo como eje central en la construcción de una sociedad más equitativa y sostenible. Sin embargo, el texto constitucional va más allá de una mera declaración de principios: obliga al Estado a garantizar condiciones laborales que respeten la dignidad humana y aseguren una vida digna para todas las personas trabajadoras. Esto incluye remuneraciones justas y condiciones laborales saludables, así como la libertad de elección en cuanto al tipo de trabajo que se desempeña.

Artículo 34.— Trabajo y Seguridad Social. El Estado garantizará y asegurará el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social. Este derecho se extiende a todas las personas, incluyendo aquellas que realizan trabajo no remunerado en el hogar, actividades de auto sustento en el sector rural, cualquier forma de trabajo autónomo, así como a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Al reconocer el trabajo como base de la economía, la norma también exige políticas activas para erradicar la precarización laboral, la discriminación y las desigualdades estructurales que todavía persisten en el mercado laboral ecuatoriano.

Artículo 47. El Estado tiene la responsabilidad de diseñar y ejecutar políticas de prevención de discapacidades, trabajando de manera articulada con la sociedad y la familia para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de las personas con

discapacidad. Se reconoce el derecho de estas personas a acceder a un empleo en condiciones de equidad, fomentando su desarrollo integral y potenciando sus capacidades. Para ello, se impulsarán políticas que promuevan su inserción laboral tanto en el sector público como en el privado.

Artículo 66. La Constitución reconoce y garantiza el derecho de toda persona a la igualdad formal y material, y a no ser objeto de discriminación en ninguna circunstancia.

Artículo 332. El Estado tiene la responsabilidad de implementar políticas laborales que aseguren la igualdad de oportunidades y promuevan la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral, con especial énfasis en la equidad de género.

Artículo 326. Se reconoce el derecho de toda persona trabajadora a recibir una remuneración equitativa por un trabajo de igual valor, sin distinción alguna. Este principio busca garantizar la justicia salarial y erradicar cualquier forma de discriminación, reconociendo que a igual aporte productivo debe corresponder una compensación económica equivalente.

Instrumentos y Políticas Jurídicas Nacionales

Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014): Incluye diversas disposiciones que tipifican y sancionan la discriminación y la violencia contra las mujeres, así como medidas de protección ante tales actos. Entre los artículos relevantes se encuentran: 141, 142, 147, 153, 155, 158, 159, 176, 177, 276, 522 y 558.

Art 141.– Tipifica el femicidio como el asesinato de una mujer por razones de género. Se sanciona con pena privativa de libertad de 22 a 26 años. Incluye circunstancias como relaciones de poder, violencia previa, mutilaciones u odio por su condición de mujer.

Art. 142.— Circunstancias agravantes del femicidio, establece agravantes del delito de femicidio, como que la víctima sea menor de edad, esté embarazada, o tenga discapacidad, entre otras. En estos casos, la pena se incrementa hasta de 26 a 30 años.

Art. 147.— Lesiones, regula las lesiones físicas causadas a una persona. Si las lesiones son causadas en un contexto de violencia de género o intrafamiliar, se consideran agravantes, lo cual incrementa la pena.

Art. 153.— Violencia psicológica, establece sanciones para quien cause daño emocional o psicológico a otra persona en el contexto de relaciones familiares, de pareja o similares. Se penaliza dependiendo del grado de afectación, incluso con penas privativas de libertad.

Art. 155.— Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, tipifica específicamente la violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, ya sea física, psicológica o sexual. Se contemplan penas que pueden ir de 30 días a 3 años de prisión, según la gravedad.

Art. 158.— Violación, tipifica el delito de violación sexual, considerando como agravantes si la víctima es mujer, menor de edad, embarazada o tiene discapacidad. La pena puede ir de 19 a 22 años, con posibilidad de agravación.

Art. 159.— Abuso sexual, se refiere al contacto corporal o actos de naturaleza sexual no consentidos, sin llegar a la violación. La sanción varía entre 3 a 5 años de prisión, con agravantes si la víctima es mujer, niña o adolescente.

Art. 176.— Acoso sexual. Penaliza el acoso con connotación sexual en espacios laborales, educativos o similares. Se castiga con pena privativa de libertad de 1 a 3 años, y contempla agravantes si hay relación de autoridad o confianza.

Art. 177.— Intimidación, sanciona a quien cause temor o amenaza grave a otra persona, especialmente si la intimidación está dirigida hacia mujeres o personas vulnerables. La pena puede ir hasta los 6 meses de prisión.

Art. 276.— Trata de personas, tipifica la trata de personas con fines de explotación, incluyendo sexual, laboral, tráfico de órganos, entre otros. Se considera especialmente grave si la víctima es mujer, niña o adolescente. Pena: 13 a 16 años, con agravantes hasta 26 años.

Art. 522.— Medidas de protección, establece medidas urgentes de protección para víctimas de violencia, incluyendo la prohibición de acercamiento del agresor, auxilio policial, atención médica, psicológica y legal, tales medidas se aplican de forma inmediata para prevenir nuevos actos de violencia.

Art. 558.— Asistencia a víctimas, obliga al Estado a brindar asistencia integral a las víctimas, como atención médica, psicológica, social y jurídica, esta asistencia debe ser gratuita y especializada, especialmente en casos de violencia de género.

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010): El artículo 598 asigna a los Concejos Cantonales la responsabilidad de proteger derechos, incorporar la transversalización de género, y realizar la observancia, seguimiento y evaluación de políticas de igualdad.

Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009): A través de un enfoque centrado en los derechos de las mujeres y la igualdad de género, establece la creación de una Unidad Técnica Legislativa encargada de velar por la construcción normativa con perspectiva de género.

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (2010)

El artículo 327 establece la creación de una Comisión Permanente encargada de regular y verificar el adecuado cumplimiento de las políticas y normativas relacionadas con la igualdad de género. Esta comisión también tiene la función de fiscalizar que los órganos de administración apliquen dichas políticas mediante instancias técnicas, implementadas a través de políticas públicas de igualdad y equidad. Estas acciones deberán ejecutarse de forma coordinada con los Consejos Nacionales para la Igualdad, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.

Código del Trabajo (2024)

Reconoce plenamente los derechos de los trabajadores, entre ellos, el derecho a licencias remuneradas por maternidad y paternidad. Asimismo, se prohíbe el despido intempestivo motivado por embarazo, garantizando la protección laboral de la mujer en etapa de gestación y posparto.

Artículo 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Art. 42, numeral 33: Obliga al empleador a respetar la dignidad, la intimidad y los derechos de las personas trabajadoras, garantizando la igualdad de oportunidades y trato.

Art. 46: Establece que el empleador debe garantizar igualdad salarial y oportunidades, prohibiendo toda discriminación por razones de género.

Art. 202 y 203: Sobre la obligación de respetar los derechos de las mujeres trabajadoras y proteger la maternidad, promoviendo la equidad.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)

Fundamentada en principios como la no discriminación, la igualdad de género y el enfoque de derechos. En relación con este último, la ley establece que tanto los contenidos como las prácticas educativas deben centrarse en las personas y en la garantía de sus derechos. Respecto a la igualdad de género, se dispone que deben asegurarse condiciones equitativas y un trato igualitario para hombres y mujeres (art. 2, literales k y l).

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (2010)

En su artículo 14, se estipula que la planificación de políticas públicas debe incluir espacios para la coordinación y administración de enfoques transversales. Estos enfoques deben incorporar dimensiones de género, movilidad humana, diversidad étnica y cultural, garantizando así una planificación inclusiva y equitativa.

Fundamentos Teóricos del Trabajo Social

El Trabajo Social, como disciplina científica y práctica profesional, se fundamenta en una serie de teorías y modelos de intervención que permiten comprender, analizar y transformar las realidades sociales, especialmente aquellas que reproducen desigualdades estructurales como la inequidad de género.

La equidad de género, entendida como la garantía de condiciones justas entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, recursos y toma de decisiones, constituye uno de los ejes necesarios dentro del Trabajo Social, en el Gobierno Autónomo Descentralizado

(GAD) de Jaramijó, el análisis de la equidad de género permite reflexionar sobre las relaciones laborales, la distribución del poder y el impacto de las condiciones de trabajo en el bienestar de los empleados y empleadas.

Bajo esta perspectiva, el presente estudio se apoya en los fundamentos teóricos del Trabajo Social que integran tanto enfoques estructurales como modelos con perspectiva de género, permitiendo un análisis de las relaciones laborales en el GAD, aquellos marcos conceptuales orientan la comprensión del fenómeno investigado y proporcionan herramientas metodológicas para proponer intervenciones sociales que promuevan la igualdad, el bienestar y el respeto a los derechos humanos dentro del espacio laboral.

Modelo de Intervención en Trabajo Social con Perspectiva de Género

Este modelo parte del análisis de las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, visibilizando las relaciones de poder en los distintos ámbitos sociales, incluido el laboral, dentro de la investigación permite identificar prácticas, estructuras y normas dentro del GAD Jaramijó que reproducen desigualdades de género y cómo estas impactan el bienestar físico, emocional y profesional de los trabajadores.

Este estudio se basó en el enfoque de género, este permite comprender como las construcciones sociales de lo femenino y lo masculino influyen en las dinámicas laborales, el acceso a beneficios, la participación en espacios de decisión y el trato que reciben hombres y mujeres dentro de las instituciones, este enfoque, sostiene que la igualdad se abordan en las desigualdades culturales que afectan la calidad de vida y el bienestar emocional de las personas.

Otro de los modelos es, el modelo ecológico aquel brinda una mirada integral al relacionar los diferentes niveles que inciden en el bienestar de los trabajadores: desde el entorno institucional inmediato (microsistema), pasando por las políticas organizacionales y

relaciones interpersonales (mesosistema), hasta las normativas legales y sociales (macrosistema) que moldean las condiciones laborales, este modelo resulta clave para comprender cómo la equidad o inequidad de género en el GAD es el resultado de decisiones internas y también de estructuras sociales más amplias.

En ello también resulta esencial, el enfoque de Derechos Humanos aquel reconoce que la equidad de género es una cuestión de justicia social y un derecho fundamental, desde esta perspectiva, el trabajo social se compromete con la promoción de entornos laborales libres de discriminación, acoso y violencia, favoreciendo políticas institucionales que garanticen el respeto a la dignidad humana, la igualdad de trato y la inclusión activa de mujeres en todos los niveles de la organización.

Finalmente, el modelo de bienestar social permite analizar las condiciones físicas, psicológicas, sociales y laborales que afectan la calidad de vida de los trabajadores, es por ello que el bienestar implica el reconocimiento, la participación, el equilibrio emocional y la realización personal, tales dimensiones están vinculadas con la equidad de género.

Estos fundamentos teóricos permiten al Trabajo Social comprender la relación entre la equidad de género y el bienestar laboral el cual se orienta en la intervención hacia la construcción de espacios de trabajos justos, inclusivos y equitativos.

Capítulo III: Diseño Metodológico.

Fundamentos Epistemológicos.

Los enfoques epistemológicos en la presente investigación fue el fenomenológico e interaccionista simbólico, los cuales permiten comprender las percepciones que tienen los trabajadores y trabajadoras del GAD de Jaramijó en base a la equidad de género y su impacto en su bienestar laboral.

El fundamento fenomenológico busca interpretar la realidad experimentada por los sujetos, este método se orienta al estudio de los fenómenos desde la perspectiva interna de quienes los experimentan, permitiendo acceder a concepciones, emociones y significados. En relación con la presente investigación, resulta fundamental conocer cómo los trabajadores perciben la equidad o inequidad de género dentro de su entorno laboral y cómo estas vivencias inciden en el bienestar personal y colectivo. Tal como plantea Méndez et al. (2022),

El método fenomenológico se orienta al estudio profundo de la realidad tal como es vivida y experimentada por los sujetos, su valor radica en la posibilidad de captar las múltiples formas en que los fenómenos se manifiestan en la experiencia consciente, permitiendo una descripción detallada de lo que ha sido sentido y percibido. Este enfoque resulta especialmente pertinente para abordar realidades complejas, ya que busca comprender desde la totalidad del fenómeno vivido (p. 547).

En este sentido, el conocimiento debe partir de la experiencia subjetiva de los individuos, por lo que este enfoque permite captar el fenómeno desde su propia esencia, es decir, desde cómo es vivido por quienes lo protagonizan.

Otro de los fundamentos epistemológicos es el interaccionismo simbólico aquel permite analizar cómo se construyen socialmente los significados asociados a la equidad de género en el espacio laboral del GAD Jaramijó. Según este enfoque, Milessi y Hildebrand, (2020) menciona que:

El interaccionismo simbólico plantea un modelo comunicativo flexible y contextualizado, donde la comunicación es entendida como un proceso social continuo, en el cual las personas participan activamente en la construcción de significados y relaciones. Desde esta perspectiva, la comunicación interpersonal no solo implica el intercambio de palabras, sino también la interacción recíproca que se

construye con el otro, para el otro y desde la mirada del otro, reconociendo que los significados emergen del vínculo y la interpretación mutua entre los sujetos involucrados (p. 41).

Este planteamiento permitió explorar cómo los trabajadores relacionan temas enfocados con roles de género, trato igualitario, oportunidades laborales y relaciones jerárquicas dentro del ambiente institucional; también ayudo a identificar como estas interpretaciones afectan el bienestar y justicia organizacional.

Elección de Informantes Claves

Para la presente investigación se seleccionó informantes claves mediante un muestreo intencional, priorizando a aquellos actores que, por su experiencia, conocimiento y rol dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Jaramijó, tienen una relación directa con la temática de equidad de género y bienestar laboral. Los informantes claves elegidos pertenecen a diferentes áreas administrativas y técnicas del GAD, incluyendo personal de talento humano, representantes de comisiones de igualdad y género, trabajadores y trabajadoras con trayectoria laboral dentro de la institución, aquellos presentan características sociales diversas en cuanto a género, edad, nivel educativo y funciones desempeñadas.

Tres personas de Talento Humano, aquel tiene conocimiento directo de las políticas institucionales relacionadas con condiciones laborales, bienestar del personal, contrataciones, ascensos y procedimientos internos.

Tres representantes de la Comisión de Igualdad y Género del Concejo Municipal, responsable de promover normativas, ordenanzas y seguimientos sobre temas de género dentro del GAD.

Seis trabajadores en Áreas Operativas y Técnicas, representa las voces del personal, incluidos reclamos o situaciones relacionadas con desigualdades o malestar laboral por razones de género, en ello incluyen Servicios Públicos, Obras Públicas, Higiene y Limpieza, Conserjería; cuya finalidad será el aporte directo sobre cómo se manifiesta la equidad o inequidad de género en las tareas diarias, trato laboral, carga de trabajo, oportunidades y bienestar emocional.

La importancia de estos informantes radica en su capacidad de aportar información relevante respecto a las políticas institucionales de equidad de género, prácticas cotidianas en el entorno laboral, condiciones de bienestar psicosocial de los trabajadores y percepción sobre el trato equitativo entre hombres y mujeres en el espacio institucional.

Técnica de Recolección de la Información

En el presente estudio, cuyo objetivo fue analizar la equidad de género y su relación con el bienestar de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Jaramijó en el año 2025, se optó por utilizar la entrevista como principal técnica de recolección de información, esta elección respondió al interés por conocer las percepciones que los funcionarios del GAD atribuyen a la equidad de género y cómo esta influye en su bienestar laboral

La entrevista cualitativa es una técnica ampliamente utilizada en el enfoque interpretativo de la investigación social. Según Gereá, (2021) refiere que:

La entrevista constituye una herramienta fundamental en la investigación cualitativa, ya que permite establecer una relación directa con los participantes y recopilar información relevante en torno a un objeto de estudio específico; es considerada uno de los métodos cualitativos por excelencia, debido a su capacidad para explorar a fondo las percepciones, experiencias y significados que las personas atribuyen a

determinados fenómenos sociales, se caracteriza por fomentar un diálogo detallado y reflexivo, lo que la diferencia de otros métodos más estructurados, al permitir que emerjan matices y dimensiones subjetivas del discurso. El entrevistador se apoya en una guía temática general en la que debe mantener el ritmo de la conversación y formulando preguntas que profundicen en los aspectos más relevantes para el estudio (párr. 8).

Villarreal y Cid, (2022) sostiene que la entrevista es “un recurso valioso para acceder a vivencias que los participantes atribuyen a su realidad, el diálogo entre entrevistador y entrevistado posibilita la comprensión de experiencias de quienes las viven, permitiendo una aproximación al mundo subjetivo de los actores sociales (p. 52). En ese sentido, esta técnica resulto adecuada para indagar sobre cómo los trabajadores del GAD experimentan la equidad de género en su entorno laboral y cómo esto repercute en su bienestar emocional, profesional y social.

Es por ello que, la elección de la entrevista cualitativa respondió a varios factores. En primer lugar, este estudio se enmarco en un enfoque cualitativo, lo cual requirió técnicas que posibiliten una comprensión profunda del fenómeno investigado. En segundo lugar, el tema de la equidad de género y el bienestar laboral implica dimensiones subjetivas y emocionales que difícilmente pueden captarse a través de las encuestas. En tercer lugar, se generó un espacio de diálogo abierto con los trabajadores del GAD Jaramijó, para que puedan expresar libremente sus experiencias, percepciones y propuestas sobre la temática.

El instrumento construido para la aplicación de esta técnica fue un cuestionario con guía preguntas semiestructurada, diseñada a partir de los propósitos de la investigación, esta guía contuvo una serie de preguntas abiertas y flexibles, relacionadas con las percepciones sobre la equidad de género en el GAD Jaramijó; las experiencias personales relacionadas con

el trato laboral y la igualdad de oportunidades, impacto de las prácticas de equidad o inequidad en el bienestar personal y profesional.

Técnica de Registro y Transcripción de la Información

La información que se obtuvo mediante la aplicación de entrevistas fue registrada utilizando medios tecnológicos y herramientas complementarias que garanticen la fidelidad de los hallazgos. Con el consentimiento de los informantes claves, se empleó a grabar audios para registrar las entrevistas, esto permitió captar de manera precisa las respuestas y énfasis del discurso; como apoyo, se utilizaron apuntes de las observaciones durante la entrevista, tales como expresiones no verbales, ambiente del encuentro y reacciones del entrevistado.

Una vez finalizadas las entrevistas, se procedió a la transcripción del contenido grabado, para realizar sus respectivos análisis que respondan a los propósitos de la investigación, este proceso de transcripción fue realizado de forma rigurosa y confidencial, manteniendo la integridad del contenido y protegiendo la identidad de los informantes. Posteriormente, la información obtenida se organizó en relación con la equidad de género y el bienestar de los trabajadores del GAD Jaramijó.

Método para la Interpretación de la Información

La interpretación de la información se realizó mediante el método inductivo, el cual permite construir conocimientos a partir de la observación y el análisis de los datos obtenidos directamente de los sujetos investigados. De acuerdo con Arbulu, (2023) refiere que: “el método inductivo se caracteriza por partir de la observación directa de los datos y experiencias para construir interpretaciones generales, sin basarse inicialmente en teorías preestablecidas” (p. 1). A través de ello, el conocimiento se genera desde lo particular hacia lo general, permitiendo identificar las categorías, significados y patrones a medida que se

analiza la información recopilada. En esta investigación, dicho método permitió comprender las percepciones de los trabajadores del GAD.

El proceso inicio con la transcripción de las entrevistas, seguido por una lectura comprensiva que facilite la codificación de fragmentos relevantes; a través del análisis de contenido temático, se identificó categorías relacionadas con la equidad de género y el bienestar, esto permitirá que las interpretaciones surjan desde las propias voces de los participantes.

Descripción del Proceso de Categorización

En esta investigación, la categorización es una herramienta clave para organizar la información relacionada con la equidad de género y su incidencia en el bienestar de los trabajadores del GAD, este proceso permite clasificar los datos en categorías y subcategorías que evidencian cómo las políticas institucionales, las prácticas laborales y la cultura organizacional influyen en la igualdad de oportunidades, la motivación, la salud física y emocional, en la productividad del personal.

Tabla 1. Proceso de Categorización

Categorías	Subcategorías	Unidades de Análisis
Modalidades de Cooperación Internacional	Políticas institucionales de género	Existencia de normativas de igualdad Planes de inclusión y equidad dentro del GAD Participación de organismos internacionales Programas globales orientados al ODS 8
	Igualdad de oportunidades	Acceso equitativo a cargos de liderazgo Transparencia en procesos de selección y ascenso

Bienestar de los Trabajadores	Brechas de género	Diferencias salariales entre hombres y mujeres Distribución desigual de responsabilidades
	Bienestar físico y mental	Estrategias de prevención del estrés laboral Programas de salud ocupacional
	Bienestar social	Relaciones laborales respetuosas Clima organizacional inclusivo
	Bienestar económico	Estabilidad salarial Acceso a incentivos y beneficio
Relación entre Equidad de Género y Bienestar	Impacto positivo de la equidad	Mejora en la motivación y productividad Sentido de pertenencia institucional
	Factores de riesgo ante la inequidad	Discriminación laboral y acoso Desmotivación y rotación de personal
	Impacto institucional	Fortalecimiento de capacidades locales en políticas laborales Coordinación entre Estado, sociedad civil y organismos internacionales
Rol del GAD en la Promoción de la Equidad	Programas y proyectos institucionales	Capacitaciones en enfoque de género Políticas de conciliación vida laboral-familiar
	Cultura organizacional	

Sensibilización del personal
en igualdad de derechos
Promoción de valores de
respeto y diversidad

Elaborado por: Saa Delgado Josselyn Lisseth

Descripción del Proceso de Triangulación

El proceso de triangulación permitió analizar las diferentes opiniones y percepciones de los informantes claves acerca de la equidad de género y su relación con el bienestar de los trabajadores del GAD Jaramijó, obtenidas mediante la aplicación de los instrumentos de investigación. Según Puentes et al. (2018):

La triangulación metodológica se entiende como el proceso de comparar y analizar los resultados obtenidos mediante distintos métodos de recolección de datos, con el propósito de fortalecer la validez y ofrecer una comprensión más completa del objeto de estudio en la fase diagnóstica de la investigación (p. 114).

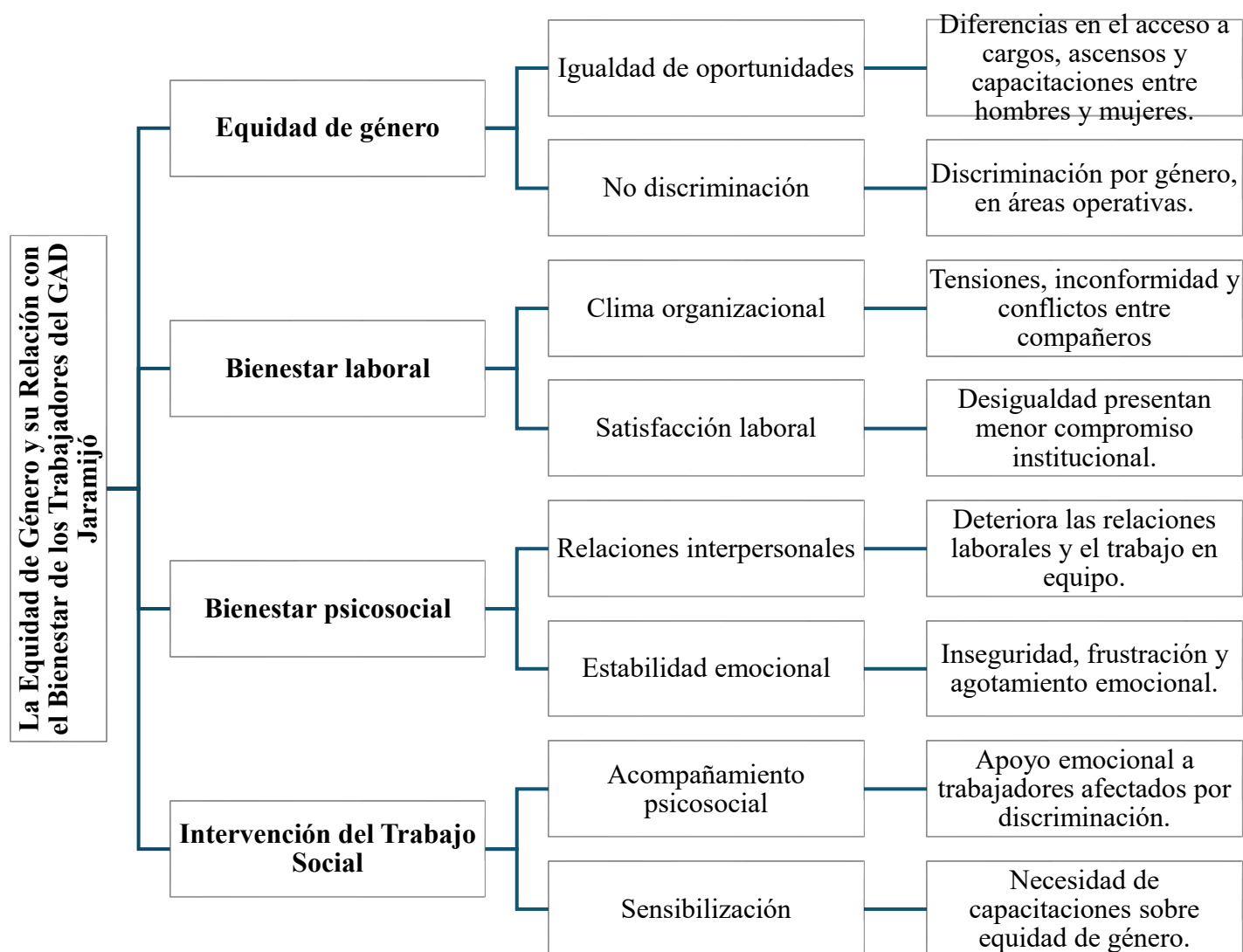
Esta fase de triangulación se llevó a cabo aplicando instrumentos de investigación cualitativa como entrevistas semiestructuradas, dirigidas a trabajadores de distintas áreas del GAD Jaramijó, esto permitió conocer de manera directa las percepciones sobre la equidad de género dentro de la institución, las prácticas laborales, la igualdad de oportunidades y cómo estos factores inciden en su bienestar integral.

La información obtenida mediante las entrevistas proporcionó datos valiosos para dar continuidad y veracidad al análisis del proyecto, dentro de la investigación se realizó una revisión bibliográfica sobre equidad de género, bienestar laboral y políticas institucionales en el ámbito público, lo que permitió contextualizar los hallazgos y comparar los resultados con estudios previos en el área y sobre los aportes relevantes del Trabajo Social en la promoción de igualdad y bienestar en entornos organizacionales.

El cotejo de la información teórica y empírica permitió generar un análisis que evidencio cómo la equidad de género impacta directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores del GAD, aportando insumos para la mejora de políticas y estrategias organizacionales en el desarrollo institucional.

Descripción del Proceso de Graficación

Gráfico 1. Descripción del Proceso de Graficación



Características de los Investigadores

El presente trabajo de investigación fue desarrollado por Saa Delgado Josselyn Lisseth, estudiante de Octavo Semestre de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, de nacionalidad ecuatoriana. El interés por investigar el tema de la equidad de género y su relación con el bienestar de los trabajadores del GAD surge de la necesidad de comprender cómo las políticas y prácticas organizacionales impactan en la igualdad de oportunidades y en la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

La investigación busca identificar percepciones, actitudes y experiencias de los trabajadores en relación con la equidad de género, a su vez analizar los factores que pueden favorecer o limitar el bienestar laboral; en tal sentido, se alcanzó un análisis y descripción del tema, donde los propósitos investigativos permitieron visibilizar la magnitud de la situación y aportar información para fortalecer estrategias de inclusión y bienestar laboral dentro de la institución.

Consideraciones Éticas

El desarrollo de la presente investigación se fundamenta en principios éticos que garantizan el respeto y la protección de los derechos y la privacidad de los participantes involucrados, conforme a los lineamientos del ejercicio profesional del Trabajo Social y a los derechos humanos. La ética se orienta en todo el proceso investigativo, desde la recolección de la información hasta el análisis y la difusión de los resultados.

Uno de los principios fundamentales considerados fue el consentimiento informado, el cual asegura que los trabajadores del GAD Jaramijó participantes en la investigación hayan sido debidamente informados sobre los objetivos del estudio y la finalidad académica, para que el derecho a participar sea manera libre y voluntaria.

En cuanto a la confidencialidad y privacidad, se precauteló la protección de los datos personales de los informantes, evitando la divulgación de nombres, cargos específicos u otros elementos que permitan su identificación; la información recolectada a través de entrevistas fue utilizada con fines académicos y de investigación, resguardando el anonimato de los participantes.

Capítulo IV: Resultados

Análisis y Discusión de Resultados

Análisis Descriptivo

Percepción los trabajadores del GAD Jaramijó la equidad de género en su entorno laboral.

El análisis de los informantes clave permite identificar que la equidad de género en el GAD Jaramijó es percibida de manera diferenciada según el rol institucional que ocupa cada uno de los colaboradores. Desde el personal de Talento Humano, la equidad de género se concibe principalmente como un principio normativo vinculado a la igualdad de derechos y a la no discriminación. Los informantes señalan que *“la equidad es igualitaria que todos los derechos son iguales”*, *“Para nosotros, la equidad de género implica no discriminar y brindar las mismas oportunidades de desarrollo profesional, aunque existen políticas generales, su aplicación aún requiere mayor seguimiento y sensibilización del personal”* y que la institución reconoce la equidad de género como un valor importante, aunque *“su aplicación práctica aún está en proceso de fortalecimiento”*, evidenciando un enfoque institucional enfocado en políticas generales y evaluación de las prácticas cotidianas.

De acuerdo con la Comisión de Igualdad y Género del Concejo Municipal, la percepción de la equidad de género se vincula con leyes y acciones de sensibilización

desarrolladas a nivel cantonal. Los representantes indican que *“se ha avanzado en la equidad de género”* y que esta se encuentra *“en constante desarrollo”*, a través de talleres, capacitaciones y políticas públicas orientadas a la protección de derechos, esto resalta el esfuerzo institucional en relación con la equidad de género como un eje transversal.

Por su parte, los trabajadores de áreas operativas y técnicas conciben la equidad de género principalmente desde su experiencia cotidiana. La mayoría manifiesta que *“el trato es igual a ambos géneros”* y que *“es el mismo trato para todos”*, reflejando una percepción de normalidad y ausencia de conflicto. Sin embargo, algunos trabajadores mencionan diferentes críticos al señalar que *“a veces sí se nota una diferencia en la forma de tratar; sobre todo cuando hay decisiones importantes”*, lo que evidencia que la equidad de género no se vive de manera única y que existen experiencias diferentes según el acceso a espacios de decisión y oportunidades.

Los informantes claves reconocen a la equidad de género como un principio presente en el discurso institucional; no obstante, también se identificaron diferencias en lo normativo, lo político y lo vivido, lo que evidencia la necesidad de profundizar en la aplicación práctica de este enfoque dentro del GAD Jaramijó.

La falta de equidad de género influye en el bienestar de los trabajadores del GAD Jaramijó

El análisis evidencia que la influencia de la inequidad de género en el bienestar laboral es percibida de manera distinta por los tres informantes clave. El Talento Humano, algunos informantes manifiestan no haber identificado casos concretos donde la inequidad haya afectado el clima laboral; sin embargo, reconocen que *“cuando un trabajador se siente tratado injustamente, disminuye su compromiso con la institución”*, esta afirmación permite

identificar que aunque la inequidad no siempre se visibiliza, sí genera efectos y consecuencias negativas en la motivación y el sentido de pertenencia.

La Comisión de Igualdad y Género, reconoce el impacto de la falta de equidad en la salud emocional y el desempeño laboral. Uno de ellos señala que *“la salud emocional es esencial para ejercer las funciones de cada trabajador”* y que la discriminación *“afecta emocional y en su rendimiento laboral”*. Asimismo, se destaca que la inequidad genera sentimientos de inferioridad y afecta la estabilidad emocional de los trabajadores, lo cual repercute directamente en su bienestar psicosocial.

Los trabajadores de áreas operativas y técnicas presentan discursos diversos, algunos señalan que *“no se ha visto esos casos”* o que *“todo está bien”*, otros reconocen que la desigualdad *“genera frustración”*, *“sí influye en el bienestar”* y *“desmotiva bastante”*. Esto evidencia que la inequidad de género produce efectos emocionales que no siempre se expresan de manera abierta, pero que impactan en el estado anímico y en la satisfacción laboral.

Mediante los hallazgos se evidencia que la falta de equidad de género influye en el bienestar de los trabajadores, especialmente en dimensiones emocionales y motivacionales, aunque su reconocimiento varía según el nivel de conciencia y la posición institucional de cada informante.

Relación entre equidad de género y bienestar psicosocial de los trabajadores

El análisis permitió establecer que la equidad de género es un factor determinante para el bienestar psicosocial y el clima laboral dentro del GAD Jaramijó. En los tres informantes claves del Talento Humano, se destaca que *“la percepción de justicia fortalece las relaciones interpersonales”*, lo que evidencia que un trato equitativo contribuye a la cohesión del equipo de trabajo y a relaciones laborales más armónicas.

Las entrevistas realizadas a la Comisión de Igualdad y Género, señala que el cumplimiento de normas de igualdad mejora el desenvolvimiento y la estabilidad emocional de los servidores públicos. Los representantes coinciden en que la equidad de género fortalece el sentido de pertenencia y la confianza institucional, elementos clave del bienestar psicosocial.

Los trabajadores operativos y técnicos refuerzan esta relación al manifestar que un entorno equitativo *“da tranquilidad”, “mejora el ambiente laboral”* y permite trabajar con mayor seguridad y confianza *“así es, puede generar un mejor ambiente laboral y un mayor compromiso con la entidad o empresa ya que lo importante dentro de nuestro entorno serían nuestras capacidades como profesionales más no las diferencias personales que se podrían tener”*, *“un entorno equitativo permitiría que exista diálogo entre compañeros y jefes, cuando se percibe igualdad, uno se siente con la confianza de expresar ideas, sugerencias o incluso desacuerdos, sin pensar que va a ser ignorado, además esto mejora el trabajo en equipo en las relaciones laborales”*. No obstante, también se identifican prácticas que afectan esta relación, como la asignación de tareas según el género. Algunos trabajadores indican que *“las mujeres se encargan más de lo administrativo”* y que *“generalmente los hombres hacen más trabajo de campo”*, lo cual refleja la persistencia de estereotipos que pueden generar percepciones de injusticia y afectar el bienestar emocional.

Cuando estas desigualdades se presentan, los trabajadores reconocen que *“se crean roces entre compañeros”* y que el clima laboral se vuelve incómodo, en efecto un entorno equitativo favorece el diálogo, la confianza y el trabajo en equipo.

Trabajo Social y la equidad de género y el bienestar institucional

A partir del análisis, se evidencia la necesidad de fortalecer la intervención del Trabajo Social como un actor estratégico dentro del GAD Jaramijó. El Talento Humano, se plantea la

importancia de *“implementar capacitaciones permanentes sobre equidad de género”*, reconociendo que, aunque muchas veces no se perciban conflictos, existe una necesidad de sensibilización continua.

De acuerdo con los resultados de la Comisión de Igualdad y Género, propone reforzar acciones de capacitación, talleres y espacios de sensibilización orientados a la prevención de la discriminación y la promoción de la igualdad, lo que destaca la necesidad de continuar fortaleciendo las políticas públicas en la articulación con el ámbito institucional.

Los trabajadores operativos y técnicos en los hallazgos encontrados sugieren acciones desde el Trabajo Social, como campañas de sensibilización, seguimiento del clima laboral y la creación de espacios de diálogo confidenciales. Un trabajador señala que *“el Trabajo Social debería realizar un seguimiento del clima laboral, conversando con los trabajadores”*, mientras que otro destaca la importancia de contar con espacios donde puedan expresar sus preocupaciones *“sin miedo”*, *“considero necesario que el Trabajo Social implemente espacios de diálogo donde los trabajadores podamos expresar nuestras preocupaciones sin miedo; a veces no se habla por temor, si existiera un espacio confidencial, se podrían detectar a tiempo situaciones de desigualdad o malestar laboral”*

Las recomendaciones desde el Trabajo Social deben orientarse a la prevención, sensibilización, acompañamiento y seguimiento institucional, la cual promueva una cultura organizacional basada en la equidad de género y el bienestar integral de los trabajadores del GAD Jaramijó.

Análisis Concluyente

A partir del análisis integral de la información recolectada mediante entrevistas a los informantes claves: tres personales de Talento Humano, tres representantes de la Comisión de Igualdad y Género del Concejo Municipal y seis trabajadores de áreas operativas y técnicas

del GAD Jaramijó se establecen las siguientes conclusiones en función de los propósitos de la investigación.

De acuerdo con como perciben los trabajadores del GAD Jaramijó la equidad de género en su entorno laboral se evidencia que la percepción de la equidad de género se encuentra asociada a una noción de igualdad la cual está centrada en el reconocimiento de los derechos y obligaciones para hombres y mujeres, es así como el análisis permitió identificar que la equidad de género por su valor institucional, comprensión y aplicación práctica presentan limitaciones, especialmente en los niveles operativos, donde ciertas diferencias en el trato y en los procesos de toma de decisiones son normalizadas; a su vez se observa la percepción según el rol que desempeñan los trabajadores, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer procesos de sensibilización que permitan mejorar las relaciones de género dentro del contexto organizacional.

Con respecto a la identificación sobre la falta de equidad de género y su influencia en el bienestar de los trabajadores del GAD Jaramijó, se evidencia que las situaciones de inequidad de género generan impactos en el bienestar laboral, en la motivación y en la satisfacción en el trabajo. Aunque una parte de los trabajadores no reconoce de manera explícita estas afectaciones, el análisis permitió constatar que la percepción de trato injusto produce desmotivación, frustración y desgaste emocional, lo cual incide negativamente en el compromiso laboral y en el clima organizacional, en este sentido, la normalización de ciertas prácticas desiguales dificulta la identificación de efectos y situaciones que afectan la calidad de vida laboral de los funcionarios.

En cuanto a la relación entre equidad de género y bienestar psicosocial de los trabajadores, se evidencia que existe una relación directa entre la percepción de equidad de género y el bienestar psicosocial dentro del GAD Jaramijó. Un entorno laboral caracterizado

por el trato justo, el respeto y la igualdad de oportunidades favorece la estabilidad emocional, fortalece las relaciones interpersonales y promueve la cohesión del equipo de trabajo. Por el contrario, la percepción de desigualdad genera tensiones, conflictos y afectaciones emocionales que inciden en el desempeño laboral y en la salud mental de los trabajadores, en este sentido la equidad de género se configura como un factor para la construcción de un clima laboral saludable.

Finalmente, en correspondencia a las recomendaciones desde el Trabajo Social para fortalecer la equidad de género y el bienestar institucional, se evidencia que la intervención del Trabajo Social es fundamental para la transformación de las dinámicas institucionales relacionadas con la equidad de género y el bienestar laboral. Los hallazgos ponen de manifiesto la necesidad de implementar acciones permanentes de capacitación, sensibilización en temas de género, los mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas institucionales. Asimismo, resulta indispensable generar espacios de diálogo y acompañamiento psicosocial que permitan a los trabajadores expresar sus experiencias y necesidades, con el fin de prevenir de situaciones de desigualdad

Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación, se identificó limitaciones teórico y operativo, en lo teórico, se evidenció que el concepto de equidad de género es comprendido por muchos trabajadores desde una perspectiva general de igualdad, lo que dificultó profundizar en el análisis; en lo operativo, algunos informantes claves mostraron respuestas breves y evasivas.

Metodológicamente, el uso exclusivo de entrevistas cualitativas restringió la posibilidad de contrastar los discursos con indicadores cuantitativos de bienestar laboral.

Dificultad para que los trabajadores identifiquen y expresen abiertamente afectaciones psicosociales relacionadas con la inequidad de género.

La ausencia de protocolos institucionales específicos que orienten la intervención del Trabajo Social en temas de equidad de género dentro del GAD Jaramijó.

Recomendaciones

Incorporar procesos de sensibilización antes de la aplicación de los instrumentos, con el fin de fortalecer la comprensión conceptual de la equidad de género entre los participantes, para ello, se recomienda diseñar talleres introductorios, charlas y materiales informativos que faciliten la comprensión de igualdad, derechos, estereotipos y roles de género.

Integrar metodologías mixtas que permitan ampliar discursos cualitativos con indicadores cuantitativos de bienestar laboral; desde la intervención institucional se recomienda implementar evaluaciones periódicas del clima laboral, se sugiere combinar entrevistas, grupos focales y observación participante con encuestas que midan aspectos como satisfacción, motivación, percepción de justicia y relaciones interpersonales en el trabajo.

Fortalecer la incorporación del enfoque psicosocial en la gestión del talento humano con el fin de gestionar programas de acompañamiento emocional y prevención del estrés laboral, se recomienda desarrollar programas de bienestar que incluyan asesoría psicológica, talleres de manejo del estrés, técnicas de resiliencia y actividades de apoyo social.

Implementar espacios de diálogo, capacitación y seguimiento, que permitan consolidar una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la justicia social, establecer mecanismos de seguimiento, comités internos, evaluaciones periódicas y protocolos de mejora continua, que permitan medir los avances en la consolidación de una cultura organizacional equitativa.

Bibliografía

- Arbulu, C. (2023). Definición de método de investigación inductivo. 1. doi:10.13140/RG.2.2.28232.49925
- Arias, A., Cruz, E., & Larios, A. (2024). La segregación ocupacional por género: Evidencias en el sector hotelero. *Revista de Estudios Regionales |Nueva Época|*, 2(4), 204-216. Obtenido de <https://doi.org/10.59307/erne2.483>
- Barker, G., & Oueda, S. (08 de Febrero de 2022). *El rol de los hombres en la equidad de género e inclusión*. Obtenido de <https://idbinvest.org/es/blog/genero/el-rol-de-los-hombres-en-la-equidad-de-genero-e-inclusion>
- Castillo, J., & Salas, C. (2018). *Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso : Una perspectiva de género*. Quito: Escuela Superior Politécnica del Litoral . Obtenido de <http://repositorio.bce.ec/handle/32000/2100>
- Castillo, J., & Salas, C. (2018). Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: una perspectiva de género. *Cuestiones Económicas*, 28, 147-180. Obtenido de <https://repositorio.bce.ec/bitstream/32000/2100/1/Estabilidad%20laboral%20y%20desigualdad%20del%20ingreso.%20Una%20perspectiva%20de%20ge%cc%81nero%20-%20Jose%cc%81%20Gabriel%20Castillo%20y%20Carla%20Salas..pdf>
- Del Popolo, F. (9 de Septiembre de 2023). *La pirámide de Maslow: una teoría que explica las necesidades humanas*. Obtenido de <https://www.unobravo.com/es/blog/piramide-de-maslow>
- Espinoza Noboa, T. (2022). *Factores que inciden en la satisfacción laboral femenina en Ecuador*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.

- García Cabrera, A., & Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(1), 77-96. Obtenido de <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41639>
- García Pérez, L. (25 de Marzo de 2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,y%20dem%C3%A1s%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo>.
- Gerea, C. (27 de Enero de 2021). *Entrevista en profundidad: del diseño al análisis*. Obtenido de <https://freed.tools/blogs/ux-cx/entrevistas-profundidad>
- Gontero, S., & Ravest, J. (2025). Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar? *Organización Internacional del Trabajo*, 1-43. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf
- Granizo Pinargote, A. (2021). *Equidad de género en la justicia organizacional*. Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4340>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) – Resultados anuales 2023*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/inec-publica-cifras-de-enemdu-anual-2023/>
- Larrea Ubidia, S. (2021). *La motivación intrínseca hacia el trabajo como criterio de felicidad organizacional: caso de estudio en una corporación ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

- López, T., Mendoza, D., & Araque, M. (2025). *Cómo fomentar la equidad de género en las organizaciones*. Instituto Superior Tecnológico Bernardo O'Higgins. Obtenido de <https://www.instituto-ohiggins.edu.ec/wp-content/uploads/2025/02/Como-fomentar-la-equidad-de-genero-en-las-organizaciones.pdf>
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Manzano Cabrales, I. (2021). *Sesgos de género y experiencia de bienestar laboral en el Banco de la*. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes.
- Méndez Reyes, J., Padrón , A., & Urribarri, Á. (2022). La Fenomenología como propuesta metodológica para las Ciencias Sociales. Una reflexión sobre la investigación científica. *Revista de la Universidad del Zulia*, 13(38), 531-550. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.46925//rdluz.38.30>
- Meneses Alvarado, O., & Pilco Totoy, J. (2025). *Estudio comparativo sobre la desigualdad de género y el acceso al mercado laboral en Ecuador. Periodo 2018-2023*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/daa61c4b-9b17-407b-a031-68bd26132ae7/content>
- Mera, J. (2024). *Análisis de la Equidad e Igualdad de Género en el Departamento de Participación Ciudadana y Control Social Del GADPE*. Esmeraldas – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Milessi, K., & Hildebrand, N. (2020). Interaccionismo simbólico: Una reescritura de la comunicación desde el modelo de Roman Jakobson. *Hologramática*, 2(32), 41-55.

Obtenido

de

https://www.cienciarred.com.ar/ra/usr/3/1910/hologram32_v2_pp41_55.pdf

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. (7 de Noviembre de 2024). *Política institucional de Igualdad y Equidad de Género*. Obtenido de <https://mepyd.gob.do/wp-content/uploads/drive/Economia%20es%20mujer/Políticas/PE-PO-05%20Pol%C3%ADtica%20institucional%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20CI.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (15 de Octubre de 2020). *MSP fortalece la política nacional de salud en el trabajo 2019-2025*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/msp-fortalece-la-politica-nacional-de-salud-en-el-trabajo-2019-2025/#:~:text=fortalecer%20los%20sistemas%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20salud%20en%20el%20trabajo>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación*. Obtenido de <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Constituci%C3%B3n-OIT-2021-%5BJUR-210720-001%5D-Web-SP.pdf>

Puentes Borges, A., Puentes Bencomo, D., Puentes Bencomo, E., & Chávez Cevallos, E. (2018). *Objetividad en la triangulación del diagnóstico*. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas.

Sánchez Zambrano, S., & Reina Barreto, J. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador. *Revista San Gregor*, 1(59), 1-10. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i59.2911>

Santos, C. (23 de Junio de 2024). *Equidad de género en el mercado laboral de Ecuador: ¿Progreso real o retórica vacía?* Obtenido de <https://apolitical.co/solution->

articles/es/equidad-de-genero-en-el-mercado-laboral-ecuatoriano-progreso-real-o-retorica-vacia

- Valencia Lomelí, E. (2021). Empresarios y régimen de bienestar: el caso de Corea del Sur. *México Y La Cuenca Del Pacífico*, 10(28), 35-70. Obtenido de <https://doi.org/10.32870/mycp.v10i28.722>
- Villarreal, J., & Cid, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica Hallazgos21*, 7(1), 52- 60. Obtenido de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Vizuite, K. (2023). *La Sobrecarga del Trabajo no Remunerado en las Actividades de Cuidado para las Mujeres*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Zúñiga Galecio, A., Toala Bazurto, L., Sigüencia García, M., & Véliz Navarrete, C. (2024). Discriminación laboral y equidad de género en el lugar de trabajo. *Sinergia Académica*, 7(3), 566-583. Obtenido de <https://doi.org/10.51736/tf4xck16>

Anexos

Anexo 1. Preguntas dirigidas al personal de Talento Humano

1. ¿Cómo define y aplica el GAD Jaramijó el concepto de equidad de género dentro de la gestión institucional?
2. ¿Cree usted que existen diferencias de trato entre hombres y mujeres al momento de contratar o asignar funciones?
3. ¿Ha identificado casos donde las diferencias de género hayan afectado el clima laboral, la motivación o la satisfacción de los trabajadores?
4. ¿Qué impacto puede tener la inequidad de género en el ausentismo o desmotivación del personal?
5. ¿Qué vínculo observa entre la percepción de equidad en el trabajo y el bienestar emocional o relacional de los funcionarios?
6. ¿Cómo influye el trato igualitario en la cohesión del equipo de trabajo y la productividad?
7. ¿Qué propuestas considera necesarias desde el ámbito institucional para fortalecer la equidad de género y el bienestar del personal?

Anexo 2. Preguntas dirigidas a de la Comisión de Igualdad y Género del Concejo Municipal

1. ¿Cuál es su valoración sobre el avance de las políticas de equidad de género en el GAD Jaramijó?
2. ¿Cómo se promueve actualmente la igualdad de trato entre hombres y mujeres desde la comisión que usted representa?
3. ¿Ha recibido quejas, reportes o testimonios sobre situaciones de discriminación o inequidad laboral por razones de género?

4. ¿Qué consecuencias considera que tiene la falta de equidad en el desempeño y salud emocional de los trabajadores?
5. ¿En qué medida cree usted que el cumplimiento de normas de igualdad de género mejora el bienestar psicosocial de los servidores públicos?
6. ¿Qué acciones se podrían reforzar para fortalecer la relación entre equidad y bienestar?
7. ¿Qué medidas o recomendaciones daría para que el Trabajo Social contribuya a institucionalizar la equidad y mejorar el bienestar de los trabajadores?

Anexo 3. Preguntas dirigidas a los Trabajadores en Áreas Operativas y Técnicas

1. ¿Qué percepción tienen los trabajadores sobre el trato que se da a hombres y mujeres dentro de sus áreas laborales?
2. ¿Existen diferencias en el acceso a oportunidades o en la carga de trabajo?
3. ¿Qué efectos ha observado en el bienestar de los compañeros cuando se presentan situaciones de desigualdad de género?
4. ¿Cómo impactan esas desigualdades en el clima laboral o en la relación con las autoridades?
5. ¿Cree usted que un entorno más equitativo mejora las relaciones entre trabajadores y su satisfacción con el trabajo?
6. ¿Cómo se organizan las tareas dentro de su equipo según el género?
7. ¿Ha sentido o visto que alguna desigualdad de género ha afectado su motivación, bienestar emocional o sentido de justicia en el trabajo?
8. ¿Cree que un entorno laboral más equitativo contribuiría a mejorar las relaciones con sus compañeros y jefes?
9. ¿Qué sugerencias haría usted para que se promueva un trato más justo e igualitario entre hombres y mujeres dentro del GAD Jaramijó?

10. ¿Qué tipo de apoyo o intervención considera necesario desde el Trabajo Social para mejorar su bienestar y el de sus compañeros?

Anexos

Anexo 4. Transcripción de las entrevistas

Preguntas dirigidas al personal de Talento Humano

1. ¿Cómo define y aplica el GAD Jaramijó el concepto de equidad de género dentro de la gestión institucional?

La equidad es igualitaria que todos los derechos son iguales clase obrera (respuesta 1)

Se mantiene la equidad dentro del departamento, la institución reconoce la equidad de género como un valor importante, pero su aplicación práctica aún está en proceso de fortalecimiento, en especial en áreas operativas.” (respuesta 2)

Para nosotros, la equidad de género implica no discriminar y brindar las mismas oportunidades de desarrollo profesional, aunque existen políticas generales, su aplicación aún requiere mayor seguimiento y sensibilización del personal.” (respuesta 3)

2. ¿Cree usted que existen diferencias de trato entre hombres y mujeres al momento de contratar o asignar funciones?

No (respuesta 1)

Formalmente no debería existir ninguna diferencia, ya que los procesos de contratación se basan en méritos y perfiles, sin embargo, en la asignación de funciones si se perciben criterios que pueden generar desigualdad.” (respuesta 2)

No hay ninguna diferencia (respuesta 3)

3. ¿Ha identificado casos donde las diferencias de género hayan afectado el clima laboral, la motivación o la satisfacción de los trabajadores?

No (respuesta 1)

Cuando no hay equidad, se reduce el compromiso del trabajador con la institución (respuesta 2)

No se identificado ningún caso así, (respuesta 3)

4. ¿Qué impacto puede tener la inequidad de género en el ausentismo o desmotivación del personal?

Todos sabemos que cualquiera de nosotros cubrimos, si no vienen es por algo personal. (respuesta 1)

Cuando un trabajador se siente tratado injustamente, disminuye su compromiso (respuesta 2)

No hay ningún impacto porque si no llega se cubre se trabaja en conjunto (respuesta 3)

5. ¿Qué vínculo observa entre la percepción de equidad en el trabajo y el bienestar emocional o relacional de los funcionarios?

Todo bien porque en el ámbito laboral todo es equitativo no es diferente (respuesta 1)

La percepción de justicia fortalece las relaciones interpersonales (respuesta 2)

Se llevan como familia porque aquí se pasa más que en casa tienen hora de entrada y no de salida (respuesta 3)

6. ¿Cómo influye el trato igualitario en la cohesión del equipo de trabajo y la productividad?

Nadie es diferente el jefe nos dice nadie es más que nadie. (respuesta 1)

A todos por iguales (respuesta 2)

Se influye para bien (respuesta 3)

7. ¿Qué propuestas considera necesarias desde el ámbito institucional para fortalecer la equidad de género y el bienestar del personal?

Que haya igualdad de género que haya capacitaciones médicas, implementar capacitaciones permanentes sobre equidad de género (respuesta 1)

Dentro de la institución no tenemos diferencia, pero falta capacitación (respuesta 2)

Debemos tener el mismo, la misma igualdad así se fortalece por desigualdad. (respuesta 3)

Preguntas dirigidas a representante de la Comisión de Igualdad y Género del Concejo Municipal

1. ¿Cuál es su valoración sobre el avance de las políticas de equidad de género en el GAD Jaramijó?

Es importante el avance que se ha dado con la política de equidad, ya que se da a conocer a la ciudadanía sobre sus derechos y deberes en cuanto sus labores (respuesta. 1)

Considero a lo largo del tiempo se le brinda más medidas de protección a las mujeres y si se ha avanzado en la equidad de género (respuesta 2)

Está en constante desarrollo, cada vez que se realiza el trabajo de pronunciar y presenciar se logra conocer las nuevas problemáticas y por ello las P. P (políticas públicas) están en constante implantación en nuevas acciones (respuesta 3)

2. ¿Cómo se promueve actualmente la igualdad de trato entre hombres y mujeres desde la comisión que usted representa?

A través de talleres con el objetivo de concientizar a la ciudadanía educativa y laboral del GAD Jaramijó con temas a fines a la prevención de violencia de género (respuesta. 1)

Se promueve a través de sensibilización a la comunidad, ya sea mediante capacitaciones lo cual realizamos como junta cantonal en determinado tiempo, así como conversatorio que tengamos con la comunidad siempre fomentando el respeto y la igual (respuesta 2)

Desde la junta Cantonal, se brinda un trato justo y equitativo generando y brindando un espacio seguro y cálido para cada usuario (respuesta 3)

3. ¿Ha recibido quejas, reportes o testimonios sobre situaciones de discriminación o inequidad laboral por razones de género?

No(respuesta. 1)

Actualmente no hemos recibido ningún reporte, ya que, siempre tratamos de dar respuesta lo antes posible y de manera oportuna a nuestros usuarios, tratamos de explicarle los procedimientos y fortalecer su conocimiento sobre lo que están solicitando además de guiarles de la mejor forma posible a toda la comunidad (respuesta 2)

Es cierto casos de violencia contra la mujer, tenemos conocimiento de esto, en las capacitaciones sobre el tema de violencia aun escuchamos y observamos el tema de discriminación laboral, es un tema complejo que aún se normaliza y deja problema (respuesta 3)

4. ¿Qué consecuencias considera que tiene la falta de equidad en el desempeño y salud emocional de los trabajadores?

La salud emocional es esencial para ejercer las funciones de cada trabajador, en caso de darse una discriminación de equidad, afecta emocional y en su rendimiento laboral de la víctima. (respuesta. 1)

Considero que influye en gran medida, ya que , cada persona sea hombre, mujer o con una identidad distinta o característica siempre busca sentido de pertenencia, busca estabilidad en todo sentido y el hecho de pronto de ser discriminado, crea sentimiento inferioridad. (respuesta 2)

El desempeño laboral no debería ser el resultado de equidad o de género, debemos centrarnos en resultados y lastimosamente esto es un problema que en mucha institución se da, observa el desempeño por el género y afecta significativa en la salud mental dejando y creando limitación en la capacidad de cada individuo (respuesta 3)

5. ¿En qué medida cree usted que el cumplimiento de normas de igualdad de género mejora el bienestar psicosocial de los servidores públicos?

Mejora bastante en el desenvolvimiento (respuesta 1)

Si cumplimos con el reglamento donde hay una equidad. (respuesta 2)

6. ¿Qué acciones se podrían reforzar para fortalecer esa relación entre equidad y bienestar?

Como pueda cada persona desenvolverse cada persona en su área de trabajo (respuesta 1)

Seguir con la confianza con el mismo empeño orientar y que sepa que todos tenemos el mismo beneficio (respuesta 2)

7. ¿Qué medidas o recomendaciones propondría, desde su experiencia, para que el Trabajo Social contribuya a institucionalizar la equidad y mejorar el bienestar de los trabajadores?

Podría ser charlas motivacionales para mejorar le equidad. (respuesta 1)

Que haya más comunicación entre nuestros compañeros para mejorar importante el conocimiento para todos saber lo mismo (respuesta 2)

Preguntas dirigidas a los Trabajadores en Áreas Operativas y Técnicas

1. ¿Qué percepción tienen los trabajadores sobre el trato que se da a hombres y mujeres dentro de sus áreas laborales?

El trato es igual a ambos géneros (respuesta 1)

Todo normal (respuesta 2)

Es el mismo trato para todos nos tratan como en todo trabajo (respuesta 3)

Si todos tenemos una oportunidad (respuesta 4)

Si (respuesta 5)

A veces si se nota una diferencia en la forma de tratar, sobre todo cuando hay decisiones importantes (respuesta 6)

2. ¿Existen diferencias en el acceso a oportunidades o en la carga de trabajo?

Es igual la carga entre ambos géneros tanto a los hombres como mujeres (respuesta 1)

Influye bastante el estudio es lo que le da la carga laboral (respuesta 2)

No todos iguales (respuesta 3)

No todos tenemos las mismas oportunidades de crecer dentro del GAD (respuesta 4)

La carga laboral en ocasiones no está bien distribuida (respuesta 5)

Sí, hay compañeros que reciben más capacitaciones que otros, casi siempre son los mismos (respuesta 6)

3. ¿Qué efectos ha observado en el bienestar de los compañeros cuando se presentan situaciones de desigualdad de género?

Ninguno porque no se ha visto ningún lo diferente (respuesta 1)

No se ha visto esos casos (respuesta 2)

No hasta ahora no se ha visto (respuesta 3)

Ninguna porque todos tenemos derecho a trabajar todos se ayudan mutuamente. (respuesta 4)

La falta es cada uno respetando mientras nadie falte el respeto todos respetamos (respuesta 5)

Muchas veces escucho que algunas compañeras se sienten cansadas emocionalmente, esta desigualdad provoca estrés y conflictos laborales (respuesta 6)

4. ¿Cómo impactan esas desigualdades en el clima laboral o en la relación con las autoridades?

No se ha visto esos casos (respuesta 1)

Ninguno, todo normal (respuesta 2)

No se ha visto ningún caso de desigualdad (respuesta 3)

Muchas veces cuando existen desigualdades se crean roces entre compañeros (respuesta 4)

En estos casos el clima laboral se vuelve incómodo (respuesta 5)

Ninguno (respuesta 6)

5. ¿Cree usted que un entorno más equitativo mejora las relaciones entre trabajadores y su satisfacción con el trabajo?

Muy de acuerdo que una equidad, nos da un ambiente laboral de seguridad personal (respuesta 1)

Me sienta a gusto en mi trabajo (respuesta 2)

Si, se trabajara con más tranquilidad (respuesta 3)

De manera personal me da tranquilidad saber y conocer que mis derechos son evidentes y se valoran como la ley lo menciona (respuesta 4)

El valor que uno se resta y se siente a gusto familiar (respuesta 5)

Mas tranquilos trabajamos mejor en nuestro entorno todo está bien (respuesta 6)

6. ¿Cómo se organizan las tareas dentro de su equipo según el género?

Todos tenemos una oportunidad y todos necesitamos un trabajo tanto mujeres como hombres (respuesta 1)

Si hay buena organización entre hombres y mujeres (respuesta 2)

Las mujeres se encargan más de lo administrativo (respuesta 3)

Cada uno tiene asignado el rol de trabajo de acuerdo con el área en la que se encuentra (respuesta 4)

Se organiza de acuerdo con cada área que se le asigna entre hombres y mujeres ((respuesta 5)

Generalmente los hombres hacen más trabajo de campo ((respuesta 6)

7. ¿Ha sentido o visto que alguna desigualdad de género ha afectado su motivación, bienestar emocional o sentido de justicia en el trabajo?

No porque todos tenemos igualdad de género así sea un discapacitado (respuesta 1)

No ,todo bien (respuesta 2)

A uno le da la sensación de injusticia (respuesta 3)

Sí influye en el bienestar (respuesta 4)

Genera frustración (respuesta 5)

Sí, eso desmotiva bastante (respuesta 6)

8. ¿Cree que un entorno laboral más equitativo contribuiría a mejorar las relaciones con sus compañeros y jefes?

Claro nosotros nos llevamos bien con nuestro jefe (respuesta 1)

Así es, puede generar un mejor ambiente laboral y un mayor compromiso con la entidad o empresa ya que lo importante dentro de nuestro entorno serían nuestras capacidades como profesionales mas no las diferencias personales que se podrían tener (respuesta 2)

Dejaría mejores resultados para la institución, eso haría que todos se enfoque en contribuir positivamente a un mejor desarrollo laboral (respuesta 3)

Se fortalecería el trabajo en equipo (respuesta 4)

Mejoraría la relación laboral con los jefes (respuesta 5)

Un entorno equitativo permitiría que exista diálogo entre compañeros y jefes, cuando se percibe igualdad, uno se siente con la confianza de expresar ideas, sugerencias o incluso desacuerdos, sin pensar que va a ser ignorado, además esto mejora el trabajo en equipo en las relaciones laborales (respuesta 6)

9. ¿Qué sugerencias haría usted para que se promueva un trato más justo e igualitario entre hombres y mujeres dentro del GAD Jaramijó?

Todos somos iguales y nos llevamos y restamos igual (respuesta 1)

Considero que lo más importante que se debe promover son los valores esenciales como el respeto, la empatía, ya que, en realidad como seres humanos siempre tendremos diversas formas de pensar antes de cualquier cosa deben prevalecer nuestros valores y respetarnos como compañero (respuesta 2)

Promover la información de los diferentes términos en el tema de género. Promoción y prevención en consecuencia y resolución de conflictos ante situación por el tema de género (respuesta 3)

Desde mi punto de vista, es importante que exista una supervisión del trato diario entre compañeros y jefes, no basta con tener políticas, sino que se debe vigilar cómo se aplican en la práctica, para garantizar un buen ambiente laboral (respuesta 4)

Pienso que se debería hacer es capacitar a todo el personal, no solo una vez, sobre temas de igualdad de género y derechos laborales. Muchas veces las desigualdades no se dan por mala intención, sino por desconocimiento, si todos estuviéramos informados, el trato sería respetuoso (respuesta 5)

Considero que es importante que la asignación de tareas y responsabilidades se haga en función de las capacidades, experiencia y formación de cada trabajador y no del género, esto ayudaría a que nadie se sienta menos valorado (respuesta 6)

10. ¿Qué tipo de apoyo o intervención considera necesario desde el Trabajo Social para mejorar su bienestar y el de sus compañeros?

Si estamos limpiando un área necesitamos y podemos ayudar (respuesta 1)

Podría ser una campaña de sensibilización sobre tema, ya que nunca esta demás fortalecer nuestro conocimiento. (respuesta 2)

En mejorar, potenciar y crear un cambio constante ante las situaciones, problema que se pueda presentar y lleva un seguimiento individualizado a las partes que mantiene estereotipos, problemas para la sociedad. (respuesta 3)

Para continuar con el fortalecimiento de equidad de género, a través de capacitaciones y dialogo , si se da el caso que sé que se denuncie a la autoridad correspondiente. (respuesta 4)

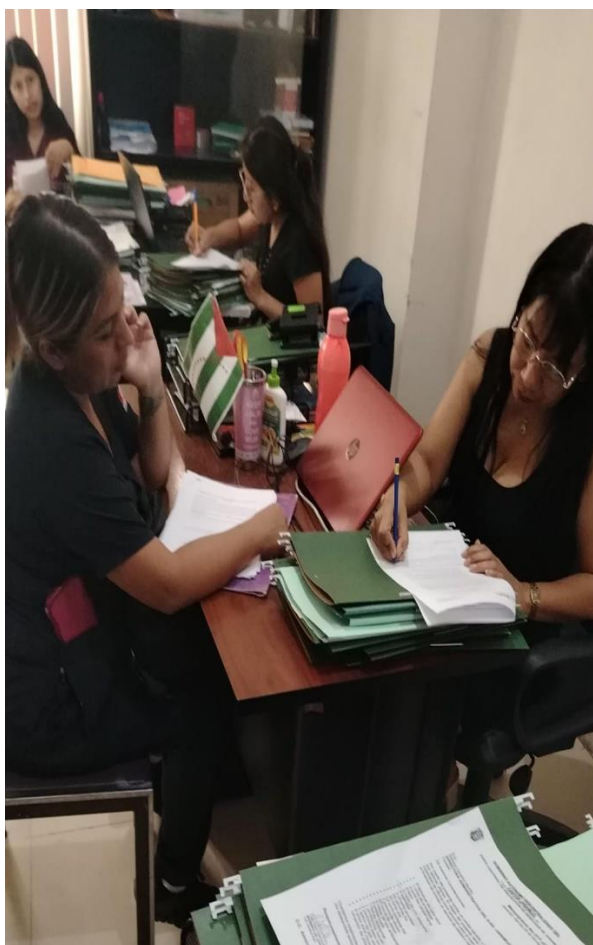
Desde mi punto de vista, el Trabajo Social debería realizar un seguimiento del clima laboral, no solo a través de informes, sino conversando con los trabajadores ya que esto permitiría identificar necesidades y proponer acciones que realmente mejoren el bienestar del personal.

(respuesta 5)

Considero necesario que el Trabajo Social implemente espacios de diálogo donde los trabajadores podamos expresar nuestras preocupaciones sin miedo; a veces no se habla por temor, si existiera un espacio confidencial, se podrían detectar a tiempo situaciones de desigualdad o malestar laboral (respuesta 6)

Anexo 5. Aplicación de entrevistas a los informantes claves







Anexo 6. Consentimiento informado de los informantes claves



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar
Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Fabiola Maudara declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma: Fabiola Maudara

Lugar y fecha: Jaramijó, 02 de Diciembre 2025



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Viviana Suárez declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma: [Firma]

Lugar y fecha: Jaramijó, 02 diciembre de 2025.



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "**La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025**". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Shyra Rivera declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma (Firma)

Lugar y fecha: Jaramijó - 02 Diciembre 2025



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "**La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025**". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Carlos MORA MORA declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma [Firma]

Lugar y fecha: Soramejío 02 de Diciembre 2025



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, María Conzatti Quispe, declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma María Conzatti Quispe

Lugar y fecha: 02/12/2025



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar
Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Wilmar Mena declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma: [Firma manuscrita]

Lugar y fecha: Jaramijó 21/12/2025



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ

Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "**La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025**". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted aceptó participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Jorge Bailón declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma: Jorge Bailón

Lugar y fecha: Jaramijó 01/12/2025



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "**La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025**". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Nexor Neso declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☐ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma [Firma]

Lugar y fecha:



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ

Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Nexar Nexo declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☐

Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒

Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma

[Firma manuscrita]

Lugar y fecha:



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Hugo Martínez declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma: Hugo Martínez

Lugar y fecha: Jaramijó - 02/12/25



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Lugo Martínez declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma: [Firma]

Lugar y fecha: Jaramijó - 02/12/25



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar
Carrera de Trabajo Social

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"La Equidad de Género y su Relación con el Bienestar de los Trabajadores del GAD Jaramijó 2025"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, <u>Ulean Horio</u> declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.		
Acepto a participar ☒	Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒	Acepto que se tomen fotos ☒
Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.		
Firma: <u>[Firma]</u>		
Lugar y fecha: <u>Jaramijó, 02 Diciembre 2023</u>		

Anexo 7. Oficio de aceptación para aplicar las entrevistas



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JARAMIJÓ

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Oficio No. YASM-146-DTH-GADCJ-2025
Jaramijó, 16 de noviembre de 2025

Lcda. María Pibaque Tigua, Mgtr.
Directora de Carrera de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí
De mis consideraciones:

En virtud, a oficio No. Uleam-FCSDB-CTS-DC-MCPT-2025-908-OF, de fecha 28 de octubre de 2025, suscrito por la Lcda. María Pibaque Tigua, Mgtr. - Directora de Carrera de Trabajo Social, solicita se le brinde la apertura a la Srta. Saa Delgado Josselyn Lisseth, portadora de la cédula de ciudadanía No. 135005388-8, para que pueda realizar el levantamiento de información correspondiente para el desarrollo de su proyecto de investigación de la Unidad de Integración Curricular, denominado: "La Equidad y Género y su relación con el bienestar de los trabajadores del GAD Jaramijó 2025", el cual se encontrará bajo la tutoría de la docente Lic. Nancy Reyes Mero, Mgtr.

De manera que, en mi calidad de Director de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jaramijó, con RUC 1360029100001, con sede en la Calle 23 de Octubre y Avenida Doris López, Jaramijó, Manabí, me permito indicarle que la solicitud fue aceptada por la máxima autoridad del cantón, mediante memorándum No. 2894-GADCJ-SACA-A-2025, y que la estudiante Srta. Saa Delgado Josselyn Lisseth, pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en el GAD Jaramijó, con la finalidad de desarrollar el proyecto de investigación de la Unidad de Integración Curricular

Con sentimientos de estima y respeto, me suscribo a usted.

Dr. H.C. Yerson Saa Macías, Mgs., MSc.
Director de Talento Humano
yersonsaa@hotmail.com
0986553822

Elaborado por: Lcdo. Ronny López Pachay - Analista Talento Humano