Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475
RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/
Año: XII Número: 3 Artículo no.: 76 Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2025

TÍTULO: Igualdad de género y diversidad en el entorno laboral para la inclusión de grupos desfavorecidos.

AUTORES:

1. Dra. Janneth Ximena Iglesias Quintana.
2. Est. Jhoel Estefano Vargas Adriano.
3. Est. Mijael Sebastián Garcés Dávalos.
4. Est. Ángel Alexander Tingo Quispe.

RESUMEN: El trabajo investigativo resalta la relevancia de la igualdad de género en el ámbito laboral y cómo la diversidad y la inclusión fomentan la innovación en las organizaciones; se diferencia entre "sexo" y "género", resaltando que la igualdad es fundamental para los derechos individuales y la justicia social en un mundo en transformación. La ONU respalda la igualdad de género y el empoderamiento femenino como estrategias para erradicar la pobreza y promover el desarrollo sostenible. A pesar de que históricamente las mujeres han ocupado roles tradicionales, su participación en el trabajo se intensificó con la Revolución Industrial, enfrentando desigualdades salariales y laborales. Esta investigación, de enfoque cualitativo y cuantitativo, revela la necesidad de priorizar la igualdad de género y la inclusión de grupos vulnerables en las políticas laborales para impulsar el crecimiento económico.

PALABRAS CLAVES: igualdad de género, revolución industrial, grupos vulnerables.

TITLE: Gender equality and diversity in the work environment for the inclusion of disadvantaged groups.

AUTHORS:

1. PhD. Janneth Ximena Iglesias Quintana.
2. Stud. Jhoel Estefano Vargas Adriano.
3. Stud. Mijael Sebastián Garcés Dávalos.
4. Stud. Ángel Alexander Tingo Quispe.

ABSTRACT: The research paper highlights the relevance of gender equality in the workplace and how diversity and inclusion foster innovation in organizations, differentiates between “sex” and “gender”, highlighting that equality is fundamental for individual rights and social justice in a changing world. The UN supports gender equality and women's empowerment as strategies to eradicate poverty and promote sustainable development. Although women have historically occupied traditional roles, their participation in the workplace intensified with the Industrial Revolution, facing wage and labor inequalities. This research, with a qualitative and quantitative approach, reveals the need to prioritize gender equality and the inclusion of vulnerable groups in labor policies to boost economic growth.

KEY WORDS: gender equality, industrial revolution, vulnerable groups.

INTRODUCCIÓN.

La presente investigación es de suma importancia para dar a conocer y entender la categoría de la equidad de género en el ambiente laboral y en su contexto actual, ya que por diversos motivos suele significar un cambio drástico en la forma en la que se ve el trabajo desde las últimas décadas, el motivo por el cual este tema toma relevancia nuevamente, ya que las organizaciones que promueven la diversidad la inclusión tienden a innovar y a mejorar, así mismo un entorno inclusivo en todos los ámbitos laborales.

Para entender a qué se refiere la igualdad de género, cuando hablamos de igualdad entre mujeres y hombres, solemos utilizar dos términos con diferencias confusas: sexo y género. Esta confusión surge en gran medida por un uso poco claro, como si fueran sinónimos, ya que el término sexo es ambiguo, pues puede referirse a los órganos sexuales de hombres y mujeres, la posición masculina o femenina de

animales y plantas, o la sexualidad de hombres y mujeres, entre otras ideas. El género también conlleva muchos significados, sean gramaticales, literarios, cinematográficos, botánicos o relacionados con características que determinan el comportamiento de hombres y mujeres.

Ahora, la igualdad de género surge como un concepto que representa claramente los derechos individuales y la justicia social, porque es un concepto cultural, social y político, y determina el rumbo del trabajo de diversas sociedades e instituciones en el marco de lograr el mayor grado de consenso al respecto en base a un mundo que se va globalizando y respecto a las circunstancias en las cuales el mundo va cambiando y actualizándose constantemente (Córdova, 2022).

El lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y a las niñas, según Naciones Unidas (2023), la igualdad de género no es solo un derecho fundamental, sino que también es esencial para un mundo pacífico, próspero y sostenible, pero el mundo está muy lejos de poder alcanzar esa igualdad para el año 2030, las mujeres constituyen la mitad de la población en el mundo, y a su vez, en la mitad del potencial del mundo, estas investigaciones nos daban a conocer que ganan un 23% menos que sus compañeros hombres.

El aspecto en el que nos debemos preocupar más es en la brecha que genera entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral, ya que como nos menciona la OIT (2018), esta libertad de poder trabajar por decisión de uno mismo, y garantizando las condiciones dignas con seguridad y equidad, es lo más primordial para el ser humano, por el simple hecho de ser humano, y en un punto de vista económica salarial, esta reducción activa podrá aumentar considerablemente el PIB (Producto Interno Bruto); en base a estos datos podemos considerar que a las mujeres desempleadas les cuesta mucho más conseguir trabajo que a los hombres en la misma situación.

Las Naciones Unidas reafirmaron su determinación de apoyar todos los esfuerzos para respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como el respeto a la igualdad de todos, sin discriminación por motivos de raza, género, idioma o religión, y se compromete a promover la igualdad

de género y el empoderamiento de las mujeres como medio eficaz para combatir la pobreza y las enfermedades y estimular un verdadero desarrollo sostenible (Baptista, 2022).

A lo largo de la historia, la mujer siempre ha tenido roles tradicionales en el hogar: tareas del hogar, cocina, limpieza, cuidado de los niños, etc. A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres comenzaron a incorporarse al mundo laboral (Mora et al., 2006); sin embargo, no tienen las mismas condiciones: ganan menos que los hombres y no tienen los mismos derechos laborales. La lucha por la igualdad en el mundo laboral es uno de los motivos por los que se creó el Día de la Mujer. A mediados del siglo pasado, un número cada vez mayor de mujeres trabajaba en las fábricas, en parte debido a los conflictos bélicos (Cabezas, 2018).

El famoso cartel "Podemos hacerlo" fue creado en Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial para levantar la moral. El cartel presenta una imagen de una mujer con un top corto y levantando la mano para simbolizar la fuerza y el poder de los trabajadores; además, según datos de la ONU, menos de un tercio de los puestos directivos están ocupados por mujeres. La desigualdad se exacerba en los países con menos recursos, donde las mujeres no tienen mayor acceso a la educación. Además de la falta de oportunidades disponibles para las mujeres, les resulta difícil conciliar la vida profesional y la maternidad (Fernández, 2020).

El derecho de las mujeres a un trabajo igualitario es de vital importancia, porque es la única manera de respetar los derechos humanos internacionales, y sobre todo, deben ser respetados por todos los países firmantes, incluido Ecuador, sabiendo que las mujeres siempre son respetadas. Se les considera un grupo vulnerable y necesitan protección de las autoridades. Las razones para realizar una investigación sobre la igualdad de derechos de las mujeres ecuatorianas se relacionan con el hecho de que hombres y mujeres tienen los mismos deberes y responsabilidades, así como con la necesidad de concientizar a los empleadores, dueños de fábricas y dueños de negocios (Sánchez et al., 2019).

El objetivo de esta investigación es analizar la situación en la actualidad de la equidad de género y su diversidad con una inclusión de grupos vulnerables, y a su vez analizar las políticas y prácticas de los sitios de trabajo y la implementación de prácticas en base a la normativa ya creada y su implementación e inclusión en cada uno de los lugares de accesibilidad laboral y sus capacidades para interactuar en sus sitios de trabajo.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

Como materiales utilizados para esta investigación, nos hemos basado en la normativa de nuestro país, así como mediante la búsqueda de información relevante que sustente la utilización de estos artículos. En Ecuador, las disposiciones para la igualdad de género en el lugar de trabajo están consagradas en varias leyes y reglamentos. Algunos de los más relevantes son:

En primer lugar, tenemos a la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008), que en el

- Artículo 11 de este cuerpo legal nos menciona que el estado debe garantizar la igualdad y la no discriminación, en esta incluida por motivo de sexo; II) el artículo 66 nos especifica que en su numeral 4 nos habla del derecho a la igualdad formal, material y a la no discriminación; III) el artículo 330 hasta el artículo 332 nos habla de garantizar la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al lugar de trabajo a las personas con discapacidad, a su vez a las mujeres a la igualdad en el acceso al empleo, y el respeto a los derechos reproductivos de las trabajadoras.

En segundo lugar, hacemos mención al Congreso Nacional del Ecuador (2005), que en el

- Artículo 153 nos menciona que se dará protección a la mujer embarazada mujer trabajadora, y empleador no podrá reemplazarla, y la mujer tendrá derecho a percibir su remuneración completa.

Como tercera norma, encontramos a la Asamblea Nacional del Ecuador (2018), que en el

- Artículo 14 nos menciona que se tiene como sistema prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres mediante diferentes tipos de mecanismos en todas sus instancias, y el artículo 35 nos dice en sus

literales b), d) y e) nos garantizan que la fiscalía garantizará, fortalecerá y velará por el cumplimiento de los derechos con enfoques a la equidad de género.

El Ministerio de Trabajo, mediante su plan de igualdad, nos menciona que:

- Esta nos habla de los planes estratégicos en los cuales se condensan en 9 como son la selección y contratación de personal con enfoque de género, formación y capacitación, promoción y desarrollo profesional para generar la ocupación femenina, eliminación de la brecha salarial, comunicación corporativa interna y externa, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos con perspectiva de género, prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral, así como cultura de la empresa o trabajo y su responsabilidad.

Como método investigativo nos basamos en la investigación mixta, la cual Ortega (2023) nos dice que es un método de investigación, que implica recopilar, analizar e integrar investigaciones cuantitativas y cualitativas. Los datos cuantitativos incluyen información cerrada, como la información utilizada para medir actitudes como escalas de calificación. Los datos cualitativos son información abierta que los investigadores suelen recopilar a través de entrevistas, grupos focales y observaciones. Además del uso de la observación en la cual nos basamos para identificar los puntos más importantes a destacar para la elaboración de este trabajo, por lo cual consideramos que son los más útiles para este tipo de análisis investigativo (QuestionPro, 2020).

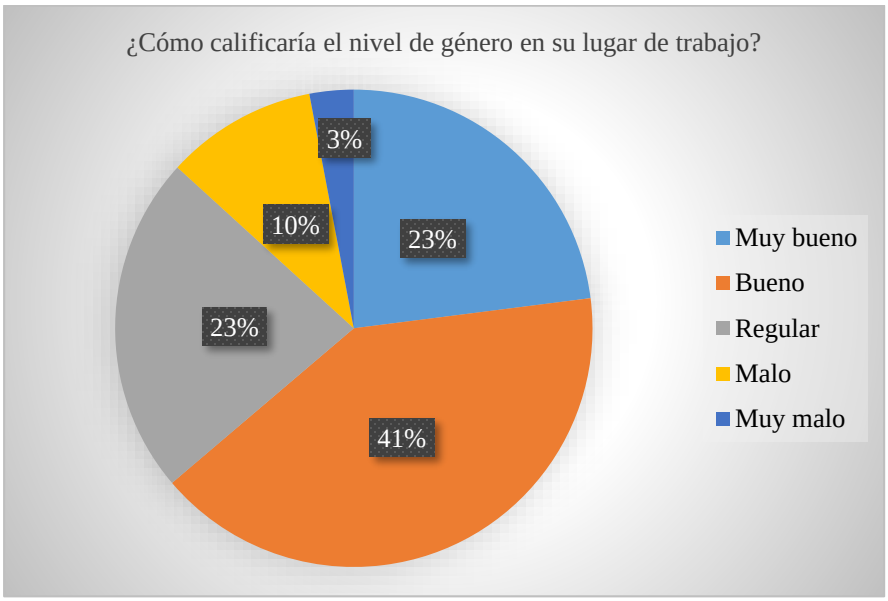
Resultados.

De forma aleatoria, se ha realizado una encuesta a 39 personas trabajadoras. Se realizó mediante un cuestionario en línea, distribuido a los participantes a través de enlaces compartidos por correo electrónico y otras plataformas digitales. Esto permite a los participantes acceder a la encuesta a su propio ritmo y responder desde cualquier dispositivo conectado a Internet, lo que garantiza comodidad y accesibilidad. La confidencialidad de las respuestas se garantizó anonimizando los datos, lo que permitió a los

participantes expresar sus opiniones libremente y sin preocuparse por las consecuencias. Los datos se recopilaron durante un período de dos semanas.

Para tener una idea más clara de la situación actual de la equidad de género y la inclusión de grupos vulnerables, hemos realizado una encuesta para conocer más a fondo, si las políticas y normativa establecida son suficientes o no para que este grupo selecto de la investigación goce de sus derechos de manera plena y segura.

Los encuestados en un 41% nos dan a conocer que es BUENO el nivel de equidad de género que perciben, dando a conocer una percepción positiva a esta pregunta, como lo muestra la imagen a continuación (gráfico 1).

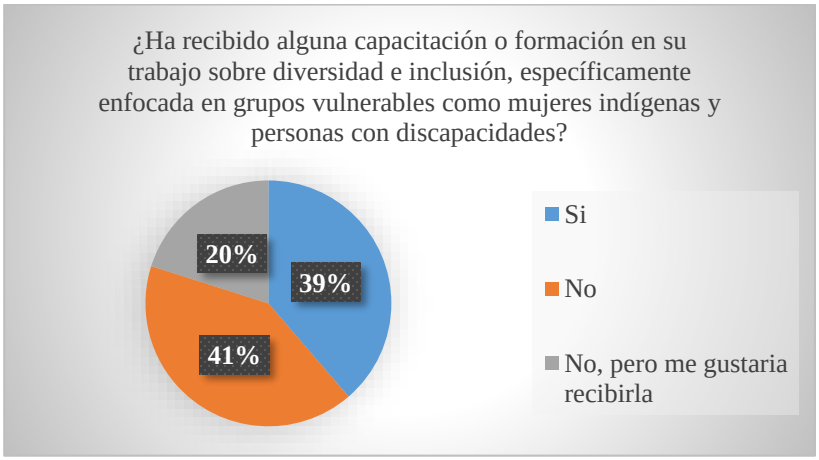


Fuente: Los investigadores.

En esta pregunta, la mayoría de encuestados nos dan a entender en un 41% que existen políticas internas que regulan esta situación, aunque es de apreciar que en un 30,8% no se encuentra seguro de si existe o no este tipo de políticas (gráfico 2).

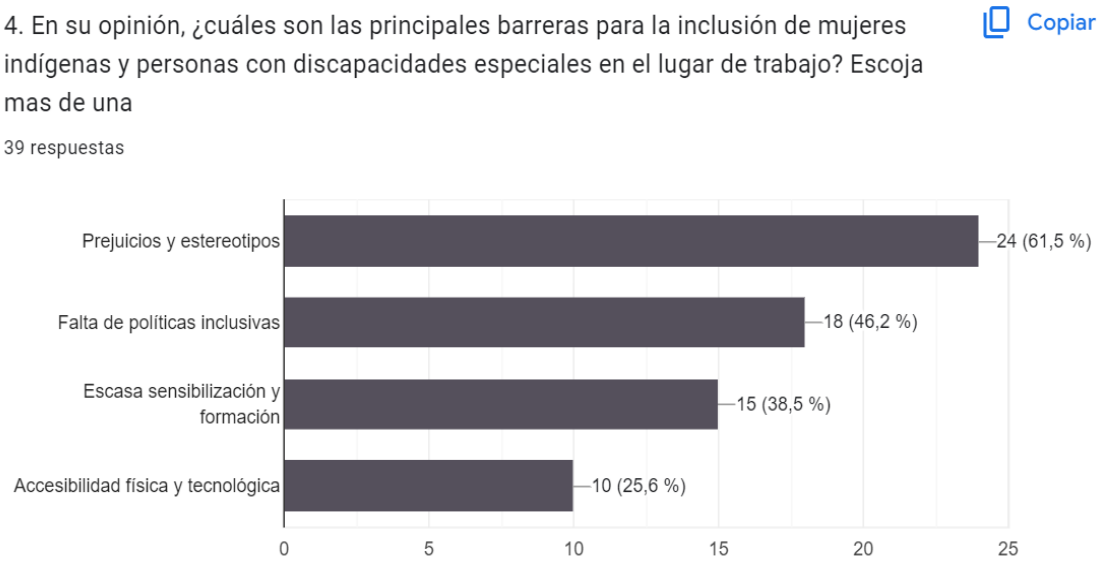
Fuente: Los investigadores.

En estos resultados que nos dieron la pregunta sobre si recibieron o no una capacitación sobre la diversidad e inclusión, el 41% nos menciona que no hubo capacitación alguna, generando este desconocimiento a los empleadores (gráfico 3).

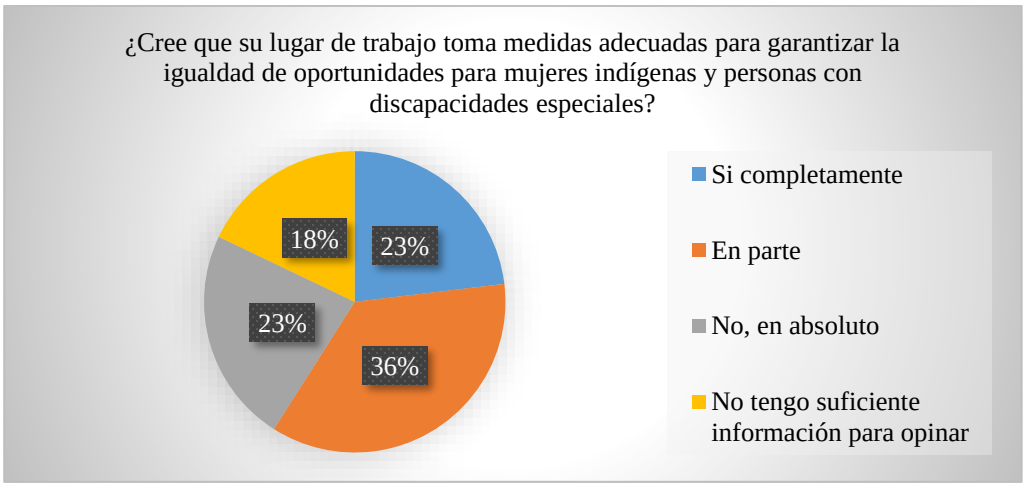


Fuente: Los investigadores.

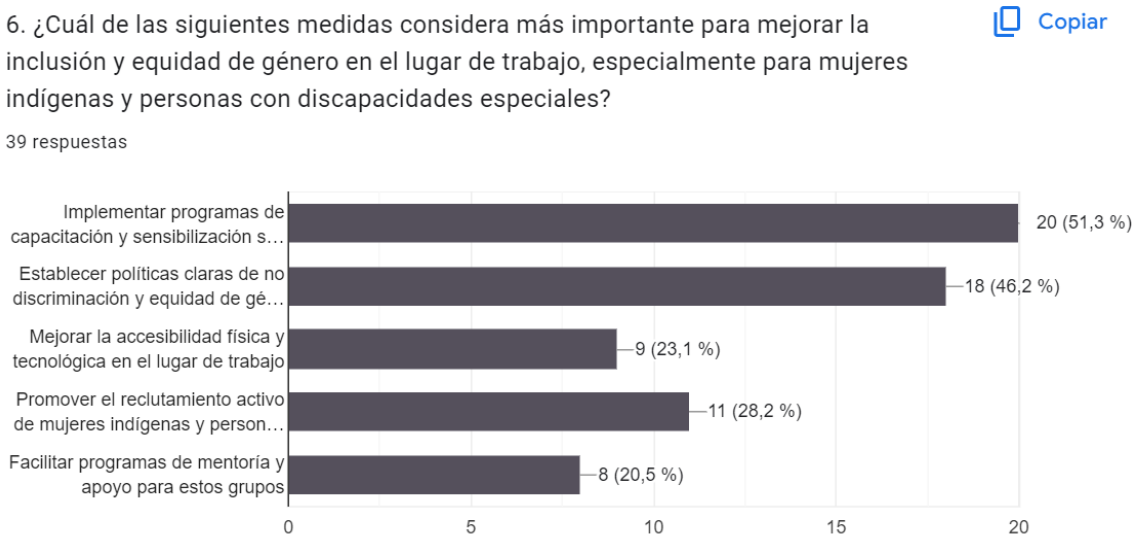
En esta pregunta, nos da a entender que las opciones más señaladas por los encuestados son los prejuicios y estereotipos en un 61,5% y la falta de políticas inclusivas en un 46,2%, dando a entender que es un problema de aplicación normativa (gráfico 4).



Los encuestados de una manera muy dividida nos menciona, que se toman medidas adecuadas para garantizar una igualdad de oportunidades en un 35,9%; nos dice que en parte se toman estas medidas (gráfico 5).



Los encuestados, en un 51,3%, consideran que las medidas necesarias más importantes son la implementación de programas de capacitación y sensibilización sobre diversidad e inclusión, y en un 46,2% en establecer políticas claras de no discriminación y equidad de género (gráfico 6).



Dicho esto, existen varias formas de lograr empoderar y acarrear la responsabilidad de las mujeres en una equidad de género en las empresas, como los principios de empoderamiento creados por la ONU, ya que esta organización da a entender la implementación de siete puntos que buscan mejorar el desempeño corporativo, y mejorar la capacidad de la innovación de las mismas.

En base a los puntos extraídos de la ONU por Redacción Semana (2024), nos menciona que en el año 2010, el cual fue lanzado por ONU mujeres y el Pacto Mundial de la ONU, esos principios de Empoderamiento de Mujeres por medio de normas internacionales del trabajo, como por ejemplo “en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés con relación a la igualdad de género y en base al empoderamiento de las mujeres”, los puntos tratados son los siguientes:

- *Promover la igualdad de género desde la dirección hasta los niveles más altos.*

El liderazgo empresarial es un factor importante e indispensable para la creación.

- *Tratar a todos los hombres y mujeres por igual en el lugar de trabajo, respetando y protegiendo los derechos humanos y la no discriminación.*

La igualdad de género conduce a una mejor atracción de talentos, una mayor retención y satisfacción de los empleados, una mayor productividad y mejores procesos de toma de decisiones.

- *Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores.*

Se trata un poco del segundo principio, que es garantizar la salud para todos. Es importante examinar todos los incidentes de violencia de género, porque es esencial abordar la salud mental.

- *Promoción de la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.*
- *Liderar actividades de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing para empoderar a las mujeres.*

Desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing para empoderar a las mujeres. Garantizar que las campañas y productos respeten la imagen de las mujeres y de las personas y no creen situaciones que refuercen los estereotipos de género o la violencia.

- *Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y modelos a seguir, es decir, lobby*.
- *Evaluar y difundir los avances realizados en materia de igualdad de género.*

Esto es importante, porque lo que no comunicó parece como si no existiera. A través de esta divulgación, mis colegas y clientes pueden explorar la importancia de este tema y cómo involucrarlos en el futuro.

La Ley para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres nace para erradicar las prácticas discriminatorias para eliminar la brecha salarial y de remuneración, en base a motivos de género, en base a sus actividades laborales. Se considera, que un puesto tiene el mismo valor que otro puesto, si efectivamente se cumplen la naturaleza de las funciones o tareas delegadas, las condiciones profesionales o educativas necesarias para el desempeño del puesto, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones de trabajo en las que se realizan las actividades descritas, y que estas actividades sean equivalentes una con otra.

Para evaluar su valor, se utilizan cuatro criterios básicos relacionados con la igualdad: calificaciones y condiciones de trabajo; cada empleador debe redactar un informe anual sobre las acciones y el cumplimiento del código para lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres, el cual debe ser presentado al órgano rector de la política laboral, para mantener un estatus de equidad e igualdad. Los resultados expuestos por los encuestados nos generan la perspectiva de que la falta de aplicación

normativa genera una desconformidad con las personas que intentan ingresar al régimen laboral por sus propios méritos y no tener que ser discriminadas por sus condiciones.

Discusión.

Las investigaciones sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo demuestran las complejas interacciones entre políticas, percepciones y prácticas organizativas. A pesar de los avances legislativos en países como Ecuador, donde se han implementado leyes y planes estratégicos para promover la igualdad de género, aún persisten desafíos importantes en cuanto a la implementación efectiva de estas regulaciones, así como la eliminación de prejuicios y estereotipos en el lugar de trabajo (INEC, 2023).

Los datos obtenidos muestran, que aunque una gran proporción de los encuestados considera buena la igualdad de género, existe una clara necesidad de mejorar la formación en diversidad e inclusión, así como desarrollar políticas internas más sólidas y claras. Esta situación pone de relieve la importancia de un compromiso sostenido y multifacético por parte de las empresas y los gobiernos para reducir la brecha de género, garantizando no sólo la igualdad de oportunidades sino también un ambiente de trabajo respetuoso y empoderador para todos, independientemente del género. Está claro, que la igualdad de género en el lugar de trabajo no es sólo una cuestión de derechos humanos sino también una cuestión de desarrollo económico y social.

Durante años se asumió que tratar a todas las personas de manera idéntica era la mejor estrategia para garantizar la igualdad; sin embargo, esta práctica ha demostrado generar desigualdades al ignorar los diversos puntos de partida de cada individuo, como recursos, formación y características personales. La igualdad de resultados requiere reconocer y adaptarse a las diferencias individuales, que abarcan desde capacidades físicas y mentales hasta factores culturales y sociales. La diversidad humana, lejos de ser un obstáculo, es valorada por su capacidad de enriquecer relaciones y fomentar soluciones innovadoras ante desafíos sociales. Grupos heterogéneos, gracias a su pluralidad de perspectivas, ofrecen respuestas más efectivas a la complejidad actual; por ello, no es deseable imponer uniformidad en pensamientos,

comportamientos o métodos, ya que la diversidad potencia el desarrollo y la justicia social (Barberá, 2004).

La división sexual en el ámbito laboral refleja cómo las sociedades distribuyen el trabajo según roles de género considerados apropiados para hombres y mujeres (Pavón et al., 2022).

A pesar de los avances legislativos, la implementación efectiva de políticas y la eliminación de sesgos siguen siendo un desafío importante. La formación en diversidad e inclusión y la promoción de políticas claras de no discriminación son esenciales para lograr una verdadera igualdad de género en el lugar de trabajo.

El estudio destaca la necesidad de esfuerzos continuos de colaboración entre el gobierno, las empresas y la sociedad para cerrar la brecha de género y garantizar un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos.

CONCLUSIONES.

La investigación destaca la importancia y relevancia actual de la igualdad de género en el lugar de trabajo, y destaca que las organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión tienden a innovar y mejorar. La igualdad de género es fundamental para los derechos individuales y la justicia social, y es esencial para un mundo pacífico, próspero y sostenible; sin embargo, se reconoce que el mundo aún está lejos de lograr esta igualdad, especialmente en lo que respecta a los salarios y el acceso a oportunidades.

La investigación destaca que la brecha de género en el lugar de trabajo todavía existe, y las mujeres enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo y salarios más bajos que los hombres. El estudio también destaca la importancia de políticas y prácticas laborales inclusivas, así como la necesidad de hacer cumplir y cumplir con los sistemas existentes, como los de Ecuador, para promover la igualdad de género. Se utilizaron métodos mixtos para analizar la situación respecto de la igualdad de género y la inclusión de grupos vulnerables, y las encuestas revelaron percepciones mixtas sobre las políticas internas, así como

sobre la capacitación en diversidad e inclusión. Los hallazgos sugieren, que a pesar de los avances, persisten sesgos y prejuicios, y la falta de políticas integrales sigue siendo un problema grave.

Para empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género, el estudio recomienda implementar programas de formación y sensibilización, así como políticas claras de no discriminación. Niega la importancia del principio de Empoderamiento de Musas de la ONU, que incluye promover la generalidad de la orientación al más alto nivel, garantizar la salud y seguridad de todos los trabajadores, y promover la educación y el desarrollo profesional de las mujeres.

Finalmente, en Ecuador se introdujo la Ley de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres como un intento de eliminar las prácticas discriminatorias y eliminar la brecha salarial, promoviendo así un mejor ambiente laboral.

El estudio concluye, que si bien existen regulaciones y esfuerzos para promover la igualdad de género, la implementación efectiva y la participación de todas las partes interesadas son fundamentales para lograr un cambio real.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449.
2. Asamblea Nacional del Ecuador (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Registro Oficial Suplemento N. 175. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
3. Asamblea Nacional del Ecuador (2024). Ley para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Registro Oficial Suplemento N. 481. https://newsite.cite.com.ec/download/ley-organica-para-la-igualdad-salarial-entre-mujeres-y-hombres/

4. Baptista, D. (2022). Equidad de género en el mercado laboral: el rol de los servicios públicos de empleo. (sitio web Factor Trabajo). Obtenido de: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/equidad-de-genero-mercado-laboral-servicios-publicos-de-empleo/
5. Barberá, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (50), 37-53. https://www.redalyc.org/pdf/174/17405003.pdf
6. Cabezas, N. (2018). ¿Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste?. (sitio web Ayuda en Acción). Obtenido de: https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/
7. Congreso Nacional del Ecuador (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
8. Córdova, D. (2022). Igualdad de oportunidades y derechos de la MUJER en el Ecuador y el mundo. - Cedatos. Obtenido de Cedatos: https://cedatos.com/2022/03/08/igualdad-de-oportunidades-y-derechos-de-la-mujer-en-el-ecuador-y-el-mundo/
9. Fernández, A. (2020). Mujeres en el mundo laboral. (sitio web La Vanguardia). Obtenido de: https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html
10. INEC. (2023). Resolución No. 039 - DIREJ-DIJU-NI-2023. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Resoluciones/2023/DIREJ/resolucion_no_039_direj-diju-ni-2023.pdf
11. Mora, L., Fritz H., H., & Valdés E., T. (2006). Igualdad y Equidad de Género: Aproximación Teórico-Conceptual. Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA). https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/7a8c068043f7e4e582bba7009dcdef12/5.+Igualdad+y+equidad+de+g%C3%A9nero+aproximaci%C3%B3n+te%C3%B3rico+conceptual.pdf?MOD=AJPERES

12. Naciones Unidas. (2023). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. ONU: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/
13. OIT. (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?. Organización Internacional del Trabajo: https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro
14. Ortega, C. (2023). Investigación mixta. Qué es y tipos que existen. (sitio web QuestionPro). Obtenido de: https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/
15. Pavón, M., Valencia, L., Lourith, C., López, C & Tadeo, B. (2022). Diversidad de género en el ámbito laboral en una institución educativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(2), 3677-3697. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2120/3074
16. QuestionPro. (2020). ¿Qué son los datos cualitativos y cuantitativos? (sitio web QuestionPro). Obtenido de: https://www.questionpro.com/es/cualitativa-vs-cuantitativa.html
17. Redacción Semana (2024). Principios de Empoderamiento de Mujeres: ONU explica cómo promover la equidad de género en las empresas. (sitio web Redacción Semana). Obtenido de: https://www.semana.com/mujeres/circulo-de-mujeres/articulo/principios-de-empoderamiento-de-mujeres-onu-explica-como-promover-la-equidad-de-genero-en-las-empresas/202415/
18. Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 4(7), 39-63. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049448.pdf

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Janneth Ximena Iglesias Quintana**. Doctor en Ciencias de la Educación. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Ecuador **E-mail:** ur.jannetiglesias@uniandes.edu.ec

2. **Jhoel Estefano Vargas Adriano.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Riobamba, Ecuador **E-mail:** jhoelva76@uniandes.edu.ec
3. **Mijael Sebastián Garcés Dávalos.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Riobamba, Ecuador **E-mail:** mijaelgd88@uniandes.edu.ec
4. **Ángel Alexander Tingo Quispe.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Riobamba, Ecuador **E-mail:** angeltq58@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 4 de enero del 2025. **APROBADO:** 30 de enero del 2025.