



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad de Proyecto de Investigación

Requisito para obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social

Tema:

Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno
Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024- 2025.

Autora:

Michelle Karely Lino Peñafiel

Tutora

Lic. Adriana Aragundi, Mg.

Periodo Académico

2025 (1)

Manta- Manabí- Ecuador



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad de Proyecto de Investigación

Requisito para obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social

Tema:

Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno
Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024- 2025.

Autora:

Michelle Karely Lino Peñafiel

Tutora

Lic. Adriana Aragundi, Mg.

Periodo Académico

2025 (1)

Manta- Manabí- Ecuador

Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno
Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024-2025.

Aprobación del Tribunal de Grado

Tema: “Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024-2025”.

Sometido a consideración de la autoridad de la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la 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 Baltán, PhD Decano de Facultad	
Lic. Adriana Aragundi Muñoz. Mg. Tutora de Titulación	

	Calificación	Firma
Dr. Fabio Giovanni Locatelli Miembro de Tribunal		
Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg Miembro de Tribunal		

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

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Social, Derecho y Bienestar, 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 **LINO PEÑAFIEL MICHELLE KARELY**, legalmente matriculado/a en la carrera de Trabajo Social, periodo académico 2025-1, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema es **LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL EN LA EMPRESA "FRESH FISH" DE LA CIUDAD DE MANTA, AÑOS 2024-2025**

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, 28 de julio del 2025.

Lo certifico,


 Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mg.
Docente Tutor(a)
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 Compilation Magister

Manta, 28 de julio del 2025

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATION MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación de la estudiante **LINO PEÑAFIEL MICHELLE KARELY**, en la modalidad Proyecto de Investigación, bajo el tema: **“LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL EN LA EMPRESA “FRESH FISH” DE LA CIUDAD DE MANTA, AÑOS 2024-2025.”** Su análisis presenta un 8% de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis.



The screenshot displays the COMPILATION MAGISTER interface. At the top, the title bar reads "COMPILATION MAGISTER" and "UNIVERSIDAD". Below it, a purple header shows the document title: "Proyecto de Titulación, Michelle Karely Lino Peñafiel (8)". The main content area has three tabs: "Resumen" (selected), "Puntos de interés", and "Fuentes de similitudes". Under the "Resumen" tab, there is a section for "Textos sospechosos" with a progress bar and a green "8%" similarity indicator. Below this, there is a "Similitudes" section with a progress bar and a blue "8%" similarity indicator. At the bottom, there are options for "Ver pasajes" and "Ver las fuentes".


Lic. Adriana Wagundi Muñoz, Mg.
DOCENTE TUTORA

Declaración de Autoría

Yo, Michelle Karely Lino Peñafiel, portadora de la cédula de ciudadanía No. **1316822251**, ecuatoriana de nacimiento, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación bajo la modalidad Proyecto de investigación: **Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024-2025.**, es reflejo del trabajo personal de quién lo escribe y manifiesto que ante cualquier plagio y/o fuente mal citada, soy responsable único y directo sin afectar a los docentes, mi tutor y/o la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Matriz Manta.

Respetando los derechos intelectuales de terceros y las referencias de las citas bibliográficas que han sido utilizadas para la realización del trabajo de artículo científico.

Manta, 19 de Julio del 2025

A handwritten signature in blue ink that reads "Michelle Lino P." is written over a faint, circular official stamp. The signature is underlined with a solid black line.

Michelle Karely Lino Peñafiel

C.C. 1316822251

Agradecimientos

Dios fue y será siempre la guía y la fortaleza para levantarme día a día es así como en primer lugar le agradezco a Él, porque me permitió cumplir con esta etapa tan importante para mi vida. De la misma manera, le extiendo mi gratitud a mi familia y pareja, quienes se encargaron de apoyarme desde el día uno y más aún en cada uno de los momentos en que los necesite.

Por otro lado, agradezco a quienes fueron parte directa para mi desarrollo académico y profesional, como a los docentes de la carrera, y en especial a mi tutora de trabajo de titulación la Lic. Adriana Aragundi, por su apoyo, orientación y paciencia a lo largo de todo el proceso de investigación y redacción.

Y, por último, agradezco a la empresa Fresh Fish por darme la oportunidad y permitir la realización de esta investigación, también porque aquí encontré personas maravillosas que me impulsaron a seguir creciendo profesional y humanamente.

Lino Peñafiel Michelle Karely

Dedicatoria

Esta investigación y todos los años de estudios acarrearón mucho esfuerzo que sin la fortaleza de Dios no lo hubiese logrado, con profunda gratitud y humildad le dedico este logro por ser mi guía constante.

Se la dedico también a mis amados padres, Víctor Lino y Angela Peñafiel, quienes me mostraron ese impulso desde el primer día de mi carrera, con su amor incondicional y sus constantes sacrificios que me enfocaban a no rendirme y a mentalizarme que cada esfuerzo tiene su recompensa. A mis hermanos por su compañía, su apoyo en todos los sentidos y por ser un constante recordatorio de que tenía en quien buscar un ejemplo de superación.

A mi pareja, Christian Vélez, por su amor, por su paciencia, por su compañía y sobre todo por su apoyo inquebrantable en cada uno de los desafíos que enfrente durante todo este proceso, siendo mi refugio y mi fuente de motivación con sus consejos, con sus palabras diarias, y con su capacidad de escucharme.

Finalmente me dedico mi propia investigación por que cada una de estas páginas cuentan con un porcentaje de dedicación, sacrificio que solamente yo pude presenciar. Se la dedico a la Michelle de 12 años que a esa edad ya se preocupaba por llegar al momento de terminar la universidad. Se lo dedico diciéndole, que realmente fue complejo llegar hasta este momento, sin embargo, nunca se rindió demostrando ser una persona fuerte y resiliente.

Lino Peñafiel Michelle Karely

Tabla de Contenido

Aprobación del Tribunal de Grado	5
Certificado de Revisión de Tutor	6
Certificado de Revisión del Sistema Compilation Manager.....	7
Declaración de Autoría	8
Agradecimientos	9
Dedicatoria.....	10
Índice de Anexos.....	14
Introducción	15
Resumen.....	17
Abstract.....	18
Capítulo I: Acerca del Problema.....	19
Línea de Investigación	19
Dimensiones del Área Problema.....	19
Propósito de la Investigación	21
Capitulo II: Marco Teórico	22
Aspectos Teóricos	22
Teoría de la Interseccionalidad	22
Teoría de la Acción Social	23
Aspectos Conceptuales	24

	12
Los Programas de Intervención Social	24
Objetivos de los Programas de Intervención	24
Tipos.....	24
Equidad de Genero.....	26
Áreas	27
Relación de los Programas de Intervención Social y la Equidad de Género	29
Antecedentes de la Investigación.....	29
Fundamentos Legales.....	33
(Declaración Universal de Derechos Humanos).....	33
(OIT) Organización Internacional del Trabajo	33
(Objetivo de Desarrollo Sostenible).....	35
(Constitución de la Republica del Ecuador , 2008)	35
(Ley Organica para Impulsar la Economía Violeta, 2023)	36
Fundamentos Teóricos del Trabajo Social	39
Modelo Crítico Radical.....	39
Modelo Ecológico.....	39
Capitulo III: Diseño Metodológico.....	41
Fundamentos Epistemológicos	41
Fenomenológico.....	41
Interaccionismo simbólico	41

	13
Elección de Informantes Claves.....	42
Técnica de Recolección de la Información.....	43
Técnica de Registro y Transcripción de la Información	44
Método para la Interpretación de la Información	45
Descripción del Proceso de Categorización.....	46
Descripción del Procesos de Triangulación	46
Descripción del Proceso de Graficación.....	47
Características de los Investigadores	47
Consideraciones Éticas	48
Capitulo IV: Análisis de Contenido	48
Análisis Descriptivo.....	48
Entrevista a los Trabajadores Sociales de la Empresa	48
Entrevistas a Colaboradores Varones.....	52
Entrevistas a Colaboradores Mujeres.....	55
Análisis y resultados de la ficha de observación	59
Análisis Concluyente	62
Limitaciones.....	63
Recomendaciones	64
.....	
.....	Referencias Bibliográficas
.....	66

	14
Anexos	72
Cuestionario de Entrevista	72
Ficha de Observación.....	94

Índice de Anexos

Anexo 1	72
Anexo 2	77
Anexo 3	80
Anexo 4	81
Anexo 5	83
Anexo 6	84
Anexo 7	86
Anexo 8	87
Anexo 9	88
Anexo 10	91
Anexo 11	92
Anexo 12	94
Anexo 13	95
Anexo 14	96

Introducción

La equidad de género, tal como se aborda en la investigación, representa el principio fundamental que todas las personas deben de acceder a los mismos derechos, recursos, oportunidades independientemente de su género. También se lo puede definir como un pilar esencial para edificar sociedades, sostenibles y prosperas. Esta investigación está enfocada con el propósito de analizar la eficacia de los programas de intervención social y su impacto real en la consecución de un ambiente laboral equitativo de la empresa Fresh Fish. De esta manera, el estudio se articula a través de los siguientes capítulos.

El capítulo I establece la problemática central, que es la persistencia global de la desigualdad de género, en especial a las mujeres de las sociedades. Además, se contextualiza históricamente como las brechas salariales y asignación de roles han perpetuado la vulnerabilidad femenina. De la misma manera se definen los propósitos como el identificar y evaluar los programas de equidad de género, sus barreras y percepciones de efectividad mediante entrevistas y observación.

Dentro del capítulo II, se detallan los fundamentos teóricos y conceptuales, donde se exploró la teoría de la interseccionalidad para llegar a analizar como las múltiples identidades afectan las experiencias laborales, y la teoría de la acción social, para entender como existe influencia de las dinámicas culturales en la implementación de programas. Además, se definieron de manera detallada a los programas de intervención y la equidad de género en áreas claves, fundamentándolos con antecedentes claves de anteriores investigaciones relacionadas al tema y con una serie de fundamentos legales que le dan sustentabilidad y veracidad a toda la investigación.

Por lo consiguiente está el capítulo III, el cual presenta todo el diseño metodológico de la investigación, siendo sustentados por los enfoques fenomenológicos e interaccionismo simbólico, ya que de esta manera se logró comprender experiencias y dinámicas sociales internas. Por otro lado, se delimitaron los informantes claves, dentro de ellos enlistaban el personal del departamento de talento humano o desarrollo organizacional de la empresa, colaboradores, supervisores. Las técnicas de intervención también destacan dentro de este capítulo, siendo la entrevista y la observación, acompañadas de sus instrumentos como el cuestionario y ficha de observación como instrumentos con las cuales se trabajó para extraer la información principal. Es importante también mencionar a la interpretación de información mediante el método analítico y documentales, utilizando procesos de categorización y triangulación, asegurando la fiabilidad de los resultados.

Finalmente, está el capítulo IV donde se presenta el análisis descriptivo de los datos que se recopilaron, detallando cada uno de los hallazgos de las entrevistas a los colaboradores y trabajadores sociales y la observación general. Donde se examinó la percepción del clima laboral equitativo, así mismo una correcta aplicación de las políticas de equidad de género y su efectividad tanto en los programas de intervención social. Además, se destacó la valoración positiva de la comunicación, el apoyo mutuo y los mecanismos de reporte, así como la complementariedad de roles de trabajo.

Resumen

La equidad de género es un derecho fundamental y un pilar esencial para construir un mundo pacífico, sostenible y próspero. La presente investigación está enfocada en analizar medidas de igualdad de género que la empresa Fresh Fish haya implementado, destacando los programas de intervención y su influencia en cada uno de los colaboradores. Mediante la metodología cualitativa, ya que a través de esta se obtuvo información veraz y directa por parte de los informantes claves, siendo recabada la información mediante la aplicación de entrevistas confidenciales al personal administrativo y colaboradores, así como la aplicación de una ficha de observación para analizar dinámicas laborales, roles, responsabilidades y participación de género en puestos de liderazgos y toma de decisiones. Como resultado de las entrevistas se reveló una percepción positiva y consistente sobre la equidad de género y el clima laboral de empresa, llevando un trato equitativo y respetuoso, valorando la colaboración y trabajo en equipo entre hombres y mujeres. Atribuyendo la importancia de la implementación de programas de intervención, principalmente las charlas, capacitaciones, los mismos que son percibidos como efectivos para seguir fomentando el respeto y prevenir sesgos como la desigualdad dentro de la empresa. Junto a esto está la ficha de observación, la cual complementó lo redactado por los colaboradores, reflejando un compromiso de igualdad y trabajo de equipo en las actividades laborales dentro de la empresa, indicando un compromiso genuino de la empresa con la equidad de género y un ambiente laboral. Es así como se concluye destacando la efectividad de las políticas internas y la intervención social en la búsqueda de un entorno laboral equitativo dentro de la empresa Fresh Fish y la buena acogida que el personal demuestra hacia estos.

Palabras claves: Equidad de género, programas de intervención, colaboradores, trabajo en equipo, clima laboral.

Abstract

Gender equality is a fundamental right and an essential pillar for building a peaceful, sustainable, and prosperous world. This research focuses on analyzing gender equality measures implemented by Fresh Fish, highlighting the intervention programs and their impact on each employee. The methodology used is qualitative, as it provides accurate and direct information from key informants. Information was gathered through confidential interviews with administrative staff and employees, as well as through the use of an observation sheet to analyze work dynamics, roles, responsibilities, and gender participation in leadership and decision-making positions. The interviews revealed a consistent and positive perception of gender equality and the company's work environment, promoting equitable and respectful treatment, and valuing collaboration and teamwork between men and women. Attributing the importance of implementing intervention programs, primarily talks and training, are perceived as effective in continuing to foster respect and prevent biases such as inequality within the company. Along with this is the observation sheet, which complements what the employees wrote, reflecting a commitment to equality and teamwork in the company's work activities, indicating a genuine commitment by the company to gender equity and a positive work environment.

This concludes by highlighting the effectiveness of internal policies and social intervention in the pursuit of an equitable work environment within Fresh Fish and the positive reception the staff shows toward them.

Keywords: Gender equity, intervention programs, employees, teamwork, work environment.

Capítulo I: Acerca del Problema

Línea de Investigación

Ciencias Sociales y Bienestar Humano.

Dimensión: Intervención Social y Bienestar Laboral

Dimensiones del Área Problema

En términos generales se establece que la mujer en la actualidad es el individuo que enfrenta el mayor número de desigualdad y sus repercusiones.

Tal como lo refiere (OXFAM International, 2023):

Las mujeres de todos los países del mundo sufren desigualdad y discriminación. Se enfrentan a situaciones de violencia, abusos y un trato desigual tanto en su hogar, como en su entorno de trabajo y sus comunidades solo por el hecho de ser mujeres. También se les niegan oportunidades para aprender, obtener ingresos, hacer oír su voz y liderar.

Sin embargo, las brechas salariales o el acceso al mundo laboral es una de las más comunes desde mucho antes, donde refleja la desigualdad de manera más esclarecida, por ejemplo, en la Edad Media tanto en Grecia y Roma, todo se manejaba por estatus y clases sociales lo que influenciaba que aumentara lo antes mencionado, siendo las mujeres de color, las migrantes, mujeres con discapacidad o mujeres con hijos quienes la enfrentarían con mayor intensidad.

Junto a ello, nos encontramos también que los roles y responsabilidades están mayormente distribuidos en hombres, como lo fue en la llegada de la industrialización en el siglo XVIII destacando el argumento de (Beneito & García, 2019):

La Revolución Industrial supuso un punto de ruptura histórico en la vida laboral de las mujeres. El paso del trabajo desde la agricultura a las fábricas abrió nuevas oportunidades

de trabajo, y convirtió a las mujeres en mano de obra muy apreciada por su destreza para muchas tareas fabriles, especialmente en un sector clave de la industrialización, el textil. Sin embargo, las consecuencias que este cambio tuvo para la vida de las mujeres han sido, y continúan siendo, muy discutidas. Así, desde una visión optimista, se considera que el trabajo de las mujeres aumentó sus salarios, su contribución al ingreso familiar y su reconocimiento social dentro y fuera de la familia. Por otro lado, desde una visión más pesimista, se argumenta que las malas condiciones de vida y de trabajo deterioraron considerablemente su bienestar.

Es decir que esta época le brindó la oportunidad a desempeñarse y más aún a quedarse en la ideología que solo estaban para aquellas actividades, no brindando la importancia que ameritan las capacidades que poseen. Como consecuencia a esto se logra relacionar que las mujeres son las más afectadas de manera aguda con la pobreza.

Así como lo plantea (Caus, 2020) mediante la página de la Organización Manos Unidas: Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar la autonomía económica, pues soportan diversos impedimentos para acceder al trabajo remunerado. Por ello, su principal actividad sea el trabajo doméstico, lo que las sitúa en una posición de dependencia económica con relación al jefe del hogar.

En la actualidad a pesar de que se han logrado avances en la reducción de estas brechas, todavía persisten en muchas partes del mundo, siendo las mujeres en particular quienes ganan en promedio menos que los hombres, sin embargo, la tecnología ha cambiado la dinámica de trabajo generando un desvío y abordando en las brechas y desigualdades.

Propósito de la Investigación

La investigación sobre equidad de género en el ámbito empresarial se presenta no solo como un imperativo ético, sino también como una necesidad estratégica para las organizaciones que buscan optimizar su rendimiento y sostenibilidad. Dentro de los propósitos a realizar en esta investigación, se enmarca en conocer cuáles son los programas o las iniciativas que ha implementado la empresa en base al tema de la equidad de género. Este análisis es crucial, ya que permite aclarar en qué medida dichas iniciativas no solo han sido adoptadas, sino también cómo se perciben y se experimentan por el personal.

Así mismo, este estudio busca investigar las barreras visibles que han enfrentado los programas de intervención social en la empresa “Fresh Fish” para lograr un cambio significativo en la cultura laboral en torno a la equidad de género. De esta manera, el estudio no solo se limitará a un análisis superficial de las políticas, sino que profundizará en las experiencias vividas y las dificultades percibidas en el día a día laboral.

La equidad de género implica una transformación estructural y cultural en las dinámicas laborales, que a menudo se encuentran plagadas de sesgos y desigualdades históricas. Para ello, se busca recopilar percepciones sobre la efectividad de las medidas implementadas en contextos específicos y cuando las experiencias de género están mediadas por otros factores sociales, mediante entrevistas confidenciales al personal administrativo y a otros empleados.

Además, para reforzar los propósitos antes mencionados se pretende aplicar una ficha de observación para plasmar como están estructuradas las dinámicas laborales entre empleados como roles, responsabilidades y también identificar la participación de género, tales como la intervención de las mujeres en puestos de liderazgos, contratos, toma de decisiones, y demás accesos a las oportunidades laborales dentro de la empresa.

Todo esto fundamentado a la mejora de prácticas y estrategias a favor de la igualdad de género.

Capítulo II: Marco Teórico

Aspectos Teóricos

Teoría de la Interseccionalidad

La definición de (Platero, 2012) indica que:

La interseccionalidad estudia los organizadores sociales y estructurales (sexo, género, racialización, clase, etc.) no como fijos y preconcebidos, sino como cuestiones históricamente construidas, situadas en un contexto, que se interrelacionan entre sí en la experiencia de las personas. Es decir, busca comprender los modos en que se articulan tales organizadores en la experiencia singular. (p.7)

En otras palabras, se indica que la interseccionalidad nos permite analizar cómo diferentes ejes de identidad y opresión interactúan y afectan a las personas de manera única, lo que es especialmente relevante en un contexto laboral donde diversas dimensiones sociales, como el género, la clase, la etnicidad y la clase socioeconómica, pueden incidir en las oportunidades y experiencias de los empleados.

Por otro lado (ParlAmericas, 2018) trata de explicar mencionando que:

La interseccionalidad puede ser aplicada tanto para el análisis jurídico y de políticas públicas, así como en la incidencia y las metodologías de investigación. Su valor analítico radica en visibilizar las diferencias entre mujeres, hombres o cualquier otro grupo de personas y, a su vez, toma en cuenta los efectos de los sistemas de discriminación como el sexismo, el racismo y el clasismo.

Incorporar el enfoque interseccional en esta investigación es fundamental para evaluar la efectividad de los programas. Mediante este, se logra identificar si las intervenciones existentes tienen un impacto diferencial según las múltiples identidades de los empleados, lo cual proporciona una representación de la realidad social del entorno laboral. Así, la investigación se dirige a desentrañar no solo la existencia de prácticas laborales equitativas, sino también a comprender su efectividad en contextos específicos donde las experiencias de género están mediadas por otros factores sociales.

Teoría de la Acción Social

El concepto de acción social no se entiende sin Max Weber. El sociólogo alemán creó el concepto de acción social para referirse a “cualquier tipo de proceder humano que significativamente se orienta por las acciones de otro, las cuales pueden ser presentes o esperadas como futuro”. (Unir, 2024)

No se puede observar un cambio sin que haya un intermediario, velando por los derechos y regulando situaciones que limiten el bienestar de una colectividad. Es por ello, que la aplicación de este concepto dentro de la empresa “Fresh Fish” permite profundizar en los componentes sociales que afectan la implementación y aceptación de los programas de intervención social.

Es fundamental considerar cómo las expectativas culturales, las dinámicas interpersonales y las estructuras organizativas pueden influir en la disposición de los empleados para adoptar o resistir estas iniciativas. Esto supone un análisis de las relaciones de poder y de los patrones de comportamiento que informan las decisiones individuales en el ámbito laboral.

Aspectos Conceptuales

Los Programas de Intervención Social

Un proyecto de intervención social es el conjunto de acciones sistemáticas que tienen como propósito solventar situaciones de vulnerabilidad, una problemática o necesidad de diferentes colectivos para mejorar su calidad de vida y permitirles un desarrollo más eficaz de su propio proyecto de vida. (Unir, 2023)

Por lo tanto, un proyecto de intervención social representa una herramienta valiosa para afrontar situaciones de vulnerabilidad y promover el desarrollo integral de los colectivos afectados. Al hacerlo, favorece no solo la mejora de la calidad de vida inmediata, sino también el fomento de un entorno social más equitativo y justo, donde cada individuo pueda desarrollar plenamente su potencial y llevar a cabo su propio proyecto de vida.

Objetivos de los Programas de Intervención

De la misma manera la (Unir, 2023) indica que los propósitos principales son los siguientes:

Responder a situaciones de vulnerabilidad de diversos colectivos.

Transformar, mejorar o complementar situaciones problemáticas.

Promover un desarrollo de proyecto vital positivo mediante las acciones de esta intervención.

Tipos

De esta manera también (Costa, 1987) menciona que cuando hablamos de los “Programas de Intervención Social estamos refiriéndonos, más o menos explícita o implícitamente, a proyectos, planes de acción tendentes a aliviar, reducir o prevenir la existencia de situaciones sociales indeseables (pobreza, abuso de drogas, marginación ...)”

Programas Preventivos.

“Son iniciativas diseñadas para reducir riesgos y evitar problemas futuros en áreas como la salud, educación y seguridad. Al implementar estos programas, se busca intervenir de manera proactiva para proteger a las comunidades y mejorar su calidad de vida.” (Hulatt, 2024)

Es decir, que este tipo de programas son fundamentales para promover bienestar y en primero lugar prevenir diferentes problemáticas de las sociedades, tomando en cuenta recursos y costos al plazo que este establecido.

Programas Asistenciales.

Los programas de asistencia social son todos aquellos que el gobierno a través de las distintas secretarías de estado hace llegar a la población más necesitada del país, el apoyo que llega en especie o en dinero pretende satisfacer distintas insuficiencias de vivienda, agua, luz, educación, etc. (Cruz et al., 2016)

De esta manera estos programas son iniciativas mayormente gubernamentales que proveen apoyo directo, tales como económico, material, a comunidades necesitadas, con el único objetivo de mitigar las carencias básicas que estén enfrentando.

Programas psico-educativos.

La intervención psicoeducativa engloba una serie de actividades, técnicas y estrategias basadas en el acompañamiento que se dirigen a aquellas personas que padecen algún trastorno que les afecta en su desarrollo, ya sea autismo, ansiedad, TDAH, alguna discapacidad visual o auditiva, etc. Además de aprender a convivir con ello, la intervención psicoeducativa facilita el desarrollo de habilidades cognitivas y sociales. (Instituto Europeo de Educacion, 2023)

Es así como, estos programas abarcan un rango de metodologías y técnicas de apoyo, que cuentan con la finalidad de guiar a los individuos que sobrellevaban condiciones que limitan su crecimiento, más allá de guiar busca empoderarlas dándole herramientas para comprender mejor esos desafíos y así enfrentarlos.

Programas basados en el apoyo social.

El apoyo social se define como la información que lleva al sujeto a creer que es cuidado, amado, estimado y miembro de una red de obligaciones mutuas. Se revisa la evidencia de que las interacciones de apoyo entre personas protegen contra las consecuencias para la salud del estrés vital. (Cobb, 1976)

Esta convicción fundamental actúa como un mitigador ante las problemáticas que una persona enfrenta, protegiendo de una u otra forma la salud y bienestar y así disminuir los impactos negativos de las tensiones de la vida.

Equidad de Genero

La igualdad de género, para (Unicef, s.f.), “significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones”. Por otro lado, también tenemos la definición según (Naciones Unidas, s.f.), la igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”

Tal como lo definen y comparten ideas estas organizaciones, este tema se basa en la premisa fundamental de que todos los individuos, independientemente de su género, deben gozar de iguales derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida fundamental para el desarrollo social y económico.

Áreas

De igual manera (García N. , 2018) alude áreas en la que la equidad de género puede medir su diferencia:

Igualdad de género: participación política.

Para la participación política de las mujeres es una de las asignaturas pendientes en todo el mundo. Resulta curioso saber que el país con mayor igualdad de representación de ambos sexos en su Parlamento es Ruanda, seguido de Bolivia, uno de los países donde trabaja, con más del 52% de mujeres diputadas. (párr. 5)

Igualdad de género: acceso a la educación.

Un tercio de los países en desarrollo aún no han logrado paridad de género en el acceso a la enseñanza primaria. África Subsahariana es una de las zonas prioritarias, allí muchas niñas aún tienen graves dificultades para matricularse en el colegio, y más aún en enseñanzas secundarias: a medida que las niñas van convirtiéndose en mujeres, la brecha de género y la desigualdad son cada vez mayores (en muchos casos, por ejemplo, las niñas son obligadas a casarse como única salida a una situación de extrema pobreza). (párr. 6)

Igualdad de género: acceso al mercado de trabajo y desigualdad salarial.

De la misma manera indica que, según Naciones Unidas, existe una diferencia salarial entre mujeres y hombres en todo el mundo. El Informe del FEM al que antes hacíamos mención reconoce que, si hablamos de igualdad de género en el ámbito laboral, si continúa la tendencia actual, llegaremos a conseguirla en el año 2234. (párr. 7)

Igualdad de género: violencia machista.

La violencia de género es el aspecto relacionado con igualdad de género que más afecta a la población en la mayoría de los países. Las cifras que proporciona Naciones Unidas hablan de que el 35% de mujeres en todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual por parte de sus parejas. Sin embargo, existen otros tipos de violencia sexual que se llevan a cabo de forma sistematizada en diferentes culturas, como es la mutilación genital femenina, que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), afecta hoy en día a 200 millones de niñas y mujeres. (párr. 8)

Igualdad de género: legislación.

El mismo autor indica que, hasta hace cuatro años, aún había 52 países en el mundo en el que la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres no estaban reconocidos en sus Constituciones. En España, además de tener el principio de igualdad reconocido en nuestra Constitución, también contamos con la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, que no hace más que añadir motivos para poder llegar a la igualdad de género en nuestro país. (párr. 9)

Igualdad de género: movilidad humana.

Por último, indica que en 2016 había en el mundo 244 millones de personas migrantes; casi la mitad de ellas son mujeres. En Centroamérica y México, la cifra de mujeres migrantes llega incluso hasta el 52% de mujeres migrantes.

En la primera década del siglo XXI, la cifra de mujeres migrantes aumentó en un 80%, exponiéndolas a situaciones en la que parten en desventaja con respecto a los hombres.

Las cifras y la especial vulneración de estas mujeres migrantes, la mayoría de las veces en

situación de pobreza, no se acompaña de medidas legislativas para protegerlas de manera especial. (párr. 10)

Relación de los Programas de Intervención Social y la Equidad de Género

Contribuir a la equidad de género, es introducirse a un sistema de disminución de exclusión social, y actuar a favor de la autonomía de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad. Por qué de una u otra manera la mujer siempre se ve reflejada como una variable de desigualdad. Para esto es de gran aporte incrementar los programas de intervención social en todas las áreas que sean posibles para así abordar y mitigar las desigualdades, ya que de esta manera se busca promover el empoderamiento, la inclusión, y entornos donde todos los géneros pueden acceder a los mismos recursos y oportunidades.

Antecedentes de la Investigación

Para poder sustentar la problemática presentada, es necesario reconocer y destacar estudios ya realizados, los mismos que también aportarán sostenibilidad a la investigación, para ello se mencionarán los siguientes:

El artículo titulado “La disciplina de trabajo social y su intervención en la violencia de género” publicado por (Torrez, 2024), da a conocer que el objetivo de la presente investigación fue proporcionar una visión profunda y exhaustiva sobre la disciplina del trabajo social y su papel fundamental en la intervención contra la violencia de género. Para lograrlo, se empleó un enfoque cualitativo a través de una investigación documental. Los resultados obtenidos destacan la importancia del trabajador social como mediador en situaciones de violencia de género. Se evidencia que su intervención es crucial para brindar apoyo, asesoramiento y recursos a las personas afectadas, así como para promover la conciencia y la sensibilización sobre esta problemática en la sociedad. La investigación concluye que, si bien los desafíos y retos en esta

intervención son significativos, no son inalcanzables. De hecho, es en este contexto donde el trabajo social demuestra su potencial real y significativo para generar un cambio positivo y duradero en la erradicación de la violencia de género.

Por otro lado, está la investigación “Equidad de género en el ámbito laboral colombiano: análisis del desequilibrio de poder hacia la mujer” realizado por (Villa, 2024) con el objetivo de examinar diversos aspectos de la desigualdad de género en el ámbito laboral, centrándose en la situación en Colombia y otros países de América Latina. Los estudios revisados abordan la brecha salarial, la segregación ocupacional, la discriminación, el acoso laboral y las políticas de equidad de género. Para llevar a cabo la pesquisa se realizó un enfoque investigativo, identificando que las mujeres enfrentan una brecha salarial persistente en comparación con los hombres, y esta brecha es más acentuada para mujeres jóvenes y con menor educación. Finalmente, la revisión destaca la falta de acceso de las mujeres a cargos directivos y roles de liderazgo, señalando la persistencia de desigualdades estructurales y socioculturales. Además, se resalta la importancia de implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y fortalecer las garantías jurídicas para proteger los derechos de las mujeres. La violencia laboral, especialmente el acoso psicológico por razón de género afecta principalmente a las mujeres y requiere medidas de protección jurídica. A nivel macroeconómico, se observa que, aunque ha habido una convergencia económica en Sudamérica, la desigualdad de género persiste. Esta revisión subraya la relevancia de comprender y abordar estas cuestiones para lograr una mayor equidad de género en el ámbito laboral.

De la misma manera, destaca el proyecto de titulación “Análisis legal de la discriminación y equidad de género en el ámbito laboral, una perspectiva en relación con el estatus social, edad y discapacidad de los empleados del sector privado, de la ciudad de

tegucigalpa1, durante los años 2022-2023” , realizado por (Escobar, 2023) donde el objetivo su trabajo es analizar, desde una perspectiva legal, cómo la discriminación de género y la inequidad en el ámbito laboral de Tegucigalpa impactan las oportunidades, el desarrollo y el bienestar de los empleados del sector privado en la ciudad, para así lograr alcanzar las metas y una vida digna. Como conclusión brinda que la discriminación laboral es un problema que afecta a un gran porcentaje de la fuerza laboral en el territorio hondureño, al carecer en ciertos casos de igualdad y equidad solo contribuye a la baja producción y frustración laboral del empleado de la empresa privada, la falta de opciones de obtener puestos de trabajado acordes a las capacidades individuales y experiencia laboral, por lo tanto, las medidas necesarias presentadas apoyaran a la aplicación de la normativa vigente y a que el empleado no sea objeto de discriminación laboral y conlleve una realización personal y profesional.

Así mismo, está la investigación de (Martínez, 2024)“Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo” con el objetivo de analizar estos patrones discriminatorios en ambas localidades. Esta investigación se basa en métodos cuantitativos, un diseño no experimental y un enfoque descriptivo. El análisis detallado de estas manifestaciones resulta esencial para comprender su impacto en los empleados y para encontrar enfoques para abordar estos desafíos. Además, busca identificar los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. En definitiva, los resultados de esta investigación arrojaron luz sobre la prevalencia y la naturaleza de la discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. Estos hallazgos son cruciales para informar la toma de decisiones y el diseño de intervenciones dirigidas a crear un entorno laboral más justo, inclusivo y equitativo en estas comunidades específicas.

Del mismo modo se tomó en cuenta el proyecto de titulación de (Reina, 2024), establecido como la “Intervención del trabajador social en la promoción de roles de género equitativos en el cantón Manta, 2024”, cuyo propósito fue determinar la eficacia de las intervenciones realizadas por trabajadores sociales en la promoción de roles de género equitativos en el cantón Manta, Ecuador. Buscando entender cómo las acciones llevadas a cabo por estos profesionales impactan en la transformación de las percepciones y comportamientos relacionados con los roles de género dentro de la comunidad. Para realizar esta investigación se intervino desde el enfoque cualitativo. En definitiva, las entrevistas revelaron que, aunque persisten estereotipos tradicionales, hay una mayor conciencia y aceptación de la equidad de género, este cambio es evidente en la disposición de la comunidad a participar en iniciativas de género y en la creciente participación de hombres en actividades que promueven la igualdad, sin embargo, este impacto positivo no es uniforme, ya que las intervenciones enfrentan resistencia en sectores más conservadores de la sociedad.

Finalmente, la investigación de (Lima, 2020) titulada “El Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Empresa Estatal de Energía Eléctrica (UTE): la percepción de los actores de la Regional Norte a diez años de las primeras acciones” da a conocer que el objetivo fue recoger la percepción de los funcionarios de la Regional Norte de UTE; y se profundiza en la experiencia del Comité de Género de UTE quien impulsa estas políticas. Con el fin de dar a conocer la percepción respecto a las políticas de género por parte del funcionariado de la Regional Norte y describir los cambios identificados en esas percepciones, cómo son vividos, si tienen que ver con las políticas implementadas o a qué son atribuidos Mediante un estudio cualitativo. Finalmente, los resultados que esta investigación brindó fue que la UTE sigue siendo una empresa masculinizada, no solo en lo cuantitativo, aun así, se pueden evidenciar cambios

positivos en la percepción de funcionarios acerca de la temática y sobre sus imaginarios, sin desconocer que persiste un desconocimiento del trabajo que se viene realizando desde la empresa para reducir las brechas de género. Y que todavía las acciones enmarcadas en el modelo no han tenido un impacto sustantivo en este sentido, porque a las mujeres aún les es difícil representar un número mayor en la empresa y romper las barreras que se presentan desde el ingreso.

Fundamentos Legales

(Declaración Universal de Derechos Humanos, s.f.)

Artículo 2.- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

(OIT) Organización Internacional del Trabajo

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Artículo 1.- (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2.- Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, 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 un trabajo de igual valor.

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Artículo 1.- A los efectos de este 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 y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)

(a) Garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central.

(Objetivo de Desarrollo Sostenible)

Objetivo 5.- Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

(Constitución de la Republica del Ecuador , 2008)

Título II Derechos

Capítulo quinto: Derechos de participación

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Capítulo sexto Derechos de libertad

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Título VI Régimen de Desarrollo

Capitulo Sexto Trabajo y producción: Sección Tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se

prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

(Ley Organica para Impulsar la Economía Violeta, 2023)

Capítulo I Disposiciones Fundamentales

Artículo 5.- Principios rectores. Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes:

1. Igualdad y no discriminación: Se garantiza la igualdad de oportunidades y se prohíbe toda forma de discriminación.

8. Igualdad y equidad de trato entre hombres y mujeres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno.

Capítulo II Garantía de Igualdad de Oportunidades en el Campo Laboral para las Mujeres

Artículo 13.- Garantía de igualdad laboral. El Estado, a través de los órganos competentes, velará por que, en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral. Elemento esencial de esta garantía será la igualdad de remuneración, lo cual indica la aplicación de la remuneración igual por igual trabajo y de igual

valor, y también la valoración social de los trabajos, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres en sus espacios de trabajo y debe mantener la adecuada vigilancia a través de los organismos competentes para que no existan espacios de abuso laboral. El Estado deberá estar particularmente atento a la existencia de relaciones de poder abusivas que pudiesen degenerar en el cometimiento de delitos contra la integridad sexual de las mujeres en espacios de trabajo.

Artículo 14.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Artículo 16.- Políticas públicas. El Estado a través de las entidades competentes, desarrollará e implementará políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, considerando, entre otras, las siguientes acciones:

1. En capacitación:

a. Fortalecer capacidades de las mujeres en los ámbitos de liderazgo, toma de decisiones y cargos directivos

c. Crear agendas de capacitación relacionadas a construir nuevas oportunidades y ocupaciones laborales para las mujeres, acorde a las dinámicas sociales, tecnológicas y digitales;

e. Promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos por razones de género dentro del ámbito laboral público, privado y comunitario;

2. En profesionalización:

d. Desarrollar condiciones de equidad y paridad entre mujeres y hombres en la vida profesional; así como, impulsar la igualdad de condiciones para la participación política, social, cultural, educativa y económica.

4. Políticas activas de empleo:

a. Ampliar la noción de empleo de las mujeres, fortaleciendo los mecanismos para sus emprendimientos productivos;

d. Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades de los empleadores, para que las mujeres se incluyan a la actividad laboral sin discriminación alguna a efecto de evitar la segregación que constituye una causa de la no empleabilidad; y,

e. Elaborar agenda de empleo para las mujeres, como herramienta de apoyo para la inserción profesional y laboral.

Artículo 17.- Planes de igualdad. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Fundamentos Teóricos del Trabajo Social

Modelo Crítico Radical

La (Unir, 2022) menciona que este modelo “Expone que los usuarios no son responsables de las circunstancias personales y sociales a las que se enfrentan, ni siquiera parcialmente. Por ello, el trabajo social debe realizar una intervención liberadora donde la base del cambio es la misma persona”.

Es decir, que esto sugiere una comprensión de los factores externos que desempeñan un papel crucial en la vida de las personas, tales como las estructuras sociales, económicas y culturales. Además, enfatiza la transformación de estructuras de poder y la crítica de desigualdades sociales.

Es por ello por lo que se considera fundamental tomar en cuenta este modelo en la presente investigación ya que de esta manera se logra relacionar con la importancia de examinar como las estructuras de poder y las relaciones de género impactan en la dinámica laboral, como la toma de decisiones, oportunidades y accesos a más recursos.

Por otro lado, desde este enfoque crítico radical, los programas de intervención son considerados como instrumentos para transformar esas normas que generan la desigualdad dentro en la empresa, de esta manera se cuestionara a la empresa si existen normas o prácticas laborales que estén afectando o si están generando la participación a un género en particular, direccionándolo a este enfoque.

Modelo Ecológico

De la misma manera, dentro de la investigación es importante destacar este modelo, y en cuanto a la definición de (Álvarez, 2015) menciona que "La Teoría Ecológica de los Sistemas de Urie Bronfenbrenner consiste en un enfoque ambiental sobre el desarrollo del individuo a través

de los diferentes ambientes en los que se desenvuelve y que influyen en el cambio y en su desarrollo cognitivo, moral y relacional." Esta teoría puede aplicarse en todos los ámbitos de la Psicología y otras ciencias, ya que partimos de la base de que el desarrollo humano se da en interacción con las variables genéticas y el entorno, y expone de manera clara los diferentes sistemas que conforman las relaciones personales en función del contexto en el que se encuentran.

En otros términos, lo que intenta dar a entender es que esta teoría, provee un marco amplio y multidimensional para entender el desarrollo humano, acentuando la interrelación entre el individuo y su entorno.

Es así como se considera que en la investigación es sustancial este modelo, debido a que se puede trabajar desde varios niveles lo que aporta facilidad en la comprensión de la información. Ya que al relacionarlo se puede partir desde el microsistema, el cual incluye las interacciones y experiencias con el entorno más cercano el cual son los equipos de trabajo o relación con los compañeros, por otro lado, está el mesosistema donde las interacciones pueden ser bilaterales e interconectadas con el microsistema, es decir, el individuo influye en el entorno como el entorno influye en el individuo.

De la misma manera está el exosistema los cuales son los entornos directos que afectan como las políticas o la aplicación de programas dentro de la empresa. Y por último está el macrosistema que es uno de los más importantes ya que este abarca normas culturales, valores y creencias que predominan en la sociedad y es aquí donde se debe de tomar en cuenta que la igualdad de género en el entorno laboral está directamente influenciada por las normas sociales y culturales, datos importantes a mencionar dentro de la investigación.

Capítulo III: Diseño Metodológico

Fundamentos Epistemológicos

Fenomenológico

“Se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto. Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, y más allá de lo cuantificable” tal como lo menciona (Fuster, 2019).

Es decir, busca comprender la experiencia del individuo desde la propia perspectiva, tal como ellos viven y experimentan el suceso. Ya sean aspectos profundos y complejos como sentimientos, pensamientos, emociones y más.

De esta manera, este modelo será de utilidad en la presente investigación ya que aportara desde el análisis de las experiencias, percepciones y conocimiento de los trabajadores y administrativos sobre la equidad de género, identificando si existen dinámicas de poder y estructuras de género que influyan en la toma de decisiones o que aborden cambiando tipo de actitud de desigualdad.

Interaccionismo simbólico

(Cubillas, 2015) plantea que:

La conducta del individuo está condicionada por sus interacciones sociales próximas. No son los macro fenómenos los que determinan la conducta, sino el entorno comunitario. Es en base a las relaciones en escala reducida las que definen y modifican las normas, roles o creencias.

Como bien explica este concepto se centra en las interacciones sociales, para ello es importante destacar que dentro de la investigación permitirá explorar como los integrantes de la empresa interpretan las políticas sobre la equidad de género implementadas por la empresa y

como son las interacciones cotidianas entre compañeros de trabajo, supervisores, directivos en torno a la aceptación y creación de un ambiente equitativo. O bien aún, puede reflejar las practicas informales, creencias, cultura o valores que afectan a la equidad de género dentro de la empresa.

Elección de Informantes Claves

Dentro de esta investigación es fundamental señalar a los individuos calificados como informantes claves que formaran parte del proceso aportando sus perspectivas sobre la problemática, como se han implementado programas o más aún si se han observado cambios y resultados. En primer lugar, personal de talento humano, los mismo que son esenciales, al ser la autoridad para establecer políticas y más practicas dentro de la empresa, en base a la importancia de la equidad de género y su compromiso con los programas. Y como eje principal los trabajadores sociales de la empresa, ya que este equipo es el encargado del desarrollo y formación de los programas que fomentan la igualdad de género dentro de la empresa, llevando a cabo estas acciones concretas.

Otro de los informantes claves que aportarán con su argumento serán los supervisores de las áreas, debido a que son los agentes de contacto directo con los trabajadores, y que mediante la observación que logran constatar podrán proporcionar una visión del ambiente laboral y como se está llevando la dinámica de trabajo en relación con la equidad de género. De la misma manera se tomará como fuente clave a un grupo de trabajadores, donde incluirán hombres y mujeres, para lograr obtener una visión completa y fundamentar mediante sus experiencias y percepciones sobre las medidas y programas que ha tomado la empresa en base a este tema, ya que son ellos los que captan la realidad y así su información lograra darle veracidad a la presente investigación.

De esta manera este conjunto de informantes brindara y aportara en la investigación, a raíz de una comprensión integral de como estos programas influyen en la empresa.

Técnica de Recolección de la Información

La recolección de datos ayudará a obtener la comprensión directa de la problemática dentro de la investigación, para ello se utilizará la técnica de la entrevista y la observación.

Tal como lo menciona (Díaz, 2011) en su conceptualización, la observación:

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación.

En otros términos, esta es una técnica que permite registrar de manera sistemática y organizada de lo que observan en un entorno específico. Y es donde el investigador se convierte en un observador directo y activo, registrando aspectos como dinámicas, o cualquier dato relevante. De esta manera se aplicará esta técnica con la finalidad de registrar como interactúan hombres y mujeres en el lugar de trabajo registrándolo mediante su instrumento, la ficha de observación, detectando si existen comportamientos que favorezcan a un género en particular, o bien aún observar de qué manera se han implementado programas de intervención social, como se llevan a cabo y como los trabajadores responden a estos. Y por último se tomará en cuenta si las condiciones del ambiente laboral favorecen a la equidad.

Por otro lado, se aplicará una entrevista, la misma que (Garcia et al, 2009) califica al indicar que” Es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos

subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores”. Está permite la recolección de información a través de la conversación directa entre el investigador y el entrevistado.

Es así como esta técnica será de utilidad, facilitando la recolección de información de manera narrativa y directa mediante preguntas concretas y de fácil entendimiento, percibiendo las perspectivas de los individuos involucrando como el personal de talento humano, supervisores, colaboradores, reflejando su impacto y conocimiento sobre las acciones concretas que se están llevando a cabo, cómo se miden los resultados y las dificultades encontradas al implementar estas iniciativas en torno al tema.

Técnica de Registro y Transcripción de la Información

Registrar la información de la investigación es uno de los pasos más fundamentales ya que de esta dependen los resultados para crear una síntesis de la investigación, para ellos es importante destacar la técnica e instrumento a utilizar previamente.

Tal como establece (Hernandez O. , 2012) “Este instrumento es el cuestionario; en éste las variables están operacionalizadas como preguntas. Éstas no solo deben tomar en cuenta el problema que se investiga sino también la población que las contestará y los diferentes métodos de recolección de información”.

Bajo la definición, se logra identificar que este instrumento por medio de preguntas estructuras y direccionadas, permitirá recabar la información esencial, siempre y cuando las mismas deben ser delimitadas de manera cuidadosa, asegurando que las preguntas estén dentro del contexto de estudio y a la población establecida.

Dentro de esta investigación se tomará en cuenta este instrumento, en dos versiones con preguntas diferentes, constando de 6 preguntas dirigidas a los colaboradores mujeres y varones, y

otro de 5 preguntas dirigidas al grupo de talento humano como los trabajadores sociales de la empresa.

Por otro lado, esta investigación constara de una ficha de observación la misma que (Soto, 2014) define como “Son instrumentos de investigación y evaluación y recolección de datos, referido a un objetivo específico, en el que se determinan variables específicas. Se usan para registrar datos a fin de brindar recomendaciones para la mejora correspondiente”.

Es decir, permiten realizar una descripción específica tanto de lugares y personas, registrando de manera ordenada los datos más relevantes de la investigación. Es así como en la presente investigación está se complementará con la entrevista, de manera que en el proceso se capte la realidad de la investigación.

Método para la Interpretación de la Información

Para la interpretación de la información presentada en la investigación se harán uso de métodos como el analítico y documental. Es así como (Hernandez G. , 2023) establece que “El método analítico es método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular.”. Mediante este método se podrán descomponer fragmentos y obtener características determinadas de la problemática a investigar, y de esta manera comprender los resultados que se determinen.

Por otro lado “La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc.” (Ortega, s.f.).

En base a la definición, esta investigación es documental ya que contiene información se enfoca en analizar un fenómeno social, mediante la recopilación de datos e información haciendo

uso de libros, artículos, tesis, destacando la mayoría de los conceptos en el marco conceptual, siendo citados cada uno de estos.

Descripción del Proceso de Categorización

Según (Cazau, 2009) “La categorización es el proceso por el cual especificamos cuáles serán las categorías de la variable de habrán de interesarnos. A su vez, las categorías o valores son las diferentes posibilidades de variación que una variable puede tener”

Es decir, es un proceso clave en una investigación, que organiza las variables, permitiendo que se obtenga un análisis preciso sobre el fenómeno. Es así como dentro de esta investigación se tomarán en cuenta el diagnóstico de las brechas de equidad de género, el diseño de las políticas implementadas en la empresa y así mismo identificar los avances y desafíos que los programas de intervención han enfrentado. Con la finalidad de estructurar de manera sintetizada y obtener resultados fiables.

Descripción del Procesos de Triangulación

La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. Dentro del marco de una investigación cualitativa, la triangulación comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno, por ejemplo, el uso de varios métodos (entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos). (Okuda & Gómez, 2005). De tal manera, se considera que la triangulación cualitativa tiene enfoques precisos, buscando la comprensión de los resultados obtenidos.

Es así como, la triangulación de esta investigación estuvo enfocada a buscar el análisis documental de teorías para darle fundamento y criterio, de la misma manera, se tomó en cuenta la observación y su respectiva ficha, la cual por medio de interacciones indirectas se logró

plasmar datos que no fue posible conseguir de manera directa con los colaboradores. Y, por último, está la entrevista que fue la técnica que abrió más posibilidades para compartir información con la población estudiada y así lograr los objetivos propuestos.

Descripción del Proceso de Graficación



Características de los Investigadores

La responsable de esta investigación es la Señorita Michelle Karely Lino Peñafiel, de 22 años, residente del cantón Jipijapa de la provincia de Manabí, estudiante y próxima a titularse de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la ULEAM. En todo su proceso de estudio ha mostrado su compromiso por mejorar y desarrollar cada día más sus conocimientos en las diferentes áreas que el trabajo social acarrea, con la finalidad de en un futuro transmitir e implementar aquellos conocimientos a las poblaciones que lo necesiten.

Mediante las diferentes etapas que ha logrado alcanzar en su proceso académico están las practicas preprofesionales que invocaron ese espíritu de ética y moral. Además, es una persona resiliente, con ímpetu de adaptabilidad a los cambios que se le presenten.

Es importante destacar, la investigación actual sobre equidad de género en "Fresh Fish" mediante estudios teóricos y experiencia práctica, se manifiesta en el respeto a la confidencialidad y la dignidad de los participantes.

Consideraciones Éticas

Dentro de esta investigación se considera importante tomar en cuenta los aspectos éticos ya que de esta manera se protegerá la privacidad de las personas a investigar. En primer lugar, la investigadora brindo un consentimiento informado a las personas que participaron con la entrevista para que así se pueda comprender plenamente el propósito del estudio, y así mismo de qué manera se utilizaran sus datos e información brindada, generando confianza, para no ocasionar algún tipo de incomodidad o daño emocional o psicológico. Por otro lado, se garantizó la confidencialidad, para así evitar alguna repercusión laboral o social negativa.

Capítulo IV: Análisis de Contenido

Análisis Descriptivo

Entrevista a los Trabajadores Sociales de la Empresa

En el presente trabajo de investigación con el tema programas de intervención social y su influencia en la equidad de género en la empresa Fresh Fish, se realizaron entrevista a colaboradores hombres y mujeres que conforman la entidad y en primer instancias al personal administrativo como los trabajadores sociales que forman parte del departamento de desarrollo organizacional, ya que es de aquí donde se iba a evidenciar la mayor información fundamental para llevar a cabo la investigación.

En primer lugar, de acuerdo con los resultados de las entrevistas que se aplicó a los trabajadores sociales se logró obtener que las funciones prioritarias que ellos manejan para promover y fortalecer el bienestar laboral giran en torno a la creación de cultura de respeto y no

discriminación. La licenciada en trabajo social, quien es la encargada de talento humano y el licenciado en trabajo social representante del área de bienestar social de la empresa, enfatizan la importancia de la convivencia armónica entre los colaboradores, sin importar sus diferencias en orientación sexual, género, discapacidad, rasgos culturales, ideologías. Y que desde los diferentes roles que cumplen buscan establecer un ambiente donde la comunicación y la confianza sean pilares fundamentales. Tal como lo menciona la asistente de talento humano *“Siempre aquí se promueve la capacitación, la ayuda social y la escucha activa hacia el colaborador”*. Esto se logra a través de la mediación en conflictos y el apoyo constante de supervisores y jefes, quienes actúan como enlaces para asegurar que el personal se sienta escuchado y respaldado. De la misma manera el licenciado de bienestar social refuerza esta idea al afirmar que para crear un ambiente de cultura y conciencia *“el personal debe respetar, para crear un buen ambiente laboral, y para que no caigan en temas como la desigualdad de género, discriminación y otros temas de riesgo psicosocial”*.

Por otro lado, mencionando el tema de la articulación de políticas de equidad de género dentro de la empresa, se logró evidenciar que se manifiesta a través de un enfoque integral que combina la capacitación constante y la implementación de normativas claras para fomentar una cultura de respeto. Ambos profesionales resaltan la capacitación como la base para sensibilizar a las personas y asegurar que las directrices y políticas sean comprendidas. Es así como la licenciada de talento humano enfatiza *“las capacitaciones nos ayudan bastante a orientar al personal. Creo que eso es una de las principales cosas que nosotros hacemos para que el personal nos escuche. Si nosotros no nos acercamos, no vamos a llegar a escuchar a la persona lo que tiene o lo que siente, porque muchas veces se restringe en contar las cosas, porque no hay un canal de ayuda o tal vez no hay un canal de confiabilidad”*. Fundamentando el criterio de la

licenciada, está la parte del licenciado de bienestar social quien expresa que hay limitantes o reglas internas que la empresa establece para penalizar cualquier tipo de abuso, discriminación entre géneros, *“una persona que esté discriminando, abusando de su género u otros temas relacionados, obviamente puede ser causa de una sanción o de llamarle la atención sea verbalmente si reincide de otra forma porque es algo grave”*.

De la misma manera, los entrevistados destacan las metodologías de intervención social como una fuente efectiva para promover la equidad de género y más que todo la sensibilización del personal, creando un puente entre la escucha activa, la mediación y una sólida retroalimentación mediante capacitaciones. Como bien destaca la licenciada cuando se habla sobre temas como la igualdad de género pueden surgir sesgos como burlas y que para ello *“Siempre manejamos estos problemas bajo un tino diferente y aquí la empresa tiene políticas, como políticas de respeto, políticas de confidencialidad, que eso sí lo manejamos desde el primer momento que entra el personal acá. Si ellos fallan una de las cláusulas que está dentro de ese acuerdo de confidencialidad, puede ser suspendido separado de la empresa”*. De tal manera el licenciado respalda que utilizan métodos fiables que forman los pensamientos de los colaboradores dentro de la empresa *“capacitamos, estamos también de persona a persona, repartimos trípticos, a la hora de crear conciencia se habla con la persona”*

Ahora bien, así como existen metodologías y métodos de intervención dentro de la empresa, estos también son evaluados para medir su efectividad, para ello la licenciada asistente de talento humano menciona que *“Siempre nos manejamos con encuestas acá porque eso nos indica si hay un alta o una baja o está en términos medios, en este caso la situación ante los compañeros”*. De la mano a las encuestas se encuentra el buzón de sugerencias y diversos canales de información como los teléfonos corporativos y uno de los puntos que más énfasis da

el licenciado de bienestar es el riesgo psicosocial, ya que *“es una herramienta muy útil porque hay preguntas abiertas y cerradas donde el personal se expresa facilitando una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los colaboradores”*. Mas allá de las metodologías, están los resultados los cuales los cuales nuevamente la licenciada menciona que dentro de la empresa *“No ha habido problemas mayores por de género, de desigualdad en esa parte, entre el compañero se apoyan, hay apoyo mucho en compañerismo. Pienso que todo fuera el problema de género es externo, Y aparte, muchas mujeres que quisieron optar por renunciar por respecto al hombre”*.

Otros de los temas importantes dentro de la investigación eran las herramientas que ayudaban a deconstruir sesgos de género en el proceso de reclutamiento y selección, que van de la mano con las metodologías de intervención. Los dos informantes destacan la importancia de crear un ambiente donde la comunicación sea abierta y bidireccional desde el primer contacto con el futuro empleado. Como lo menciona la asistente de talento humano *“la escucha es una de las principales cosas dentro de esta empresa”* lo que establece una base de confianza donde el personal se sienta seguro para expresar sus inquietudes. De la misma manera el licenciado Carlos complementa la información mencionando que *“a la hora de reclutar, siempre damos inducciones. Después de las inducciones, nosotros promovemos nuestros canales de información para que la gente pueda tener la confianza de expresarse”*. Para que así el nuevo ingreso pueda denunciar cualquier situación irregular o sesgo.

Por último, ambos entrevistados comparten ideas como la importancia de la intervención social, mediante el fomentar la confianza, establecer canales de comunicación accesible y demostrar una capacidad efectiva de resolver anomalías. Así como enfatiza la asistente de talento humano *“aquí hay mucha confianza en el personal con nosotros”*, a esto se suma el licenciado

quien refuerza la idea al afirmar que la intervención social *“Es primordial porque el tema social es un tema que no tiene límites a la hora de comunicar. Por ejemplo, si a mí me estás sucediendo un tema dentro del área que estoy sufriendo de un abuso sexual, un acoso, de esta naturaleza. Entonces, a través de los canales de comunicación tiene la libertad de expresarse o a través de persona a persona”*. Esto ha llevado a que el personal tenga un buen ambiente laboral y consideren importantes temas como la igualdad de género.

Entrevistas a Colaboradores Varones

Como parte de los resultados están las versiones de los 4 colaboradores entrevistados, de las diferentes áreas y con diversos años de trayectoria en la empresa.

El clima laboral referente al trato equitativo entre varones y mujeres es percibido de manera consistente como positivo y equitativo por los colaboradores. Todos coinciden en que no hay distinción de género en el trato que se da diariamente. F.C con 16 años de experiencia dentro de la empresa, afirma que *“Para mí es una cosa normal tratar a todos por igual, porque realmente para todo hay que saber, como por ejemplo ayudarlo también a la persona que no sabe. Ellos van allá y me preguntan cómo se hace esto, yo le digo así, enseñándole lo mejor que puedan. Pero yo no tengo ninguna dificultad para hablarles a la mujer y el varón, no hay distinción”*. Esto resalta una cultura de apoyo mutuo y enseñanza, donde el género no es una barrera para el aprendizaje o la colaboración. De manera similar, H.Z de área de corte, describe el trato equitativo como *“50-50 para ambos. Cómo en cosas de hacer fuerza a una mujer no lo va a enviar. Pero Claro, no es que se la hace menos por disminución o por fuerza, sino más bien para cuidar su integridad”*. Otro colaborador, como lo es R.M, del área de recepción de pesca menciona que su área específica no cuenta con compañeras mujeres debido a la naturaleza física

del trabajo, sin embargo, aclara que eso no quiere decir que limiten a las mujeres de esta área, más aún enfatiza que *“si hablamos en la empresa en general si considera que hay equidad”*.

Por otro lado, los colaboradores entienden y definen que la equidad de género predomina en la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres sin discriminación. En cuanto al conocimiento de las políticas específicas, hay una coincidencia general en que, si bien no todos pueden citar una política exactamente, sin embargo, saben que existen medidas y sanciones contra el irrespeto y la discriminación. R.M admite no saber *“pero sí sé que si existiera algún caso de estos hubiera sanciones”*, así mismo H.Z menciona que la empresa si ha aplicado políticas que *“sancione, al colaborador que falte el respeto a un compañero, superior o falte a alguna otra norma dentro de la empresa de dos a más veces”*. Y así mismo, el colaborador de producción fundamenta lo dicho por los otros colaboradores, en base a la aplicación de las políticas de la empresa que *“la empresa no le cierra las puertas a nadie a menos que falte a aquellas y más aún si es sobre este tema”*.

De la misma manera, existe una amplia coincidencia entre todos los entrevistados sobre la implementación de programas de intervención social relacionados con la equidad de género, principalmente a través de las capacitaciones, charlas y talleres continuos. Además, todos los colaboradores afirman a ver participados en este tipo de actividades, tal como lo menciona F.C *“Sí, sí cada cierto tiempo asistimos a charlas, que nos brindan información de diversos temas”*, a este tema se relaciona la respuesta de R.M con 13 años en la empresa confirma que *“en el trayecto de mis años trabajando en la empresa he estado presente en las muchas capacitaciones que la empresa nos brinda muy seguido”*, lo que indica una regularidad en estas intervenciones. Muy aparte de los programas que maneja la empresa, los colaboradores mencionan otros mecanismos de apoyo, como lo menciona el colaborador de producción *“muy seguido recibimos*

capacitaciones y nos hablan sobre muchos temas que nos ayudan mucho, a más de eso también nos explican que si llegásemos a presenciar algún problema podemos acudir a trabajo social o al buzón de opiniones que hay". Esta opinión da a entender que la empresa no solo educa, sino que también ofrece canales para el reporte y la resolución de situaciones que llegaran a atentar contra la equidad. Y así es como se llega a considerar que todos los programas de intervención son una parte integral de la cultura organizacional dentro de la empresa.

Por lo consiguiente los colaboradores coinciden en que los programas están llevando a cabo con eficacia, ya que mencionan que está claro en el diario vivir, por la mejoría en la comunicación y el ambiente general de respeto dentro de la empresa. F.C observa que *"Sí, por ahorita sí se ve que ya están haciendo mejor el resultado porque realmente hay más comunicación. Cuando hay comunicación, ahí resulta bueno"*. Reforzando este criterio R.M el menciona que los programas han sido efectivos *"porque a nosotros como trabajadores nos ayudan a estar informados"* lo que sugiere que la información provista en las capacitaciones se traduce en una mayor conciencia y un mejor comportamiento. Por su parte, H.Z declara con convicción que *"Yo creo que sí porque en la actualidad no he visto desigualdad, acoso, discriminación. Siempre se ha mantenido con el respeto y el orden que debe de ser"*. Esta afirmación es un fuerte indicador de que las capacitaciones están logrando su objetivo de prevenir y erradicar comportamientos discriminatorios. Finalmente, el colaborador del área de producción también percibe un impacto positivo, ya que *"entre compañeros se puede presenciar porque las diferentes actividades nos fomentan respeto, unión, trabajo en equipo y el ambiente en la empresa es muy tranquilo"*. La coherencia en las respuestas de los entrevistados es notable, todos perciben una mejor continua en el clima laboral en torno a la equidad.

En cuanto a la existencia de otros factores que influyen en la equidad en la desigualdad de género, la mayoría de los colaboradores entrevistados coinciden en que, si existen, pero enfatizan que su impacto se percibe principalmente fuera de la empresa. Tal como lo explica H.Z quien es explícito al señalar que *“las ideologías de las otras personas pueden influir en el acoso, en la discriminación entre hombres y mujeres y la larga influyen estos factores en los diferentes ámbitos que la persona ejecute”*. Esto sugiere una conciencia de que las normas sociales y culturales externas pueden permear el comportamiento individual. Otro de los criterios dados fue el del colaborador de producción, quien afirma que *“lo que es social, fuera de la empresa, si existe esa, en el barrio, sus hogares “Sí, eso, muchas veces puede ocasionar que el colaborador traiga sus problemas a la empresa”*, lo que resalta como las dinámicas externas pueden impactar el estado de ánimo y potencialmente las interacciones dentro del lugar de trabajo.

Y en torno al género que más destaca dentro de la empresa hay respuestas que reflejan variación y percepción de equilibrio, F. C con más años en la empresa, afirma que *“por ahorita hay más mujeres que hombres”*. Sin embargo, los otros tres entrevistados tienen a señalar una mayor equidad o incluso la dificultad de determinar un género predominante, R.M por ejemplo indica que podría inclinarse por los hombres, pero concluye *“Podría decirle que hay más hombres, pero la verdad es muy complicada porque los dos se ven por igual dentro de la empresa”*. Lo que refleja que, a pesar de las posibles diferencias numéricas en ciertas áreas, el valor y la contribución de ambos géneros son equivalentes.

Entrevistas a Colaboradores Mujeres

Este apartado esta la versión de las colaboradoras de la empresa, basándose en las experiencias vividas durante el tiempo laborado y las áreas a las que pertenecen.

No muy apartado a los criterios de los colaboradores varones, las mujeres consideran en su mayoría que no hay favoritismo ni igualdad, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo. La supervisora de salmón, con 3 años de experiencia afirma “En el área que yo estoy, que es Salmón, no hay desigualdad, todos somos iguales, considerando un punto importante la colaboración de ambos géneros porque cada mesa de trabajo es un equipo entre mujer y hombre”. Esta idea se replica en la versión de una colaboradora de la misma área, quien señala que *“porque los hombres hacen lo que a ellos les pertenece y nosotros mujeres de igual”* esto da a entender la complementariedad de roles en lugar de una jerarquía de género. De la misma manera están las colaboradoras con menor tiempo en la empresa con 2 y 3 meses, mencionando que hay un trato equitativo. Sin embargo, la colaboradora del área de producción introdujo un matiz importante, al mencionar que el *“El varón siempre hace el trabajo que más de fuerza, de peso y la mujer siempre es el trabajo de habilidad. Por ejemplo, en procesos varios siempre donde se necesita rapidez, ponen a mujeres, pero ya en la parte de fuerza siempre ponen a varones para que el trabajo sea en equipo”*. Además, es la única que reconoce la posibilidad de que *“a veces hay compañeros que son un poco altaneros, pero siempre cuando hay esto, la persona se acerca a la parte del recurso humano para que le haga llamado de atención si la persona ya no cambia, lastimosamente se separa de la empresa porque uno no puede trabajar en un ambiente laboral que no sea sano.*

La definición de la equidad de género fue definida como *“la igualdad de sexo entre masculinos y femeninos sin distinción en alguno”* por la supervisora del área de salmón, de la misma manera la colaboradora de la misma área define como *“La igualdad entre hombres y mujeres”*. En cuanto al conocimiento de las políticas se evidenció una coincidencia general en que la empresa cuenta con mecanismos para garantizar esa equidad, aunque no siempre se

mencionen exactamente. La supervisora de salmón afirma que *“la empresa respalda, a los hombres y mujeres fomentando el respeto, unión comunicación y estableciendo límites para casos como estos”*. Mientras que la colaboradora de producción detalla que las políticas dentro de la empresa están fomentadas por el respeto, la responsabilidad, el trato mutuo y resalta la existencia de *“una persona encargada que siempre está ahí, pendiente de que no se vulnere ningún tipo de respeto de ambas partes”* y bueno las colaboradoras nuevas desconocen un poco las políticas, lo que ocasiono sus respuestas limitadas.

De la misma manera, se cuestionó sobre los programas de intervención social a lo que las entrevistadas coincidieron principalmente con las capacitaciones o charlas periódicas. La supervisora de salmón afirma que *“siempre hay capacitaciones sobre el tema de equidad de género y otros temas Ahora, último, hubo una encuesta sobre el riesgo psicosocial y ahí nos hablaron una vez más sobre este tema”* esto demuestra la regularidad y la variedad de formatos de intervención de la empresa a los colaboradores. La colaboradora de producción coincide plenamente al decir que *“aquí en la empresa cada cierto tiempo nos dan charlas para que no haya algún tipo de diferencia, de discriminación en cuanto al género de cada persona a sus gustos. Entonces, siempre tratan de que cada cierto tiempo capacitarnos o recordarnos cosas de respeto con el cierto a eso”*. Por lo consiguiente las dos colaboradoras con menor tiempo en la empresa mencionan a ver participado en charlas, talleres y programas referentes a estos temas u otro tipo. Esto demuestra que la empresa mantiene una iniciativa activa y constante en la formación de su personal en temas de equidad de género.

Por otro lado, las colaboradoras coinciden enfáticamente en que los programas de equidad de género implementados por la empresa se han ejecutado de manera favorable, siendo efectivos y dando resultados favorables en el fomento de la igualdad. La supervisora del área de

salmón afirma que “Sí, si están dando resultados porque hay igualdad, no hay bullying, no hay maltrato, todos trabajan por igual fomentando el compañerismo. Cuando hay este tipo de casos, siempre yo como por parte de producción llevo lo que es a trabajo social”. Esto indico que las capacitaciones se traducen directamente en un comportamiento más respetuoso y colaborativo. De la misma manera la colaboradora del área de salmón valida la efectividad, indicando que “*Se han llevado a cabo de buena manera, y si han dado resultados. Es muy importante que capacite en talleres para los varones y mujeres. También seguirlos capacitando para que mejoremos. Y que la línea de equidad se siga dando dentro de la empresa*”. Una perspectiva más comparativa es a de la colaboradora de producción quien señala que, “*antes no lo hacían, se faltaba un poco más el respeto, más que todos los barones entre ellos. Pero ahora si tienen algún tipo de juego de confianza, lo hacen dependiendo del lugar y de las personas con las que están relacionados. Si hay mujeres, obviamente respetan un poco más*”, esta observación indica una transformación positiva en las dinámicas internas, donde la presencia femenina influye en un mayor autocontrol y respeto en las interacciones. Destacando la intervención del área de trabajo social en la resolución de conflictos.

Las interrogantes también mencionaban la influencia de los factores internos con la desigualdad de género, a lo que las entrevistadas coinciden en que estos factores si existen y pueden impactar el entorno laboral, aunque la empresa se esfuerce en mitigarlos. La supervisora de Salmon menciona que “*puede ser que entre hombres y mujeres choquen los pensamientos. Pero siempre con la comunicación se pueden arreglar cualquier caso que se dé*”. Esta respuesta clara, sugiere una conciencia de que las creencias individuales, moldeadas por el exterior, pueden generar fricciones. En la misma línea esta la colaboradora del área de ventas “*Claro, porque muchas veces nuestras ideologías hablan de nosotros y generan reacciones que pueden afectar*

diferentes ámbitos de nuestras vidas” por lo consiguiente la colabora de 3 años en producción, amplía esta perspectiva en señalar que “en diferentes aspectos de la vida, hay personas que tienes más y otras tienen menos tanto en lo físico, económico, porque si hablamos de la parte intelectual todas las personas somos capaces ya que” demostrando como en la empresa interviene para contratar estas influencias.

Finalmente al mencionar que genero más destaca en los cargos laborales dentro de la empresa, las respuestas muestran una percepción dividida, pero con una inclinación hacia la igualdad o una ligera ventaja femenina en ciertas áreas. La supervisora del área de salmón *“Pueden ser que los hombres, pero no hay mucha la diferencia entre mujeres o hombres, en sí, si hay igualdad entre mujeres y hombres”*. Una de las respuestas más fundamentadas es la colaboradora de producción al brindar más detalle *“Me inclino un poco más por el género femenino por que nosotras somos unas de las principales fuentes en al área de producción de la empresa, recalco que en todas las áreas la mayoría del personal es femenino, más que todo por las habilidades que uno como mujer tiene un poco más, como por ejemplo el sacado de espina en las variedades del pescado ya que ese trabajo es de rapidez y a la mujer se la hace un poco más fácil. Pero igual los dos géneros son apreciados y valorados por cada uno de los trabajos que desempeña”*. Esta observación destaco que las mujeres pueden sobresalir en tareas que requieren habilidad y rapidez. En síntesis, hay quienes ven una paridad, otros perciben una ligera inclinación hacia un género u otro según el área, siempre resaltando el valor y la apreciación de ambos.

Análisis y resultados de la ficha de observación

Como resultado de la observación directa realizada en la empresa, se revelo un panorama consistentemente positivo respecto a la equidad de género. Ya que la organización ha logrado

establecer una cultura laboral donde el respeto, la confidencialidad y la ausencia de discriminación son pilares fundamentales, fue notable observar cómo los colaboradores mujeres y hombres realizan sus labores llevándolas a cabo como una tarea en equipo por ejemplo en el área de Salmon, el proceso consiste trabajar en parejas ya que se basa en cargar canecas de pescados hacia los mesones lo cual lo realiza el hombre por ser trabajo de fuerza, junto a ello él también se encarga de quitar la piel al producto, para luego ser pasado a la colaboradora quien se encarga del desespinado. Lo que deja como observación que el trabajo es en conjunto para poder desarrollarse de manera favorable para ellos y la empresa.

Por otro lado, se constató que la distribución de roles entre hombres y mujeres es equilibrada ya que se basan en fuerza, habilidades, conocimientos y experiencias dentro de todas las áreas de la empresa. Cabe destacar, que el género femenino es quien lidera las filas de los cargos de supervisión de las áreas como de salmón, atún, procesos varios, bacalao y si hablamos dentro de los cargos administrativos, de la misma manera los roles se encuentran distribuidos y equilibrados entre hombres y mujeres como en el departamento de desarrollo organizacional, quien está liderado por una fémina o el departamento de calidad quien está liderado por un varón, así se puede constatar que no importa el género ni el puesto laboral para que destaque uno de los dos géneros.

La inclusión es uno de los principios de la empresa, no se enfoca en ver si esta persona tiene alguna discapacidad, etnia, cultura diferente, o incluso el género. Ya que dentro de la empresa es notable ver también a un porcentaje de colaboradores con alguna discapacidad, etnia, preferencias de género diferente, sin embargo, no hay discriminación o distinción alguna. Desde que se entra a la empresa se establecen límites y se explica mediante las inducciones las faltas que pueden existir en caso de cometer alguna falta ante un compañero o compañera de trabajo.

Para esto interviene la buena gestión activa del área de talento humano o el departamento de desarrollo organizacional en general.

De la misma forma, se evidencio dentro de la empresa que si hay iniciativas o acciones afirmativas hacia la equidad de género, como las capacitaciones, charlas, talleres cada cierto tiempo en torno a estos temas los mismos que si generan un impacto positivo y más aún son tomados en cuenta por los colaboradores tanto hombre, mujeres u otro personal con preferencia de genero diferente. Sin embargo, las barreras estructurales o culturales no dejan de existir, siendo desafíos mayormente externos como caso de mujeres que sufren diferencias de género dentro de sus hogares, siendo visible el aislamiento que estas llevan dentro del área de trabajo, y, por ende, estos casos ya son conocidos y notificados por la empresa. Dentro de la empresa este problema no es tan visible, pero no quiere decir que no exista, como por ejemplo existe un patrón de acoso por parte de ciertos colaboradores que a menudo con las miradas intimidan a las mujeres, en particular al personal de reciente ingreso. En caso de que exista algún problema de esta índole la empresa dispone de mecanismos para su abordaje, tales como la mediación con la o el trabajador social del departamento y más aún se interviene con aplicación de políticas internas como el sancionar, con despidos, multas sobre el colaborador.

Por otro lado, se considera que no existen limitaciones que las mujeres enfrenten para acceder a oportunidades laborales o de liderazgo, por que si hablamos desde los procesos de reclutacion y selección para algún cargo laboral, se pudo mencionar un caso muy específico tal como paso en el caso de contratación de un personal para el área de calidad, donde se tomaron en cuenta los conocimientos y experiencias mas no el género, , de las mismas forma pasa con los ascensos dentro de la empresa estos se guían a los mismos patrones, no mediante el sesgo de considerar un genero mejor que otro.

Para brindarle sostenibilidad a estos mecanismos principales se logró apreciar que se promueve la comunicación activa, la cual es muy frecuente de parte de los trabajadores sociales con los colaboradores para mantenerse al tanto de anomalías o sugerencias que tengas, así mismo, se evidencio las capacitaciones periódicas sobre temas afines y otro de los mecanismos más dinámicos es el uso de los canales de retroalimentación interna los cuales son utilizados como estrategias que contribuyen a mantener un clima laboral sano y a que el personal se sienta valorado y escuchado como lo es el buzón de voz, el teléfono corporativo, el correo anónimo.

Análisis Concluyente

En síntesis, de las entrevistas realizadas para fundamentos de la investigación se apreció una percepción mayormente positiva y consistente respecto a la equidad de género y el clima laboral en la empresa. Los colaboradores y trabajadores sociales con los diferentes años de labor en la empresa coincidieron en que el trato entre hombres y mujeres es equitativo y respetuoso. Se valora especialmente la colaboración y el trabajo en equipo, donde las diferencias de género no son vistas como barreras, si no como oportunidades para complementar habilidades, asignando tareas según la fuerza y destreza, en lugar de discriminación.

Es así como se consideró que la empresa ha logrado esta percepción positiva a través de una sólida implementación de programas de intervención, principalmente las charlas y capacitaciones. Además, se dio un reconocimiento generalizado de estos programas, los cuales son percibidos como efectivos para fomentar el respeto, mejorar la comunicación y prevenir la discriminación. Aunque los entrevistados no pudieron citar políticas específicas, si fueron consientes de la existencia de normativas y sanciones contra el irrespeto, y de canales como el buzón de sugerencias o el contacto con el área de trabajo social o desarrollo organizacional para reportar cualquier anomalía.

Por otro lado, como análisis de la observación realizada se fundamenta que la empresa proyecta una imagen de compromiso genuino sobre la equidad de género, logrando que sus programas de intervención social se introduzcan en un ambiente laboral percibido como justo e inclusivo por colaboradores de ambos géneros. Si bien se reconoció que factores externos como sociales, culturales, económicos pueden influir en la desigualdad de género fuera del ámbito laboral, sin embargo, la empresa ha logrado mitigar su impacto dentro de sus instalaciones. Además, se pudo constatar que la confianza en el equipo de trabajo social y la resolución efectiva de conflictos son pilares fundamentales que refuerzan la percepción de un ambiente justo. En cuanto a la representación en cargos laborales, la opinión se dividió entre una visión de igualdad y una ligera predominancia femenina en áreas que requieren habilidad, o masculina en tareas de fuerza, lo que dio a entender la distribución basada en capacidades. De manera general se puede concluir mencionando, que la empresa Fresh Fish presenta un modelo donde la intervención social y las políticas internas han cultivado un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Limitaciones

La investigación sobre los programas de intervención social y su influencia en la equidad de género en la empresa Fresh Fish, enfrente desafíos operativos significativos que dificultaron la recolección de datos.

En primer lugar, se presentaron dificultades para coordinar las entrevistas con los colaboradores. Debido a sus funciones y la rigurosidad de los horarios de la empresa, el tiempo de los colaboradores es limitado, lo que fue un reto conseguir que logran ausentarse con facilidad a sus puestos y participar en la entrevista.

De tal manera, para no interferir con la productividad de la empresa ni afectar las horas de trabajo de los colaboradores, las interacciones con los participantes debieron realizarse aprovechando los breves momentos de descanso o aquellos momentos que no implicaron una pérdida de tiempo recuperable para la empresa.

Consecuentemente, las entrevistas fueron llevadas a cabo en un tiempo reducido, sin embargo, necesario para garantizar la colaboración y obtener la información requerida y así mismo minimizar el impacto de las operaciones diarias de los colaboradores y la empresa.

Recomendaciones

Los hallazgos de las entrevistas realizadas tanto al personal de trabajo social y colaboradores de diversas áreas revelan un entorno laboral con una fuerte base de equidad de género, impulsada por programa de intervención social. Para seguir consolidando y potenciar estos programas y sus contenidos es fundamental presentar recomendaciones:

En primer lugar, es importante seguir fortaleciendo la concientización sobre las políticas de equidad y sus canales de información, porque a pesar de la percepción positiva que se obtuvo sobre la equidad y las políticas que la respaldan dentro de la empresa, existen colaboradores que no las conocen como tal, para ello se propone formalizar y difundir activamente las políticas de equidad con ejemplos claros, asegurando que cada colaborador comprenda a cabalidad su concepto.

De la misma manera, es importante seguir enfatizando la existencia y el uso de los canales de reporte, como lo es el buzón de sugerencias, los teléfonos corporativos y el contacto directo con el trabajo social o el departamento de desarrollo organizacional.

Por lo consiguiente, es esencial desarrollar programas específicos que ayuden a abordar factores externos de desigualdad. Porque como se constató en los resultados existen factores

externos que pueden influir en la desigualdad de género y ser llevados al entorno laboral, claro está que la empresa ha tratado de mitigar su impacto interno, pero no deja de ser importante diseñar e implementar talleres o charlas complementarias que aborden estos desafíos y deconstruir estos sesgos externos.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, P. (02 de Junio de 2015). *Psicología y Mente*. Obtenido de Psicología y Mente:
<https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>
- Beneito, P., & García, J. (18 de Julio de 2019). *Nothing is Free*. Obtenido de Nothing is Free:
<https://nadaesgratis.es/admin/mujeres-durante-la-industrializacion-salarios-y-tasas-de-mortalidad-en-alcoy-1860-1914>
- Caus, N. (26 de Junio de 2020). *Manos Unidas- Servicios Centrales*. Obtenido de Manos Unidas:
<https://www.manosunidas.org/observatorio/pobreza-mundo/pobreza-genero>
- Cazau, P. (30 de abril de 2009). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet:
<file:///C:/Users/USER%201/Downloads/Dialnet-CategorizacionYOperacionalizacion-2880797.pdf>
- Cobb, S. (1976). El apoyo social como moderador del estrés vital. En S. Cobb, *Medicina Psicosomática* (págs. 300- 314). Providence, Rhode Island. Obtenido de
https://journals.lww.com/bsam/abstract/1976/09000/social_support_as_a_moderator_of_life_stress.3.aspx
- Constitución de la Republica del Ecuador . (2008). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Costa, M. (1987). LOS PROGRAMAS DE INTERVENCION SOCIAL: CRITERIOS DE PERTINENCIA Y ESTILOS DE INTERVENCION. *Papeles del psicologo* , vol.31(núm.31). Obtenido de

<https://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=330#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20Programas%20de,%2C%20marginaci%C3%B3n%20...%20>

Cruz, F., Jimenez, G., Martin, M., Viveros, M., & Ramirez, Y. (15 de Mayo de 2016). *El sitio de ESEM*. Obtenido de Colegios de Bachilleres : <https://elsitiodeesem.wordpress.com/>

Cubillas, I. (26 de 05 de 2015). *Crimina Centro para Estudio y la Prevencion de la delincuencia*. Obtenido de Crimina Centro para Estudio y la Prevencion de la delincuencia : <https://crimipedia.umh.es/topics/interaccionismo-simbolico/>

Declaración Universal de Derechos Humanos. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Diáz, L. (Enero de 2011). *Facultad de Psicologia Unam*. Obtenido de Facultad de Psicologia Unam: https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf

Escobar, D. (21 de Diciembre de 2023). *Repositorio Unitec*. Obtenido de Repositorio Unitec: <https://repositorio.unitec.edu/server/api/core/bitstreams/c015b35e-0d99-489c-a81e-d2e280d5e966/content>

Fuster, D. (Abril de 2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, vol.7(núm.1), pp. 201 - 229. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010#:~:text=Se%20fundamenta%20en%20el%20estudio,m%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20lo%20cuantificable

Garcia, M., Martinez, C., Martin, N., & Sánchez, L. (4 de Junio de 2009). *Uca.edu*. Obtenido de Uca.edu: http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf

Garcia, N. (06 de 03 de 2018). *Ayuda en Accion*. Obtenido de Ayuda en Accion: <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/>

Hernandez, G. (26 de Junio de 2023). *UAEH Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Obtenido de UAEH Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://definicion.de/metodo-analitico/>

Hernandez, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales* (Vol. Tercera Edición). Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica. Obtenido de <https://vinv.ucr.ac.cr/es/publicaciones/estadistica-elemental-para-ciencias-sociales>

Hulatt, L. (24 de 09 de 2024). *StudySmarter*. Obtenido de StudySmarter: <https://www.studysmarter.es/resumenes/derecho/criminologia/programas-preventivos/>

Instituto Europeo de Educacion. (6 de Febrero de 2023). *Instituto Europeo de Educacion*. Obtenido de Instituto Europeo de Educacion: <https://ieeducacion.com/intervencion-psicoeducativa-metodos-ventajas/>

Ley Organica para Impulsar la Economía Violeta. (20 de Enero de 2023). Obtenido de https://www.uasb.edu.ec/observatorio-pyme/wp-content/uploads/sites/6/2023/02/Ley-Organica-para-Impulsar-la-Economia-Violeta_.pdf

Lima, A. (2020). *Repositorio Flacsoandes*. Obtenido de Repositorio Flacsoandes: https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17213/1/MGPI_II_ANTONELLA_LIMA.pdf

Mantilla, S. (2017). *La revictimización como causal de silencio de la víctima*. *Revista de Ciencias Forenses de Honduras*. Obtenido de <https://www.mp.hn/Forense/wp-content/uploads/2020/01/RCFH1-2-2015.pdf#page=6>

Martínez, O. (24 de Mayo de 2024). Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. *AranduUtic, Vol. 11*(núm. 1), 77-95. Obtenido de <https://www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/179/304>

Naciones Unidas . (s.f.).

Naciones Unidas. (s.f.). Obtenido de <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20adem%C3%A1s,productividad%20y%20el%20crecimiento%20econ%C3%B3mico>.

Objetivo de Desarrollo Sostenible. (s.f.). Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

OIT. (s.f.). *Organizacion Internacional del trabajo*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

Okuda, M., & Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *SciELO*, 34(1), 8; 12. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

Ortega, C. (s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion->

documental/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20documental%20es%20una,%2C%20peri%C3%B3dicos%2C%20bibliograf%C3%ADas%2C%20etc.

OXFAM International. (2023). *OXFAM International*. Obtenido de OXFAM International:

<https://www.oxfam.org/es/que-hacemos/temas/justicia-de-genero-y-derechos-de-las-mujeres>

ParlAmericas. (16 de Febrero de 2018). *ParlAmericas.org*. Obtenido de ParlAmericas:

https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality_es.pdf

Platero, R. (05 de 12 de 2012). *Proyectocuerdas*. Barcelona: edicions bellaterra. Obtenido de

<https://proyectocuerdas.hypotheses.org/files/2012/12/intersecciones-portada-e-indice.pdf>

Reina, L. (10 de Agosto de 2024). *Repositorio Uleam*. Obtenido de Repositorio Uleam:

<https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/5529/1/ULEAM-TS-0125.pdf>

Soto, M. (13 de Julio de 2014). *Prezi*. Obtenido de Prezi: [https://prezi.com/uinnphpdjtuz/la-](https://prezi.com/uinnphpdjtuz/la-ficha-de-observacion/)

[ficha-de-observacion/](https://prezi.com/uinnphpdjtuz/la-ficha-de-observacion/)

Torrez, M. (6 de Abril de 2024). La disciplina de trabajo social y su intervención en la violencia

de genero. *Criterio. Revista Multidisciplinaria, Vol. 4*(No. 6), 48 - 58. Obtenido de

<https://revistacriterio.org/index.php/criterio/article/view/108/289>

Unicef. (2019). *Unicef*. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Unicef. (s.f.). *Unicef America Latina y el Caribe*. Obtenido de Unicef America Latina y el

Caribe : <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Unir. (27 de Febrero de 2022). *Universidad en Internet*. Obtenido de Universidad en Internet :

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/modelo-intervencion-trabajo-social/>

Unir. (05 de 12 de 2023). *La Universidad en Internet*. Obtenido de Unir La Universidad en

Internet: <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/proyectos-intervencion-social/#:~:text=Un%20proyecto%20de%20intervenci%C3%B3n%20social,su%20propio%20proyecto%20de%20vida.>

UNIR. (2023). *Unir* . Obtenido de [https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/proyectos-intervencion-](https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/proyectos-intervencion-social/#:~:text=Un%20proyecto%20de%20intervenci%C3%B3n%20social,su%20propio%20proyecto%20de%20vida.)

[social/#:~:text=Un%20proyecto%20de%20intervenci%C3%B3n%20social,su%20propio%20proyecto%20de%20vida.](https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/proyectos-intervencion-social/#:~:text=Un%20proyecto%20de%20intervenci%C3%B3n%20social,su%20propio%20proyecto%20de%20vida.)

Unir. (22 de Febrero de 2024). *La Universidad en Internet*. Obtenido de Unir La Universidad en

Internet: <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/accion-social/#:~:text=El%20concepto%20de%20acci%C3%B3n%20social,presentes%20o%20esperadas%20como%20futuro%E2%80%9D.>

Villa, S. (18 de Abril de 2024). *Repositorio Usta*. Obtenido de Repositorio Usta:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/54697/2024sofiavilla.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Anexos

Cuestionario de Entrevista

Anexo 1

Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024- 2025.

Cargo o puesto laboral: Trabajadora Social

Tiempo laborando:

1. **¿Cuáles son las funciones prioritarias que usted como trabajador social realiza para promover y fortalecer el bienestar laboral en la empresa?**

Pues yo estoy laborando actualmente en la empresa Fresh Fish. Como tal, soy asistente de talento humano, pero también apoyo en este caso, en muchas ocasiones, al compañero que está en el área del bienestar social, acá en la empresa, que es el licenciado C.Á. Por ende, nosotros con lo general, siempre tratamos de que el colaborador se lleve bien con las demás personas de su ámbito, porque creo que lo principal dentro de algo laboral es no discriminar.

Lo importante es que si hay personas dentro de su misma área que tenga diferencia o tenga una orientación sexual muy diferente o tenga otros rasgos muy diferentes, o una discapacidad o por otras cosas, lo común en una empresa, siempre sea el respeto que sea lo principal.

De allí, más que todo, siempre la ayuda de nosotros son los supervisores y los jefes, porque de ahí también uno en este caso tiene el apoyo para poder nosotros llegar a ser colaboradores. El colaborador también tenga la confianza en que nosotros vamos a brindarle una información de manera diferente.

Por eso siempre aquí se promueve la capacitación, la ayuda social y la escucha activa hacia el colaborador, siempre se hace esa situación ante alguna situación diferente que llegue a

pasar entre los colaboradores, pero nosotros siempre tratamos de promover esas puntas hasta la cabeza de mencionar.

2. Desde su experiencia, ¿desempeña alguna función que le permita articular políticas de equidad de género con las prácticas organizacionales en la empresa?

Ya, por lo general, nosotros siempre es las capacitaciones, aparte de las capacitaciones nos ayudan bastante a orientar al personal.

Creo que eso es una de las principales cosas que nosotros hacemos para que el personal nos escuche. Si nosotros no nos acercamos, algo lógico, si nosotros nos nos acercamos bajo una capacitación, más que todo, no vamos a llegar a escuchar a la persona lo que tiene o lo que siente, porque muchas veces se restringe en ellos en contar las cosas, porque no hay un canal de ayuda o tal vez no hay un canal de confiabilidad que tiene que ver entre el colaborador, entre también el profesional que en este caso está acá, siempre cuando hay un problema de esta altura o alguna situación que tratamos de hacer es conversar con una parte y la otra parte, es decir primero mediar para luego negociar nosotros para que lo que haya pasado el problema entre las personas que están inmiscuidas dentro de esa situación, pues en este caso hablar con ellos para que su situación sea ligada de otra forma y que sea mejorada, porque después de eso pueden haber problemas dentro de los compañeros, siempre las capacitaciones que se ha promovido acá, que yo tengo conocimiento del compañerismo, el respeto hacia entre los demás, ante las áreas como tal, o sea esa parte social si se ha promovido bastante acá.

3. ¿Qué metodologías de intervención social se aplican y se ha identificado que sean más efectivas para promover la equidad de género y la sensibilización del personal dentro de la empresa?

Por lo general, nosotros lo que hemos hecho acá, como yo le digo, que para mí eso es lo primer día de las capacitaciones, la escucha activa, también nos hemos ayudado bastante nosotros en el defender también muchas veces el derecho de la persona acá, no tratamos tampoco de decir eso es culpa o la culpa del otro, ah otra cosa también, no más que un modelo, pero sí un proceso de lo algo social, como es primero escucharlos, luego ser mediadores, porque eso es un trabajador social, un mediador, porque la primera parte la escuchamos, y la segunda parte también, y entramos nosotros como mediadores para que tenga una negociación ante una situación como esta.

Cuando hablamos de equidad de género es una situación muy delicada porque muchas personas llevan a la discriminación y a la burla. “Siempre manejamos estos problemas bajo un tino diferente y aquí la empresa tiene políticas, como políticas de respeto, políticas de confidencialidad, que eso sí lo manejamos desde el primer momento que entra el personal acá. Si ellos fallan una de las cláusulas que está dentro de ese acuerdo de confidencialidad, puede ser suspendido separado de la empresa”. porque ya hay una, algo que deben de tener como tal ellos para que sepan cuáles serían las situaciones y llegan a pasar alguna falta de respeto ante los compañeros.

4. ¿Qué indicadores utiliza para evaluar la efectividad de los programas actuales sobre equidad de género, y qué brechas identifica en su implementación?

Por lo general, aquí son las encuestas, las encuestas nos ayudan a indicar lo mayor hacia lo menor, en este caso, de alguna situación que esté pasando.

Siempre nos manejamos con encuestas acá porque eso nos indica si hay un alta o una baja o está en términos medios, en este caso la situación ante los compañeros. Porque aquí siempre yo menciono, en una empresa, aunque sea pequeño o sea grande, siempre se vele que un comentario

extenderse hacia otras personas, pero siempre por lo general nosotros nos mantenemos en esa parte.

Siempre están en las capacitaciones, las encuestas. Aquí se le toma muchísimo, muchísimo el parecer del personal, muchísimo. Y hacemos que ellos se sientan escuchados. Si no van hacia el licenciado Carlos, van hacia mí.

Hay muchos temas más dispersos acá, aparte de la diversidad, la orientación sexual diferente, en este caso. Entonces todas esas partes sí se manejan aquí. No hemos tenido problema nosotros en una orientación sexual, porque quizás hay personas que sí saben que son de otro género y otras que no, pero nosotros hemos identificado, pero se mantiene el respeto entre el compañero.

Además, no ha habido problemas mayores por de género, de desigualdad en esa parte, hay apoyo y mucho compañerismo. Pienso que todo el problema de género es externo, y aparte, muchas mujeres quisieron optar por renunciar por respecto al hombre.

5. ¿Como trabajador social que herramientas pedagógicas emplea en la formación del personal para deconstruir sesgos de género en procesos como reclutamiento y selección del personal?

Eso es uno de los principales, reclutamiento. Aparte del reclutamiento, hay una situación diferente aquí con nosotros, que yo siempre digo que la escucha es una de las principales cosas dentro de esta empresa.

Sí hay personas de orientación sexual diferente aquí, solo que sí se ha mantenido en sigilo que le llaman acá, sí se ha mantenido bastante. Entonces ni ese no tiene más problema. Hemos siempre problemas porque problemas por cosas pequeñas, pero siempre han sido escuchados y siempre lo que nosotros hacemos aquí es que llamamos una parte.

escuchamos esa parte, viene la otra parte, escuchamos esa parte, y que hacemos un enfrentamiento, no un enfrentamiento imperial, sino un enfrentamiento a que se pueda concientizar entre ellos.

6. ¿De qué manera la intervención social puede contribuir a mejorar la percepción del personal sobre las políticas y programas de igualdad de género existentes en la empresa?

Más bien entre nosotros acá, siempre digo que aquí hay mucha confianza en el personal con nosotros, porque más que todo con el licenciado C.A. Es la confianza que hay entre colaboradores porque saben que muchas veces sí ayudamos a solucionar los problemas que pasan entre ellos.

Eso viene siendo una resolución de problemas, entre nosotros mismos como colaboradores a ayudarnos. Lo importante y lo más esencial de aquí es que es una empresa pequeña y se puede mover fácilmente el trabajador social al que pueda escuchar uno a uno.

Aunque hay 400 personas dentro de esta empresa, nosotros sí nos podemos disolver entre ayudarlos y escucharlos. A veces hay afinidad por escuchar a Carlos, escuchar a los que yo los escuché. Muchas veces sí ha ayudado a personas que han mejorado la situación con los compañeros.

Hay otros compañeros que han optado mejor por renunciar y retirarse para tener problemas a después de alguna situación. Pero de ahí nosotros hemos llevado muy bien con el personal, no estoy por comentar al personal, el personal le va a mencionar porque sí hemos tenido bastante ayuda, hemos promovido bastante, bastante es la actividad que ellos tengan, como por ejemplo la actividad que aquí hay bastante.

A veces yo voy en contra de eso porque colaborar no siempre tiene al 100% la razón, pero siempre se ha manejado, aunque no me guste, a veces hay que escuchar. Y esas personas ya han tenido problemas, pero se ha podido entre nosotros llevar un conceso.

Y por eso también aparte de este departamento que se llama talento humano también es un departamento de desarrollo organizacional. Organizacional es organizar todo desde el primero hasta el final, administrativo hasta operativo.

Entonces en los operativos se sienten a gusto, se sienten a gusto. Muchas veces hemos tenido problemas por otras cosas no graves, pero en comodidad. Pero de ahí no hemos tenido problemas con aquellos. Sí hay como le digo orientación sexual de diferentes maneras, pero se ha mantenido bajo perfil bajo y se ha trabajado bien.

Anexo 2

Cargo o puesto laboral: Trabajador Social

Tiempo laborando:

- 1. ¿Cuáles son las funciones prioritarias que usted como trabajador social realiza para promover y fortalecer el bienestar laboral en la empresa?**

Ya, este para el tema del bienestar nosotros creamos conciencia y tratamos de crear cultura teniendo en cuenta que el personal debe respetar, para crear un buen ambiente laboral, y para que no caigan en temas como la desigualdad de género, discriminación y otros temas de riesgo psicosocial y eso es parte del bienestar tener este equilibrio en el ambiente laboral.

- 2. Desde su experiencia, ¿desempeña alguna función que le permita articular políticas de equidad de género con las prácticas organizacionales en la empresa?**

Bueno, aquí nosotros somos un equipo que estamos revisando permanentemente el tema del ambiente laboral y con respecto al tema, entonces nosotros creamos culturas o tratamos de

poner limitantes o alternativas para que las personas no se pasen de la raya y por eso precisamente educar al personal para que cuando haya una persona diferente por los temas mencionados puedan tener respeto y saber que todos somos diferentes porque hay muchos temas, no solamente es la etnia, la preferencia sexual sino también está el tema de la religión hacer o creer en algo en un partido político que sé yo todo eso hay que respetarlo y nosotros estamos permanentemente por eso capacitando y reuniéndonos.

Existen limitaciones ya por una persona que esté discriminando, abusando de su género u otros temas relacionados, obviamente puede ser causa de una sanción o de llamarle la atención sea verbalmente si reincide de otra forma porque es algo grave.

3. ¿Qué metodologías de intervención social se aplican y se ha identificado que sean más efectivas para promover la equidad de género y la sensibilización del personal dentro de la empresa?

Bueno hacemos muchas cosas, por ejemplo, capacitamos, estamos también de persona a persona, repartimos trípticos, a la hora de crear conciencia se habla con la persona, en las capacitaciones, también hay capacitaciones que van dirigidas esos temas específicamente, el tema de crear conciencia, de por qué no se debe hacer, porque muchas veces la cultura y el lugar donde uno nace no tiene la escuela o la formación para saber qué es lo que yo debo y no debo hacer dentro de un grupo de trabajo, grupo de compañeros, que por ejemplo si yo veo algo diferente, una persona diferente que piensa distinto a mí, por eso no debo discriminar o burlarme o caer en un tema de abuso.

4. ¿Qué indicadores utiliza para evaluar la efectividad de los programas actuales sobre equidad de género, y qué brechas identifica en su implementación?

Ya por ejemplo ahora tenemos el riesgo psicosocial, es una herramienta muy útil porque hay preguntas abiertas y cerradas donde el personal se expresa facilitando una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los colaboradores, tenemos también el buzón de sugerencia, ya donde se recaba la información y el personal sabe manifestarse si hay algún tipo de discriminación o de abuso o de acoso o cualquier tema relacionado a un riesgo de este tipo.

5. ¿Como trabajador social que herramientas pedagógicas emplea en la formación del personal para deconstruir sesgos de género en procesos como reclutamiento y selección del personal?

Nosotros, a la hora de reclutar, siempre por eso damos inducciones. Después de las inducciones, nosotros promovemos nuestros canales de información para que la gente pueda tener la confianza de expresarse. Tenemos también un teléfono corporativo, donde las personas pueden expresar sus ideas, sus pensamientos y sugerir también o alguna denuncia también la pueden hacer. Como le dije, también está el tema del buzón de sugerencia y está el contacto de persona a persona. Nosotros entramos al proceso, hablamos con el personal, le damos libertad de que ellos accedan a nosotros, que se sientan con la confianza de expresarse si existe algún tema.

Yo creo que eso ha permitido que ellos se sientan en confianza y si nos llegan a expresar si hay algún tema relacionado a lo que estamos hablando.

6. ¿De qué manera la intervención social puede contribuir a mejorar la percepción del personal sobre las políticas y programas de igualdad de género existentes en la empresa?

Es primordial porque el tema social es un tema que no tiene límites a la hora de comunicar. Por ejemplo, si a mí me estás sucediendo un tema dentro del área que estoy sufriendo

de un abuso sexual, un acoso, de esta naturaleza. Entonces, a través de los canales de comunicación tiene la libertad de expresarse o a través de persona a persona.

O sea, realmente tenemos muchas herramientas para que el personal pueda dirigirse a nosotros y lo hace. Y al correo también está de cada uno de nosotros.

Sí, están llevando los planes para intervenir con el plan violeta, como se dice. Lo que vamos a hacer es reunirnos todas las partes y trabajar en equipo para ir abordando cada uno de los puntos, porque hay que llenar campos, hay que hacer capacitaciones, hay que distribuirse por eso. Además de eso nosotros más trabajamos con la comunicación. Es de manera general. Sí, con la comunicación nosotros promovemos y motivamos el tema de la gente.

Anexo 3

Cargo o puesto laboral: Colaborador Recepción de pesca

Tiempo laborando: 16 años

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

Para mí es una cosa normal, porque realmente para todo hay que saber. Este llevar y ayudarle también a la persona que no sabe, hay una que sabe, uno que no sabe. Yo pregunto y uno le indica lo que saben más, por ejemplo, yo no tengo ni mi experiencia de la red de sección de pesca. Ellos van allá y me preguntan cómo se hace esto, yo le digo así, enseñándole lo mejor que puedan. Pero yo no tengo que hacer que dificultad para hablarles a la mujer y el varón. Enseñarle las mismas cosas son, pero a mí es igual. No hay distinción. No hay distinción.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

Bueno, que hombres y mujeres nos llevemos bien y lo de la política tiene que ser una calidad de normas para hacer lo mejor siempre, tener buena calidad y saber los procesos que vayan buenos.

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

Sí, por ahorita sí se ve que ya están haciendo mejor el resultado porque realmente hay más comunicación. Cuando hay comunicación, todo resulta bien. Por eso hay que tener buena relación con todo, con todo hay que tener buena comunicación para que haya buen ingreso.

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Bueno, sí. Sí hemos presenciado ciertos casos leves que con el paso de los años ha mejorado y reducido.

5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)

Claro, eso es cosa de cada persona.

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Por ahorita hay más mujeres.

Anexo 4

Cargo o puesto laboral: Colaborador Recepción de pesca

Tiempo laborando: 13 años

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

Dentro de mi área no hay mujeres porque es un trabajo que ejerce fuerza, sin embargo, eso no quiere decir que limiten a las mujeres en esta área. Pero si hablamos en la empresa en general si considera que hay equidad.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

La equidad de género, la consideramos como la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. El trato entre hombres y mujeres que no haya discriminación o alguna ofensa hacia la mujer por parte del hombre. Exactamente una política no la sé, pero sí sé que si existiera algún caso de estos hubiera sanciones.

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

Sí, en el trayecto de mis años trabajando en la empresa he estado presente en las muchas capacitaciones que la empresa nos brinda muy seguido.

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Sí, porque a nosotros como trabajadores nos ayudan a estar informados

5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)

Bueno, quizás sí pero dentro de la empresa no hemos presenciado algo así, más bien aquí compartimos casi lo que hacemos, nos llevamos bien.

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Podría decirle que hay más hombres, pero la verdad es muy complicada porque los dos se ven por igual dentro de la empresa.

Anexo 5

Cargo o puesto laboral: Colaboradora Supervisora área salmón

Tiempo laborando: 3 años

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

En el área que yo estoy, que es Salmón, no hay desigualdad, todos somos iguales No hay, como se dice, favoritismo, Todos nos llevamos una igualdad manera sea hombres o sea mujer además hay respeto tanto para los hombres como para las mujeres, considerando un punto importante la colaboración de ambos géneros porque cada mesa de trabajo es un equipo entre mujer y hombre.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

La igualdad de sexo entre masculinos y femeninos sin distinción en alguno, claro la empresa respalda, a los hombres y mujeres fomentando el respeto, unión comunicación y estableciendo límites para casos como estos.

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

Siempre hay capacitaciones sobre el tema de equidad de género y otros temas Ahora, último, hubo una encuesta sobre el riesgo psicosocial y ahí nos hablaron una vez más sobre este tema.

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Sí, están dando resultados porque hay igualdad, no hay bullying, no hay maltrato, todos trabajan por igual fomentando el compañerismo. cuando hay este tipo de casos, siempre yo como por parte de producción llevo lo que es a trabajo social, y juntos se habla con el equipo, si algo pasa que no estamos de acuerdo, se realiza un consenso. Como por ejemplo una persona, aquí la mujer hace el trabajo de las mujeres, pero si un hombre está haciendo el trabajo de una mujer, ella le puede ayudar. En fin, Igual si pasa algo que no debe pasar, se va a trabajo social, se habla, se reúne, se comunica, se reúne, se le dice, se pasó esto, y se habla y se arreglan las cosas.

5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)

Como yo le mencionaba pueden ser la ideología de las personas, pueden ser que entre hombres y mujeres choquen los pensamientos. Pero siempre con la comunicación se pueden arreglar cualquier caso que se dé.

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Ambas, hay igualdad en la cantidad de mujeres y hombres aquí en la empresa laborando

Anexo 6

Cargo o puesto laboral: Colaborador Área de corte

Tiempo laborando: 7 años

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

El trato equitativo es 50-50. Bueno, sí, para ambos. Cómo en cosas de hacer fuerza hombres a una mujer no lo va a mandar. Pero ahí... Claro, no se la hace menos por disminución o por fuerza. En ese caso ahí se mandan a hombres, pero en el caso no hay que hacer muchas fuerzas Y de igual manera hay ese trabajo colaborativo, trabajo en equipo.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

Igualdad de personalidad entre géneros. Por ejemplo, la empresa aplicado-política, que se sancione, al colaborador que falte el respeto a un compañero o superior o falte a alguna otra norma dentro de la empresa de dos a más veces. Son políticas que ponen y presiden su acción.

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

He participado en charlas, capacitaciones De género. Bueno, como le decía, nos fomentan que tienen que ser equitativos con todos dentro y fuera de la empresa

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Yo creo que sí porque en la actualidad no he visto desigualdad, acoso, discriminación. Siempre se ha mantenido con el respeto y el orden que debe de ser.

5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)

Las ideologías de las otras personas pueden influir en el acoso, en la discriminación entre hombres y mujeres y la larga influyen estos factores en los diferentes ámbitos que la persona ejecute.

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Ambos por igual

Anexo 7

Cargo o puesto laboral: Colaborador de producción

Tiempo laborando: 10 años

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

Normal, hasta el momento en los años que llevo trabajando no he visto nada de discriminación, desigualdad, abuso de poder o algo por lo común.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

Bueno, como la misma palabra lo dice la equidad, ser igualitarios entre hombres y mujeres dejando a un lado cualquier índole que falte al respeto y por parte de las políticas pues la empresa tiene muchas y yo creo que la empresa no le cierra las puertas a nadie a menos que falte a aquellas y más aún si es sobre este tema.

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

Claro, muy seguido recibimos capacitaciones y nos hablan sobre muchos temas que nos ayudan mucho, a más de eso también nos explican que si llegásemos a presenciar algún problema podemos acudir a trabajo social o al buzón de opiniones que hay.

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Claro, entre compañeros se puede presenciar porque las diferentes actividades nos fomentan respeto, unión, trabajo en equipo y el ambiente en la empresa es muy tranquilo.

5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)

O sea, lo que es social, fuera de la empresa, si existe esa, En el barrio, sus hogares Sí, eso, muchas veces puede ocasionar que el colaborador traiga sus problemas a la empresa.

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Los dos géneros están distribuidos por igualdad dentro de la empresa.

Anexo 8

Cargo o puesto laboral: Colaboradora área de salmón

Tiempo laborando: 2 años

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

Normal, porque los hombres hacen lo que a ellos les cuenta es que nosotros somos mujeres de igual. Trabajamos en equipo por ejemplo los chicos, filetean u otros encargados de recoger bandejas y las mujeres, saca espinas. Yo estoy lo que es la miga y me toca revisar la miga. Pero los chicos nos llevan las bandejas que contienen el peso del producto.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

La igualdad entre hombres y mujeres y dentro de las políticas están el respeto mutuo entre hombres y mujeres.

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

Bueno, desde el rol de la mujer, es muy importante que capacite en talleres para los barones. También seguirlos capacitando para que mejoremos. Y que la línea de equidad se siga dando dentro de la empresa.

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Que estos talleres o los programas se han llevado a cabo de buena manera, se han dado resultados.

5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)

No todos compartimos lo mismo pensamientos ni sistema social, pero bueno, aquí las personas que me han tocado tratar me han hecho sentir que todos seamos los mismo En el respeto, en la colaboración.

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Pueden ser que los hombres, pero no hay mucha la diferencia entre mujeres o hombres, en sí, si hay igualdad entre mujeres y hombres.

Anexo 9

Cargo o puesto laboral: Colaboradora de producción

Tiempo laborando: 3 años

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

En el área de producción. No creo que haya tanta diferencia en el trato porque siempre tratan de ser equitativos, tanto el trabajo para el hombre y el trabajo de la mujer. Claro que el

hombre realiza el trabajo un poco más pesado, pero la mujer también hace su parte, no hay mucha diferencia en los géneros. El varón siempre hace el trabajo que más de fuerza, de peso y la mujer siempre es el trabajo de habilidad. Por ejemplo, en procesos varios siempre, donde se necesita rapidez, ponen a mujeres, Pero ya en la parte de fuerza siempre ponen a varones para que el trabajo sea en equipo. Sin embargo, a veces hay compañeros que son un poco altaneros, pero siempre cuando hay esto, la persona se acerca a la parte del recurso humano para que le haga llamado de atención si la persona ya no cambia, por lastimosamente se separa de la empresa porque uno no puede trabajar en un ambiente laboral que no sea sano.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

La equidad de género es que hay un trato igualitario para el hombre y la mujer En cualquier tipo de aspectos, en la parte de recursos humanos, en la parte de producción, en la parte logística. Me imagino que todo lo que tenga que ver con el trato donde haya igualdad de los dos sexos estén ahí, digamos así. Las políticas dentro de la empresa están fomentadas por el respeto, La responsabilidad, el trato mutuo. Entonces, si hay respeto en un lugar donde se trabaja, que sea varón o mujer, igual siempre va a haber la comunicación para ayudar. Para sobrellevar todo el día de trabajo. Si los compañeros no tienen buena comunicación, sobresalen los problemas, pero ya hay una persona encargada que siempre está ahí, pendiente de que no se vulnera ningún tipo de respeto de ambas partes.

Separar de áreas en caso de que haya problemas entre compañeros

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

Sí, aquí en la empresa cada cierto tiempo nos dan charlas para que no haya algún tipo de diferencia, de discriminación en cuanto al género de cada persona a sus gustos. Entonces, siempre tratan de que cada cierto tiempo capacitarnos o recordarnos cosas de respeto con el cierto a eso.

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Claro, porque antes, en tiempo anterior cuando no lo hacían, se faltaba un poco más el respeto, más que todos los barones entre ellos.

Pero ahora si tienen algún tipo de juego de confianza, lo hacen dependiendo del lugar y de las personas con las que están relacionados. Si hay mujeres, obviamente respetan un poco más y tratan de ser más ligeros entre las bromas que ellos se hacen.

5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)

Bueno en diferentes aspectos de la vida, hay personas que tienes más y otras tienen menos tanto en lo físico, económico, porque si hablamos de la parte intelectual todas las personas somos capaces ya que tenemos la capacidad de desenvolvemos en cualquier tipo y ámbito de la vida, dentro de la empresa siempre tratan de que si hay problemas entre compañeros es mejor arreglarlos para evitar algo mayor.

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Me inclino un poco más por el género femenino por que nosotras somos unas de las principales fuentes en al área de producción de la empresa, recalco que en todas las áreas la

mayoría del personal es femenino, más que todo por las habilidades que uno como mujer tiene un poco más, como por ejemplo el sacado de espina en las variedades del pescado ya que ese trabajo es de rapidez y a la mujer se la hace un poco más fácil. Pero igual los dos géneros son apreciados y valorados por cada uno de los trabajos que desempeña.

Anexo 10

Cargo o puesto laboral: Colaboradora de limpieza

Tiempo laborando: 2 meses

- 1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?**

Sí hay un trato equitativo

- 2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?**

Bueno, en mi caso, la equidad de género es la igualdad de oportunidades que hay entre un hombre y una mujer.

- 3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?**

Si, una vez

- 4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?**

Si, por que nos hablan de temas importantes

- 5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género? (sociales, culturales o económicos)**

Claro, en casa hay muchos problemas

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Considero que no hay mucha diferencia entre la cantidad de mujeres y hombres

Anexo 11

Cargo o puesto laboral: Colaboradora de venta local y empaque

Tiempo laborando: 3 meses

1. ¿Cómo describiría el clima laboral actual en relación con el trato equitativo entre hombres y mujeres en sus áreas de trabajo?

Hay hombres y mujeres. Todos son equitativos, todos somos iguales, sí, ahí no hay preferencia, los nuevos también son tratados por iguales.

2. ¿Podría explicar qué entiende por equidad de género y mencionar si conoce políticas específicas de la empresa que la promuevan?

No tengo mucho tiempo en la empresa entonces desconozco un poco ese tema

3. ¿Conoce si la empresa ha implementado programas de intervención social en referencia a la Equidad de Género? ¿Podría mencionarlos?

Recientemente estuve presente en un taller referente a los riesgos psicosociales que mencionaban aquellos temas de género

4. De conocer la anterior pregunta ¿Cree usted que estos programas se están llevando a cabo de manera favorable y están dando resultado en seguir fomentando la equidad de género?

Por supuesto, ya que nos informan a nosotros los colaboradores y nos mantienen al tanto sobre estos temas dentro de la empresa

**5. ¿Cree usted que existen otros factores que influyan en la desigualdad de género?
(sociales, culturales o económicos)**

Claro, porque muchas veces nuestras ideologías o cultura hablan de nosotros y generan reacciones que pueden afectar diferentes ámbitos de nuestras vidas

6. Bajo su criterio, ¿Cuál es el género que más destaca dentro de la empresa en los cargos laborales?

Bueno yo considero que lo poco que he estado dentro de la empresa hay más hombres que mujeres, pero no gran la diferencia.

Anexo 12

Ficha de Observación

Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024- 2025.

Investigadora: Lino Peñafiel Michelle Karely

Fecha: 08/07/2025

Lugar observado: Empresa “Fresh Fish”

1	Totalmente de acuerdo
2	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni desacuerdo
4	Desacuerdo
5	Totalmente desacuerdo

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN				
		1	2	3	4	5
Distribución de tareas y roles laborales	¿Existe una asignación diferenciada de funciones según el género?	X				
Participación en espacios de liderazgo y toma de decisiones	¿Hay proporción de mujeres y hombres ocupando cargos de liderazgo? ¿Las opiniones de las mujeres son tomadas en cuenta en decisiones clave?	X				
Ambiente de inclusión y respeto	¿Se observa un ambiente laboral inclusivo y respetuoso entre géneros?		X			
Aplicación visible de programas de equidad	¿Se evidencian iniciativas o acciones afirmativas hacia la equidad de género (capacitaciones, campañas, protocolos, etc.)?	X				
Accesibilidad a beneficios o programas sociales internos	¿Tienen mujeres y hombres el mismo acceso a programas de bienestar, promoción o formación?	X				
Barreras estructurales o culturales	¿Existen limitaciones visibles que enfrentan las mujeres para acceder a oportunidades laborales o de liderazgo?					X

Interacción entre géneros en el entorno laboral	¿La relación entre hombres y mujeres es buena como equipo de trabajo?	X				
Reacción del personal ante iniciativas de equidad.	¿Cómo reacciona el personal frente a los programas implementados?		X			

Anexo 13

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 estudiante de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quien se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema “ Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa “Fresh Fish” de la Ciudad de Manta, Años 2024 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, _____ 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

Lugar y fecha:

[Nota: Debe guardar una imagen de este documento firmado al querer participar]

Anexo 14



Oficio N° Uleam-FCSDB-CTS-DC-MCPT-2025-469-OF.
Manta, 09 de junio de 2025

Ing.

Jennifer Bailón

Coordinadora de desarrollo organizacional Empresa "Fresh Fish"

Ciudad

De mi consideración:

Reciba cordiales saludos, de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, augurando éxitos en sus actividades diarias.

Por medio del presente, informo a usted que la estudiante LINO PEÑAFIEL MICHELLE KARELY, con cédula de identidad N° 131682225-1 estudiante de 8 nivel "B" se encuentra desarrollando la segunda fase de su proyecto de investigación de la Unidad de Integración Curricular [Fase de Resultados e Informes], cuyo tema es: "Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa "Fresh Fish" de la Ciudad de Manta, Año 2024-2025", bajo la tutoría de la docente Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mgtr.

En virtud de lo expuesto, le solicito muy comedidamente se autorice a la mencionada estudiante y se brinde las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos, la información proporcionada responderá a los objetivos propuestos en el proyecto de investigación, es necesario comunicar que los resultados serán utilizados con fines académicos para la obtención de su título de tercer nivel, estamos prestos a proveer cualquier dato adicional que se requiera.

Por la atención que brinde a la presente, le expreso mi agradecimiento.

Atentamente,



Maria Pibaque Tigua
Lic. María Pibaque Tigua, Mgtr.

DIRECTORA DE CARRERA TRABAJO SOCIAL

Correo: maria.pibaque@uleam.edu.ec

Cédula: 130823461-4



Jennifer Bailón

CC. Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mgtr. - Tutora
Estudiante

Uleam



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 estudiante de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quien se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa "Fresh Fish" de la Ciudad de Manta, Año 2024- 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, Fabiana García 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 Fabiana García Gh.

Lugar y fecha:

[Nota: Debe guardar una imagen de este documento firmado al querer participar]



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 estudiante de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quien se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "Los Programas de Intervención Social y su Influencia en la Equidad de Género en el Entorno Laboral en la Empresa "Fresh Fish" de la Ciudad de Manta, Año 2024- 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, Idel Cedeno 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 Idel Cedeno

Lugar y fecha:

[Nota: Debe guardar una imagen de este documento firmado al querer participar]