

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Sociología

Mujeres al frente del volante: el caso de las operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Socióloga

Autores:

María del Carmen Cárdenas Cárdenas

Katty Johanna Mora Balarezo

Director:

Delfa Humbertina Capelo Ayala

ORCID:  0009-0009-5460-1040

Cuenca, Ecuador

2024-03-28

Resumen

La actividad de transporte ha sido tradicionalmente masculinizada, arraigada en una división sexual del trabajo que perpetúa roles de género. Se observa la presencia femenina, aunque limitada, en este sector. Esta investigación propone indagar la autopercepción de mujeres que laboran como operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca. Para ello, recurre a una metodología descriptiva con enfoque cualitativo, utilizando el estudio de caso múltiple como estrategia de investigación. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas aplicadas a una muestra representativa de seis mujeres operadoras.

Los resultados muestran que las mujeres operadoras enfrentan desafíos de género, acoso y la discriminación, ingresando al sector por necesidades económicas. Su autopercepción destaca compromiso al desafiar la concepción tradicional de trabajos masculinos, evidenciando resiliencia en su contribución al transporte público.

Desarrollan estrategias para conciliar trabajo y familia, utilizando flexibilidad horaria y redes de apoyo. La conciencia de la problemática se refleja en la búsqueda de soluciones, destacando la importancia de la tecnología y cambio cultural para la equidad de género en el trabajo. El análisis comparativo revela que, aunque perciben su trabajo como una oportunidad, enfrentan riesgos, subrayando la necesidad de abordar desafíos para mejorar las condiciones laborales. En conclusión, la investigación explora la autopercepción de las mujeres operadoras de transporte público y pone énfasis en la necesidad de políticas inclusivas para fomentar entornos laborales libres de todo tipo de violencia y discriminación. Se espera que estos resultados generen cambios y promover la igualdad de género en el sector del transporte público.

Palabras clave: mujeres operadoras, transporte público, roles de género



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

The transportation activity has traditionally been masculinized, rooted in a sexual division of labor that perpetuates gender roles. There is a female presence, albeit limited, in this sector. This research proposes to investigate the self-perception of women who work as public transport operators in the city of Cuenca. For this purpose, it resorts to a descriptive methodology with a qualitative approach, using the multiple case study as a research strategy. Data collection was carried out through interviews with a representative sample of six women operators.

The results show that women operators face gender challenges, harassment and discrimination, entering the sector due to economic needs. Their self-perception highlights commitment in challenging the traditional conception of male jobs, showing resilience in their contribution to public transport.

They develop strategies to reconcile work and family, using flexible hours and support networks. Awareness of the problem is reflected in the search for solutions, highlighting the importance of technology and cultural change for gender equity at work. The comparative analysis reveals that, although they perceive their work as an opportunity, they face risks, highlighting the need to address challenges to improve working conditions.

In conclusion, the research explores the self-perceptions of women telecommunication operators.

Keywords: women operators, public transport, gender roles



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Capítulo I	11
Introducción.....	11
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Capítulo II.....	15
Mujeres operadoras de transporte público	15
Introducción.....	15
2.1 El género como categoría de análisis de las realidades sociales.....	15
2.2.1 Conceptualización de la categoría género.....	17
2.2.2 Perspectiva o enfoque de género	19
2.2.3 Las desigualdades desde la perspectiva de género	20
2.2 Participación laboral	21
2.3 El transporte público como sector masculinizado: desafíos y perspectivas de cambio....	22
2.4 Las mujeres como operadoras de transporte público.....	23
2.4.1 Limitaciones y motivaciones para su inclusión	23
2.4.2 Estrategias de organización de los roles según el género	24
2.5 Estudios empíricos previos sobre el trabajo femenino en transporte público.....	25
Capítulo III.....	30
Metodología implementada en la investigación	30
Introducción.....	30
3.1 Fundamentación del enfoque metodológico.....	30
3.1.1 Tipo de investigación	31
3.2 Diseño metodológico.....	32
3.2.1 Categoría de análisis	32
3.3 Fase operativa del estudio.....	33
3.2.1 Unidad de análisis	34
3.2.2 Población	34
3.2.3 Muestra	34
3.2.4 Técnica de levantamiento de datos.....	34
3.2.5 Procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	36
Capítulo IV	37

UCUENCA

	5
Resultados y hallazgos de la investigación	35
Introducción.....	37
4.1 Factores que motivaron a la inserción laboral de las mujeres como operadoras de transporte público	37
4.2 Estrategias de organización que implementan las mujeres como operadoras del transporte público	39
4.3 Medios que utilizan las mujeres operadoras de transporte público para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral.....	42
4.4 Similitudes y diferencias sobre la labor de las mujeres operadoras de transporte público	43
Discusión	45
Capítulo V	45
Conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.....	45
5.1 Conclusiones	45
5.2 Limitaciones del estudio.....	48
5.3 Futuras líneas de investigación	48
Referencias.....	51
Anexos.....	52

Índice de figuras

Figura 1 Similitudes y diferencias sobre el trabajo de las mujeres operadoras.....	19
--	----

Índice de tablas

Tabla 1 Definición y características de sexo y género	19
Tabla 2 Matriz y operativización de las categorías de análisis.....	33
Tabla 3 Listado de personas entrevistadas	35
Tabla 4 Caracterización de las mujeres operadoras de transporte público	36

Agradecimiento

Expreso mi gratitud en primer lugar, a Dios por guiarme en este complicado camino y permitirme culminar con éxito.

Quiero agradecer a mis familiares por su apoyo inquebrantable durante este tiempo. Reconozco y valoro su amor, dedicación y paciencia, así como las lecciones de sacrificio y superación que me han enseñado para alcanzar mis metas académicas.

Extiendo mi agradecimiento a la Universidad de Cuenca por formarme como profesional. También reconozco y agradezco a mis docentes, quienes dedicaron su tiempo con motivación y entusiasmo para guiarme en mi aprendizaje diario.

Así mismo, dedico esta tesis a la carrera de Sociología, que me ha permitido crecer tanto profesional como intelectualmente. En última instancia, me agradezco a mí misma por perseverar en cada desafío y seguir adelante, sin desertar en el camino a mis metas.

María del Carmen Cárdenas Cárdenas

Agradecimiento

Agradezco haber culminado mis estudios pues fue un trabajo arduo y lleno de dificultades, pues como lo es el desarrollo de esta tesis y es inevitable no sentirse orgullosa por cada logro, y experiencia adquirida durante el proceso universitario, agradezco a Dios por darme vida, salud, sabiduría y entendimiento durante mis estudios.

Agradezco a mis padres quienes han sido un apoyo fundamental con cada uno de sus consejos y apoyo incondicional.

Agradezco también a mis hermanas y hermano quienes han estado presentes apoyándome en cada mérito y cada dificultad.

De manera especial agradezco a Delfita quien ha estado presta a cualquier necesidad y acompañándonos todo este proceso como tutora.

Agradezco a la Universidad de Cuenca quien me ha permitido formar parte de ella, siendo mi segundo hogar en donde conocí a los mejores docentes, compañeros, y amigos con quienes hemos compartido las mejores experiencias de aprendizaje.

Katty Johanna Mora Balarezo

Capítulo I

Introducción

La investigación explora la autopercepción que tienen las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público, siendo esta una actividad que culturalmente se ha asociado con lo masculino y está influida por la división tradicional del trabajo por género. Se destacan las relaciones de poder que refuerzan los roles de género convencionales, a pesar de los cambios políticos, sociales y culturales (Benería, 2019).

Respecto a la división del trabajo, según sexo, se considera una división social de labores, que asigna a los hombres la esfera productiva, caracterizada por un fuerte valor social agregado, en tanto que, se asigna a las mujeres a la esfera reproductiva, donde, el trabajo no es asalariado ni valorado (Benería, 2019).

Desde esta perspectiva, históricamente, una de las formas de explotación humana más extendidas es la diferenciación basada en el sexo, presente en la interacción personal, familiar y en estructuras políticas y económicas, cuyas manifestaciones se constituyen en un complejo sistema de relaciones de poder entre los sexos que tipifica la subordinación de la mujer (Benería, 2019).

Si bien se evidencia que en la actualidad existen varios cambios que facilitan a las mujeres incluirse al mercado de trabajo, sin embargo, esta inclusión se caracteriza por la presencia de inequidad en función del género, visibilizada en el proceso de inclusión y en las condiciones en las cuales estas deben desempeñarse laboral, pues las mujeres generalmente llevan a cabo actividades de tiempo parcial y precarias, pues sus roles de cuidado y domésticos permanecen bajo su absoluta responsabilidad, de ahí que, las mujeres realizan un triple rol: productivo, reproductivo y comunitario (Figueroa & Solís, 2017).

De manera específica, alineada a la pertinencia del tema de estudio, se aborda el rol laboral de las mujeres. Diversos estudios dan cuenta que estas han incursionado en múltiples espacios laborales, sin embargo, su participación continúa marcada por las desigualdades de género manifiestas, en brecha salarial, subrepresentación en roles de liderazgo, condiciones de trabajo, discriminatorias, horarios poco flexibles que no permiten equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, además se enfrenta a actos discriminatorios, violencia y acoso (Bureau of Labor Statistics, 2020).

Aunque se reconoce un aumento de la presencia femenina en el mercado laboral lo que ha contribuido a mejorar las condiciones de vida en las estructuras económicas, la mayoría enfrenta dificultades para lograr autonomía financiera y garantizar medios de vida sostenibles

tanto para sí mismas como para sus dependientes (Juca & Mocha, 2023).

En este sentido, las mujeres utilizan diferentes maneras o actividades para llegar a una meta determinada, pues, ellas saben reconocer que existen diferentes formas de lograr sus objetivos, esto les permite tener varias opiniones sobre lo que quieren hacer. Además, pueden afrontar diferentes retos inesperados para buscar alternativas para la solución de un problema (Allasi, 2016).

Al respecto, las mujeres han incursionado en trabajos masculinizados, así lo evidencian varios estudios empíricos, que visibilizan cómo las mujeres ocupan cargos laborales como operadoras de transporte público; sin embargo, el porcentaje de su participación comparado con el porcentaje de su participación de los hombres, es bajo (Arenas, 2022).

Con base en lo expuesto, el estudio busca comprender cómo las mujeres que desempeñan labores como conductoras de transporte público en la ciudad de Cuenca, perciben su trabajo, mediante sus vivencias personales, acercarse al conocimiento de las dificultades y retos que experimentan al momento de ingresar a un trabajo que ha sido masculinizado.

Desde el aspecto científico, varias teorías sociológicas, permiten analizar cómo se comportan los fenómenos sociales, particularmente, el estudio de la autopercepción a esta población de dar respuesta a la pregunta que guía esta investigación, formulada para conocer ¿cuál es la autopercepción que tienen las mujeres sobre su labor como operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca?

Este estudio resulta pertinente, ya que luego del rastreo de información sobre el tema planteado en la ciudad de Cuenca, no existen estudios o análisis realizados sobre las mujeres operadoras de transporte público, por lo que el estudio aporta académica, científica y socialmente a llenar el vacío de conocimientos existente sobre la temática y de la misma manera, se pueda continuar y diversificar los estudios sobre la incorporación de las mujeres en el servicio de transporte público y esto sea de ayuda para ampliar los conocimientos del público en general.

Además, se espera que la investigación aporte al marco teórico sobre el tema a fin de comprender la manera como se desenvuelven las mujeres en este sector masculinizado, conocer las condiciones laborales en las que están inmersas, a fin de reflexionar sobre la incorporación de las mujeres a este sector ha representado un adelanto hacia la consecución de trabajo en condiciones de dignidad y, finalmente, se busca que los resultados sean insumos para la toma de decisiones que promuevan políticas de protección laboral a este sector vulnerable (Castellano & Aylas, 2018).

Por lo señalado, se espera que las operadoras de transporte público compartan su experiencia con el fin de visibilizar su realidad ante la sociedad y que conozcan, ¿cómo operan en su día a día, los retos que enfrentan al ser operadoras? ¿cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?, 'cuál es el trato que les brinda los pasajeros, entre otros.

Objetivo general

Para dar respuesta a las múltiples interrogantes, la investigación plantea como objetivo general:

Describir la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca.

Objetivos específicos

Para dar respuesta a las múltiples interrogantes, la investigación plantea como objetivo general:

OE1. Identificar los factores personales y familiares que motivaron a las mujeres operadoras de transporte público a optar por este trabajo.

OE2. Identificar las estrategias de organización de los roles de género que las mujeres operadoras del transporte público implementan para cumplir sus funciones en el trabajo.

OE3. Describir los medios que utilizan las mujeres operadoras de transporte público para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral.

OE4. Describir de manera comparativa las similitudes y diferencias en la autopercepción sobre la labor de las mujeres operadoras del transporte público según líneas de transporte.

A fin de facilitar la lectura y comprensión, el estudio se organiza en cinco capítulos. En el primero se abordan estudios previos sobre el tema y el marco teórico (conceptos y definiciones) que permite a la persona lectora entender la problemática con base en las teorías. En el capítulo segundo se describe el proceso metodológico implementando en la investigación, detallando el diseño metodológico y las fases operativas del estudio.

En el tercer capítulo se analizan los datos recopilados mediante la implementación de la metodología planteada. En el cuarto capítulo se presenta la discusión entre la data encontrada y los resultados obtenidos por otros investigadores (estudios empíricos). Finalmente, en el quinto capítulo se exponen las principales conclusiones del estudio y algunas líneas para futuras investigaciones enmarcadas en el tema de estudio

Capítulo II

Mujeres Operadoras de Transporte público

Introducción

En este capítulo se presenta un cuerpo que adquiere relevancia al resaltar la continuidad de las relaciones de género como obstáculos para el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres. Se divide en tres secciones, en la primera se abordan los postulados de la teoría sociológica de género, que facilita el análisis y comprensión de cómo la sociedad elabora, define y mantiene las disparidades de género.

A partir de la teoría sociológica de género, se evidencia cómo las normas, roles y las relaciones de poder influyen en la vida cotidiana de las personas y cómo las dinámicas de género moldean las estructuras sociales y culturales, afectando a la sociedad en su conjunto.

En la segunda parte se incluyen conceptos de género y mujeres operadoras de transporte público y, en la tercera parte, se analizan estudios empíricos sobre el trabajo de las mujeres como operadoras de transporte público.

2.1 El género como categoría de análisis de las realidades sociales

A lo largo de las últimas décadas, diversas corrientes de pensamiento y movimientos sociales han influenciado en las teorías sociológicas de género. En este contexto, varios estudios han aportado con bases teóricas, conceptuales y metodológicas para la observación de las relaciones de género en sus dinámicas sociales y culturales.

Entre estos estudios destacan los de Harriet Martineau, autora de la obra “La sociedad en América”, donde, explora en diferentes contextos, las diferencias de género y las dinámicas sociales. Martineau examina, desde una entrada sociológica, temas relacionados con el matrimonio, los hijos, la vida doméstica, religiosa y las relaciones raciales. Su postulado central es la igualdad entre hombres y mujeres y la educación. Sus aportes se orientan en evidenciar el trabajo de las mujeres como estrategia para no depender de los hombres, premisa que permite argumentar la necesidad de intervenir para sensibilizar el trabajo femenino y visibilizar el aporte de estas al desarrollo de las sociedades (Martineau, 1962).

Otro estudio de género es el de Simone de Beauvoir (2015), autora de la obra, “*El segundo sexo*”, obra que constituye un hito de la teoría feminista y sociológica. Su postulado central se basa en el argumento de que las mujeres han sido históricamente consideradas “el otro” en comparación con los hombres, esto ha dado como resultado en que las mujeres se encuentran

en una posición de inferioridad (De Beauvoir, 2015).

Para De Beauvoir (2015) que analiza desde una visión ontológica existencial, ser mujer o ser hombre, implica ser parte de una experiencia femenina o masculina común, que implica un modo diferencial de relacionarse consigo mismos, con los otros, con el mundo, es decir, que la masculinidad y la feminidad que residen en las relaciones que mantienen entre individuos, por lo tanto, son modos de conducta adquiridos (De Beauvoir, 2015).

Por otra parte, una de las precursoras contemporáneas, a nivel latinoamericano, sobre la teoría sociológica del trabajo de las mujeres es Marcela Lagarde, académica que centra sus estudios en las cuestiones de género y trabajo, buscando el entendimiento de las dinámicas laborales femeninas, la feminización de la pobreza y el trabajo doméstico no remunerado (Lagarde, 2012).

Este estudio de caso múltiple se centra en la premisa de Lagarde (2012) respecto a la organización social de género. Al respecto, la autora afirma que:

Algunas formas de organización de la vida social reproducen la enajenación, la opresión de género, como dimensiones aceptadas de organización genérica del mundo. Sucede de esta manera con la división del trabajo, tan especializada para cada género, que creemos que no es de hombres hacer ciertas cosas o que hay oficios o trabajos que no son femeninos y, por ende, inadecuados para las mujeres (Lagarde, 2012, pp. 8-9).

En línea con lo anterior, a las mujeres se les asigna la reproducción privada doméstica como actividad ineludible, que las recluye al ámbito privado bajo control masculino e institucional, desvalorizando e invisibilizando su trabajo. Además, Lagarde plantea que las mujeres han incursionado en el ámbito público desempeñando trabajos que son, en muchas ocasiones, una extensión del trabajo doméstico. Esta situación representa una doble y hasta la triple carga laboral, situación que constituye una verdadera transgresión de los derechos de las mujeres (Lagarde, 2012).

Por otra parte, al hombre se les asigna actividades y roles que corresponden al ámbito público, se les legitima actividades, relaciones, acciones y decisiones sobre su vida personal y colectiva, las decisiones sobre la riqueza personal, familiar y social, incluso se justifica el control de los recursos generados por las mujeres (Lagarde, 2012).

Considerando las premisas de Harriet Martineau, Simone de Beauvoir y Marcela Lagarde, que visibilizan las desigualdades entre hombres y mujeres, las estructuras de la vida social y las relaciones que mantienen y perpetúan estas desigualdades, este estudio analiza la situación de las mujeres operadoras de transporte público.

Dado lo expuesto, el género, como concepto de estudio, permite examinar y cuestionar las bases que se consideran naturalmente distintivas entre hombres y mujeres, lo que afecta el uso, acceso y control de los recursos, ya sean económicos, sociales, culturales, ambientales, entre otros y, en la toma de decisiones sobre los mismos.

2.2.1 Conceptualización de la categoría género

El término género empieza a ser utilizado a partir de la década de los setenta, con la intención de evidenciar las múltiples desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Sin embargo, es hasta la década de los noventa que este concepto empieza a generalizarse, con la finalidad de analizar la realidad social diferenciada en función del sexo biológico, donde, el modelo patriarcal asigna roles, atributos y expectativas diferenciadas según el género (Sigüenza, 2018).

Como categoría de análisis, el género permite examinar y criticar los fundamentos considerados naturales que diferencian a hombres y mujeres, eso tiene impactos en la capacidad de acceder, utilizar y controlar diversos recursos, como los económicos, sociales, culturales, ambientales, entre otros, así como en la toma de decisiones relacionadas con ellos (Marugán, 2020).

Varios autores han conceptualizado al género, entre ellos, Scott (1996) citado en Tarrés (2013), quien define al género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos (...) es una forma primaria de relaciones significantes de poder...” (Tarrés, 2013, p. 11). Por su parte, De Barbieri (1993) considera que el género se entiende como:

Los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual, anatómica-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, al relacionamiento entre las personas (De Barbieri, 1993, pp.149- 150).

Marugán Pintos (2020) plantea la existencia de un sistema sexo-género, el cual emerge de procesos y mecanismos que organizan la sociedad de manera distinta para mujeres y hombres. Este sistema convierte las diferencias biológicas en desigualdades sociales debido a través de prácticas, representaciones, símbolos, normas y valores construidos con base a estas diferencias. Además, el autor afirma que el sexo se refiere a las características biológicas, anatómicas, morfológicas, así como a las diferencias hormonales y cromosómicas, siguiendo la noción de la sexualidad binaria de machos y hembras. En contraste, el género se concibe como una construcción social, susceptible de ser transmitida y modificada. Se refiere a la variedad de los roles, actitudes, valores, estereotipos y poder de influencia que la sociedad

asigna de manera diferenciada a manos sexos, creando así una distinción entre género masculino y femenino (Marugán Pintos, 2020, p. 207).

Marugán Pintos (2020) argumenta que la categorización del género se basa en la diferenciación entre los conceptos de sexo y género. Según el autor “el sexo puede entenderse como las diferencias biológicas, mientras que el género abarca una serie de categorías creadas socialmente” (Marugán Pintos, 2020, p. 203). Este último es el resultado de relaciones sociales de sexualidad, cuyas prácticas están naturalizadas y son imperceptible, se reproducen incluso desde antes de nacer, proyectando y atribuyendo formas de ser y sentir, comportamiento, características, atributos, roles enmarcados en lo masculino y femenino (Marugán, 2020).

No obstante, en muchas ocasiones el género se constituye en una imposición que limita el desarrollo de las potencialidades humanas y reprimiendo características de la personalidad de los individuos, específicamente, genera un conjunto de interacciones que perpetúan la subordinación de las mujeres respecto a los hombres.

En concordancia con lo dicho, Cambiasso y Yantorno (2021) expresa que, a partir de la historia del pensamiento occidental, se alude a las diversas discrepancias en la asignación de roles, atributos y características de hombres y mujeres, planteando dudas sobre las bases naturales que supuestamente distinguen los sexos. Por tanto, debido a esta diferencia biológica sexual establecida, se generan diferencias sociales, lo que lleva a comportamientos discriminatorios en contra de las mujeres.

Las autoras mencionadas aseveran que el concepto de género parte de los intentos de las feministas para dar respuestas a las dificultades a las cuales se enfrentan las mujeres. Desde esta perspectiva, el análisis de la opresión femenina busca identificar mecanismos que desafíen esta condición, pues “el género constituye un sistema de clasificación y ordenación global que convierte las diferencias sexuales en desigualdades sociales” (Marugán Pintos, 2020, p. 208).

Por consiguiente, el género puede ser interpretado desde dos enfoques: primero, como un factor que contribuye a la formación de la identidad individual (ya sea femenina o masculina), ya que implica la adquisición de características, atributos, expectativas, entre otros. Y segundo, el género funciona como un principio de organización social dentro de un sistema de relaciones de poder desiguales, lo que permite analizar y comprender los mecanismos estructurales que facilitan la discriminación” (Marugán Pintos, 2020, p. 208).

Tabla 1: Definición y categorización de sexo y género

Sexo		Género	
Definición	Características	Definición	Características
Se refiere a las características físicas de los cuerpos (lo que distingue físicamente un hombre de una mujer, los caracteres biológicos).	Hombre-mujer	Es una construcción social, transmisible y modificable. Se refiere a la gama de roles, actitudes, valores, estereotipos, poder de influencia (...) que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada, creando el género masculino y el femenino (Marugán Pintos, 2020, p. 2007).	Masculino - femenino
	Biológicamente determinado		Sociocultural determinado
	Universal a todos los seres humanos		Multifacético: difiere al interior de una cultura y entre culturas
	Inalterable		Dinámico, cambia con el tiempo y contexto

Fuente: (Marugán, 2020)

Elaborado por: autoras

2.2.2 Perspectiva o enfoque de género

El género como categoría de análisis se constituye en un concepto con gran capacidad analítica que permiten profundizar y visibilizar las desigualdades sociales y las relaciones de poder entre ambos géneros. Al considerarla como una variable permite examinar los roles sociales, los entornos, así como la situación y posición de las mujeres (Sigüenza, 2018).

El enfoque de género promueve la formación de una visión crítica, explicativa y alternativa en el proceso de análisis y comprensión de las características que definen a los géneros, sus semejanzas y diferencias, visibiliza la existencia de relaciones jerárquicas y desiguales entre los géneros, manifiestas, específicamente, en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres (Sigüenza, 2018).

Por lo tanto, el estudio desde un enfoque de género de las formas de organización y funcionamiento de las sociedades permite indagar las relaciones sociales de mujeres a mujeres, de hombres a hombres, de hombres a mujeres y viceversa, con la finalidad de identificar las estructuras de subordinación que prevalecen (Sigüenza, 2018).

Con estas consideraciones, Sigüenza (2018), indica que para analizar la participación laboral de las mujeres como operadoras de transporte público es esencial abordar esta situación desde una perspectiva de género. Esto es crucial para comprender cómo aspectos como la división social de trabajo, el acceso, uso y control de recursos y beneficios, la participación en la toma de decisiones, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos, las limitaciones y oportunidades, así como la capacidad de organización para promover la igualdad, influyen

en la vida de las mujeres. Este enfoque permite visibilizar las relaciones de poder y revelar las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres en términos de derechos y oportunidades.

2.2.3 Las desigualdades desde la perspectiva de género

Histórica y socialmente, las relaciones entre los géneros se enmarcan en condiciones de discriminación y violencia, desvalorización, desigualdad, donde, priman estructuras poder fundamentadas en la supremacía de un género sobre el otro. Estas desigualdades y asimetría de poder entre los géneros se estructuran en procesos de socialización de roles, atributos y espacios sociales diferenciados en función del sexo (Sigüenza, 2018).

Esta situación normaliza, el mayor valor social de los hombres en detrimento de las mujeres, en los ámbitos jurídicos, simbólicos, materiales, éticos y morales, que mantienen normas que rigen el orden social, normalizando la distribución inequitativa de del poder y de los recursos (Scott, 1993). En este sentido, Sigüenza (2018) conceptualiza las desigualdades de género como:

Componentes estructurantes de las sociedades que implican relaciones de poder de un sexo sobre el otro, hecho que deviene en la invisibilización y desvalorización, tanto social como económica, del trabajo doméstico asignado a las mujeres, derivando en precariedad laboral, desigualdades salariales, limitado acceso y limitado control (a veces inexistente) a recursos (económicos, productivos, tierras, herramientas, crédito, información y organización; y al tiempo que es uno de los recursos más escasos para las mujeres), acceso limitado a la participación, control sobre sus propios cuerpos, etc., es decir, las desigualdades de género constituye un grave obstáculo para el desarrollo humano (p.40).

2.2 Participación laboral

Cuando se aborda la participación laboral de las mujeres, es crucial destacar que la formación histórica de los roles de género, derivados de la división del trabajo por sexo, ha asignado a las mujeres el ámbito privado de las actividades humanas. Este ámbito está vinculado con responsabilidades domésticas y de cuidado, que frecuentemente se menosprecian o desestiman como trabajo. Es decir, las mujeres han sido históricamente relegadas a roles no remunerados y consideradas responsables naturales del cuidado, mientras que los hombres han sido excluidos de estas tareas esenciales para la reproducción y el sostenimiento de la vida.

Por lo dicho, los estereotipos que definen roles y tareas según el sexo, median la participación laboral de las mujeres, generado modelos preconfigurados de perfiles ocupacionales,

situación que lleva a la segmentación de mercado laboral y sus oportunidades, dividiendo las tareas de acuerdo al género. Esta situación lleva a la desvalorización de las capacidades femeninas, invisibilizándolas y limitando su participación en la sociedad (Vieyra & Ortega, 2021). Esta situación ha estado perdurando a lo largo de los tiempos históricos.

En la actualidad, la mujer desempeña una función significativa en el momento de la productividad en diversos sectores laborales: su contribución es vital para el desarrollo económico de las naciones. No obstante, su lucha ha sido constante, con la finalidad de lograr autonomía e independencia. Las mujeres a lo largo de la historia han sido excluidas y consideradas pasivas en el desarrollo, invisibilizando las diferentes labores que desarrollan para la misma sociedad y para la familia (Padilla Cuenca, 2018).

Para Falconí (2019), la subrepresentación de las mujeres en las esferas públicas se atribuye en gran medida al tema del poder, en un sistema mundo, donde, la configuración social lleva a la concepción de las mujeres como objetos, pues se construyen con base en las percepciones, creencias y deseos de los hombres, por lo tanto, la mujer se convierte en un objeto que existe para estar al servicio de los “otros”, de ahí que, su autopercepción y reconocimiento está condicionada de la mirada masculina.

En concordancia con lo expresado, para Hebe Stasi (2022), la situación de las mujeres se basa en condiciones culturales, económicas y sociopolíticas que las discrimina, margina y las excluye del mundo laboral, pues se considera que su rol se centra en las actividades domésticas y de cuidado, esto ha generado una desigualdad tanto económica como de poder, donde, los hombres son los privilegiados.

En esta misma línea, según expresan Blau y Kahn (2017), varios factores contribuyen a una desigualdad persistente entre los géneros, en el ámbito laboral, entre estos, se identifica a la segregación ocupacional, la discriminación salarial y las responsabilidades de cuidado no compartidos, entre otros, generando brecha económica y limitando el acceso a oportunidades laborales en condiciones de igualdad. Sumado a esto, la discriminación y violencia hacia sus derechos persisten.

Por otra parte, la relación entre la participación laboral de las mujeres y el equilibrio entre trabajo y vida personal también ha sido objeto de atención. Al respecto, el estudio de Powell (2018) evidencia que las políticas de licencia parental, la flexibilidad laboral y el apoyo a las responsabilidades familiares aportan a su inclusión laboral. En definitiva, si bien la participación laboral de las mujeres ha experimentado cambios significativos a lo largo de la historia debido a factores socioeconómicos, culturales y políticos en constante evolución, sin embargo, en su incorporación persisten relaciones inequitativas y desiguales.

2.3 El transporte público como sector masculinizado: desafíos y perspectivas de cambio

Por mucho tiempo, el sector del transporte público ha sido identificado como un campo profundamente masculinizado, dando lugar a diferentes barreras para la inclusión de las mujeres en este sector; además, reforzado por los estereotipos de género convencionales, situación que constituye un desafío para el logro de la participación activa de las mujeres y la igualdad de género en el ámbito laboral (Giménez, 2022).

Para comprender esta realidad es necesario abordar los orígenes y las dimensiones de la masculinización del sector del transporte. En este sentido, Giménez (2022) afirma que esta realidad tiene sus raíces en las normas de género y en los estereotipos sociales que han influido en la división sexual del trabajo. Desde esta perspectiva, la operación de vehículos de transporte público y la toma de decisiones están alineadas con cualidades consideradas masculinas, como la fuerza física y el control.

Los estereotipos que han llevado a la construcción de una cultura laboral que excluye y margina a las mujeres de actividades laborales de este sector (Giménez, 2022). En este sentido, transporte constituye una actividad de dominación masculina en la que actúan procesos de segregación vertical y horizontal que relegan a las mujeres a los puestos de menor remuneración, jerarquía y calificación, apoyados en barreras culturales basadas en estereotipos de género (Pérez & Hernández, 2022, p. 345).

Por tanto, las barreras estructurales se erigen en condicionamientos culturales que confinan la participación laboral femenina en espacios de dominación fundados en codificaciones sexo-genéricas (Pérez & Hernández, 2022), que masculinizan el sector del transporte.

2.4 Las mujeres como operadoras de transporte público

Las mujeres operadoras de transporte público, son aquellas que trabajan como conductoras de transporte de pasajeros. Estas mujeres desempeñan un papel importante en el sector del transporte público, brindando servicios de movilidad a la comunidad. Su trabajo implica operar vehículos de manera segura y eficiente, así como brindar un servicio amable y profesional a las personas usuarias del transporte (Granada et al., 2019).

2.4.1 Limitaciones y motivaciones para su inclusión

Las operadoras de transporte público enfrentan una serie de componentes que inciden en su experiencia laboral en el sector del transporte. En este sentido, según De la Torre y Delgado Miranda (2023), entre las principales limitantes están:

-Estereotipos de género. Las operadoras de transporte público a menudo enfrentan estereotipos que asocian este trabajo con roles masculinos. Esto puede ocasionar una falta

de reconocimiento y respeto, así como en la percepción de que las mujeres no están preparadas para desempeñar este papel (De la Torre Ríos & Delgado Miranda, 2023).

-Infraestructura. Algunas compañías han implementado adaptaciones para designar áreas específicas de reposo e higiene destinadas exclusivamente para mujeres. No obstante, la carencia de instalaciones sanitarias en las terminales a lo largo de las rutas constituye el principal desafío al que se enfrentan las conductoras. Algunos han experimentado problemas de salud debido a la posibilidad de pasar entre 6 y 8 horas sin acceder a instalaciones sanitarias. Esta situación también impacta en la calidad del servicio, ya que las conductoras se han visto obligadas a recurrir a baños de estaciones de servicio con pasajeros a bordo (De la Torre Ríos & Delgado Miranda, 2023).

-Seguridad personal. Las operadoras de transporte público a menudo enfrentan situaciones de riesgo, como confrontaciones con pasajeros problemáticos o situaciones de inseguridad durante los turnos (De la Torre Ríos & Delgado Miranda, 2023).

-Conciliación de la vida laboral y familiar. Los horarios variables y extensas jornadas de trabajo pueden complicar el balance entre la vida laboral y personal para las conductoras. Esto podría influir en su bienestar y en su habilidad para cumplir con compromisos familiares y sociales-

Percepción social. Siguen existiendo estereotipos de género que sostienen la idea de que los hombres poseen habilidades naturales para la conducción, en contraste con la percepción de que las mujeres carecen de la personalidad y aptitudes necesarias para ejercer esta labor (De la Torre Ríos & Delgado Miranda, 2023).

Falta de oportunidades. La falta de programas de capacitación y oportunidades de avance profesional puede limitar las perspectivas de crecimiento de las operadoras en la industria del transporte público. Esto puede afectar su motivación y compromiso laboral.

Estas barreras ilustran la complejidad de la experiencia laboral de las operadoras de transporte público. Sin embargo, pese a todas esas dificultades, las mujeres se ven obligadas a incursionar en este ámbito debido, entre otras razones, por la necesidad económica, por independencia financiera, por tradición familiar, porque encuentran en este sector, horarios que facilitan el equilibrio entre las actividades productivas y reproductivas, por romper con estereotipos de género, por estabilidad laboral, por beneficios laborales o por contribuir a la sociedad. Estas motivaciones pueden variar según la situación de cada mujer, sus aspiraciones y metas (Padilla Cuenca, 2018); (De la Torre Ríos & Delgado Miranda, 2023); (Pérez & Hernández, 2022).

2.4.2 Estrategias de organización de los roles según el género

La influencia de la construcción social y la consideración de género son elementos que

restringen la presencia laboral de las mujeres en el sector del transporte, situándolas en una posición de desventaja social, marginación y explotación como resultado de la división tradicional del trabajo por sexo (Padilla, 2018). Por tanto, el género es un constructo sociocultural, mediante el cual, se atribuye capacidades, habilidades y funciones sociales según el sexo. Este sistema sexo-género dimensiona y divide a las personas según el sexo, marcando diferencias que se constituyen en desigualdades económicas y sociales. En consecuencia, estratifica a los géneros y sus funciones sociales, a la vez, marca las relaciones sociales entre los sexos (Padilla, 2018).

Por otra parte, la construcción social promueve y niega las conductas entre hombres y mujeres, situación que lleva a efectuar actividades a partir de lo que se establece a partir del género, por lo tanto, propicia el control y la dominación sobre la mujer, limitando el ejercicio de actividades que no estén enmarcadas en la vida reproductiva (cuidado de los otros y tareas domésticas) (Padilla, 2018).

En este entorno se establecen los roles de género, los cuales implican la distribución de deberes y obligaciones entre mujeres y hombres en una sociedad, familia o comunidad, fundamentados en la construcción sociocultural de género. Desde esta perspectiva, según Padilla (2018) las mujeres para incursionar en la vida laboral deben sortear múltiples dificultades, como violencia, acoso, hostigamiento, solamente por el hecho de llevar a cabo actividades consideradas masculinas. Ante este panorama, la autora indica que, a lo largo de las décadas, gracias a la lucha de los movimientos feministas, se ha estado fomentando la igualdad entre los géneros, mediante la aplicación de diversas estrategias dirigidas hacia la corresponsabilidad, no solo en el ámbito familiar, sino también en la sociedad general y por parte del Estado, en cuanto al desempeño del rol reproductivo. En otras palabras, según Padilla (2018), se propone reestructurar la asignación de los roles basados en el género y promover la equidad entre los géneros, eliminando los estereotipos de género y fomentando una sociedad más equitativa, inclusiva y libre de violencia.

A lo largo del tiempo se ha impuesto una estrategia mediática-retórica de la igualdad, afirmando que las mujeres son sujetos de los mismos derechos universales que los hombres; sin embargo, diversas investigaciones empíricas informan de la persistencia de la discriminación ocupacional generada por un sistema sexo-género que impone normas que generan desigualdades.

2.5 Estudios Empíricos

Rodríguez (2021) analiza las prácticas y representaciones femeninas en la operación de vehículos en la ciudad de Morelia durante el periodo de 1960 y 1980. Utilizando la técnica del análisis documental, muestra que históricamente las mujeres han estado alejadas de la

formación de representaciones, usos y consumos alrededor de aparatos tecnológicos. El autor afirma que el automóvil se ha transformado en el reflejo de una proyección sexual y viril que otorga movilidad y privacidad a los hombres, formando espacios públicos netamente masculinos para esas prácticas privadas (Rodríguez, 2021).

En línea con lo anterior, Bramuglia (2022) estudia las prácticas y representaciones de lo masculino, con la finalidad de entender el rol que ocupa, en la vida de los trabajadores, la actividad laboral del transporte y cómo aporta a la persistencia de determinados mandatos y roles de la masculinidad. Mediante técnicas como la entrevista en profundidad, observación participante y encuestas, la autora encuentra que las representaciones de la masculinidad se enmarcan en las demostraciones de seducción, virilidad, fuerza física y la competencia, características asignadas a los hombres (Bramuglia, 2022).

Estermann (2021) estudia la división sexual del trabajo generada con base en las relaciones sociales de sexo, histórica y socialmente construida, que asigna a los hombres la esfera productiva, en donde, se desarrollan actividades con valor social agregado, mientras que se les asigna a las mujeres a la esfera reproductiva, carente de valor social.

Específicamente, la autora expresa que, en el ámbito laboral, existe una histórica discusión, desde la sociología del trabajo, sobre la implementación de políticas que permitan conciliar el trabajo y la familia, puesto que esta falta de conciliación limita la plena participación femenina en condiciones de igualdad de condiciones en el ámbito productivo. Por lo tanto, la incorporación laboral femenina, implica enfrentarse a dificultades para cumplir los roles asignados, debido a la sobrecarga de trabajo, por lo que las mujeres optan por la contratación de otras mujeres para realizar estas tareas (Estermann, 2021).

Martínez y Ferraris (2021) analizan los recorridos de vida de las personas como principal sostén económico de sus hogares. Para ello recurren al análisis de secuencias utilizando, como técnica, el análisis de alineación óptima, y obteniendo la matriz de distancias, a partir de la cual, se reconstruye los itinerarios que siguen mujeres y hombres como jefas y jefes hogares. Los autores señalan que según el sexo se confiere un lugar distinto en la jerarquía social, privilegiando al hombre en detrimento de la mujer (Martínez & Ferraris, 2020).

Asociado con el tema laboral de las mujeres, Vieyra y Ortega (2021) estudian el rol de las mujeres en el impulso de la productividad en diversas áreas laborales. Para ello, aplican una investigación de tipo documental, de campo, descriptiva y de proyecto factible, basada en una modalidad cuali-cuantitativa. Los resultados permiten afirmar que la participación femenina laboral es un elemento estratégico para el impulso de la productividad; sin embargo, su inserción laboral resulta complicado, puesto que prevalecen estereotipos mediante los cuales se otorga roles y tareas que están centradas en el trabajo laboral de acuerdo al sexo, sin considerar su

desarrollo, habilidades y crecimiento (Vieyra & Ortega, 2021).

Aguado y Ballesteros (2018) afirman que la segregación ocupacional es una realidad universal que implica la subrepresentación de las mujeres en empleos considerados masculinos, situación que perpetúa la reproducción de la brecha salarial debido a la sobrerrepresentación de los hombres, cuyas actividades tienen reconocimiento social. Estas desigualdades son producidas por la división del trabajo vigente en la actualidad, debido a las rígidas ideologías que condicionan la estructura sexuada de los mercados de trabajo, coartando la libertad, decisión y elección de las mujeres.

En esta misma línea de investigación, Biernat y Queirolo (2018) analizan la historia social de las profesiones desempeñadas por las mujeres. A través de un estudio de campo historiográfico, visibiliza que las mujeres se desempeñan en puestos que representan la continuación de los roles de cuidado y domésticos. Es decir, que la división genérica del mercado de trabajo manifestó una división patriarcal de las tareas que subordina a las mujeres, colocándolas en puestos secundarios respecto de los puestos de los hombres. De ahí que la feminización de esas ocupaciones legitima la posición de subordinación de las mujeres (Biernat & Queirolo, 2018).

Figueroa (2017) analiza las representaciones sociales, imágenes y significados respecto al trabajo que realizan las mujeres conductoras del transporte público. Utilizando una metodología cualitativa desde un enfoque fenomenológico y desarrollando la estrategia de análisis de la teoría fundamentada, la autora evidencia que las representaciones sociales respecto al trabajo femenino en el transporte público están ancladas en la cultura, reproduciendo estereotipos y roles en función del género. Sin embargo, la inserción de las mujeres en estos espacios de trabajo representa una fuente de autonomía e independencia que evidencian puntos de quiebre en el modelo tradicional (Figueroa, 2017).

En línea con el estudio anterior, Pachano y Molina (2021) examinan cómo el género determina la discriminación laboral. Aplicando una perspectiva metodológica cualitativa y métodos histórico-lógicos, el analítico-sintético y el inductivo-deductivo. Las autoras muestran que la discriminación social del trabajo está condicionada por la composición social, donde, el hombre es el controlador y distribuidor de recursos, en tanto que la mujer la responsable del hogar, situación que se extiende al mercado de trabajo que se manifiesta en menores probabilidades de inserción laboral a pesar de tener las mismas habilidades y cumplir con los requisitos necesarios para desempeñarse en ciertas ocupaciones.

En concordancia con la línea de investigación previa, Pérez y Hernández (2022) describen la participación de las mujeres en el mundo del transporte público masivo. Los hallazgos corroboran la persistencia de actividades de dominación del hombre, visibilizando procesos de

segregación, tanto verticales como horizontales, que colocan a las mujeres en puestos menos valorados, remunerados, a consecuencia de la persistencia de estereotipos de género y prácticas culturales.

Pérez y Hernández (2022) examinan la implicación de las mujeres en el ámbito del transporte masivo de pasajeros terrestre y aéreo en Argentina. Combinando análisis estadístico de datos secundarios con entrevistas semiestructuradas, las autoras confirman que en el sector del transporte continúa siendo una actividad, donde, los hombres mantienen la dominación, situación que genera segregación horizontal y vertical debido a las limitaciones culturales basadas en estereotipos de género, situación que coloca a las mujeres en puestos menos remunerados, con menos jerarquía y escasamente calificados.

De la Torre Ríos y Delgado Miranda (2023) estudian la inclusión laboral femenina en el transporte público en Jalisco-México. Utilizando un método mixto y empleando técnicas de información documental, encuestas, grupos focales, entrevistas, muestran que el acceso a empleos con paridad salarial incide en la autonomía económica femenina, Además, informan sobre la incidencia en la transformación de imaginarios sociales de las futuras generaciones al mostrar a las mujeres en labores que socialmente se consideran masculinas. Respecto a la formalización y profesionalización de las labores de conducción, el estudio muestra que es necesaria la identificación de estrategias para la mejora de la gestión de los horarios laborales a fin de conciliar labores de cuidado.

En otro contexto, Padilla (2018) examina las percepciones sociales femeninas relacionadas con la operación del transporte público en la Ciudad de México. Las autoras investigan cómo las mujeres que trabajan en esta área se representan a sí mismas empleando un enfoque metodológico mixto que incluye encuestas, entrevistas y observación participante.

Los hallazgos muestran que las representaciones sociales que tienen las mujeres operarias de transporte público están vinculadas con el sistema sexo - género que opera en la sociedad, que ha generado la invisibilización femenina en el ámbito público, por lo tanto, reduce la posibilidad de acceder al trabajo remunerado. Quienes transgreden estas normas se enfrentan a la exclusión, hostigamiento, acoso y discriminación, situación que limita la inserción femenina en el ámbito laboral del transporte (Padilla, 2018).

Granada et al. (2019) analizan la inclusión laboral de las mujeres en el ámbito del transporte público en Santiago de Chile. Utilizan un método mixto, compuesto de encuestas, entrevistas y grupos focales. Los resultados evidencian que el sector de transporte público sigue siendo una labor masculinizada, pues la inclusión femenina en este mercado laboral se ve limitada debido a la responsabilidad de la reducción social. Además, se evidencia que para las mujeres su incorporación a este sector como operarias se ve como una oportunidad de desarrollo de

diversas capacidades y no solo una fuente de ingreso.

En concordancia con lo anterior, la CEPAL (2017) en su análisis del impacto de la implementación del Transantiago en Chile en el mercado laboral, muestra la importancia de la incorporación femenina a la conducción de buses, para disminuir la brecha de mano de obra y mejorar el servicio, sin embargo, afirma que, si bien existen avances en su incorporación, aún sigue siendo mínima (CEPAL, 2017).

Por su parte, Ballesteros & Vidal (2019) analizan la persistencia de la segregación ocupacional a pesar de la continua promoción de políticas de igualdad de oportunidades. Utilizando entrevistas, los autores muestran que existen múltiples limitaciones en el acceso y la permanencia de mujeres en el sector del transporte, entre ellas resaltan, las barreras generadas por los procedimientos de selección del personal, las características materiales de los espacios de trabajo y las actitudes y prácticas socioculturales que reproducen patrones de endogamia y homofilia en las relaciones laborales (Ballesteros & Vidal, 2019).

Castellanos y Aylas (2018) estudian las condiciones laborales femeninas en el sector del transporte público en Huancayo-Perú, en el año 2018. Las autoras recurren a una metodología cualitativa, mediante entrevistas en profundidad, cuyos resultados muestran que sus condiciones laborales son precarias, están expuestas a ruidos, humo, etc., sus jornadas laborales son extensas, sus horarios inestables y carecen de servicios sociales (seguro social), sumado a ello, sus ingresos se reducen.

De igual manera, Wright (2018) analiza el impacto del trabajo femenino en el transporte público en cinco ciudades. Para el trabajo de campo recurre a un método de revisión de pruebas documentales y entrevistas. Los resultados obtenidos muestran que estas siguen enfrentando las consecuencias de la segregación en función del género en este sector, concentrándose en los puestos menos pagados, precarios e informales.

Capítulo III

Metodología implementada en la investigación

Introducción

En esta sección se describe el proceso metodológico de la investigación, mismo que constituye en una guía que muestra el cómo y bajo qué supuestos metodológicos se desarrolla el estudio. Se describe el enfoque metodológico, los elementos teóricos que justifican su adopción, especificando los aspectos epistemológicos y su relevancia, el tipo de investigación definido. Posteriormente, se presenta el diseño metodológico, detallando las fases operativas de la investigación, detallando los métodos, técnicas y herramientas definidas para el levantamiento de datos y su análisis.

3.1 Fundamentación del enfoque metodológico

Desde las ciencias sociales existen diferentes alternativas para indagar las diversas realidades, sin embargo, esta investigación define hacerlo desde la metodología cualitativa, que cuenta con su propia fundamentación epistemológica, diseños, métodos, técnicas e instrumentos, que se ajusta al objetivo general de la investigación, orientado a describir la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca.

La metodología cualitativa centra su atención en lo humano, permite captar y reconstruir los significados de los sujetos, permite la creación de conocimiento y la comprensión de sistemas complejos, emplea el método inductivo, facilitando el uso de análisis de discursos y la interrelación entre individuos en diversos contextos ideológicos, culturales, sociales, políticos, y legales (Hernández et al., 2014).

Además, la investigación de tipo cualitativa busca “examinar la forma en la que las personas perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernández Sampieri et al., 2014, p.358). Se caracteriza porque reconoce la diversidad y pluralidad de situaciones que se presentan en la realidad, por lo tanto, son únicas y válidas para el caso particular que se estudia (Ortiz Arellano, 2013, p. 9).

Según Monje Álvarez (2011), desde un enfoque epistemológico, la metodología cualitativa se fundamenta en el interaccionismo simbólico, la fenomenología y la hermenéutica. El interaccionismo simbólico, según Monje Álvarez (2011), se enfoca en la interpretación de las acciones humanas y los significados que los individuos les atribuyen, centrándose en las percepciones derivadas de sus experiencias vividas.

En tanto que, desde la fenomenología se busca entender los fenómenos desde su contexto de origen, otorgando significado a las vivencias cotidianas (Monje Álvarez, 2011). Finalmente, la

hermenéutica, asume que los actores sociales son agentes activos con la capacidad de reflexionar y decidir, centra su atención en la comprensión de los significados de los fenómenos, explorando las intenciones, motivaciones y creencias individuales (Monje Álvarez, 2011).

En definitiva, mediante un enfoque cualitativo metodológico se examina la complejidad de las interacciones humanas y su inserción en el entorno social, su objetivo es profundizar en la perspectiva subjetiva de los individuos para comprender sus pensamientos, comprensiones y sentimientos en el contexto de sus valores y creencias (Monje Álvarez, 2011). Desde esta perspectiva, en este estudio, a través de la implementación de la metodología cualitativa, se busca comprender cómo las mujeres que trabajan como operadoras de transporte público construyen y experimentan su vida laboral, considerando el entorno heterogéneo, donde, se crean distintas realidades sujetas a la historicidad.

3.1.1 Tipo de investigación

Según, Hernández Sampieri et al. (2014), la investigación implica el uso de métodos sistemáticos, críticos y empíricos para examinar un fenómeno o problema. De ahí que, existen diversas opciones para llevar a cabo investigaciones, siendo importante definir el tipo de investigación según los objetivos que se persiguen. Considerando esta premisa, la presente investigación busca describir la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca. Para ello, se recurre a un “estudio de caso”, conceptualizado como:

Una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real (...). Una investigación de estudio de caso trata exitosamente con una situación técnicamente distintiva en la cual hay muchas más variables de interés que datos observacionales; y, como resultado, se basa en múltiples fuentes de evidencia, con datos que deben converger en un estilo de triangulación y, también como resultado, se beneficia del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos (Yin, 1994, p. 13).

Por lo dicho, el estudio de caso es una investigación inductiva que estudia fenómenos complejos en determinados contextos, con la finalidad de encontrar respuesta al cómo y por qué se da determinado fenómeno (Yin, 2004). Este estudio corresponde a un caso de estudio múltiple que se caracteriza porque implica el análisis de varios casos individuales para comprender un fenómeno o problema en particular, cada caso se estudia de manera individual y luego comparar para extraer conclusiones y patrones comunes (Yin, 2004).

Además, la presente investigación adopta un enfoque descriptivo, ya que detalla la realidad de las mujeres operadoras de transporte público, basándose en la inducción analítica mediante la

fenomenología, poniendo énfasis en las experiencias. El diseño del estudio sigue un modelo fenomenológico, ya que busca explorar, describir y comprender la problemática desde la perspectiva y vivencias de las propias actoras (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.2 Diseño metodológico

Una vez descrito de manera sucinta el enfoque metodológico, en esta sección se desarrolla los pasos y procedimientos que permiten indagar sobre el fenómeno que se investiga, por lo tanto, en esta sección se detalla el diseño metodológico, mismo que se constituye en una hoja de ruta que guía las actividades necesarias para obtener la información deseada. Se detallan los métodos, las técnicas e instrumentos utilizados durante el proceso investigativo.

3.2.1 Categoría de análisis

Esta investigación, basándose en el marco teórico y estudios anteriores sobre el tema, define las categorías de análisis para alcanzar sus objetivos, ya que busca explorar los factores personales y familiares que llevaron a las mujeres operadoras de transporte público a elegir este trabajo, identificar las estrategias que estas mujeres emplean para organizar los roles labor y abordar los problemas de género en el ámbito laboral. En la tabla 2 se describen las principales categorías que permiten analizar la autopercepción de las mujeres operadoras de transporte.

Tabla 2: Matriz de operativización de las categorías de análisis “Autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público”

Categoría de análisis	Dimensiones	Sub dimensiones	Código
Factores personales y familiares.	Exclusión laboral. Desigualdad social.	Personales	Necesidad económica. Independencia financiera. Oportunidad laboral Romper con estereotipos de género. Estabilidad laboral. Beneficios laborales. Contribuir a la sociedad.
		Familiares	Tradición familiar. Flexibilización horaria que les permite conciliar la vida familiar y laboral.
Estrategias de organización de los roles de género.	División sexual del trabajo.	Equidad laboral.	Procesos de educación y sensibilización. Equidad en el lugar de trabajo. Participación activa Prevenir la violencia de género
		Conciliación trabajo – familia.	Promoción de roles flexibles
Medios para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral	Violencias. Discriminaciones Machismos.	Institucional	Redes de apoyo. Capacitación y sensibilización. Denuncia Conocimiento de derechos Empoderamiento Apoyo psicológico

Fuente: Marco teórico de la investigación y estudios empíricos previos.

Elaboración: autoras

3.3 Fase operativa del estudio

Antes de detallar paso a paso la fase operativa definida para esta investigación, es fundamental comprender su complejidad y la interconexión entre sus elementos para desarrollar un estudio que responda adecuadamente a los objetivos planteados. Por esta razón, se abordan aspectos clave como la definición de la unidad de análisis, la población y muestra establecidas para el estudio, así como las técnicas y herramientas utilizadas para el levantamiento y análisis de datos.

3.2.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación son las mujeres conductoras de transporte público: taxi, bus, transporte escolar, tranvía de la ciudad de Cuenca.

3.2.2 Población

Según datos proporcionados por la Unidad Municipal de Tránsito del cantón Cuenca, entidad encargada de regular y gestionar el tráfico vehicular y la movilidad en el área urbana de Cuenca, una ciudad ubicada en la provincia de Azuay. A partir del registro de permisos de operaciones, indican que la población de mujeres operadoras de transporte en el cantón es de 25 mujeres: 3 en tranvía, 10 en taxis, 0 en buses, 12 en transporte escolar.

3.2.3 Muestra

Considerando la capacidad operativa de recolección y la accesibilidad. Para ello, al ser un estudio de casos, se toma como referencias el número de casos propuestos por Hernández et al. (2014) de seis a 10 entrevistas, como muestra inicial, pues en las investigaciones cualitativas “no se busca la representatividad sino la que los casos nos proporcionen un sentido de comprensión profunda del ambiente y el problema de investigación” (Hernández et al., 2014, p.385).

Se debe mencionar que en este tipo de investigación la muestra inicial y final pueden variar, siendo posible incluir casos que no se habían considerado o se puede excluir otros que habían sido considerados (Hernández & Mendoza, 2018, p. 386). Es así que se define una muestra de seis mujeres operadoras de transporte (2 operadoras de tranvía, 2 de taxis, 2 de transporte escolar).

Tabla 3: Listado de personas entrevistadas

Codificación	Tipo de transporte	Empresa/institución
E1. MO del tranvía.	Tranvía de los Cuatro Ríos	GAD Municipal de Cuenca
E2. MO del tranvía.	Tranvía de los Cuatro Ríos	GAD Municipal de Cuenca
E3. MO de taxi	Taxis	Cooperativa 10 de agosto
E4. MO de taxi	Taxis	Cooperativa 9 de octubre
E5. MO de buseta	Escolar	Transporte Escolar “La Dolorosa”
E6. MO de buseta	Escolar	Transporte Escolar “School Bus”

Elaborado por: autoras

La muestra está constituida por seis mujeres operadoras de transporte que han accedido a participar en la investigación, su edad promedio es de 40,83 años, con nivel de educación

secundaria. El 83,30% son de estado civil casadas y, el 16,70% en unión libre. El promedio de hijos de la muestra es de 2,17%. (Ver tabla 4)

Tabla 4: Categorización de las mujeres operadoras de transporte público

Variables	Descripción	Mínimo	Media	Máximo	Desviación estándar	n=	Porcentaje (%)
Edad	Promedio de edad	32	40,83	50	7,54		
Nivel de Educación	Educación secundaria					6	100,00
Estado Civil	Casado/a					5	83,30
	unión libre					1	16,70
Jefatura de hogar	Si					3	50,00
	No					3	50,00
Promedio de hijo/as	Promedio de integrantes de la familia	1	2.17	3	0.75		

Fuente: Base de datos elaborada a partir de las entrevistas a n=6 mujeres operadoras de transporte.

Elaborado por: autoras

3.2.4 Técnica de levantamiento de datos

Para el levantamiento de datos cualitativos se recurre a la técnica de la entrevista semiestructurada, caracterizada por ser versátil, dinámica y porque genera diálogo para comprender en profundidad la perspectiva de los sujetos (Villarreal & Cid, 2022). Además, se trata de una lógica personalizada, adaptable y sin rigidez, que implica un encuentro para dialogar e intercambiar ideas entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados), donde, mediante preguntas y respuestas se establece una comunicación y se construye significados de manera colaborativa (Villarreal & Cid, 2022).

De este modo, se les solicita que comparta sus experiencias (Hernández & Mendoza, 2018), con el propósito de adquirir datos completos y detallados sobre su posición laboral como operarias. Se debe tener en cuenta que cada entrevista es importante, puesto que cada una de ellas ofrece una riqueza de información. Para su aplicación, se realiza una guía de preguntas que contiene los temas centrales que están especificados en la matriz de categorización (Anexo 1: Guía de entrevistas).

Las preguntas que guían la entrevista buscan profundizar, en función de los objetivos específicos planteados en este estudio, la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como

operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca. Además, en conformidad con los principios éticos la investigación, se requiere el consentimiento informado de las participantes del estudio actual, para el uso de la información proporcionada con fines académicos. (Anexo 2: Consentimiento informado para entrevistas)

3.2.5 Procesamiento, análisis e interpretación de datos

Previo al procesamiento de los datos obtenidos en las entrevistas en profundidad, los datos se transcriben en formato Word. Luego, con el apoyo del software Atlas.ti 8 (Qualitative Data Analysis y Research Software) y en el marco de las categorías identificadas a partir del marco teórico, se establecen redes de relaciones que faciliten la interpretación de los hallazgos.

Capítulo IV

Resultados y hallazgos de la investigación

Introducción

En este capítulo expone los resultados del estudio de campo, los cuales se fundamentan en las entrevistas llevadas a cabo con las mujeres que trabajan operadoras del transporte público en la ciudad de Cuenca. La información permite acercarse al conocimiento de cómo las mujeres operadoras de transporte perciben su labor. Para lograrlo, se presenta un análisis detallado, donde, se desglosan los factores personales y familiares que motivaron su inserción laboral en el sector del transporte, así como las estrategias de organización de roles de género y los medios que utilizan para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral. Finalmente, se lleva a cabo un análisis de las similitudes y diferencias en la percepción de su actividad laboral según el tipo de transporte que operan. Se espera generar una comprensión integral sobre su autopercepción laboral como operadoras de transporte público.

4.1 Factores que motivan la inserción laboral de las mujeres como operadoras del transporte público.

En un sistema capitalista y heteropatriarcal, las mujeres se encuentran confrontando diversas desigualdades al intentar acceder al ámbito laboral, especialmente en sectores culturalmente considerados masculinos, como es el caso del transporte público. A pesar de estos desafíos, las mujeres han ingresado a este ámbito, impulsadas principalmente por factores personales y familiares, asociados tanto a necesidades prácticas como a intereses estratégicos. Situación que las inspira a desafiar activamente los roles de género tradicionales arraigados en la sociedad.

Los resultados de los análisis de las entrevistas revelan que las participantes coinciden en identificar varios factores personales y familiares que han incidido significativamente en su decisión de ingresar al sector del transporte público. Estos factores claves son, entre otros, la falta de ingresos económicos, la necesidad imperante de alcanzar independencia y autonomía financiera, la escasez de oportunidades laborales, la búsqueda de estabilidad laboral, las estrictiones en la flexibilidad de los horarios, la influencia de la tradición familiar, y la presión de los estereotipos de género. (Ver anexo 3).

Las personas entrevistadas sostienen que ejercer roles como operadoras de tranvía, taxis y busetas les otorga una sensación palpable de independencia y autonomía económica. Además, expresan que contar con ingresos propios les da la sensación de control sobre sus vidas, ya que no dependen de los ingresos de sus padres o parejas. Específicamente, para las mujeres operadoras del tranvía, su trabajo representa una oportunidad para desafiar las normas y estereotipos de género. Es decir, a través de su trabajo sienten que aportan al cuestionamiento

del orden social de género, influyendo en las actitudes culturales hacia el trabajo femenino y generando nuevas oportunidades laborales en un sector que históricamente ha sido predominantemente masculino. Al respecto expresan:

La falta de oportunidades laborales me motivó a buscar la oportunidad de ser parte del cuerpo de operadores del tranvía. (E1, MO del Tranvía, 2023)

A mí me motivó, principalmente, la falta de oportunidades laborales, pues para nosotros las mujeres existen pocas oportunidades de conseguir un trabajo y peor aún cuando tiene hijos. Nosotros buscamos cualquier emprendimiento que nos permita tener ingresos para aportar en la manutención del hogar. (E3, MO de taxi, 2023) Considero que la falta de oportunidades laborales me motivó a trabajar como operadora de buseta escolar, además, lo veo como una oportunidad para tener ingresos económicos, lo que me permite tener independencia financiera. Soy mi propia jefa. Trabajo en horarios establecidos, lo cual me permite hacer las actividades del hogar. Asimismo, la movilización de niños representa en cierta manera una actividad que estaría enmarcada en el rol de cuidado. Por ello, en las busetas trabajamos más mujeres que hombres. (E5, MO de buseta escolar, 2023)

Las mujeres entrevistadas destacan que, de las capacitaciones recibidas en sus cooperativas y por parte del municipio, están conscientes de que hacer este trabajo implica desafíos considerables que hacen que su desempeño laboral. Así pues, desde su experiencia laboral en el sector del transporte, se evidencia una serie de desafíos que muchas veces están vinculados a cuestiones de género. Coinciden al afirmar que el acoso sexual es uno de los principales, ya que en muchas ocasiones han experimentado situaciones incómodas por parte de pasajeros, situación que les afecta su bienestar emocional.

De igual manera, representan obstáculos laborales la discriminación de género y los estereotipos tradicionales, ya que las mujeres entrevistadas expresan que aún persisten prejuicios que sugieren que el trabajo en el sector del transporte es más adecuado para hombres. Esta situación hace que se sientan menos valoradas y escasamente reconocidas en este sector. Finalmente, dada la coyuntura de inseguridad que atraviesa la nación, las mujeres, especialmente taxistas, expresan que sus condiciones laborales son inseguras, sintiéndose más vulnerables a situaciones de peligro que sus compañeras operadoras de transporte y busetas.

Desde la sociología de género, el análisis de los factores individuales y familiares que impulsan a las mujeres a desempeñarse como operadoras de transporte público pone de manifiesto las necesidades concretas e inmediatas, tales como la obtención de ingresos económicos, acceso

a oportunidades laborales y flexibilidad en los horarios. Estas necesidades son esenciales para asegurar la subsistencia de sus familias. Sin embargo, estas reflexiones también subrayan la persistencia de obstáculos que restringen la participación laboral de las mujeres, perpetuando así las desigualdades de género.

Además, los análisis evidencian que las mujeres entrevistadas se sienten motivadas a involucrarse en este sector con el objetivo de lograr independencia y autonomía económica, así como de desafiar y transformar los roles de género existentes. También buscan contribuir activamente a la promoción de la igualdad de género. Estos factores, considerados como intereses estratégicos, van más allá de satisfacer necesidades personales inmediatas; representan la búsqueda de cambios significativos y duraderos tanto a nivel individual y social.

A manera de conclusión de este apartado, los hallazgos evidencian un panorama complejo para las mujeres que optan por trabajar como operadoras de transporte público. Aunque los resultados destacan la relevancia de factores personales y familiares que influyen en la decisión de las mujeres de ingresar al sector del transporte público, también se hacen evidentes los desafíos inherentes a los que se enfrentan.

4.2 Estrategias de organización que implementan las mujeres operadoras de transporte público para el cumplimiento de sus funciones

Previo a la presentación de los resultados de las entrevistas a las mujeres operadoras de transporte público respecto a las estrategias de organización para el cumplimiento de las responsabilidades laborales de las mujeres en estudio, es importante, retomar la premisa de Larrañaga y Jubeto (2017) quienes ponen el énfasis en la relación histórica entre la división sexual del trabajo por género y los roles atribuidos a las mujeres, principalmente vinculados al cuidado, labores domésticas, maternidad y roles de esposas.

Según esta premisa, se plantea que el trabajo productivo se considera incompatible con estas responsabilidades, sugiriendo que el empleo femenino sería meramente circunstancial y complementario al masculino. No obstante, las mujeres llevan a cabo el trabajo productivo, ante la inacción de los hombres en materia reproductiva, situación que ha constituido para ellas una sobrecarga de trabajo, pues realizan jornadas laborales dobles o incluso triples (Díaz Cepeda, 2022).

Con estas consideraciones, de las entrevistas se identifican que, las mujeres operadoras de transporte público: tranvía, taxis y busetas, con la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral, han implementado estrategias orientadas principalmente a la corresponsabilidad familiar, donde, padres, madres, hermanos mayores se responsabilizan del cuidado de las personas dependientes.

Considerando estos aspectos, las entrevistas revelan que las mujeres que trabajan como operadoras de transporte público en tranvía, taxis y busetas han adoptado medidas dirigidas principalmente hacia la corresponsabilidad familiar. En estas medidas, tanto padre como madres, así como hermanos mayores, asumen la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes con el fin de lograr un equilibrio entre su vida laboral y familiar.

De manera específica, las mujeres operadoras del tranvía afirman que ellas pueden coordinar su vida laboral con la vida familiar, ya que su trabajo implica horarios fijos, que les permite llevar a cabo las tareas del hogar, sin embargo, las tareas de cuidado se delegan a otra mujer (madre, suegra, hermanos). En otras ocasiones afirman que son los padres y hermanos mayores quienes aportan al cuidado de los más jóvenes. A. respecto expresan que:

Tenemos turnos rotativos. Si trabajo en la mañana, me queda toda la tarde para estar con mi hija, hacer el seguimiento de las tareas, lecciones, para dedicarme a ella. En cambio, cuando estoy en la mañana, bueno trabajo en la tarde, perdón, es un poquito menos el tiempo, porque apenas le veo para enviarle a la escuela y no tengo más contacto con ella hasta el siguiente día, ya que yo llego a la casa once y media y ya la encuentro dormida, entonces ese es el horario que se me dificulta un poco, pero los horarios son bastante accesibles, las rotaciones son semanales, una semana en la mañana, otra semana en la tarde, también trabajamos los feriados y los fines de semana. Ya si me toca trabajar el fin de semana, como le indico mis suegros, mi cuñada me ayuda y están al pendiente de mi hija (E2. MO de Tranvía, 2023).

En tanto que, para las mujeres operadoras de taxi, su responsabilidad respecto a los cuidados se extiende a su trabajo, pues al ser ellas, sus propias jefas, pueden organizar los horarios para cuidar de sus hijos e hijas y realizar las tareas del hogar, situación similar, expresan las mujeres operadoras de busetas, quienes afirman que los horarios flexibles les permite conciliar sus obligaciones y responsabilidades en el ámbito público y en el privado.

Bueno, creo yo que es una estrategia el hecho de establecer el tiempo de trabajo en el taxi y el de la casa, en este sentido, yo de 5 a 7 de la mañana me dedico a las tareas del hogar y a dejar a mis hijos en la escuela, luego tipo 12:30 voy a retirarles y los llevo a casa, almorzamos juntos, dejo arreglando la cocina, salgo de nuevo a trabajar. Cada oportunidad que tengo paso

por casa, cuando la carrera me ha quedado cerca, para supervisarlos que estén haciendo los deberes. A las 18h00 horas ya regreso a casa para revisar que hayan hecho sus deberes y a preparar la cena. Mi pareja llega más tarde y todos juntos merendamos (E4. MO de taxi, 2023)

Además, entre otras estrategias se identifica la red de apoyo, conformada por las madres, suegras, hermanas o cuñadas de las mujeres operadoras del transporte público, para la ayuda en la tarea de cuidado de sus hijos e hijas. Otra estrategia que les permite armonizar estas responsabilidades es adoptar horarios flexibles que les brinden la posibilidad de ajustar sus jornadas laborales según sus compromisos laborales.

En esta misma línea, la organización y planificación de las tareas de manera anticipada han facilitado el cumplimiento de las tareas del hogar. La tecnología, en la actualidad, se constituye en una estrategia que permite el cumplimiento del rol de cuidado de las mujeres operadoras de transporte público, ya que durante el desarrollo de sus obligaciones laborales pueden monitorear mediante el celular que en casa todo esté tranquilo.

En resumen, los resultados evidencian que, a pesar de la percepción histórica de incompatibilidad entre el trabajo productivo y las responsabilidades familiares asignadas a las mujeres, las estrategias que estas implementadas muestran el esfuerzo por conciliar ambos aspectos de sus vidas, reflejando la importancia de la flexibilidad, la planificación y la corresponsabilidad familiar en la conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres en estudio.

Aunque la corresponsabilidad familiar contribuye a la armonía entre el trabajo y la familia, las entrevistas consideran crucial que las instituciones y el Estado implementan políticas y regulaciones que promueven dicha conciliación. Esto se debe a que resulta evidente que las mujeres en este sector carecen de políticas que fomenten la corresponsabilidad. La situación que a decir de estas es un desafío fundamental que requiere del compromiso de empleadores, instituciones, Estado y de la sociedad en su conjunto. Al respecto expresan:

Como mujer trabajadora y madre, he enfrentado innumerables desafíos al intentar equilibrar mis responsabilidades laborales y familiares. Generalmente, me he sentido abrumada por la carga de trabajo en la institución como en el hogar, por ello, motivo a derribar los estereotipos de género, implementar políticas que fomenten la equidad y crear una sociedad, donde, la corresponsabilidad sea la norma, no la excepción (E2. MO de Tranvía, 2023).

4.3 Medios que utilizan las mujeres operadoras de transporte público para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral

Del análisis de las entrevistas se evidencia que las mujeres operadoras de transporte público enfrentan diversos problemas de género en su ejercicio laboral, como violencia, discriminación, acoso, tanto por parte de sus compañeros, como de la sociedad en general. Al respecto, consideran que todas las mujeres que realizan este trabajo han experimentado situaciones de

violencia por ser operadoras de transporte, manifiestas en múltiples formas como comentarios con connotaciones sexistas, situaciones de acoso, desvalorización de las capacidades profesionales, actitudes discriminatorias, sin embargo, consideran que estas experiencias negativas no solo son personales, sino que son compartidas por otras mujeres operarias de transporte público, ya que “estamos desempeñando en espacios que consideran que son solo de los hombres” (E2. MO de Tranvía, 2023).

Ante esta situación, ellas consideran que existen varios medios que podrían ser implementados para enfrentar los problemas de género y crear entornos laborales seguros y equitativos, entre ellos, consideran que la capacitación y sensibilización, promover la igualdad de oportunidades mediante políticas institucionales, promover la participación de la mujer en la toma de decisiones, desarrollar el liderazgo de las mujeres, fomentar cambios culturales, promover el uso de medios tecnológicos como apoyo a la seguridad, campañas de concientización públicas, redes de apoyo.

De manera específica, las mujeres operadoras del tranvía consideran que la capacitación y la sensibilización son herramientas esenciales para abordar los problemas de género, ya que el conocimiento de sus derechos las empodera. Situación que es compartida por las mujeres operadoras de busetas. En contraste, para las mujeres operadoras de taxis, los medios para afrontar los problemas de género son la comunicación y diálogo transparente, pues, permite discutir y abordar las desigualdades y sus causas. Además, consideran que es importante establecer canales formales e informales para expresar inquietudes y sugerencias en los espacios laborales.

Persisten todavía la idea de que las mujeres son para la casa y los hombres para la calle, y eso se siente en la cotidianidad, donde, sentimos discriminación y violencia de parte de algunos usuarios, quienes nos dicen “vayan a casa a cocinar”, nos hacen señales obscenas. Ante esta situación, se deben promover campañas de concientización públicas que aporten a la igualdad de oportunidades. Así también, capacitar y empoderar a las mujeres mediante el conocimiento de sus derechos (E2, MO del Tranvía, 2023).

Por otra parte, tanto las mujeres operadoras de taxis, de busetas y tranvía coinciden en afirmar que el uso de la tecnología mediante la instalación de sistemas de vigilancia en estaciones y vehículos para monitorear en tiempo real, la comunicación instantánea, y el desarrollo de liderazgos femeninos aportan significativamente para afrontar los problemas que se generan en función del género en el ámbito laboral. Al respecto expresan:

El uso de la tecnología, en la actualidad, es un medio eficaz que nos permite estar monitoreadas en tiempo real y comunicadas de manera instantánea. (E1, MO del Tranvía, 2023)

De las charlas que hemos tenido, es importante fortalecer los liderazgos femeninos y visibilizarlos para construir una imagen más positiva y diversa de las mujeres en roles convencionales dominados por el género masculino. (E5, MO de taxis, 2023)

Estos resultados evidencian la persistencia de problemas de género, como violencia, discriminación y acoso, en el entorno laboral de las mujeres operadoras de transporte, pero también muestran que las mujeres entrevistadas tienen conciencia de los problemas a los cuales se enfrentan, situación manifiesta en sus testimonios. Esta conciencia las impulsa a considerar los posibles medios que permitirían crear entornos laborales más seguros y equitativos.

Al indagar sobre este particular, las mujeres señalan haber recibido capacitación sobre los derechos femeninos en el sector del transporte. En el caso de las mujeres que operan el tranvía, mencionan que esta formación fue proporcionada por el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) municipal de Cuenca. Por otro lado, las mujeres taxistas indican haberse capacitado a través de procesos formativos impartidos a las cooperativas de taxis, donde, se designaron como representantes de sus respectivas cooperativas. En cuanto a las mujeres operadoras de busetas, expresan que han adquirido conocimientos en estos temas por cuenta propia.

4.4 Similitudes y diferencia sobre la labor de las mujeres operadoras del transporte público

En esta sección se presenta un análisis comparativo sobre la percepción que tienen las mujeres operadoras del transporte público respecto a su trabajo, mediante el análisis de las entrevistas aplicadas a mujeres que se desempeñan como taxistas, operadoras del tranvía y transporte escolar e institucional. Se debe mencionar que según datos proporcionados por la Unidad Municipal de Tránsito de Cuenca y confirmados en el trabajo en campo, las empresas de transporte de buses de la ciudad de Cuenca no cuentan con socias mujeres que operen este tipo de transporte público.

En términos generales, para las mujeres operadoras del tranvía, su trabajo representa una oportunidad laboral y consideran que es un trabajo digno que les permite acceder a recursos económicos para aportar en la manutención del hogar, opinión que es compartida por las mujeres operadoras de taxis y busetas. Así, también, tanto las mujeres operadoras del tranvía como para las mujeres operadoras de taxis y busetas, concuerdan que este trabajo les permite tener independencia económica y estabilidad laboral, pues son ellas, sus propias jefas.

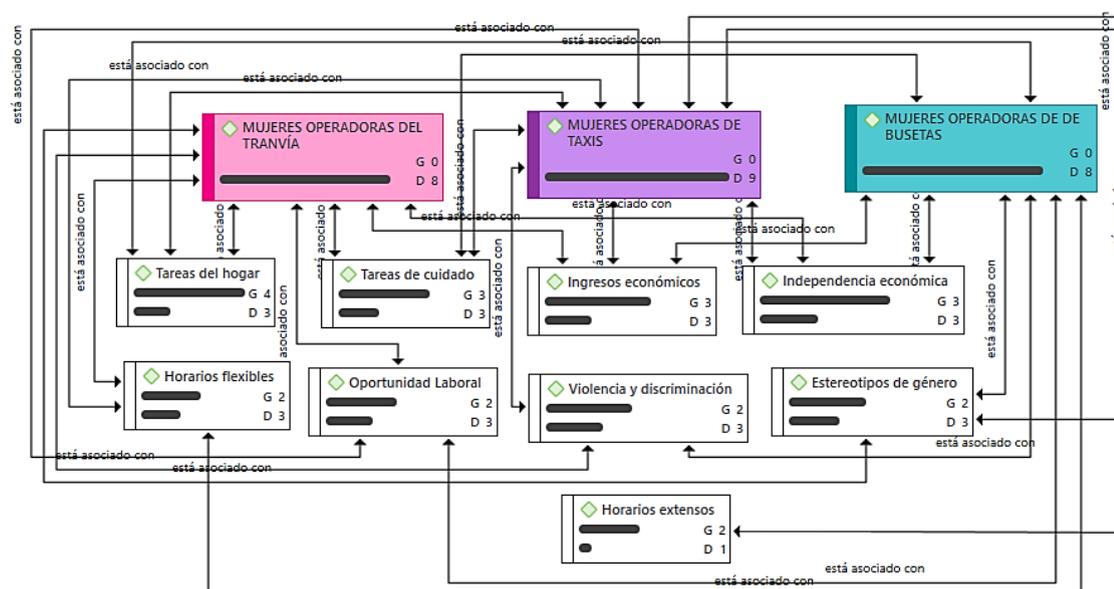
Por otra parte, para las mujeres operadoras del tranvía este trabajo representa un desafío a los estereotipos de género, pues según su percepción, este es un trabajo masculinizado, sin embargo, ellas han transgredido estas reglas, opinión que es compartida por las mujeres operadoras de taxis, para quienes su trabajo representa un gran desafío, pues no resulta fácil,

desempeñarse en un trabajo que, históricamente ha sido realizado por los hombres. En tanto que, para las mujeres operadoras de busetas, este trabajo de trasladar a los estudiantes es una tarea de cuidados, por lo tanto, es una extensión del rol de las mujeres.

Para las mujeres operadoras del tranvía, como para las mujeres operadoras de busetas y taxis, su trabajo representa riesgos psicológicos y físicos, sin embargo, existen diferencias notables en cuanto a su intensidad. Así, para las mujeres operadoras del tranvía, en su trabajo tienen que enfrentar riesgos psicológicos, pues experimentan burlas y señas obscenas, sin embargo, para las mujeres operadoras de taxi, el riesgo psicológico es mayor, agravándose con riesgos físicos, por su mayor contacto con personas desconocidas.

Para las mujeres operadoras de taxis, este trabajo, si bien tiene horarios flexibles que les permite cumplir con el rol reproductivo, implica largas jornadas de trabajo. En tanto que, para las mujeres operadoras del tranvía, esta situación es diferente, porque ellas cumplen un horario establecido, que les permite conciliar su vida laboral y familiar. Situación similar indican las mujeres operadoras de busetas, quienes también cuentan con un horario establecido, salvo eventuales contratos que implican largas distancias y horarios extensos, siendo necesario el apoyo de familiares para cumplir el rol de cuidados.

Figura 1: Similitudes y diferencias sobre el trabajo de las mujeres operadoras de transporte público



Nota: la figura muestra las similitudes y diferencias respecto a la percepción que tienen las mujeres operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca sobre su trabajo. Elaborada a partir del análisis de discurso en el software Atlas. ti 23.

Discusión

El estudio se planteó como objetivo central describir la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público en Cuenca, para ello, se aborda sobre los factores personales y familiares que motivaron su incursión en este trabajo, las estrategias de organización de los roles de género que permiten cumplir sus funciones en el trabajo, los medios que utilizan las mujeres operadoras de transporte público para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral y finalmente se realiza una descripción comparativa de las similitudes y diferencias en la autopercepción según el tipo de transporte.

Respecto a los factores personales y familiares que motivaron a las mujeres operadoras de transporte público a realizar este trabajo, son la falta de ingresos económicos, de oportunidades laborales, de estabilidad laboral y la falta de independencia y autonomía económica, principalmente. Además, otros factores, que les ha motivado a incursionar en este sector, es contar con un horario flexible que les facilita la conciliación de su rol reproductivo y productivo, datos que están en contrariedad con los hallazgos del estudio de Castellano y Aylas (2018), donde, se evidencia que, entre las condiciones laborales femeninas en el sector del transporte, el horario representa un limitante para el cumplimiento de los roles reproductivos, pues esta demanda extensas jornadas de trabajo.

La tradición familiar constituye un factor de motivación, de igual manera, el romper los estereotipos de género, al demostrar que las mujeres pueden hacer este trabajo. En esta última motivación, los resultados del estudio de Granada et al. (2019) muestran la sensación de valentía y orgullo que sienten las mujeres por traspasar barreras y prejuicios externos e internos al operar un transporte público, donde, generalmente estaban los hombres. Además, los hallazgos de la investigación de Granada et al. (2019) están en discordancia con los resultados que presenta esta investigación, pues muestran que los horarios de trabajo son complejos, que limitan la conciliación de las tareas laborales y familiares.

Los hallazgos respecto a las estrategias de organización de los roles de género evidencian que, en el grupo investigado, prevalece la corresponsabilidad familiar como estrategia para que las mujeres puedan desempeñarse como operadoras de transporte. Además, se muestra que los horarios flexibles, la organización y planificación de las tareas del hogar con anticipación, la red de apoyo formada principalmente por familiares (madre, hermana, suegra) y el uso de la tecnología (teléfonos, cámaras), son estrategias que facilitan a las mujeres desempeñarse como operadoras de transporte público.

Los datos presentados están en concordancia con los hallazgos de la investigación de Padilla (2018) muestran que entre las estrategias de organización de los roles de género está asociado con la flexibilidad de los horarios, que permiten compatibilizar las labores de cuidado, situación que favorece la inserción femenina en este ámbito laboral. Además, se considera que este tipo de estrategias también generan escenarios de corresponsabilidad que favorecen la reorganización social de las labores de cuidado (De la Torre Ríos & Delgado Miranda, 2023).

En lo que respecta a las estrategias que emplean para abordar los problemas de género en su trabajo, las mujeres reconocen la importancia de los medios institucionales, como campañas de concientización pública que promueva la igualdad de oportunidades, así como el uso de herramientas tecnológicas que les permitan comunicarse de manera inmediata ante posibles situaciones de violencia y discriminación.

Además, se identifica el fomento de la toma de decisiones a través de la participación activa en sus entornos laborales, la promoción de cambios culturales al interior de las instituciones del transporte, fomentar el diálogo y la comunicación asertiva, crear medios de apoyo institucional, capacitar y sensibilizar temas de derechos, equidad e igualdad, a todas quienes conforman el sistema de transporte público.

En discordancia, los resultados del estudio de Granada et al. (2019), muestra que entre los medios para enfrentar esta problemática implementados por las empresas e instituciones se enfocan en el autocuidado y no en un cambio de cultura organizacional. En este sentido, en el estudio de Pérez & Hernández (2022) se visibiliza que romper las barreras culturales implica que las mujeres están demostrando permanentemente capacidades para desempeñar las tareas que realizan por fuera de las expectativas de género. Además, los autores que para hacer frente a los problemas de género en este sector se debe profundizar en la mejora de las condiciones institucionales, incidir en la erradicación de las barreras relacionadas con la cultura que aún actúan en la capilaridad del orden social, que excluye a las mujeres de roles asignados a los hombres (Pérez & Hernández, 2022).

Finalmente, respecto a la autopercepción de las mujeres operadoras del transporte público sobre su trabajo, existen similitudes y diferencias entre ellas según el tipo de transporte que operan. Entre las similitudes, las mujeres operadoras del tranvía, taxi y busetas consideran que su trabajo representa una oportunidad laboral estable que les permite tener ingresos que aportan a su independencia económica y a la manutención del hogar. Otra similitud identificada

es el riesgo psicológico y físico al cual se enfrentan, pues su actividad laboral representa una transgresión a los roles tradicionales. Entre las diferencias resaltan que, si bien este trabajo tiene horarios flexibles, estos facilitan a las mujeres operadoras del tranvía cumplir sus tareas de cuidado y domésticas.

Sin embargo, para las mujeres operadoras de taxis, esto significa horarios extensos para conseguir los recursos necesarios para mantener a sus familias, en tanto que, para las mujeres operadoras de busetas, en ocasiones, el horario de trabajo se extiende en virtud de las distancias que deben movilizar, situación que incrementa la posibilidad de experimentar todo tipo de violencias y discriminación. En esta misma orientación, el estudio realizado por Wright (2018) visibiliza que los turnos y horarios de trabajo favorecen a que las mujeres operadoras de transporte público teman por su seguridad.

Capítulo V

Conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación

5.1 Conclusiones

El propósito de este estudio fue describir la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca, mismo que ha arrojado resultados significativos. Así respecto a los factores que motivan su inserción laboran en el sector del transporte, los resultados evidencian la compleja intersección de desigualdades de género, evidenciando que las mujeres que trabajan como operadoras de transporte público en Cuenca enfrentan múltiples desafíos como el acoso sexual, discriminación de género y la persistencia de estereotipos tradicionales que limitan su reconocimiento y valoración en el sector.

Sin embargo, se ven en la necesidad de incursionar en este ámbito motivado por necesidades económicas y aspiraciones de independencia y autonomía financiera, pero también por desafiar las normas y estereotipos de género. Por lo tanto, su autopercepción revela no solamente su compromiso y dedicación a sus labores, sino también su valentía al desafiar estereotipos de género arraigados que sugieren que ciertos trabajos son exclusivamente masculinos. El hecho de que estas mujeres perseveren y contribuyan activamente al transporte público demuestra su resiliencia y determinación.

Por otra parte, los resultados respecto a las estrategias de organización que implementan las mujeres operadoras de transporte público para el cumplimiento de sus funciones, quedan en evidencia que estas han desarrollado estrategias efectivas para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, desafiando la percepción histórica de incompatibilidad entre ambos roles. La flexibilidad en los horarios, especialmente para las operadoras de tranvía, les permite coordinar sus tareas domésticas y de cuidado familiar. Mientras que, para las operadoras de taxi y busetas, al ser sus propias jefas, organizan sus horarios para atender a sus hijos y hacer labores del hogar.

La red de apoyo conformada por madres, suegras y hermanas contribuye significativamente al cuidado de los hijos. La anticipación en la organización de tareas y el uso de la tecnología, como el monitoreo por celular, facilitan la gestión de responsabilidades familiares durante las jornadas laborales. A pesar de estos esfuerzos individuales, las participantes destacan la necesidad de políticas institucionales y estatales que promuevan la conciliación laboral y familiar. Se subraya

la importancia de derribar estereotipos de género, implementar medidas equitativas y fomentar una sociedad, donde, la corresponsabilidad sea la norma. El compromiso de empleadores, instituciones, Estado y sociedad en conjunto se presenta como esencial para superar los desafíos que enfrentan las mujeres en este sector.

Respecto a los medios que las mujeres operadoras de transporte público implementan para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral, la investigación resalta la conciencia de las problemáticas a la cuales se enfrenta, a partir de lo cual exponen algunos medios que, según su percepción, aportan a enfrentar esta problemática, resaltando como herramientas esenciales, la capacitación y sensibilización, la promoción de la igualdad de oportunidades a través políticas institucionales, participación femenina en decisiones, liderazgo y cambios culturales también se consideran fundamentales. Campañas de concientización pública y redes de apoyo emergen como medios para combatir estereotipos. En conclusión, las mujeres entrevistadas demuestran conciencia y proactividad al buscar soluciones, destacando la importancia de la capacitación, la tecnología y el cambio cultural para transformar el entorno laboral hacia la equidad de género.

Por otra parte, del análisis de las similitudes y diferencias en la autopercepción de las mujeres operadoras de transporte. En este análisis comparativo de la percepción de mujeres operadoras de transporte público, se destacan varios hallazgos significativos. En términos generales, el trabajo en el tranvía, taxis y busetas se percibe como una oportunidad laboral digna que brinda independencia económica y estabilidad. Aunque las operadoras del tranvía y taxis desafían estereotipos de género en un ámbito históricamente masculino, las de busetas ven su labor como una extensión del rol tradicional de cuidado asignado a las mujeres.

Las diferencias en los riesgos psicológicos y físicos son notables, siendo las operadoras del tranvía más propensas a enfrentar burlas y obscenidades, mientras que las taxistas experimentan mayores riesgos, agravados por su contacto más cercano con personas desconocidas. En cuanto a los horarios, las operadoras de taxis, a pesar de la flexibilidad, enfrentan largas jornadas de trabajo, mientras que las del tranvía disfrutan de horarios establecidos que facilitan la conciliación laboral y familiar. Las de busetas, con horarios establecidos, requieren apoyo familiar para lidiar con eventuales contratos extensos. De ahí que, el análisis revela que, las mujeres operadoras de transporte público, a pesar de enfrentar desafíos comunes, estas experimentan sus trabajos de manera única, destacando la importancia de abordar riesgos específicos y promover condiciones laborales que permitan la conciliación entre el ámbito laboral y familiar.

En conclusión, esta investigación no solo ha profundizado en la autopercepción de las mujeres operadoras de transporte público en Cuenca, sino que también ha destacado la necesidad de acciones concretas y políticas inclusivas para crear entornos laborales más justos y equitativos. La información obtenida de esta investigación puede ser utilizada como fundamento para promover transformaciones positivas en el ámbito del transporte público, fomentando la equidad de género y valorando plenamente la invaluable contribución de las mujeres a este campo laboral.

5.2 Limitaciones del estudio

Se identifica como la principal limitación del estudio la dificultad de encontrar a las mujeres operarias del transporte público en paraderos, estaciones de taxis y de buseta, por lo que fue necesario oficiar a las empresas para que se nos proporcione el número telefónico de las mujeres que trabajan en las empresas, con ello, se planificó las entrevistas, en función de los tiempos de las operadoras de transporte en los lugares que ellas indicaron.

5.3 Futuras líneas de investigación

Este estudio representa un esfuerzo por conocer la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte en la ciudad de Cuenca, con la finalidad de contar con información actualizada que se constituya en insumos para la toma de decisiones. No obstante, en su desarrollo resalta la importancia de indagar más a fondo sobre este asunto. Desde esta perspectiva, se identifican algunas futuras líneas de investigación que resumen aquellos aspectos que resultan potencialmente importantes para desarrollar trabajos complementarios que sumen al conocimiento de esta realidad. A continuación, se enlistan algunos de ellos:

- Analizar las políticas públicas del transporte a fin de identificar si estas aportan a la inclusión de las mujeres en este sector.
- Investigar las repercusiones que tiene la participación de las mujeres en el transporte público.
- Examinar las condiciones laborales de las mujeres operadoras de transporte público en el cantón Cuenca, implementando una metodología integral que potencie los hallazgos que involucre a la comunidad que conforma este sector.
- Analizar como la participación de las mujeres en el transporte público influyen diferentes tipos de transporte, investigando la relación de causa y efecto.
- Examinar la relevancia de proteger a las mujeres frente a la violencia laboral en el ámbito del transporte.

Referencias

- Aguado, E. y Ballesteros, E. (Coord.) (2018). Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Allasi, I. (2016). Incidencia económica en el servicio de transportes de las mujeres choferes en la ciudad de la Paz [Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/9953/T-2214.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arenas, V. (2022). Fueron las primeras conductoras de buses y ahora se preparan para ser conductoras de camiones en Chile. Chile Forbes.
<https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20report%20Spanish.pdf>
- Ballesteros, E., & Vidal, M. del M. M. (2019). Gender barriers at work: A comparison between women train drivers and women garage mechanics in Spain. Cuadernos de Relaciones Laborales, 37(1), 113–133. <https://doi.org/10.5209/CRLA.63822>
- Benería, L. (2019). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. Revista de Economía Crítica, 28.
<https://revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/245/229>
- Biernat, C., & Queirolo, G. (2018). Mujeres, profesiones y procesos de profesionalización en la Argentina y Brasil. Anuario Del Instituto de Historia Argentina, 18(1), 60.
<https://doi.org/10.24215/2314-257Xe060>
- Bramuglia, J. (2022). La construcción de las masculinidades de los conductores de taxi de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante la pandemia de Covid-19 [Universidad Nacional de San Martín].
https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/2038/1/TMAG_IDAES_2022_BJ.pdf
- Bureau of Labor Statistics. (2020). Occupational employment and wage statistics. Division of Occupational Employment and Wage Statistics, 53-0000.
<https://www.bls.gov/oes/2020/may/oes530000.htm>
- Castellano, K. M., & Aylas, C. (2018). Condiciones laborales de las mujeres conductoras de vehículos de transporte público: taxi y auto colectivo - Huancayo [Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5030/Castellano%20de%20la%20Cruz%20-%20Aylas%20Vilchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- CEPAL. (2017). La implementación del Transantiago en Chile y su impacto en el mercado laboral del sector transporte. 8. www.bcn.cl
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates En Sociología*, 8.
- <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680/6784> De
- Beauvoir S. (2015). *El segundo sexo* (España, Ed.; Sexta edición). <https://cursoshistoriavdemexico.files.wordpress.com/2018/09/beauvoir-simone-de-el-segundo-sexo.pdf>
- De la Torre Ríos, G., & Delgado Miranda, J. (2023). Inclusión laboral femenina en el transporte público. Estudio de caso del Programa Mujeres Conductoras en Jalisco, México. <https://ebus.transformative-mobility.org/>
- Díaz Cepeda, C. (2022). Estrategias de tiempo y espacio para conciliar trabajo reproductivo y productivo: Mujeres madres docentes con teletrabajo en la Región Metropolitana durante la crisis sanitaria por COVID-19. *Universidad de Chile*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184848>
- Estermann, V. (2021). La división sexual del trabajo. Reflexiones desde el Feminismo Materialista Francés. *Descentrada*, 5(2), e152. <https://doi.org/10.24215/25457284e152>
- Falconí Abad, M. (2019). La política no tiene rostro de mujer: claves para entender al sujeto político femenino. *Espacios Públicos*, 22 (56), pp. 171-177. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Figuroa, H. (2017). Representación social del trabajo: operadoras del transporte público en Morelia, Michoacán [Universidad Autónoma de Querétaro]. <https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1275/1/RI004598.pdf>
- Figuroa, H., & Solís, O. (2017). Percepción de las condiciones laborales en operadoras/es del transporte público en Morelia, Michoacán, México. *UARICHA*, 14(33), 25–38. <http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/174/144><http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/174/144>
- Giménez, P. A. (2022). Las mujeres al volante del transporte público de pasajeros: Punto final para los estereotipos de géneros que perpetúan la segregación femenina en este ámbito [Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24291>
- Glick, P. y Fiske, ST (2001). Una alianza ambivalente: sexismo hostil y benévolo como justificaciones complementarias de la desigualdad de género. *Psicólogo estadounidense*, 56(2), 109-118.

- Granada, I., N. C., Ramos, C., Glen, C., Reyes, F., Ayala, V., & Rubio, D. (2019). Inclusión Laboral Femenina en Labores de Conducción del Sistema de Transporte Público de Santiago.
- Hebe Stasi, M. (2022). Tema: Derecho laboral y cuestiones de género [Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/25631/TFG%20-%20Stasi%20Miriam%20Hebe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. [file:///C:/Users/RYZEN 3 MAX/Desktop/metodologia de la investigacion - roberto hernandez sampieri.pdf](file:///C:/Users/RYZEN%203%20MAX/Desktop/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In McGRAWHILL Interamericana Editores S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. Juca, F. X., & Mocha, V. (2023). Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. Estudio de caso. Revista Episteme & Praxis, 1(2), 37–43. <https://epistemeypraxis.org/index.php/revista/article/view/19/17>
- Lagarde, M. (2012). Identidad de género y derechos humanos la construcción de las humanas. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/2_Identidad_Genero_Lagarde.pdf
- Larrañaga, M., & Jubeto, Y. (2017). Contribuciones de la economía feminista a la construcción de una economía solidaria. En Economía feminista: desafíos, propuestas y alianzas. Entrepueblos.
- López, E., García, R. y Martínez, R. (2010). Diferencias individuales en la empleabilidad autopercebida. Revista de Psicología del Trabajo y Organizacional, 26(3), 225-234.
- Martineau, Harriet (1962). Society in America. Garden City, N.Y. Doubleday, 1ª edición 1837
- Martínez, M., & Ferraris, S. (2020). Género y trabajo. El sostenimiento económico de los hogares en México. Revista Latinoamericana de Población, 15(28), 179–204. <https://doi.org/10.31406/relap2021.v15.i1.n28.7>
- Marugán, B. (2020). Gender. Eunomía. Revista En Cultura de La Legalidad, 18, 199–213. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2020.5273>

- Monje, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Pachano, A. C., & Molina, M. V. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179–186. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484/499>
- Padilla, A. (2018). Representaciones sociales de las mujeres operarias de transporte público de la Ciudad de México [Universidad Autónoma de la Ciudad de México]. https://www.repositorioinstitucionaluacm.mx/jspui/bitstream/123456789/1530/3/Alejandra%20Padilla%20Cuenca_Cy%20C.pdf
- Pérez, V., & Hernández, C. (2022). Trabajadoras del transporte. El desafío democratizador en actividades de dominación masculina. *Sociología Del Trabajo*, 101, 345–360. <https://doi.org/10.5209/stra.79257>
- Powell, G. (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, 28(1), 98-102. https://www.researchgate.net/profile/Peter-Jaskiewicz/publication/317269861_Family_science_and_the_work-family_interface_An_interview_with_Gary_Powell_and_Jeffrey_Greenhaus/links/5b770182a6fdcc5f8b4dab3d/Family-science-and-the-work-family-interface-An-interview-with-Gary-Powell-and-Jeffrey-Greenhaus.pdf
- Rodríguez, G. F. (2021). Algunas representaciones sobre lo femenino en la morelia durante las décadas de 1960 Y 1980. Tzintzun. *Revista de Estudios Históricos*, 73,185–2013. <http://tzintzun.umich.mx/index.php/TZN/article/view/889/948>
- Scott, J. W. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. https://www.fhuc.unl.edu.ar/olymphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/teyto3.pdf
- Sigüenza, S. (2018). Mujeres: Semillas de Cambio y Libertad. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30952/1/Tesis.pdf>
- Vieyra, M. I., & Ortega, M. J. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Revista Conrado*, 17(81), 443–449. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-443.pdf>
- Villarreal, J., & Cid, M. (2022). La aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en distintas

modalidades durante el contexto de la Pandemia. Rev. Hallazgos21, 7(1), 52–60.

file:///C:/Users/hcs15/Downloads/Dialnet-

LaAplicacionDeEntrevistasSemiestructuradasEnDistin-8474986.pdf

Wright, T. (2018). EL IMPACTO DEL FUTURO DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.

<https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20Executive%20Summary%20Spanish.pdf>

Yin, R. (2004). Investigación sobre estudio de casos (Vol. 5).

<https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdfAnexos>

Anexos

Anexo A Guía de entrevista tomada de Padilla (2018) y ajustada a la presente

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Carrera de Sociología Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Socióloga.

Título

“Mujeres al frente del volante: el caso de las operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca”

GUIA DE ENTREVISTA

Objetivos:

Obtener información que permite describir la autopercepción de las mujeres sobre su trabajo como operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca.

Compromiso:

Toda información que pueda ser obtenida en la entrevista será única y exclusivamente utilizada para fines de la investigación académica que se realiza en el marco del proyecto de Tesis.

Datos generales del informante

1. ¿Cuál es su edad?
2. Estado Civil
3. ¿Tiene hijos? ¿Cuántos?
4. Nivel de educación:
5. Jefatura de hogar:
6. Propietaria o empleada
7. Tipo de transporte que opera:
8. Tiempo que tiene como operaria de transporte público

Categoría: Factores personales y familiares

Objetivo: Identificar los factores personales y familiares que motivaron a las mujeres operadoras de transporte público a optar por este trabajo.

1. ¿Cuáles son sus motivaciones, a nivel personal, que le llevaron a trabajar como operadora de transporte público?
2. Desde su experiencia, ¿considera que ingresar a laborar en este sector resulta complicado para las mujeres? ¿Por qué?

Categoría: Estrategias de organización de los roles de género

Objetivo: Identificar las estrategias de organización de los roles de género que las mujeres operadoras del transporte público implementan para cumplir sus funciones en el trabajo

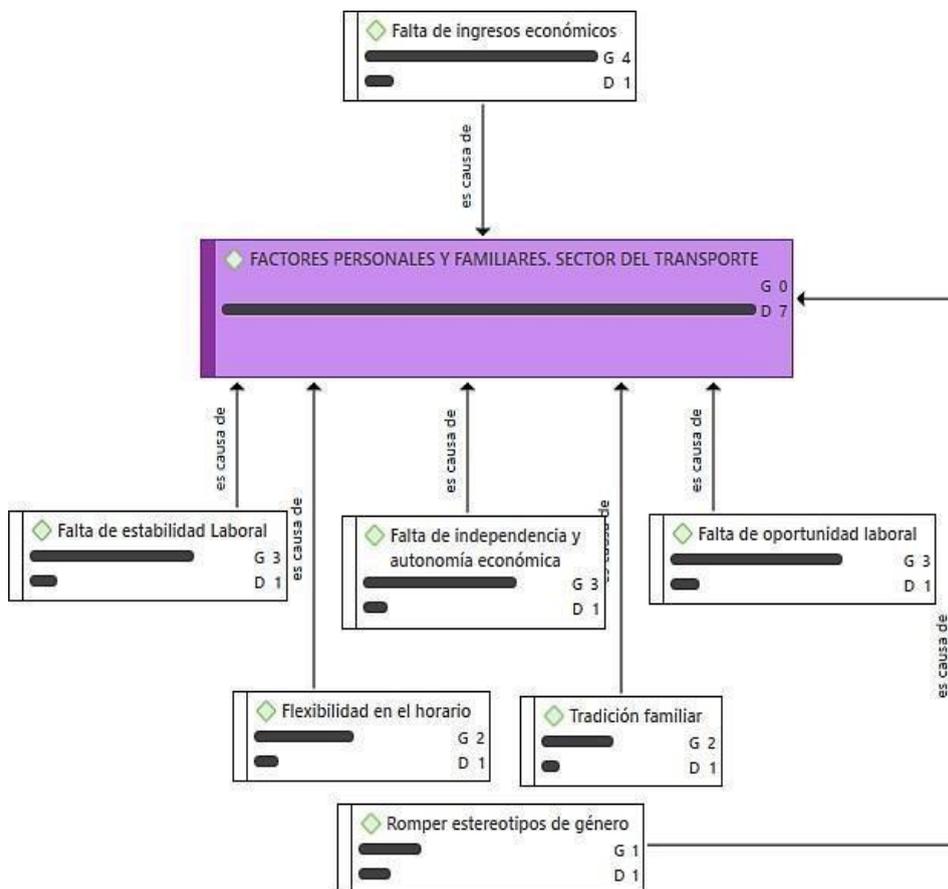
1. ¿Cuáles son las estrategias que usted implementa para conciliar su vida laboral como operaria de transporte público y sus responsabilidades de cuidado y tareas domésticas?
2. ¿La institución cuenta con políticas y normas que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral?

Categoría: Medios para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral

Objetivo: Describir los medios que utilizan las mujeres operadoras de transporte público para enfrentar problemas de género en su ejercicio laboral.

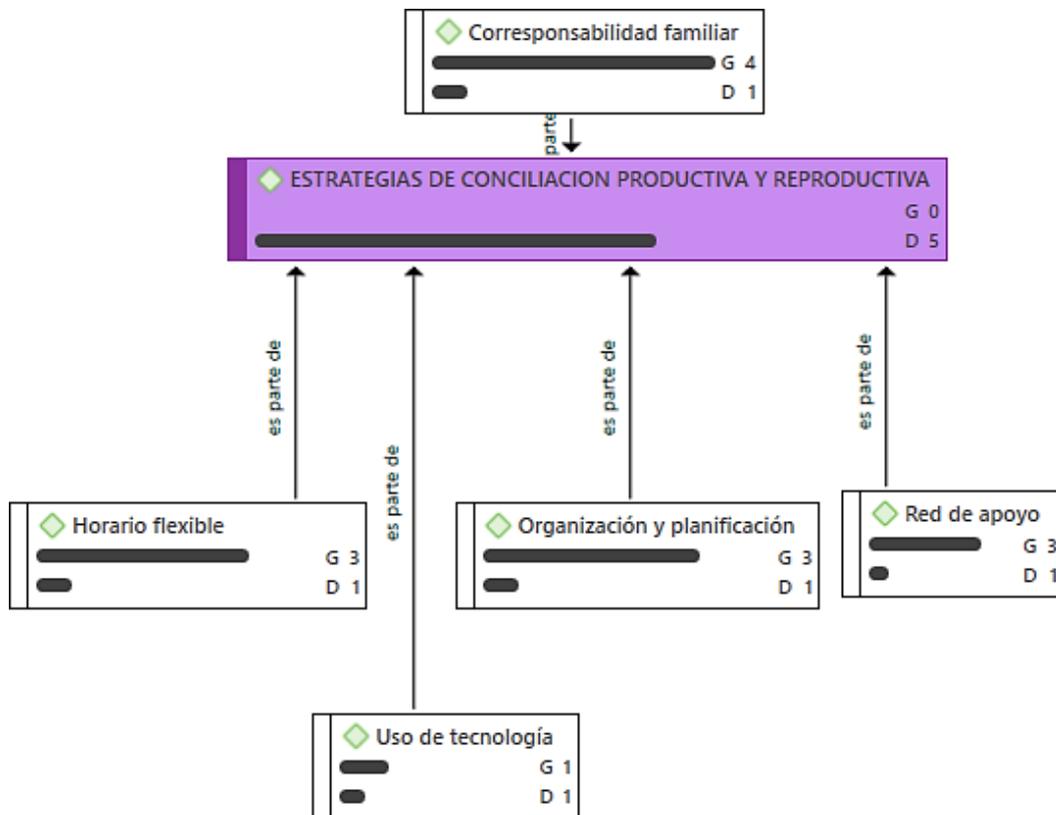
1. Usted ha sentido violencia y discriminación por el hecho de ser una mujer operaria de transporte público, actividad considerada masculina ¿Cuál ha sido su experiencia personal?
2. ¿Usted considera que los factores socioculturales como el género, ideologías, convicciones, estereotipos, entre otros, frenan la inserción laboral de las mujeres en el sector del transporte público como operarias? ¿Por qué?
3. Como operarias de transporte público, ¿usted ha percibido un trato distinto al de los hombres por parte de colegas y usuarios? ¿Por qué?
4. ¿Para usted qué significa ser operaria de transporte público?
5. ¿Qué conflictos ha enfrentado como operaria de transporte público?
6. ¿Considera que los conflictos a los cuales se ven expuestas las mujeres operarias de transporte público llevan a su deserción trabajo?
7. ¿Considera usted que las mujeres operarias de transporte público son una parte fundamental en la economía de la ciudad? ¿Por qué?
8. ¿La institución promueve estrategias para enfrentar los problemas de género en su ejercicio laboral de las mujeres operarias de transporte público? ¿Cuáles son las estrategias que usted identifica?

Anexo B: Factores personales y familiares. Trabajo en el sector del transporte público



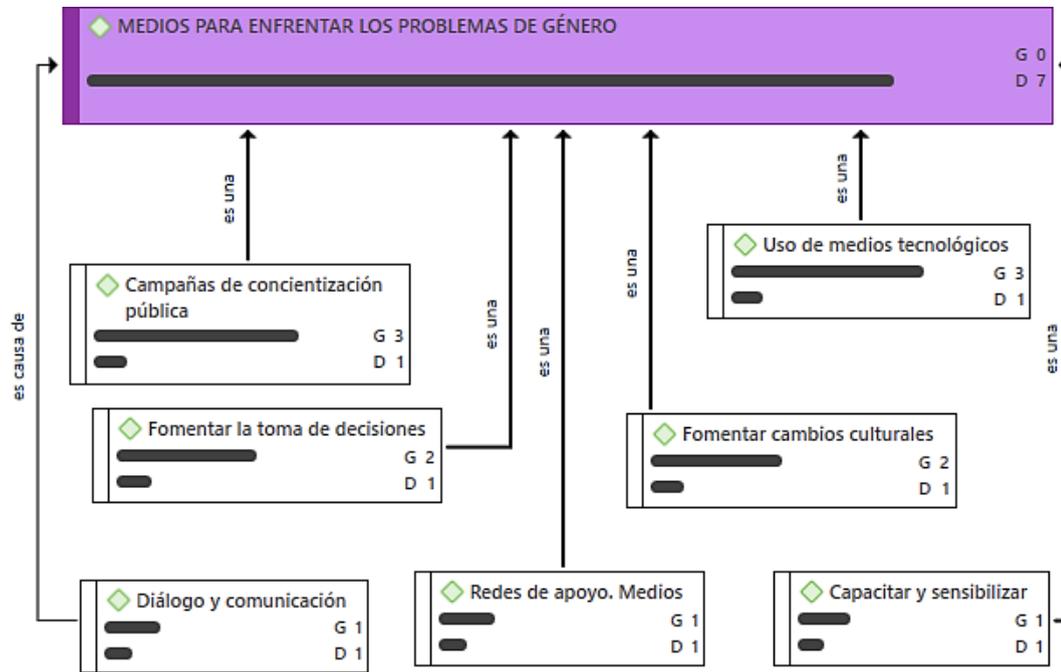
Nota: la figura muestra las principales factores personales y familiares que motivaron a las mujeres operadoras de transporte público a incursionar en este sector. Elaborada a partir del análisis de discurso, en el software Atlas. ti 23

Anexo C: Estrategias de organización para la conciliación de la vida laboral y familiar



Nota: la figura muestra las estrategias que implementan las mujeres operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca para conciliar la vida laboral y familiar. Elaborada a partir del análisis de discurso en el software Atlas. ti 23

Anexo D: Medios para enfrentar los problemas de género en el ejercicio laboral



Nota: la figura muestra los medios que las mujeres operadoras de transporte público utilizan las mujeres operadoras de transporte público para enfrentar problemas de género, en su ejercicio laboral. Elaborada a partir del análisis de discurso, en el software Atlas. ti 23

Anexo E: Consentimiento informado Consentimiento informado

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Carrera de Sociología Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Socióloga.

Título

“Mujeres al frente del volante: el caso de las operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, acepto participar voluntariamente en la Investigación denominada “Mujeres al frente del volante: el caso de las operadoras de transporte público en la ciudad de Cuenca”. He sido informada del propósito de la investigación y fines de la entrevista. Se me ha indicado que la entrevista consistirá en responder preguntas, que las mismas serán grabada y que tomará aproximadamente 45 minutos. Los datos proporcionados serán única y exclusivamente utilizados para fines de la investigación.

Firma:

.....

Cédula:

.....