



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO CACPECO”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de la
Licenciatura en Gestión del Talento Humano

Autores:

Suárez Pereira Lissette Paola

Umatambo Calderon Sonia Marybel

Tutor:

Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD.

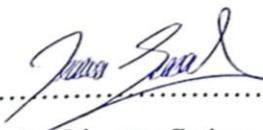
Latacunga – Ecuador

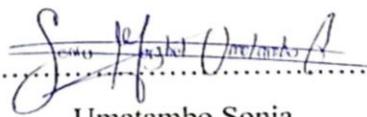
Marzo 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras Suárez Pereira Lissette Paola y Umatambo Calderon Sonia Marybel declaramos ser autoras del presente proyecto de investigación: “SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO”, siendo la Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD. Tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.


.....
Lissette Suárez
1754985115


.....
Umatambo Sonia
1752162550

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **SUÁREZ PEREIRA LISSETTE PAOLA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1754985115 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 – Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 27 de febrero del 2024

Tutor: Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas

Tema: “**SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.


Firma

Suárez Pereira Lisette Paola
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **UMATAMBO CALDERON SONIA MARYBEL**, identificado con cédula de ciudadanía No. **1752162550** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 – Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 27 de febrero del 2024

Tutor: Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas

Tema: **“SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO”**

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- f) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- g) La publicación del trabajo de grado.
- h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

- i) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- j) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.

Firma 
Umatambo Calderon Sonia Marybel
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación con el título: “SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO”, de las postulantes: Suárez Pereira Lissette Paola y Umatambo Calderon Sonia Marybel de la carrera de Licenciatura en Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 15 de febrero 2024



.....

Gloria Susana PhD.

C.I. 050187665-0

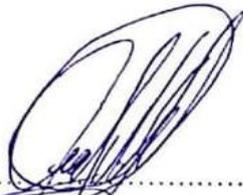
APROBACION DEL TRIBUNAL DE TITULACION

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, las postulantes: Suárez Pereira Lissette Paola y Umatambo Calderon Sonia Marybel, con el título de Proyecto de Investigación: "SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO" han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y retine los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 26 de febrero 2023

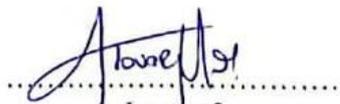
Para constancia firman:



.....
Lector 1 (presidente)
Mgs. Ángel Alberto Villarroel Maya
C.I. 060276540-6



.....
Lector 2
Mgs. Martha Patricia Silva Guzmán
CI: 171640799-2



.....
Lector 3
Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina
CI: 050384259-3

AGRADECIMIENTO

Queremos extender nuestro más cálido agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi y, en particular, a los increíbles docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano. Su dedicación y apoyo no solo han iluminado nuestro camino académico, sino que también han convertido esta experiencia en una etapa de crecimiento personal inolvidable.

A nuestros queridos docentes, que no solo han sido maestros, sino también amigos y confidentes, les agradecemos por su paciencia, comprensión y por estar siempre dispuestos a guiarnos. Su amistad ha hecho que cada desafío sea más llevadero y cada triunfo más significativo.

A nuestros compañeros de la carrera, a quienes consideramos más que simples colegas, queremos expresar nuestro agradecimiento por compartir risas, aprendizajes y momentos inolvidables. Juntos, hemos construido no solo un camino académico, sino una red de apoyo que va más allá de las aulas.

La Universidad Técnica de Cotopaxi no solo nos ha brindado conocimientos académicos, sino también la oportunidad de formar parte de una comunidad única. Apreciamos profundamente la calidez y el sentido de pertenencia que hemos experimentado en esta institución.

A todos nuestros amigos-docentes y compañeros de la carrera de Gestión del Talento Humano, gracias por hacer de nuestra experiencia universitaria un viaje excepcional. Estamos agradecidas por cada amistad cultivada y por cada enseñanza compartida.

Con gratitud,

Lisette & Sonia

DEDICATORIA

Quiero dedicar estas páginas a mis amados padres y hermanos en un acto de profundo amor y agradecimiento. A través de cada desafío y triunfo, han sido mi roca inquebrantable, mi luz y guía, mi inspiración constante. A ustedes, que han sembrado semillas de sabiduría y sacrificio en el jardín de mi vida, dedico este modesto logro que, aunque marcado con mi nombre lleva impreso su incansable apoyo y amor. A mis queridos padres Alexandra y Bolívar cuyas manos han trabajado arduamente para construir puentes hacia mis sueños, y a mis hermanos Gabriela y Erick cuyo aliento y compañía han sido mi refugio y alegría en mis momentos más difíciles, a ustedes ofrezco este humilde esfuerzo como testimonio de gratitud eterna. Que este trabajo sea un pequeño reflejo de la inmensidad de mi amor y reconocimiento hacia ustedes, mis pilares invaluable. Gracias por creer en mí incluso cuando dudaba de mí misma; este logro es tan suyo como mío. Con todo mi amor y admiración.

Lisette

Para mi adorada madre Carmita, al ser que más amor en este mundo. Gracias por ser mi inspiración y apoyo constante. Tu amor me impulsa a alcanzar mis sueños, y quiero que sepas que todo lo logré con el cariño que me diste.

A mis adorados hermanos Angel y Jonathan, compañeros de risas, cómplices de aventuras y pilares en mi vida. Nuestro lazo es indestructible, agradezco a la vida por bendecirme con hermanos tan increíbles, gracias por ser mi “ayllu”.

A mis abuelos en el cielo, quienes siguen iluminando mi camino con su amor eterno. Aunque no estén físicamente a mi lado, su legado perdura en cada latido de mi corazón. Gracias por enseñarme el valor del amor, la fortaleza y la bondad. Siempre en mi memoria, siempre en mi corazón.

Sonia

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS

**TITULO: “SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO CACPECO”**

Autores:

Suárez Pereira Lissette Paola
Umatambo Calderon Sonia Marybel

Tutor:

Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD.

RESUMEN

La investigación sobre la seguridad laboral de las mujeres, enfocada en una cooperativa de ahorro y crédito en la región central del país, representa un esfuerzo significativo por comprender y abordar las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral. Adoptando un enfoque cuantitativo, esta investigación se apoya en la recopilación y análisis de datos para descubrir patrones de comportamiento y validar teorías relacionadas con la seguridad laboral femenina. La población de estudio incluyó 51 participantes que respondieron el cuestionario "*Role of human resource policies in ensuring women's safety in the workplace*". Se determinó el Alpha de Cronbach del instrumento, el cual arrojó $\alpha = 0.658$. Los resultados del estudio revelan una percepción variada de la seguridad laboral entre las empleadas, destacando áreas críticas como la necesidad de mejorar las licencias de maternidad y la accesibilidad a servicios médicos y de guardería. Estas áreas de mejora son fundamentales para la conciliación entre la vida laboral y familiar, y resaltan la importancia de adoptar políticas más inclusivas y sensibles al género. La investigación concluye dando como resultado más preocupante la inexistencia de centros de cuidado infantil con una perspectiva del 82,4%, con un llamado a la adaptación y evolución constante de las organizaciones para fortalecer la seguridad laboral, promoviendo cambios significativos en las políticas, procedimientos y, sobre todo, en la cultura organizativa. Este cambio cultural profundo tiene el potencial de transformar las actitudes hacia la seguridad laboral, asegurando un ambiente de trabajo seguro y equitativo para todas las empleadas.

Palabras clave: Seguridad Laboral, Mujeres, Género, Cooperativas de Ahorro y crédito.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF BUSINESS AND ADMINISTRATIVE
SCIENCES

TITLE: “WOMEN'S OCCUPATIONAL SAFETY IN THE CACPECO SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVE”

Author:

Suárez Pereira Lissette Paola
Umatambo Calderon Sonia Marybel

ABSTRACT

The research on women's occupational safety, focused on a savings and credit cooperative in the central region of the country, represents a significant effort to understand and address the specific needs of women in the workplace. Adopting a quantitative approach, this study relies on data collection and analysis to uncover behavioral patterns and validate theories related to female occupational safety. The study population included 51 participants who completed the questionnaire "Role of human resource policies in ensuring women's safety in the workplace". The Cronbach's Alpha of the instrument was determined, resulting in $\alpha = 0.658$. The study's findings reveal a varied perception of occupational safety among the employees, highlighting critical areas such as the need to improve maternity leave and the accessibility to medical services and childcare. These areas of improvement are crucial for reconciling work and family life, and emphasize the importance of adopting more inclusive and gender-sensitive policies. The research concludes with the most concerning finding being the absence of childcare centers, perceived by 82.4% of respondents, calling for the continuous adaptation and evolution of organizations to strengthen occupational safety, promoting significant changes in policies, procedures, and, most importantly, in organizational culture. This profound cultural shift has the potential to transform attitudes towards occupational safety, ensuring a safe and equitable work environment for all employees.

Keywords: Occupational Safety, Women, Gender, Savings and Credit Cooperatives.



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO”** presentado por: **Suarez Pereira Lissette Paola** y **Umatambo Calderon Sonia Marybel** egresadas de la Carrera de: **Licenciatura en Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Febrero del 2024.

Atentamente,



CENTRO
DE IDIOMAS

Mg. Marco Paúl Beltrán Semblantes

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CC: 0502666514

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	II
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR	III
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	VII
APROBACION DEL TRIBUNAL DE TITULACION	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
DEDICATORIA	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
AVAL DE TRADUCCIÓN	XIII
ÍNDICE	XIV
ÍNDICE DE TABLAS	XVI
ÍNDICE DE FIGURAS	XVII
INFORMACIÓN GENERAL	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Objetivo General	3
1.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Beneficiarios del proyecto	3
2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Marco teórico	7
2.2.1. Teorías que Sustentan la Investigación	7
2.2.2. Género	13
2.2.3. Economía del Cuidado con un Enfoque de Género	14
2.2.4. El Género como Constructo Social	16
2.2.5. La Mujer en el Mercado Laboral	18
2.2.6. Seguridad Laboral	19
3. PROPUESTA METODOLÓGICA	25
3.1. Enfoque de Investigación	25
3.2. Diseño	25
3.3. Tipo	26
3.4. Población y Muestra	26
3.5. Técnica	26
3.6. Instrumento de Confiabilidad	27

3.7. Confiabilidad	28
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	28
4.1. Resultados obtenidos de la confiabilidad	28
4.2. Resultados de Información Sociodemográfica.....	28
4.2.1. Edad.....	28
4.2.2. Estado Civil.....	29
4.2.3. Educación.....	30
4.2.4. Cargos que desempeñan	31
33	
4.3. Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable Seguridad Laboral	
33	
4.3.1. Entorno de Trabajo Seguro.....	33
4.3.2. Licencias de Maternidad	35
4.3.3. Centros Médicos	36
4.3.4. Guarderías	37
4.3.5. Seguridad para Viudas	39
4.3.6. Factores asociados	40
4.4. Discusión	40
4.5. Propuesta del plan de estrategias “Trabajo seguro, Mujeres seguras”	42
5. CONCLUSIONES	44
6. RECOMENDACIONES	46
Bibliografía	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sistematización de los objetivos	3
Tabla 2. Cálculo de estadísticas de Fiabilidad de Seguridad Laboral de las Mujeres General	28
Tabla 3. Información Sociodemográfica	32
Tabla 4. Baremación: Entornos de Trabajo Seguro	34
Tabla 5. Baremación: Licencias de Maternidad.....	35
Tabla 6. Baremación: Centros Médicos	37
Tabla 7. Baremación: Guarderías	38
Tabla 8. Baremación: Seguridad para Viudas	39
Tabla 9. Factores asociados a la seguridad laboral de las mujeres.....	40
Tabla 10: Plan de Acción	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Baremación de Entornos de Trabajo Seguro	34
Figura 2. Baremación de Licencias de Maternidad	36
Figura 3. Baremación de Centros Médicos	37
Figura 4. Baremación de Guarderías	38
Figura 5. Baremación de Seguridad para Viudas	40

INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

SEGURIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPECO

Fecha de inicio: octubre 2023

Fecha de finalización: febrero 2024

Lugar de ejecución: Barrio San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Carrera de Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): No

Equipo de Trabajo:

Suárez Pereira Lissette Paola

Umatambo Calderon Sonia Marybel

Área de Conocimiento: Administrativa

Línea de investigación: Administración y Economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub línea: Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Ecuador, la seguridad laboral de las mujeres se ha convertido en una problemática de gran relevancia social y económica que demanda una atención inmediata. A pesar de los progresos normativos y los esfuerzos gubernamentales dirigidos a garantizar la igualdad de género, las mujeres aún enfrentan desafíos significativos en el entorno laboral, específicamente a su seguridad y bienestar.

De acuerdo con la Cámara de Industrias y Producción (2023), se evidencian que en el presente año existen disparidades de género en el mercado laboral, revelando indicadores que muestran una distribución desigual de oportunidades entre hombres y mujeres. Los datos indican que, del total de personas con empleo adecuado, el 67.2% son hombres, mientras que solo el 32.8% son mujeres. Esta desproporción se hace más evidente al examinar las tasas de desempleo, donde el 51.5% de las personas desempleadas son mujeres. Estas estadísticas destacan la persistente brecha de género en el ámbito laboral de Ecuador, subrayando la necesidad de abordar de manera integral la seguridad laboral de las mujeres.

A pesar de los avances hacia la igualdad de género, las mujeres siguen encontrando obstáculos importantes en su participación en diversos sectores y ocupaciones, así como en la obtención de una remuneración equitativa por su trabajo. La implementación de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades, la equidad salarial, la prevención del acoso sexual y laboral, y la erradicación de la discriminación y violencia de género se hace imperativa para asegurar un ambiente de trabajo seguro y equitativo para las mujeres en Ecuador.

En este contexto, es crucial abordar la seguridad laboral de las mujeres como una problemática fundamental que requiere soluciones efectivas e inclusivas. Por tanto, esta

investigación plantea como problema científico: ¿Cuáles son los factores asociados a la seguridad laboral de las mujeres?

1.1. Objetivo General

Determinar los factores asociados a la seguridad laboral de las mujeres en la cooperativa de ahorro y crédito.

1.2. Objetivos Específicos

1. Fundamentar teóricamente el concepto de seguridad laboral desde un enfoque de género (mujeres).
2. Diagnosticar la situación laboral de las mujeres en una cooperativa de ahorro y crédito.
3. Proponer estrategias que mejoren la seguridad laboral de las mujeres en una cooperativa de ahorro y crédito.

Tabla 1

Sistematización de los objetivos

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente el concepto de seguridad laboral desde un enfoque de género (mujeres)	Investigación a través de fuentes primarias.	12 de octubre al 25 de diciembre 2023	Marco teórico
Diagnosticar la situación laboral de las mujeres en una cooperativa de ahorro y crédito.	Realizar una encuesta que permita conocer el estado actual de la seguridad laboral de las mujeres.	1 de enero al 10 de enero del 2024	Resultados obtenidos a través del instrumento
	Tabulación y análisis de los resultados obtenidos.	12 de enero al 23 de enero del 2024	Discusión de resultados
Proponer estrategias que mejoren la seguridad laboral de las mujeres en una cooperativa de ahorro y crédito.	Con base en los resultados obtenidos diseñar el conjunto de estrategias denominado "Trabajo seguro, mujeres seguras".	30 de enero al 5 de febrero del 2024	Estrategias

1.3. Beneficiarios del proyecto

El proyecto de investigación, denominado "Seguridad Laboral de las Mujeres en una Institución Financiera" situado en la provincia de Cotopaxi, en la ciudad de Latacunga, Ecuador, proporciona beneficios directos a las mujeres que trabajan en dicha institución al

asegurar un ambiente laboral seguro y promover la mejora de su bienestar. Adicionalmente, se observan ventajas para todos los miembros de la cooperativa, independientemente de su género, al garantizar condiciones de trabajo seguras para cada uno de los participantes.

La comunidad local de Latacunga se ve beneficiada mediante la promoción del desarrollo económico y el mejoramiento del bienestar general, esto como resultado de la implementación de prácticas laborales seguras dentro de la cooperativa. Este enfoque permite que las autoridades locales y el gobierno provincial utilicen la información derivada del proyecto para ejercer influencia en la creación y modificación de políticas locales y provinciales enfocadas en el ámbito laboral y la igualdad de género.

Organizaciones dedicadas a la defensa de los derechos laborales y de género en Ecuador pueden aprovechar los hallazgos del proyecto para fortalecer sus acciones y campañas en la región. De igual manera, otras cooperativas situadas en la provincia de Cotopaxi tienen la oportunidad de aprender de las experiencias y prácticas identificadas a lo largo del proyecto, lo cual podría derivar en una mejora de las condiciones laborales dentro de sus propias entidades.

El proyecto tiene un impacto significativo a nivel local, ya que aborda de manera específica las problemáticas relacionadas con la seguridad laboral y la equidad de género dentro del contexto de las cooperativas en la región, contribuyendo así al avance hacia un entorno más seguro y equitativo para todos los trabajadores.

2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

2.1. Antecedentes

El libro titulado "Análisis de la Situación Laboral de las Mujeres Inmigrantes", propuesto por Molpeceres, Sallé, & Ongil (2009), investiga profundamente la realidad laboral que afrontan las mujeres inmigrantes en España. Se abordan diversos aspectos como las

formas de inserción laboral, los sectores de empleo predominantes y las iniciativas empresariales por parte de estas mujeres. Se destaca la feminización del fenómeno migratorio y se subraya la necesidad de analizar las complejidades laborales desde perspectivas sensibles al género. La investigación señala que, siguiendo una tendencia global, el incremento notable de la migración femenina en España ha conllevado a una marcada segregación laboral y a condiciones de trabajo precarias, fenómenos que se mantienen incluso después de prolongados periodos de residencia y experiencia laboral en el país. La heterogeneidad de estas experiencias, influenciada por el origen y el proyecto migratorio de las mujeres, muestra patrones variados entre países desarrollados y aquellos en vías de desarrollo, evidenciando desafíos comunes como la segregación y precariedad laboral. El estudio resalta la urgencia de implementar políticas laborales y migratorias con enfoque de género para abordar estas complejidades.

Por otro lado, el estudio "*Women labor vulnerability in rural areas: reflections on the case of Uruguay*", realizado por Mascheroni & Riella (2016), se centra en la vulnerabilidad laboral de las mujeres en áreas rurales uruguayas, utilizando el concepto de vulnerabilidad laboral como herramienta analítica. Los hallazgos apuntan a condiciones laborales deficientes, marcadas por el acceso limitado a empleos de calidad y protección social. La investigación destaca indicadores preocupantes en relación con la protección social, el cumplimiento de salarios mínimos y la estabilidad laboral. Factores como las características del mercado laboral, la falta de cualificación, la escasa información sobre derechos, un sistema de cuidados insuficiente y la subordinación de género contribuyen a esta vulnerabilidad, identificando a subgrupos de mujeres especialmente vulnerables, como aquellas empleadas en el servicio doméstico o como jornaleras agrícolas. Se enfatiza en las desigualdades de inserción laboral en comparación con los hombres rurales y las mujeres urbanas, lo que genera desventajas en el acceso al mercado laboral y a la protección social. El estudio concluye resaltando la

necesidad de políticas que reconozcan la diversidad y la dimensión de género en la estructura de oportunidades para estas mujeres.

El artículo "Impacto de la Seguridad y la Salud Ocupacional en la Productividad de las Organizaciones: Implicaciones para el Ecuador", propuesto por Villavicencio, Arévalo, & Mindiola (2017), analiza cómo la seguridad y la salud ocupacional influyen en la productividad organizacional, con un enfoque particular en Ecuador. Se examina la relación entre un ambiente de trabajo seguro, la salud ocupacional y la eficiencia productiva, destacando la importancia de implementar prácticas y políticas que contribuyan a la seguridad laboral. El estudio también discute las repercusiones económicas y sociales de una deficiente seguridad laboral, ofreciendo recomendaciones para mejorar estos aspectos en el contexto ecuatoriano.

Finalmente, la investigación "Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador", llevada a cabo por Albuja & Enríquez (2018), estudia la discriminación laboral y salarial que persiste contra las mujeres en Ecuador, especialmente durante el periodo gubernamental de 2007 a 2016. Se critica la falta de políticas laborales efectivas para combatir las disparidades de género en el empleo y los salarios. Los resultados muestran que las mujeres experimentan mayores niveles de desempleo y se encuentran sobrerrepresentadas en sectores como la agricultura, el comercio y los servicios, además de enfrentar barreras para acceder a empleos formales y recibir salarios equiparables a los de los hombres, a pesar de tener niveles educativos superiores. Los análisis económicos revelan una discriminación salarial significativa, con una reducción del 27.7% en los ingresos laborales de las mujeres en comparación con los hombres para el año 2016.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Teorías que Sustentan la Investigación

2.2.1.1. Teoría del Cambio Organizacional para la Seguridad

La Teoría del Cambio Organizacional para la Seguridad, según lo propuesto por Zohar (2009), subraya la imperativa necesidad de adaptación y evolución continua por parte de las organizaciones para fortalecer la seguridad laboral. Este enfoque aboga por la implementación de cambios a diversos niveles dentro de las organizaciones, incluyendo la modificación de políticas, procedimientos y, de manera fundamental, la cultura organizativa. La teoría enfatiza la crucialidad de un cambio cultural profundo, promoviendo la transformación de las creencias y actitudes de los empleados respecto a la seguridad laboral.

Para alcanzar este cambio cultural, la teoría destaca la participación activa y comprometida de todos los niveles jerárquicos de la organización, desde la alta dirección hasta el personal operativo, fomentando así una responsabilidad compartida hacia la seguridad. Además, propone la implementación de sistemas de gestión de seguridad robustos y bien estructurados, los cuales son esenciales para integrar efectivamente las prácticas de seguridad en las operaciones diarias de la organización.

La teoría también resalta la importancia de realizar evaluaciones constantes y sistemáticas para identificar áreas de mejora y facilitar el progreso continuo en la seguridad laboral. Según Zohar (2009), esta evaluación no solo debe enfocarse en los aspectos tangibles de la seguridad, sino también en los intangibles, como la percepción de seguridad entre los empleados y la cultura de seguridad organizacional.

Otros estudios complementan y refuerzan la visión de Zohar. Por ejemplo, Neal & Griffin (2006) en su investigación sobre el clima de seguridad, argumentan que la percepción del clima de seguridad por parte de los empleados tiene un impacto significativo en el

comportamiento de seguridad y, por ende, en la reducción de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Además, Schein (2010) en su trabajo sobre cultura organizacional y liderazgo, sostiene que el liderazgo es fundamental para moldear y cambiar la cultura organizacional, incluida la cultura de seguridad, subrayando que los líderes deben ser los principales promotores del cambio cultural hacia una mayor seguridad.

En conjunto, estas perspectivas ofrecen un marco integral para entender la dinámica del cambio organizacional en el ámbito de la seguridad laboral, sugiriendo que una estrategia multifacética que incluya cambios en políticas, procedimientos, cultura organizativa, y, sobre todo, en la mentalidad y actitudes de los empleados y líderes, es esencial para lograr un ambiente de trabajo seguro y saludable.

2.2.1.2. Teoría del Sistema de Gestión de la Seguridad

La Teoría del Sistema de Gestión de la Seguridad, articulada por Hinze (2002), enfatiza la importancia de establecer y aplicar sistemas estructurados para gestionar la seguridad laboral de forma efectiva. Esta teoría aboga por la implementación de procesos organizados y controles específicos que están diseñados para identificar, evaluar y mitigar riesgos dentro del entorno laboral. Según esta perspectiva, la seguridad no debe ser vista como un elemento aislado, sino como una parte integral de la gestión general de la organización, promoviendo una integración holística de la seguridad en todas las operaciones y prácticas empresariales.

Un pilar fundamental de esta teoría es la planificación sistemática, que se basa en la identificación proactiva de posibles peligros, la evaluación de los riesgos asociados y la implementación de medidas preventivas o correctivas adecuadas. Esta planificación meticulosa asegura que las medidas de seguridad sean proactivas en lugar de reactivas, anticipando potenciales amenazas antes de que se materialicen en incidentes.

Además, el enfoque del sistema de gestión de la seguridad propuesto por Hinze se alinea con normas y estándares reconocidos a nivel internacional, como lo demuestra la norma ISO 45001, publicada por la Organización Internacional para la Estandarización ISO (2018), es una norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), proporcionando una guía para su uso con el objetivo de permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables mediante la prevención de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, así como la mejora proactiva de su rendimiento en SST. La norma se centra en un marco que permite a la organización integrar aspectos de salud y seguridad en su gestión general, enfatizando la importancia de la alta dirección, la planificación para identificar, prevenir y mitigar riesgos laborales, así como mejorar continuamente en estos aspectos. La ISO 45001 es aplicable a cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo o naturaleza.

Además de la ISO 45001, existen otras normas y directrices internacionales enfocadas en la seguridad laboral:

- ISO 9001: 2015 - Sistemas de gestión de la calidad – Requisitos: Esta norma sobre sistemas de gestión de la calidad incluye requisitos que pueden influir en la seguridad laboral, especialmente en lo que respecta a la provisión de condiciones de trabajo seguras y adecuadas para lograr la conformidad con los requisitos del producto y servicio.
- ISO 45003: 2021 - Seguridad y salud psicológica en el trabajo – Directrices para la gestión de riesgos psicosociales: Esta es una norma de guía que proporciona directrices para gestionar riesgos psicosociales y promover el bienestar en el trabajo, complementando la ISO 45001 en aspectos de salud psicológica y bienestar.

Estas normas, aunque con diferentes focos, todas contribuyen a un entorno laboral más seguro y saludable, ya sea directamente a través de la gestión de la SST o indirectamente a través de la calidad, ambiental y gestión de riesgos psicosociales.

La teoría subraya la importancia de la mejora continua, promoviendo un ciclo constante de retroalimentación, revisión periódica de los procesos y adaptación a cambios en el entorno laboral o en las prácticas de la industria. Esta filosofía de mejora continua es fundamental para mantener la eficacia de los sistemas de gestión de la seguridad a lo largo del tiempo, permitiendo a las organizaciones ajustarse a nuevos desafíos y mantener altos niveles de protección para sus empleados.

2.2.1.3. Teoría del Rol Social

La Teoría del Rol Social, formulada por Eagly, Wood & Diekmann (2000), examina el impacto que la asignación de roles específicos a hombres y mujeres tiene en la dinámica social. Una de las premisas centrales para explicar las disparidades en los roles de género reside en las diferencias físicas, argumentando que ciertas tareas son ejecutadas más eficientemente por un género que por el otro, en función de sus características biológicas. Este enfoque sugiere que los roles asignados a cada género derivan de sus capacidades físicas innatas.

Esta perspectiva se apoya en el análisis realizado por Wood & Eagly (2002), quienes argumentan que las diferencias físicas entre hombres y mujeres afectan su eficacia en el desempeño de ciertos roles. Estas diferencias, según los autores, son configuradas por las circunstancias y contextos culturales específicos de cada sociedad.

La división de tareas basada en el género se presenta como un fenómeno universal y transcultural, sustentado por el estudio de Murdock y Provost (1973) sobre 185 sociedades no

industriales. Dicho estudio demuestra que la mayoría de las actividades productivas se asignan predominantemente a un género, revelando una tendencia históricamente arraigada en las culturas humanas.

En las sociedades industrializadas, Shelton & John (1996), observaron que, aunque ha aumentado la participación femenina en la fuerza laboral, persisten los patrones tradicionales de asignación de roles. Las mujeres suelen encargarse en mayor medida de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los niños, mientras que los hombres se involucran más en actividades económicas remuneradas, desempeñándose como los principales proveedores familiares.

A pesar del avance hacia una mayor inclusión de las mujeres en el ámbito laboral remunerado en las sociedades industrializadas, se sigue evidenciando la persistencia de desigualdades de género en la distribución desigual de roles en diferentes profesiones. Los hallazgos de Shelton y John indican que, incluso cuando las mujeres acceden al mercado laboral, frecuentemente asumen roles distintos a los de los hombres, perpetuando las brechas salariales y de poder.

La Teoría del Rol Social proporciona una explicación detallada y multifacética de cómo la asignación de roles de género, originada en diferencias físicas y enraizada en patrones culturales universales, persiste en las sociedades industrializadas. Esta teoría destaca cómo estos roles influyen en la participación laboral y contribuyen a la generación de desigualdades de género en diversos ámbitos, subrayando la interacción entre factores biológicos, culturales y económicos en la perpetuación de estas disparidades.

2.2.1.3.1. Orígenes de la división del trabajo y jerarquía de género

En un análisis que trasciende culturas y épocas, se ha observado una constante división del trabajo según el género en diversas sociedades. A pesar de la creciente inserción de las mujeres en la fuerza laboral remunerada en numerosas sociedades industrializadas, aún persiste una segregación ocupacional por género, con una mayor presencia masculina en posiciones de alta remuneración y poder.

Murdock & Provost (1973), también destacaron una cierta flexibilidad en la asignación de tareas específicas a hombres o mujeres, sugiriendo que, aunque algunas actividades se asociaban consistentemente con un género en particular, existía una variedad en la distribución de roles. Por ejemplo, mientras que solo los hombres se dedicaban a la fundición de metales en todas las sociedades examinadas, las tareas como la cocina y la preparación de alimentos eran comúnmente asignadas a las mujeres.

Este patrón de división de tareas va de la mano con otro fenómeno universal: las diferencias de estatus y poder entre géneros, que generalmente favorecen a los hombres. Aunque existen sociedades con estructuras más igualitarias, la prevalencia de jerarquías de género que benefician al sexo masculino es notable. Estas jerarquías se manifiestan de diversas maneras, incluyendo el acceso desigual a recursos, la valoración diferenciada de la vida de hombres y mujeres, y restricciones más severas impuestas sobre las mujeres en aspectos conyugales y sexuales.

Wood & Eagly (2002), argumentaron que estas divisiones del trabajo y las jerarquías de género se originan en diferencias físicas, especialmente en lo que respecta a la capacidad reproductiva de las mujeres y la mayor fuerza física de los hombres, y cómo estas características interactúan con las demandas de los sistemas socioeconómicos y las ecologías locales. Las actividades reproductivas, como la gestación y la lactancia, naturalmente

predisponen a las mujeres hacia roles de cuidado, limitando su participación en tareas que requieren movilidad extensa o ausencias prolongadas del hogar. Sin embargo, en sociedades con bajas tasas de natalidad, menor dependencia de la lactancia materna y mayor cuidado infantil no maternal, el impacto de las actividades reproductivas en los roles de género tiende a disminuir, un cambio más visible en sociedades postindustriales en comparación con aquellas dependientes de la agricultura.

2.2.1.3.2. Percepciones y Expectativas de Roles de Género en la Seguridad Laboral

La Teoría del Rol Social sugiere que las diferencias en los roles de género se basan en percepciones culturales de las capacidades físicas y psicológicas de hombres y mujeres. En el contexto laboral, esto puede traducirse en expectativas y normas diferenciadas para hombres y mujeres en cuanto a la seguridad. Por ejemplo, ciertos trabajos percibidos como "masculinos" podrían tener protocolos de seguridad más robustos o ser más valorados en términos de medidas de protección, mientras que los trabajos "femeninos" podrían ser pasados por alto en estos aspectos, asumiendo erróneamente que conllevan menos riesgos.

2.2.1.3.3. Promoción de la igualdad en el lugar de trabajo

La comprensión de los roles de género y su impacto en la seguridad laboral puede ser crucial para promover un ambiente de trabajo más igualitario. Abordar las desigualdades de género en la seguridad laboral requiere un enfoque que reconozca y se adapte a las necesidades específicas de las mujeres, fomentando una cultura de seguridad inclusiva que beneficie a todos los empleados.

2.2.2. Género

De acuerdo con Lamas (2000), el concepto de "género" hace referencia a un complejo sistema de normas sociales que guían prácticas, creencias, representaciones y prescripciones basadas en la simbolización de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres. Esta

estructura cultural tiene un impacto significativo en la división del trabajo, los rituales y la dinámica del poder, atribuyendo características específicas a cada género en aspectos morales, psicológicos y afectivos. Dentro de este marco cultural, los géneros son etiquetados, influyendo en la percepción a través de todas las dimensiones sociales, políticas, religiosas y cotidianas, según el género asignado.

El término "género" va más allá de simples clasificaciones biológicas; encapsula construcciones sociales, roles, comportamientos, expectativas y atribuciones que se asignan a lo que se considera "masculino" y "femenino" dentro de la sociedad. En contraste con el "sexo", que se relaciona con características biológicas, el género se entiende como una construcción social que trasciende estas diferencias biológicas para abordar temas de roles, identidad, expresión y sistema de género. Estas construcciones sociales son dinámicas, varían entre culturas y son objeto de revisión y cambio por parte de movimientos feministas y por la igualdad de género, los cuales buscan crear sociedades más equitativas y justas.

ONU Mujeres (2015) subraya que la igualdad de género no solo es un fin en sí mismo, sino también un elemento crucial para lograr un mundo más sostenible y justo. Por su parte, Butler (1999) señala que el género es una construcción cultural que influye profundamente en nuestras vidas, desde el nacimiento hasta la muerte, resaltando la extensión de su impacto en la experiencia humana. Estas perspectivas destacan la importancia de reconocer y abordar el género como una categoría social fundamental que moldea las estructuras de poder, las oportunidades y las interacciones humanas en todos los ámbitos de la vida.

2.2.3. Economía del Cuidado con un Enfoque de Género

2.2.3.1. El derecho al cuidado

El derecho al cuidado, que comprende la capacidad de proporcionar cuidado, recibir cuidado y ejercer el autocuidado, se reconoce como un componente esencial de los derechos

humanos en diversos acuerdos y tratados internacionales. Este derecho pertenece a cada individuo, independientemente de su condición de vulnerabilidad o dependencia. Se fundamenta en los principios esenciales de la existencia humana y la preservación del medio ambiente, según lo establecido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2022). Este enfoque subraya la importancia de garantizar que todas las personas tengan acceso a cuidados y la oportunidad de participar en prácticas de autocuidado, en un marco que respeta y promueve la dignidad y el bienestar humano en armonía con el entorno.

2.2.3.2. ¿Qué es la Sociedad del Cuidado?

La noción de la sociedad del cuidado propuesta por Tronto (2020) sugiere una transformación profunda en el modo en que entendemos y estructuramos relaciones sociales. Este paradigma aboga por fomentar interacciones fundamentadas en el cuidado, reconociendo de manera consciente la inherente vulnerabilidad e interdependencia que define a todos los seres humanos. Contrario a un enfoque individualista que tiende a menospreciar o pasar por alto la necesidad de cuidado mutuo, la sociedad del cuidado acoge la noción de que todas las personas, en algún punto de sus vidas, experimentarán vulnerabilidad y necesitarán del apoyo de otros. Este enfoque implica un cambio significativo hacia la solidaridad y la cooperación, enfatizando la importancia del cuidado como un valor fundamental en la construcción de una sociedad más inclusiva y compasiva.

2.2.3.3. La División Sexual del Trabajo y sus Implicaciones en la Autonomía Femenina

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2022), la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres y el retroceso en su participación laboral remunerada han puesto de manifiesto la estrecha relación entre la división sexual del trabajo, la persistencia de la pobreza, los patrones patriarcales y

discriminatorios, así como la concentración del poder. Estos factores se interrelacionan y se refuerzan entre sí, restringiendo el pleno goce de los derechos de las mujeres y obstaculizando el avance hacia la igualdad de género.

En el contexto de la crisis actual, caracterizada por la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias socioeconómicas, la división sexual del trabajo y la desigualdad en América Latina y el Caribe tienen un impacto negativo en la autonomía de las mujeres. Esto, a su vez, conlleva a ineficiencias económicas y sociales que repercuten en toda la sociedad.

Durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, se registró que las mujeres destinaban entre 22 y 42 horas semanales a labores domésticas y de cuidado, lo que supone hasta tres veces más que el tiempo dedicado por los hombres a estas actividades en promedio. La pandemia ha agudizado esta situación al trasladar los servicios de atención y cuidado al ámbito doméstico, incrementando las responsabilidades de las mujeres en el acompañamiento educativo de niños y niñas, la atención a personas enfermas y el cuidado de individuos en situación de dependencia. Este contexto ha puesto en evidencia las inequidades preexistentes y ha subrayado la urgencia de abordar de manera integral y con perspectiva de género estas problemáticas.

2.2.4. El Género como Constructo Social

La comprensión adecuada del concepto de violencia de género y la identificación precisa de sus atributos son cruciales para lograr una claridad conceptual tanto en la investigación como en la práctica en distintos ámbitos. Esta comprensión no solo facilita la diferenciación de este término de otros que pueden volverse ambiguos y ser empleados de forma incorrecta en el lenguaje cotidiano, sino que también ayuda a prevenir interpretaciones erróneas de situaciones que no corresponden a la realidad. Según Jaramillo & Canaval (2020), la evolución de este concepto se entiende como una reacción ante la resistencia a reconocer

que la violencia contra las mujeres no se basa en fundamentos biológicos ni se circunscribe exclusivamente al ámbito doméstico, sino que está profundamente enraizada en las estructuras de género.

Los orígenes de la violencia de género se encuentran en el sistema de subordinación de las mujeres, conocido como patriarcado, que se sustenta en dinámicas de dominación social y política con raíces históricas y sociales profundas. En este sistema, la autoridad masculina se impone de manera decisiva, relegando a la mujer a una posición subordinada y marginada en varios contextos. La manifestación de este sistema varía en función de diversos factores, incluyendo raza, estatus social, edad y origen geográfico, entre otros. A pesar de estas variaciones, el patriarcado comparte características comunes como la violencia y la cosificación de las mujeres, la asociación de lo femenino con el ámbito privado y de lo masculino con el público, y atribuye a las mujeres un estatus simbólico inferior que legitima la violencia en su contra. Este sistema conduce a desigualdades en las oportunidades y el acceso a recursos, servicios de justicia, servicios públicos, así como a discriminación en el empleo y disparidades salariales, problemáticas ampliamente documentadas por defensores de los derechos humanos, según apuntan (Jaramillo & Canaval, 2020).

2.2.4.1. Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo

El "Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo", propuesto por el Ministerio de Trabajo (2021), es una iniciativa diseñada para establecer un marco de acción dentro de los entornos laborales que garantice un ambiente seguro y digno para las mujeres. Este protocolo aborda la problemática de la discriminación, el acoso laboral y las diversas manifestaciones de violencia que pueden sufrir las mujeres en sus lugares de trabajo.

El protocolo propone directrices claras para la prevención de estas conductas, ofreciendo herramientas y procedimientos específicos para identificar, reportar y gestionar los casos de manera efectiva. Su objetivo es no solo brindar un mecanismo de respuesta inmediata a las víctimas, sino también promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de género y la no tolerancia hacia cualquier forma de violencia o discriminación.

Mediante la implementación de este protocolo, se busca empoderar a las mujeres, asegurando su derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia y discriminación. Además, se enfatiza la importancia de la sensibilización y la educación continuas de todos los miembros de la organización respecto a estas temáticas, para prevenir la ocurrencia de estos actos y fomentar un entorno laboral inclusivo y seguro para todos.

Este protocolo refleja el compromiso del Ministerio de Trabajo de Ecuador con la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y representa un paso significativo hacia la erradicación de la violencia y la discriminación en los espacios de trabajo, contribuyendo así al desarrollo de prácticas laborales justas y equitativas.

2.2.5. La Mujer en el Mercado Laboral

A pesar del notable incremento en la participación laboral femenina en las últimas décadas, aún se enfrentan importantes desafíos asociados a la desigualdad, la inequidad y la invisibilización, los cuales son el resultado de construcciones histórico-culturales que definen roles y responsabilidades para las mujeres basándose en características biológicas y reproductivas.

Según datos proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística y la entidad ONU Mujeres (2019), para finales de ese año, la tasa global de participación laboral femenina alcanzó el 53.1%, marcando una diferencia de 20.7 puntos

porcentuales en comparación con la participación masculina. Las mujeres que acceden al mercado laboral se encuentran con tasas de desempleo superiores a las de sus contrapartes masculinas, evidenciando una brecha de 5.35 puntos porcentuales entre ambos géneros. Es significativo destacar que, en la última década, la brecha en las tasas de desempleo entre mujeres y hombres solo se ha reducido en 1.05 puntos porcentuales, beneficiando predominantemente a los hombres.

Las mujeres empleadas suelen agruparse en sectores caracterizados por su inestabilidad y precariedad, tales como el trabajo doméstico, el comercio, la atención sanitaria y la educación. Dentro del empleo doméstico, las mujeres representan el 96.5%. Adicionalmente, la tasa de informalidad laboral femenina se situó en el 48.7%, en contraste con el 44.2% reportado por los hombres en el mismo periodo. Las áreas de actividad económica en las que predomina la población femenina, mencionadas anteriormente, suelen estar marcadas por altos niveles de informalidad.

Este panorama subraya la persistencia de estructuras y prácticas laborales discriminatorias que limitan el progreso hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, evidenciando la necesidad de abordar estas desigualdades mediante políticas y estrategias que promuevan una mayor equidad y reconocimiento del aporte femenino en todas las esferas de la economía.

2.2.6. Seguridad Laboral

La seguridad laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (2020), se fundamenta en el principio establecido en su Constitución de que todos los trabajadores deben estar protegidos contra enfermedades, sean generales o profesionales, y accidentes que puedan surgir de sus actividades laborales. Sin embargo, este ideal dista mucho de ser una realidad para millones de trabajadores alrededor del mundo. La OIT enfatiza que la seguridad y salud

en el trabajo no solo implica evitar accidentes y enfermedades ocupacionales, sino también promover un ambiente laboral seguro y saludable como un derecho fundamental de todos los trabajadores. Esta perspectiva abarca una amplia gama de políticas y prácticas destinadas a proteger a los trabajadores de factores de riesgo y condiciones peligrosas mientras desempeñan sus funciones laborales.

El estudio *“Role of human resource policies in ensuring women’s safety in the workplace”* de la autora Khan (2023) se estructura en torno a diversas dimensiones que abordan distintas facetas de la seguridad laboral femenina. Cada dimensión, diseñada con meticulosidad, tiene como objetivo ofrecer un análisis exhaustivo y detallado de la seguridad laboral de las mujeres. A continuación, se presentan estas dimensiones, resaltando su importancia y el modo en que contribuyen a alcanzar los objetivos del estudio:

2.2.6.1. Entorno de Trabajo Seguro

De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud OMS (2022), la salud ocupacional se presenta como una iniciativa multidisciplinaria cuyo objetivo principal es promover y mantener la salud de los trabajadores. Esta meta se alcanza a través de la prevención y el control de enfermedades y accidentes, mediante la eliminación de factores y condiciones de riesgo que puedan comprometer la salud y seguridad en el trabajo. Además, se esfuerza por crear ambientes laborales seguros y saludables, y por mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, apoyando el desarrollo y la conservación de su capacidad laboral.

En este marco, un "entorno de trabajo seguro" se define como aquel espacio laboral que ha implementado una serie de medidas y prácticas destinadas a proteger la salud, seguridad y bienestar de sus empleados. Estas medidas abarcan la creación de normativas y procedimientos claros, la realización de capacitaciones regulares sobre prácticas de seguridad

y procedimientos de emergencia, la provisión y utilización adecuada de equipo de protección personal, la evaluación periódica de los riesgos laborales, el diseño ergonómico de las estaciones de trabajo, la atención a la salud mental de los trabajadores y la seguridad en el uso de tecnologías de la información.

Todas estas acciones están orientadas a minimizar los riesgos de accidentes, lesiones y enfermedades profesionales, contribuyendo a la creación de un ambiente laboral que fomente la seguridad y el bienestar integral de los trabajadores. La salud ocupacional, por tanto, representa un componente esencial en la gestión de la seguridad laboral, subrayando la importancia de adoptar un enfoque holístico que contemple las diversas facetas de la salud y el bienestar en el trabajo.

2.2.6.2. Licencias de Maternidad

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT (20203) y su libro “Promoviendo la igualdad de género” las mujeres embarazadas a menudo se encuentran en situaciones desfavorables y discriminatorias en el ámbito laboral. Algunas empresas aún solicitan la prueba de embarazo como requisito para el empleo, mientras que en otros casos, no se implementan medidas especiales de protección para las mujeres embarazadas. Esto implica que las mujeres pueden tener que trabajar en condiciones que no se ajustan a las necesidades de su estado, poniendo en riesgo su salud y la de su futuro hijo. El Convenio 183 de la OIT Trabajo y Familia N° 4 Protección de la maternidad (2009) ha sido diseñado para salvaguardar los derechos de las trabajadoras en todas las etapas: antes, durante y después del parto. Este convenio mantiene los principios fundamentales de protección a la maternidad y, entre otras modificaciones, amplía su aplicabilidad a todas las mujeres empleadas. Además, no solo protege contra enfermedades derivadas del embarazo o parto, sino también contra las complicaciones que puedan surgir. Introduce un período de protección al empleo más extenso

y exige que cada país miembro implemente medidas adecuadas para garantizar que la maternidad no se convierta en motivo de discriminación en el empleo.

En el caso de Ecuador se menciona en La Comisión de Legislación y Codificación (2020) en el art. 152 del Código del Trabajo el cual habla sobre las licencias de maternidad, establece que toda mujer empleada tiene el derecho a gozar de una licencia remunerada de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo o hija. En situaciones de partos múltiples, este período se extiende por diez días adicionales. La justificación de la ausencia laboral requerirá la presentación de un certificado médico expedido por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. En caso de indisponibilidad de un médico del mencionado Instituto, se aceptará un certificado de otro profesional de la salud, el cual debe contener información sobre la fecha probable del parto o la fecha en que ocurrió dicho evento.

De igual manera en el Artículo 20 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), señala que la licencia de maternidad remunerada se define como el lapso que abarca desde el nacimiento hasta la duración máxima determinada por las leyes actuales que regulan las relaciones laborales, según corresponda. En situaciones en las cuales no exista una legislación específica que establezca plazos reducidos para permisos o licencias, se aplicarán las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público para dependientes de empresas, entidades y organismos del sector público, mientras que para otras personas trabajadoras se seguirá lo establecido en el art. 21 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) en el que se aborda las licencias de maternidad no remunerada, establece que, en toda circunstancia, los padres y madres trabajadores tienen la posibilidad de solicitar, en una ocasión por cada nacimiento, una licencia o permiso no remunerado de maternidad que puede extenderse hasta quince (15) meses a partir de la finalización de la licencia remunerada de maternidad. Esto se realiza de acuerdo con las excepciones estipuladas en la ley, sin que esto

afecte su estabilidad laboral o su permanencia en el sistema de seguridad social, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

2.2.6.3. Centros Médicos

Dentro del Código del Trabajo Art. 430 numeral 2 establece la obligatoriedad de proporcionar asistencia médica y farmacéutica de manera inmediata, conforme a lo dispuesto en el artículo 365, y busca, además, prevenir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores. En este sentido, se requiere que los empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas, cumplan con ciertas normativas. Entre ellas, se especifica que aquellos empleadores que cuenten con más de cien trabajadores deben instaurar en el lugar de trabajo un servicio médico permanente en instalaciones adecuadas. Este servicio no solo deberá atender las disposiciones mencionadas previamente, sino que también proporcionará a todos los trabajadores servicios de medicina laboral preventiva. Dicho servicio deberá contar con el personal médico y paramédico necesario y operará bajo las regulaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo, con la supervisión del Ministerio de Salud.

2.2.6.4. Guardería

El Artículo 155 referente a Guardería Infantil y Lactancia por el Código de Trabajo (2020), establece que en las empresas permanentes con cincuenta o más empleados, el empleador tiene la obligación de establecer, ya sea en las inmediaciones de la empresa o en un lugar próximo al centro de trabajo, un servicio de guardería infantil. Dicho servicio está concebido para el cuidado de los hijos de los trabajadores y debe ofrecer, de manera gratuita, servicios que incluyen atención, alimentación, así como la provisión de instalaciones y equipos necesarios para el adecuado cuidado de los niños. En el caso de que una empresa se encuentre en la imposibilidad de cumplir directamente con esta obligación, se le otorga la

opción de formar asociaciones con otras empresas o de contratar a terceros para facilitar dicho servicio.

El Artículo 27 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), referente a los servicios de cuidado infantil, dispone que las entidades, sean estas públicas o privadas, están obligadas a ofrecer servicios de cuidado infantil para los hijos de sus empleados hasta que estos alcancen la edad de cinco (5) años. En circunstancias en las que proveer directamente estos servicios no resulte factible, la entidad tiene la facultad de formalizar acuerdos con centros de cuidado infantil privados situados en las proximidades del lugar de trabajo. Para las instituciones públicas que no dispongan de los servicios mencionados, se les insta a que incluyan, dentro de sus planes operativos y presupuestos anuales, la asignación de compensaciones económicas o la formalización de convenios interinstitucionales que promuevan el acceso a este derecho fundamental.

La fundación y operación de centros de cuidado infantil o guarderías deberán apearse a las normativas vigentes que rigen las relaciones laborales. Es responsabilidad de los empleadores, pertenecientes tanto al ámbito público como al privado, procesar las solicitudes de los trabajadores que deseen acceder a este beneficio. Estos pueden elegir entre varios modos de proveer dicho servicio, incluyendo la utilización de centros de cuidado diurno infantil financiados con fondos públicos, centros gestionados directamente por instituciones del sector público o privado, o bien, centros de cuidado infantil privados.

2.2.6.5. Seguridad para Viudas

El Artículo 194 de Ley de Seguridad Social (2011), detalla que el derecho a la pensión de viudez se otorga a la esposa o esposo del asegurado o pensionado que haya fallecido, así como a la persona que, sin estar casada, haya mantenido una convivencia de unión libre, monogámica y compartiendo el mismo hogar con el fallecido, libre de matrimonio, por un

periodo mínimo de dos años antes del deceso, siendo suficiente la existencia de hijos comunes en casos donde no se cumpla con el periodo de convivencia. No se concede la pensión de viudez al cónyuge de un beneficiario de jubilación por vejez si el fallecimiento sucede antes del primer aniversario de matrimonio, ni en situaciones donde más de una persona reclame ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ser conviviente del difunto. El derecho a la pensión se pierde al contraer un nuevo matrimonio o al iniciar una nueva unión de hecho.

3. PROPUESTA METODOLÓGICA

3.1. Enfoque de Investigación

La presente investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, el cual se apoya en la recolección de datos para comprobar las variables por medio de mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el fin de establecer patrones de comportamiento y validar teorías. Este método se distingue por su secuencia y naturaleza probatoria, donde cada fase se sucede a la anterior de forma rigurosa, impidiendo la omisión de etapas. Inicia con la formulación y delimitación precisa de una idea, de la cual se derivan los objetivos y preguntas de investigación. Posteriormente, se lleva a cabo una revisión de literatura y se elabora un marco teórico. Las preguntas de investigación se transforman en la variable, lo cual precede a la planificación del diseño de investigación. Hernández (2018) destaca que las características del enfoque cuantitativo se alinean perfectamente con los objetivos de este estudio, lo que subraya la idoneidad de este enfoque para la investigación llevada a cabo.

3.2. Diseño

El diseño de investigación elegido para este estudio fue el No Experimental, caracterizado por no manipular intencionalmente las variables de estudio. Esto significa que se observan los fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural, sin realizar cambios deliberados en la variable. La observación de los fenómenos se realiza de manera

natural, permitiendo su posterior análisis Hernández (2018). Se optó por un Diseño No Experimental Transversal o Transaccional debido a que este enfoque implica la recolección de datos en un único punto en el tiempo, con el fin de describir las variables y examinar su incidencia e interrelación en un momento específico. Este método se asemeja a tomar una instantánea de un evento o fenómeno en el momento de su ocurrencia (Hernández, 2018).

3.3. Tipo

El estudio en cuestión es de tipo descriptivo, ya que su propósito principal es identificar y detallar las propiedades, características y perfiles de individuos, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que se analizan. Este método es particularmente valioso porque proporciona una representación precisa de las diversas facetas o dimensiones de un fenómeno (Hernández, 2018).

3.4. Población y Muestra

La población objeto de este estudio estuvo constituida por las 115 colaboradoras de una cooperativa de ahorro y crédito, ubicada en una provincia de la región central del país. El cuestionario fue enviado a todas las colaboradoras, sin embargo, solo el 44,34% representando a 51 mujeres respondió el cuestionario.

3.5. Técnica

En el presente estudio, se empleó la técnica de encuesta para la recolección de datos. Los instrumentos utilizados para este propósito fueron cuestionarios estandarizados, los cuales han sido aplicados en investigaciones científicas previamente publicadas en bases de datos de reconocido prestigio. Específicamente, el cuestionario destinado a medir la variable de Seguridad Laboral fue utilizado en la investigación titulada "*Role of human resource policies in ensuring women's safety in the workplace*" desarrollada por la autora Khan en 2023, en Arabia Saudita.

Este cuestionario se estructura en torno a cinco dimensiones o constructos: (1) Entorno de Trabajo Seguro, que incluye 9 ítems (por ejemplo: "¿Mi empresa prohíbe los turnos de noche para las mujeres?"); (2) Licencias de Maternidad, con 4 ítems (por ejemplo: "¿Ofrece mi empresa una licencia de maternidad justa con sueldo completo para las mujeres?"); (3) Centro Médico, que comprende 3 ítems (por ejemplo: "¿Existen instalaciones médicas adecuadas y necesarias para las mujeres en caso de accidentes laborales?"); (4) Guardería, con 3 ítems (por ejemplo: "¿Dispone mi empresa de una guardería para cuidar a los niños menores de 5 años durante la jornada laboral?"); y (5) Seguridad para Viudas, que consta de 3 ítems (por ejemplo: "¿Facilita mi empresa permisos remunerados a mujeres cuyo esposo ha fallecido, por no menos de los primeros 15 días?").

La evaluación de las respuestas al cuestionario se realiza mediante una Escala Likert, que varía desde 1 hasta 5, donde 1 representa "Totalmente en desacuerdo", 2 "Desacuerdo", 3 "Indiferente", 4 "De acuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

3.6. Instrumento de Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento utilizado en este estudio, se aplicó el Coeficiente de Alpha de Cronbach. Este coeficiente, desarrollado por Lee Cronbach en 1951, sirve para evaluar la consistencia interna o confiabilidad de un conjunto de ítems dentro de un instrumento de medición, tal como un cuestionario o una escala. El valor del coeficiente varía de 0 a 1, donde un valor más próximo a 1 señala una mayor consistencia interna. Esto indica que los ítems del instrumento están altamente correlacionados entre sí, sugiriendo que probablemente miden la misma característica o constructo. El uso del coeficiente Alpha de Cronbach es una práctica común en la validación de cuestionarios y pruebas para garantizar que las preguntas evalúen de manera coherente la variable de interés, minimizando así las redundancias o inconsistencias internas (Guerrero, 2020), tal como se muestra en la Tabla 2.

3.7. Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento se refiere a la estabilidad y consistencia del instrumento desarrollado Creswell (2010). El nivel de confiabilidad del instrumento puede ser medido por el coeficiente de Cronbach (Creswell, 2010). Un valor de alfa de Cronbach superior a 0.6 se considera de alta confiabilidad y un índice aceptable (Nunnally & Bernstein, 1995).

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Resultados obtenidos de la confiabilidad

La evaluación de la Fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach del instrumento “*Role of human resource policies in ensuring women’s safety in the workplace*” de la autora Khan (2023) alcanzó un valor de $\alpha = 0.658$ lo que sugiere un índice aceptable de fiabilidad del instrumento conforme a lo sugerido por Nunnally & Bernstein (1995) como lo muestra la Tabla 2

Tabla 2.

Cálculo de estadísticas de Fiabilidad de Seguridad Laboral de las Mujeres General

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,658	22

4.2. Resultados de Información Sociodemográfica

4.2.1. Edad

Conforme a los resultados presentados en la Tabla 3, se analizan los datos sociodemográficos de los informantes. Se destaca que la mayor proporción de mujeres encuestadas se ubica en el rango de edad de 31 a 40 años, constituyendo el 39,2% del total de la muestra. Este segmento de edad también presenta el porcentaje acumulado más elevado, alcanzando el 76,5% del conjunto de participantes, lo que indica que la mayoría de las mujeres involucradas en el estudio pertenecen a este grupo etario. Por otro lado, las mujeres de 41 a 50

años registran un porcentaje más bajo en comparación con el grupo anterior. No obstante, el análisis porcentual acumulado por grupo etario revela que el 96,1% de las mujeres participantes tienen entre 21 y 50 años, señalando que una amplia mayoría de las encuestadas se concentra dentro de este margen de edad.

Respecto al segmento de 51 a 60 años, aunque su presencia y porcentaje en la muestra son reducidos, es fundamental reconocer que la seguridad laboral de las mujeres de mayor edad constituye un elemento significativo a considerar. A pesar de que representan solamente el 3,9% de la muestra, su inclusión eleva el porcentaje acumulado total al 100%, evidenciando que estas mujeres forman un grupo importante dentro del estudio. Por lo tanto, sus experiencias y perspectivas deberían ser consideradas en los análisis y discusiones referentes a la seguridad laboral.

4.2.2. Estado Civil

El análisis exhaustivo de la seguridad laboral de las mujeres en una cooperativa de ahorro y crédito, tomando en cuenta su estado civil la cual se encuentra en la Tabla 3, revela una distribución detallada que refleja diversas necesidades y realidades. Las mujeres casadas, representando el 27,5% de la muestra, forman el grupo más numeroso, evidenciando la presencia de empleadas con compromisos familiares que podrían influir en sus necesidades específicas de seguridad laboral. Las solteras, que constituyen el 23,5%, seguidas por las divorciadas con el 21,6%, sugieren una parte significativa de la fuerza laboral con diferentes perspectivas y requerimientos en cuanto a la seguridad en el trabajo. Las viudas y aquellas en unión libre, cada grupo con un 13,7%, aunque menores en proporción, enfatizan la importancia de políticas laborales que consideren un amplio espectro de situaciones personales. Este panorama, donde el 51% de la muestra se distribuye entre estos estados civiles, culminando en un 100% que refleja la totalidad de la diversidad en el estado civil de las participantes, subraya la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo y adaptativo hacia la seguridad laboral. Políticas

como licencias maternales, apoyo psicológico y flexibilidad laboral se hacen esenciales para crear un ambiente de trabajo seguro y equitativo, atendiendo a las especificidades de cada grupo, cuyas proporciones, desde el 23,5% de las solteras hasta el 27,5% de las casadas, delinean un perfil laboral diverso que debe ser considerado en el desarrollo de estrategias de seguridad laboral efectivas y personalizadas.

4.2.3. Educación

El análisis del nivel educativo de las participantes representado en la Tabla 3, proporciona una visión detallada de cómo la formación académica puede influir o reflejar distintas percepciones y realidades en el ámbito laboral.

Se observa que la mayoría de las mujeres en el estudio, específicamente un 62,7%, poseen una educación superior de pregrado, lo que indica que una proporción significativa de las empleadas tiene una formación universitaria completa. Este dato sugiere que la cooperativa de ahorro y crédito atrae a individuos con un alto nivel de educación, lo cual podría tener implicaciones positivas en términos de las políticas de seguridad laboral, ya que este grupo podría estar más informado y ser más consciente de sus derechos y las medidas de seguridad pertinentes.

El segundo grupo más numeroso, con un 19,6%, corresponde a aquellas con educación técnica o de instituto, lo que refleja la presencia de una fuerza laboral con formación especializada, que también podría tener expectativas específicas en cuanto a la seguridad laboral y las condiciones de trabajo.

Las mujeres con educación superior de posgrado representan el 11,8% de la muestra, lo que evidencia la inclusión de profesionales altamente calificadas dentro de la entidad. Este grupo, aunque menor en proporción, destaca por su potencial influencia en la promoción de un ambiente laboral seguro y en el desarrollo de políticas avanzadas en este ámbito.

Por último, las participantes con educación secundaria, que constituyen apenas el 5,9% de la muestra, sugieren una representación mínima de empleadas con este nivel educativo, lo cual podría indicar que la entidad prioriza la contratación de personal con formación técnica o universitaria.

Con un total del 100% distribuido entre estos niveles educativos, desde el 5,9% de aquellos con educación secundaria hasta el 62,7% con educación superior de pregrado, los datos subrayan la importancia de considerar la diversidad educativa al diseñar e implementar políticas de seguridad laboral. Este análisis sugiere que un enfoque inclusivo que contemple las necesidades y expectativas de todos los grupos educativos es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro y equitativo para las mujeres en la cooperativa de ahorro y crédito.

4.2.4. Cargos que desempeñan

El análisis de la seguridad laboral de las mujeres, en función del cargo que desempeñan representada en la Tabla 3, ofrece una perspectiva detallada de cómo la posición ocupacional puede influir en la percepción y las condiciones de seguridad laboral. Se destaca que la mayor representación se encuentra en el cargo de "ASF-Cajas", con un 17,6% de la muestra, indicando que una proporción significativa de las mujeres en la entidad se dedica a funciones de caja, lo que podría requerir consideraciones específicas en términos de seguridad laboral, dada la naturaleza del trabajo.

Los puestos de "Asistente de talento humano", "Conserje" y "Contadora" siguen en términos de frecuencia, cada uno con un 5,9%, mostrando una diversidad en las áreas de trabajo y sugiriendo que las mujeres ocupan una variedad de roles dentro de la organización.

Los cargos con una representación de 3,9%, como "Analista jurídico interno", "Analista de procesos", "Asesor de negocios crédito", entre otros, reflejan una distribución equitativa de las mujeres en posiciones que requieren especialización y habilidades técnicas, lo que subraya

la importancia de adaptar las medidas de seguridad laboral a las necesidades específicas de cada rol.

Los puestos de menor representación, con un 2,0%, incluyen una variedad de roles, desde "Administrador del sistema" hasta "Trabajadora social", evidenciando la inclusión de las mujeres en prácticamente todos los niveles y áreas de la entidad.

El análisis total de la muestra, que abarca desde el 2,0% hasta el 17,6% en la distribución por cargos, resalta la diversidad ocupacional de las mujeres en la cooperativa. La suma de estos porcentajes, que culmina en el 100%, ilustra la amplitud de la participación femenina en diferentes áreas de trabajo, lo que exige una estrategia de seguridad laboral versátil y abarcadora, capaz de ajustarse a las variadas exigencias y riesgos asociados con cada puesto. Este enfoque garantizaría un entorno de trabajo seguro y propicio para todas las empleadas, reflejando un compromiso organizacional con la igualdad de género y la protección laboral.

Tabla 3

Información Sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Edad	21 a 30 años	19	37,3	37,3	37,3
	31 a 40 años	20	39,2	39,2	76,5
	41 a 50 años	10	19,6	19,6	96,1
	51 a 60 años	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Estado Civil	Soltera	12	23,5	23,5	23,5
	Casada	14	27,5	27,5	51,0
	Divorciada	11	21,6	21,6	72,5
	Viuda	7	13,7	13,7	86,3
	Unión libre	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Educación	Educación Secundaria	3	5,9	5,9	5,9
	Educación Técnica/Instituto	10	19,6	19,6	25,5
	Educación Superior Pregrado	32	62,7	62,7	88,2
	Educación Superior Posgrado	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Cargo que desempeña	Administrador del sistema	1	2,0	2,0	2,0
	Analista jurídico interno	2	3,9	3,9	5,9
	Analista de gerencia	1	2,0	2,0	7,8

Analista de procesos	2	3,9	3,9	11,8
Analista de operaciones	1	2,0	2,0	13,7
Asesor de negocios crédito	2	3,9	3,9	17,6
ASF-Call center	2	3,9	3,9	21,6
ASF-Servicio al cliente	2	3,9	3,9	25,5
ASF-Cajas	9	17,6	17,6	43,1
ASF-Crédito	2	3,9	3,9	47,1
Asistente administrativo	1	2,0	2,0	49,0
Asistente de auditoría	1	2,0	2,0	51,0
Asistente de contabilidad	2	3,9	3,9	54,9
Asistente de redes sociales	1	2,0	2,0	56,9
Asistente de talento humano	3	5,9	5,9	62,7
Asistente legal	1	2,0	2,0	64,7
Auxiliar de mantenimiento	1	2,0	2,0	66,7
Auditoría interna	1	2,0	2,0	68,6
Conserje	3	5,9	5,9	74,5
Cobranzas	2	3,9	3,9	78,4
Contadora	3	5,9	5,9	84,3
Contadora general	2	3,9	3,9	88,2
Coordinador de experiencia	2	3,9	3,9	92,2
Jefe de sistemas y comunicaciones	1	2,0	2,0	94,1
Subgerente comercial	2	3,9	3,9	98,0
Trabajadora social	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

4.3. Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable

Seguridad Laboral

4.3.1. Entorno de Trabajo Seguro

Los datos recopilados a través del instrumento *“Role of human resource policies in ensuring women’s safety in the workplace”* de la autora Khan (2023) revelan una diversidad de percepciones en torno a la seguridad laboral de las mujeres en los Entornos de Trabajo Seguro.

El análisis enfocado en los "Entornos de Trabajo Seguro" Tabla 4 y basado en las percepciones de las empleadas, revela una distribución variada en los niveles de seguridad percibidos: un 21,6% de las mujeres considera que la seguridad en su lugar de trabajo es baja, lo que señala áreas críticas que requieren atención y mejoras en las políticas de seguridad laboral. La mayoría con un 51,0%, percibe un nivel medio de seguridad, indicando que, aunque existen medidas de seguridad implementadas, hay un margen significativo para

reforzar estas percepciones y asegurar que todas las empleadas se sientan adecuadamente protegidas. Por otro lado, un 27,5% de las encuestadas califica la seguridad de su entorno laboral como alta, demostrando que una proporción considerable de la fuerza laboral se siente segura gracias a las políticas y prácticas actuales. La progresión en la percepción acumulada, desde el 21,6% para percepciones bajas hasta el 100% al incluir todas las categorías, subraya la existencia de una base sobre la cual la cooperativa puede continuar edificando y mejorando, con el objetivo de elevar y homogeneizar las percepciones de seguridad laboral en todos los niveles, garantizando así un ambiente de trabajo seguro y equitativo para todas las empleadas Porras (2017). Este enfoque humanizado hacia la seguridad laboral no solo busca abordar las inquietudes actuales sino también fomentar un entorno donde la protección y bienestar de los empleados sea una prioridad constante.

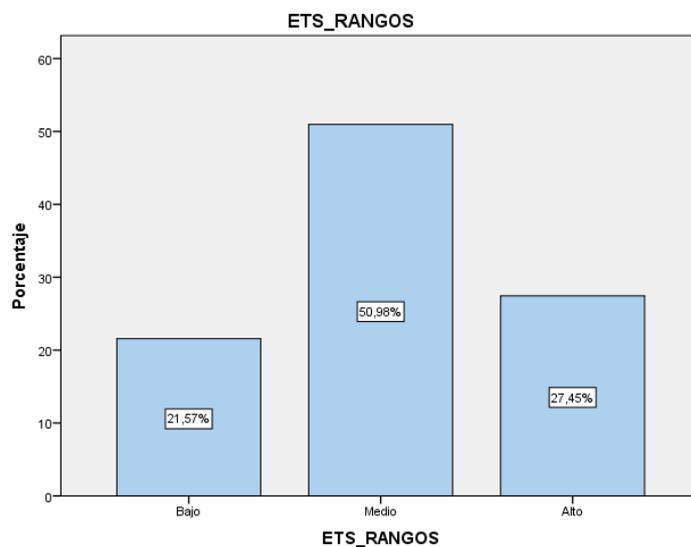
Tabla 4

Baremación: Entornos de Trabajo Seguro

ETS_RANGOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entornos de Trabajo Seguro	Bajo	11	21,6	21,6	21,6
	Medio	26	51,0	51,0	72,5
	Alto	14	27,5	27,5	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 1. Baremación de Entornos de Trabajo Seguro

Baremación de Entornos de Trabajo Seguro



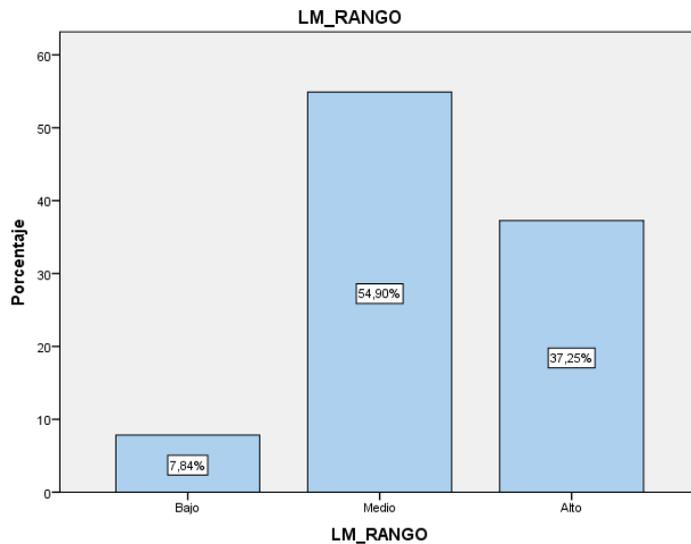
4.3.2. Licencias de Maternidad

El análisis de la variable seguridad laboral enfocado en las licencias de maternidad como se muestra en la Tabla 5 revela una diversidad en la percepción de las políticas implementadas entre las empleadas. Un 7,8% de las mujeres, representando a 4 de las encuestadas, percibe estas políticas como insuficientes, lo que señala una necesidad de revisión y mejora para asegurar un soporte adecuado durante el período de maternidad. Por otro lado, la mayoría, con un 54,9% equivalente a 28 mujeres, considera las políticas de licencia de maternidad como de nivel medio, indicando que, si bien reconocen las medidas tomadas por la entidad, ven un amplio margen para la mejora en aspectos como la extensión y cobertura de dichas licencias. Sin embargo, un 37,3% de las participantes, sumando 19 mujeres, valora positivamente el apoyo recibido durante su licencia de maternidad, considerándolo adecuado y efectivo para sus necesidades. Esta variada percepción, que va desde un reconocimiento de las políticas como insuficientes hasta su valoración como adecuadas, subraya la importancia de adoptar políticas más inclusivas y flexibles que respondan a las expectativas y necesidades de todas las empleadas. Reforzar y adaptar las políticas de licencia de maternidad no solo beneficiaría a las trabajadoras en un momento vital como es el embarazo y el cuidado inicial del bebé, sino que también mejoraría la percepción general de seguridad laboral en la cooperativa, fomentando un ambiente de trabajo más equitativo y de soporte.

Tabla 5

Baremación: Licencias de Maternidad

		LM_RANGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Licencias de Maternidad	Bajo	4	7,8	7,8	7,8
	Medio	28	54,9	54,9	62,7
	Alto	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 2*Baremación de Licencias de Maternidad*

4.3.3. Centros Médicos

El análisis exhaustivo sobre la percepción de los Centros Médicos en la Tabla 6 muestra una diversidad en las opiniones. Un 19,6% de las empleadas, representando a 10 mujeres, considera la calidad y accesibilidad de estos servicios como baja, señalando posibles deficiencias que podrían afectar negativamente su bienestar y seguridad en el trabajo. Por otro lado, un 35,3% que corresponde a 18 mujeres percibe estos servicios como de calidad media, sugiriendo que, aunque existen, podrían mejorarse en aspectos como accesibilidad y calidad del servicio. La valoración más positiva proviene del 45,1% de las encuestadas, con 23 mujeres, quienes califican los servicios médicos como altos, reflejando una satisfacción considerable con la atención recibida, lo que contribuye a su percepción de un entorno laboral seguro y saludable. Este panorama, que evoluciona desde una evaluación baja hasta una alta satisfacción, evidencia tanto la existencia de un fundamento sólido en los servicios médicos proporcionados por la cooperativa como la necesidad de abordar y mejorar las preocupaciones señaladas por un segmento significativo de la plantilla. La tendencia general hacia una valoración positiva subraya la importancia de continuar invirtiendo en la mejora y expansión

de los servicios de salud en el lugar de trabajo, garantizando el acceso a una atención médica óptima que respalde de manera efectiva la seguridad y el bienestar de todas las empleadas. Sin embargo, es esencial revisar y ajustar continuamente estas políticas para asegurar que aborden las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral (Hernández, 2018).

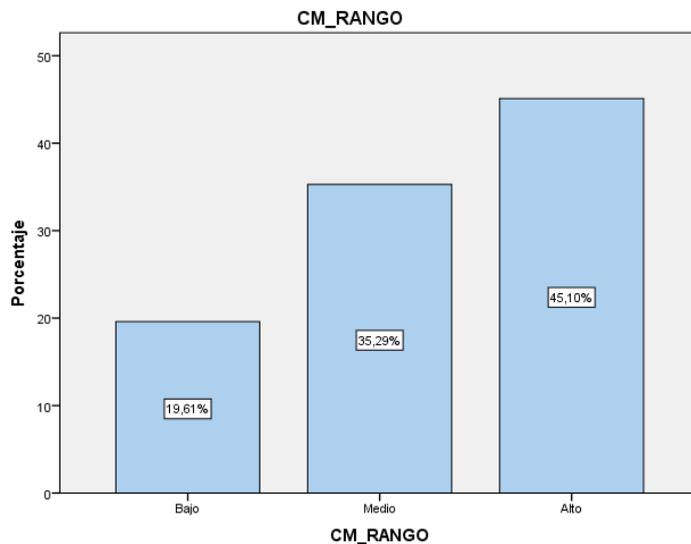
Tabla 6

Baremación: Centros Médicos

		CM_RANGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Centros Médicos	Bajo	10	19,6	19,6	19,6
	Medio	18	35,3	35,3	54,9
	Alto	23	45,1	45,1	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 3

Baremación de Centros Médicos



4.3.4. Guarderías

El análisis de la encuesta sobre seguridad laboral de mujeres en el contexto de guarderías proporciona una perspectiva esencial sobre las políticas de conciliación trabajo-familia en la cooperativa de ahorro y crédito. Se percibe la inexistencia de una guardería en la

o un convenio con centros de cuidado infantil privados. Este resultado subraya la necesidad significativa de proporcionar servicios de cuidado infantil, según lo establecido en el Art. 27.- De los Servicios de Cuidado Infantil propuesta por la Asamblea Nacional, 2023.

En relación con la licencia remunerada de lactancia, el 98% de las participantes indica acuerdo o total acuerdo. Esta política alinea la empresa con el Art. 23.- De la Licencia remunerada de Lactancia del Código de Trabajo, brindando un respaldo tangible a las mujeres durante el período de lactancia y promoviendo la conciliación y el bienestar.

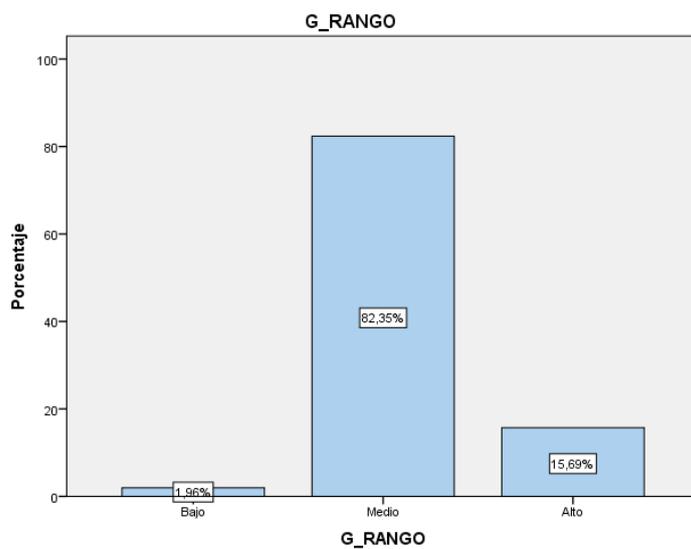
Tabla 7

Baremación: Guarderías

		G_RANGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Guarderías	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	42	82,4	82,4	84,3
	Alto	8	15,7	15,7	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 4

Baremación de Guarderías



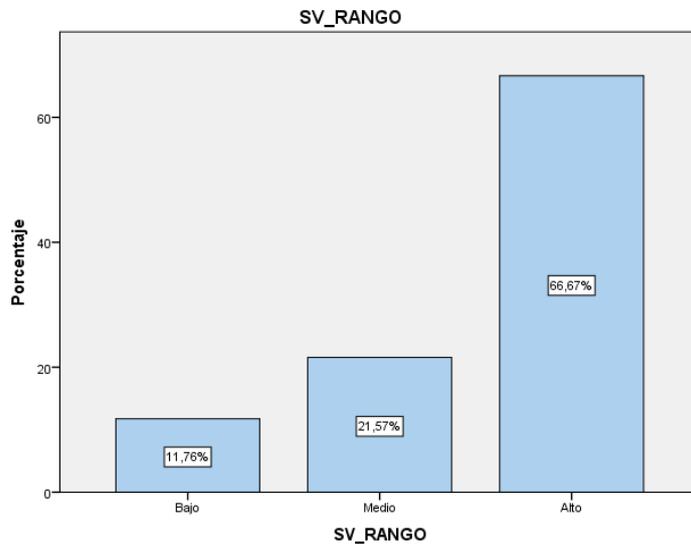
4.3.5. Seguridad para Viudas

El análisis sobre la percepción de la seguridad para viudas representada en la Tabla 8 revela una diversidad en las opiniones de las empleadas respecto a las medidas y políticas de apoyo existentes. Mientras que un pequeño segmento, representando el 11,8% de las mujeres, siente que el nivel de seguridad y apoyo ofrecido es bajo, indicando áreas de mejora en la asistencia proporcionada a las viudas, un 21,6% lo califica como medio, sugiriendo que, aunque existen políticas de apoyo, podrían no ser completamente efectivas o suficientes para cubrir todas las necesidades. Sin embargo, es alentador observar que la mayoría, un significativo 66,7%, percibe que la seguridad para viudas es alta, reflejando una valoración positiva de las iniciativas implementadas por la cooperativa para brindar estabilidad y respaldo a las empleadas que enfrentan la pérdida de sus cónyuges. Este panorama mixto destaca el compromiso de la entidad con el bienestar de sus trabajadoras, al mismo tiempo que señala la importancia de una evaluación continua y la mejora de las políticas de apoyo para asegurar que cada empleada, independientemente de su situación personal, se sienta plenamente respaldada y segura en su entorno laboral. La diversidad de percepciones subraya la necesidad de adaptar y fortalecer las medidas de seguridad laboral y apoyo emocional, reforzando así el bienestar integral de las mujeres en la cooperativa y promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y comprensivo.

Tabla 8

Baremación: Seguridad para Viudas

		SV_RANGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Seguridad para Viudas	Bajo	6	11,8	11,8	11,8
	Medio	11	21,6	21,6	33,3
	Alto	34	66,7	66,7	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 5*Baremación de Seguridad para Viudas*

4.3.6. Factores asociados

Tabla 9*Factores asociados a la seguridad laboral de las mujeres*

Factores asociados	Porcentaje	Percepción
Entornos de trabajo seguros	78,50%	Positivo
Licencias de maternidad	92,20%	Positivo
Centros médicos	80,40%	Positivo
Guarderías	98,10%	Negativa
Seguridad para viudas	88,30%	Positivo

4.4. Discusión

La investigación sobre la seguridad laboral de las mujeres en una cooperativa de ahorro y crédito ha arrojado luz sobre las diversas necesidades y realidades que enfrentan las empleadas, especialmente en lo que respecta a las políticas de conciliación trabajo-familia y las medidas de apoyo en situaciones personales específicas. La demografía de las participantes muestra que la mayoría se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años, reflejando que son mayoritariamente mujeres en etapas productivas de su vida que posiblemente estén equilibrando responsabilidades laborales y familiares. Esta realidad subraya la importancia de implementar políticas que apoyen a las mujeres en diversas etapas

de vida y situaciones personales, como la maternidad o el duelo. La evaluación de las políticas relacionadas con guarderías y licencias de lactancia revela una clara demanda de servicios de cuidado infantil más robustos y accesibles. La percepción negativa sobre la inexistencia de guarderías o convenios con centros de cuidado infantil privados contrasta con el alto nivel de acuerdo hacia la política de licencia remunerada de lactancia, demostrando la importancia de alinear las políticas laborales con las necesidades reales de las empleadas para fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y comprensivo.

Por otro lado, la diversidad en los niveles educativos y los cargos ocupados por las mujeres en la cooperativa sugiere que la entidad atrae a un amplio espectro de talento femenino. Sin embargo, el análisis también indica que es crucial adaptar las medidas de seguridad laboral a las necesidades específicas de cada rol y nivel educativo, promoviendo así un ambiente laboral seguro y equitativo para todas.

La satisfacción con las medidas de seguridad para viudas, aunque mayoritariamente positiva, resalta la necesidad de una evaluación y mejora continua de las políticas de apoyo para asegurar que cada empleada, independientemente de su situación personal, se sienta respaldada y segura en su lugar de trabajo.

En conjunto, estos hallazgos enfatizan la necesidad de una aproximación holística hacia la seguridad laboral que contemple no solo el entorno físico de trabajo, sino también el bienestar emocional y las necesidades de conciliación trabajo-familia de las empleadas. El compromiso de la entidad con el desarrollo e implementación de políticas inclusivas y flexibles será fundamental para promover el bienestar integral de las mujeres, reforzando así su seguridad laboral, satisfacción laboral y, en última instancia, su lealtad y productividad dentro de la cooperativa.

4.5. Propuesta del plan de estrategias “Trabajo seguro, Mujeres seguras”

Tabla 10

Plan de estrategias

DIMENSIÓN	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ACCIONES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	RESPALDO NORMATIVO
Entornos de trabajo seguros	Áreas de descanso para mujeres	Evaluación de espacios disponibles	Designar un equipo técnico responsable de evaluar los espacios disponibles, considerando la privacidad, accesibilidad y capacidad de los lugares existentes.	Unidad de Talento Humano/Unidad de SST	\$200,00	Conforme al protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo propuesto por el Ministerio del Trabajo
			Realizar un inventario detallado de los recursos necesarios para adaptar o crear nuevas áreas de descanso.	Unidad de Talento Humano/Unidad de SST	\$500,00	
		Diseño ergonómico de las áreas de descanso	Organizar sesiones participativas con las empleadas para recopilar sus opiniones y preferencias en cuanto al diseño y funcionalidad de las áreas de descanso.	Unidad de Talento Humano	\$200,00	
			Contratar o colaborar con profesionales en diseño de interiores especializados en entornos laborales para garantizar un diseño ergonómico y estéticamente agradable.	Unidad de Talento Humano	\$440,00	
	Cultura preventiva	Desarrollar programas de sensibilización continua sobre entornos de trabajo seguro	Brindar 2 talleres de 6 horas de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.	Unidad de Talento Humano	\$300,00	
			Realizar 3 campañas de 3 horas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento	Departamento de comunicación	\$450,00	

Licencias de maternidad	Campaña de concientización y comunicación de licencias de maternidad	Desarrollar programas de sensibilización continua sobre licencias de maternidad.	Organizar 3 seminarios y 2 talleres dirigidos a empleadores y empleados para informar sobre los derechos y beneficios de la licencia de maternidad. Estos pueden incluir detalles sobre la legislación vigente, cómo solicitar la licencia, y compartir experiencias de casos exitosos.	Unidad de Talento Humano	\$550,00	Conforme a la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano-Código de Trabajo Art. 20, Art. 21, Art. 23
		Colaborar con organizaciones de salud, grupos de defensa de derechos de las mujeres, y otras entidades para ampliar el alcance de la campaña y obtener apoyo en términos de recursos y credibilidad.	Hacer las alianzas con las entidades: Corporación de Desarrollo de la Mujer La Morada CEPAM Guayaquil (Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer). Fundación Mujer & Mujer. Observatorio de los Derechos de las Mujeres.	Unidad de Talento Humano	\$100,00	
Centros médicos	Mejorar las instalaciones médicas disponibles para casos de accidentes laborales.	Organizar una evaluación exhaustiva de las instalaciones médicas actuales para identificar áreas de mejora.	De acuerdo a las áreas de mejora identificadas se optó por adquirir equipo médico adicional y colaborar con proveedores de servicios de salud para mejorar la calidad y accesibilidad de la atención médica en el lugar de trabajo	Unidad de Talento Humano/Unidad de SST/Departamento médico	\$2.050,00	Código del Trabajo- Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo.
			Organizar sesiones informativas para concientizar a los empleados sobre la importancia de las instalaciones médicas y cómo utilizarlas adecuadamente.	Unidad de Talento Humano/Unidad de SST/Departamento médico	\$80,00	
Guarderías	Conciliación entre trabajo y Familia	Realizar programas de apoyo familiar para las trabajadoras.	Subsidios para cuidado infantil para apoyar a las trabajadoras que necesiten servicios de guardería fuera del lugar de trabajo	Unidad de Talento Humano	\$540,00	Conforme a la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano Art. 27- Código de Trabajo Art. 155
			Implementar horarios de trabajo flexibles que permitan a las trabajadoras atender necesidades familiares sin comprometer su responsabilidad laboral.	Unidad de Talento Humano	\$0,00	
			Programas de bienestar que incluyan actividades de ejercicio, nutrición, y manejo del estrés para las empleadas y sus familias.	Unidad de Talento Humano	\$500,00	
			Servicios de asesoramiento y apoyo psicológico para trabajadoras y sus familias.	Unidad de Talento Humano/ Departamento médico	\$800,00	
TOTAL					\$3.923,00	

5. CONCLUSIONES

La investigación sobre la seguridad laboral de las mujeres en la cooperativa de ahorro y crédito destaca la importancia de promover entornos de trabajo seguros. Revela un compromiso con la protección y el bienestar de las empleadas a través de medidas como licencias de maternidad remuneradas, la obligatoriedad de servicios médicos preventivos para empresas con un gran número de trabajadores, y la provisión de guarderías para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, así mismo, asegura derechos de maternidad y establece requisitos para la asistencia médica inmediata y el cuidado infantil. Este conjunto de factores refleja un esfuerzo significativo por parte de la cooperativa para crear un ambiente laboral inclusivo, seguro y equitativo para las mujeres, aunque también resalta la necesidad de vigilancia continua y mejoras en la implementación y calidad de estos servicios para responder efectivamente a las necesidades y desafíos emergentes, garantizando así el bienestar y la igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras.

La investigación sobre la seguridad laboral, la teoría del cambio organizacional para la seguridad y la teoría del rol social destaca la importancia de crear entornos de trabajo seguros y promover la igualdad de género; la Organización Internacional del Trabajo resalta la protección de los trabajadores como un derecho fundamental, enfocándose en la necesidad de un ambiente laboral seguro y saludable. La teoría de Zohar sobre el cambio organizacional subraya la relevancia de adaptarse y evolucionar continuamente para mejorar la seguridad laboral, lo que implica un cambio cultural significativo en las organizaciones. Este cambio demanda la participación activa de todos los niveles de la organización y la implementación de sistemas de gestión de seguridad efectivos. Por su parte, la teoría del rol social, propuesta por Eagly, Wood y Diekmann, analiza cómo la asignación tradicional de roles según el género contribuye a perpetuar las desigualdades de género en el trabajo y en la sociedad. A pesar de

algunos avances, las mujeres aún enfrentan barreras significativas en el mercado laboral debido a estas asignaciones de roles.

El diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres en una cooperativa de ahorro y crédito, basado en el instrumento *“Role of human resource policies in ensuring women’s safety in the workplace”* de la autora Khan (2023), destaca la existencia de una percepción variada sobre la seguridad laboral, con un llamado importante a reforzar las políticas de seguridad y bienestar. Aunque un segmento significativo de las empleadas siente una protección intermedia, se subraya la necesidad de mejoras en las licencias de maternidad y en la calidad y accesibilidad de los servicios médicos. La ausencia de servicios de guardería resalta una carencia crítica para la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, la percepción general sobre la seguridad para viudas indica un nivel de apoyo positivo, aunque con espacio para la mejora. Este análisis revela la urgencia de adoptar políticas más inclusivas y sensibles al género, promoviendo un entorno de trabajo que garantice la seguridad, equidad y el bienestar integral para todas las mujeres, fortaleciendo así su desarrollo profesional y personal dentro de la cooperativa de ahorro y crédito.

El plan de acción se enfoca en mejorar la seguridad laboral y el bienestar de las mujeres en la cooperativa de ahorro y crédito con estrategias que abordan aspectos cruciales como el diseño ergonómico de áreas de descanso, una cultura preventiva frente a la discriminación y violencia, y el fortalecimiento de las políticas de licencia de maternidad. La inclusión de programas de sensibilización y comunicación efectiva reflejará un compromiso con la educación continua y el apoyo a las necesidades de las empleadas. La mejora de las instalaciones médicas y la implementación de guarderías mostrará un esfuerzo por facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. La responsabilidad asignada a la Unidad de Talento Humano para llevar a cabo estas acciones indica una estructura de responsabilidad

clara y un enfoque dirigido hacia la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y protector, que se alinea con las mejores prácticas y la normativa laboral vigente.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la cooperativa de ahorro y crédito implementar un enfoque integral que promueva tanto la seguridad laboral como la igualdad de género en el lugar de trabajo. Es crucial llevar a cabo un cambio cultural dentro de la organización que fomente la adaptación y la evolución continua hacia prácticas de seguridad laboral más robustas dirigidas hacia la población más vulnerable (mujeres), implicando la participación activa de todos los niveles jerárquicos.

Es necesario establecer un sistema de monitoreo y evaluación que revise periódicamente la efectividad de las políticas de seguridad y bienestar, especialmente en lo que respecta a las licencias de maternidad y los servicios médicos. Este sistema deberá permitir la identificación y el tratamiento oportuno de las áreas de mejora, asegurando que las medidas no solo sean adecuadas sino también accesibles y percibidas como tales por todas las empleadas.

Finalmente, es recomendable que la cooperativa de ahorro y crédito continúe con el fortalecimiento y la implementación del plan de estrategias “Trabajo seguro, Mujeres seguras” propuesto para mejorar la seguridad laboral de las mujeres dentro de la organización. Es crucial que la Unidad de Talento Humano supervise de cerca la ejecución de las estrategias y actividades propuestas, garantizando que se traduzcan en cambios positivos y tangibles en el lugar de trabajo. Se aconseja, además, establecer mecanismos de retroalimentación efectivos que involucren a las empleadas en el proceso de revisión y mejora continua de las políticas.

Bibliografía

- Albuja, W., & Enríquez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 13-41.
- Asamblea Nacional. (12 de Mayo de 2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano Art. 27*. Obtenido de Registro Oficial:
<https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Butler, J. (1999). *Gandar Trouble. Feminism and the Subvencion of Idootffy*. Nueva York: Routledge.
- Cámara de Industrias y Producción . (9 de Agosto de 2023). *Desempleo y empleo no adecuado: las brechas que más enfrentan jóvenes y mujeres en Ecuador*. Obtenido de Cámara de Industrias y Producción : <https://www.cip.org.ec/2023/08/09/desempleo-y-empleo-no-adecuado-jovenes-mujeres/#:~:text=En%20junio%20de%202023%2C%20del,32%2C8%25%20de%20mujeres.>
- CEPAL, C. E. (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Santiago: Naciones Unidas LC/CRM.15/3.
- CODIFICACION, L. C. (22 de Junio de 2020). *Art. 155*. Obtenido de Código de Trabajo:
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Código del Trabajo. (2020). *Disposiciones fundamentales*. Ecuador: LEXISFINDER.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Santiago: Naciones Unidas LC/CRM.15/3.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (20 de Octubre de 2008). *Art. 325, 326*. Obtenido de CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR:
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Creswell, J. (2010). *Investigación educativa: planificación, realización y evaluación de investigaciones cuantitativas y cualitativas*. Pearson Merrill Prentice Hall.

- Creswell, J. (2014). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Los Ángeles: SAGE Publications. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=51UXBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Creswell+\(2014+PDF\)&ots=6bCtO6QqJA&sig=iwnBSaFyfTypIetFrBCPf1bktqA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=51UXBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Creswell+(2014+PDF)&ots=6bCtO6QqJA&sig=iwnBSaFyfTypIetFrBCPf1bktqA#v=onepage&q&f=false)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Organización de Naciones Unidas Mujeres. (Octubre de 2019). *Boletín estadístico de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Organización de Naciones Unidas Mujeres: <https://data.unwomen.org/sites/default/files/2020-01/Boletin%20Estadistico%20ONU%20Mujeres%20-%20DANE%2002-10-19.pdf>
- Eagly, A., Wood, W., & Diekmann, A. (2000). *Social role theory of sex differences and similarities*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Guerrero, M. (2020). *El gran libro del pasado, presente y futuro del marketing digital*. España: Publicatolibro.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F: A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hinze, J. (2002). *Safety Management: A Comprehensive Approach to Developing a Sustainable System*. Editorial Wiley.
- Jaramillo, C., & Canaval, G. (2020). Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Universidad y salud*, 181.
- Jaramillo, C., & Canaval, G. (2020). Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Universidad y Salud*, 179-180.
- Khan, S. (2023). Role of human resource policies in ensuring women's safety in the workplace. *"Problems and Perspectives in Management"*, 13-20.
- LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. (22 de Junio de 2020). *Art. 152*. Obtenido de Código de Trabajo: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. (22 de Junio de 2020). *Art. 21.*

Obtenido de Código de Trabajo:

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. (22 de Junio de 2020). *Art. 42,*

173. Obtenido de Código del Trabajo:

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. (22 de Junio de 2020). *Art. 430.*

Obtenido de Código del trabajo:

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Lamas, M. (2000). *Diferencias de sexo, género y diferencias sexuales. Cuicuilco.*

Ley de Seguridad Social. (31 de Mayo de 2011). *DE LAS PENSIONES DE VIUDEZ,*

ORFANDAD Y OTROS Art. 194. Obtenido de Lexis:

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Mascheroni, P., & Riella, A. (2016). Women labor vulnerability in rural areas: reflections on the case of Uruguay. *Ciencias Sociales, DS-FCS.*

Ministerio de Trabajo. (Junio de 2021). *Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.* Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>

Molpeceres, L., Sallé, Á., & Ongil, M. (2009). *Análisis de la Situación Laboral de las Mujeres Inmigrante.* Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) Condesa de Venadito.

Murdock, G., & Provost, C. (1973). *Factors in the division of labor by sex: cross-cultural.* *Ethnology.*

- Naciones Unidas CEPAL. (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. América Latina y el Caribe: Naciones Unidas.
- Nael, A., & Griffin, M. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of applied psychology*, 946.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica*. México: McGraw-Hill.
- OIT, O. I. (13 de Junio de 2009). *Comisión de la Igualdad de Género - Conferencia Internacional del Trabajo*. Obtenido de OIT:
https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_115401/lang--es/index.htm
- OIT, O. I. (2009). *Notas OIT: Trabajo y Familia, N° 4_Protección de la maternidad*. Santiago: OIT.
- OIT, O. I. (2020). *Género y seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de
<https://www.ilo.org/safework/areasofwork/gender-and-occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- ONU, O. d. (01 de Julio de 2015). *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer*. Obtenido de Desarrollo Sostenible:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas. (20 de Octubre de 2015). *Las mujeres en todo el mundo viven vidas más largas y saludables con una mejor educación, revela nuevo informe de la ONU*. Obtenido de ONU:
<https://www.cepal.org/fr/node/34387#:~:text=S%C3%B3lo%20el%2050%25%20de%20las,lo%20que%20ganan%20los%20hombres.>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Promoviendo la igualdad de género*. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (7 de Noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

- Porras, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, 161-178.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F: A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. España: John Wiley & Sons.
- Shelton, B., & John, D. (1996). *The division of household labor*. 1996: Annual Review of.
- The International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems*. Obtenido de Online Browsing Platform (OBP): <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Tronto, J. (2020). *¿Riesgo o cuidado?* Buenos Aires: Fundación Medifé Edita.
- Villavicencio, H., Arévalo, J., & Mindiola, H. (2017). Impacto de la seguridad y la seguridad ocupacional en la productividad de las organizaciones: implicaciones para el Ecuador. *Polo del conocimiento*, 299-314.
- Wood, W., & Eagly, A. (2002). *A cross-cultural analysis of the behavior of women and*. *Psychological Bulletin*.
- Zohar, D. (2009). A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 1436–1444.

7. El departamento de Talento Humanos de mi empresa desarrolla diferentes políticas para monitorear el comportamiento de los empleados, para mitigar los problemas de acoso laboral y garantizar la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

8. En mi opinión, la regulación exitosa de la política de acoso laboral garantiza la salud mental y el bienestar de las mujeres *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

9. En mi opinión, el departamento de Talento Humano debería implementar diferentes programas para garantizar la seguridad de las mujeres en los lugares de trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Dimensión: *Licencia de Maternidad*

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) la licencia de maternidad orientada a la seguridad laboral de las mujeres es un beneficio que busca proteger la salud y el bienestar de las trabajadoras durante el embarazo, el parto y el período postparto.



Dimensión: Centros Médicos

De acuerdo con el Ministerio de Salud Pública (MSP, 2019) los centros médicos desempeñan un papel clave en la promoción de Entornos Laborales Seguros para las mujeres, así como en el apoyo a la salud y bienestar general de las trabajadoras. Además, colaboran estrechamente con las empresas para garantizar el cumplimiento de las normativas de salud y seguridad en el trabajo.

14. Hay instalaciones médicas suficientes y necesarias para las mujeres en caso de accidentes en ^{*} el trabajo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

15. Mi empresa ofrece licencias por enfermedad y de emergencia razonables para mujeres. ^{*}

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

16. Mi organización ofrece seguro médico completo o parcial para mujeres y sus familias. ^{*}

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

