

# **UCUENCA**

**Universidad de Cuenca**

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Sociología

**Análisis de género de la inserción laboral femenina de migrantes venezolanas  
en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año  
2022**

Trabajo de titulación previo a la  
obtención del título de Socióloga

**Autores:**

Deisy Leonor Naula Córdova

Dayanna Michelle Soliz Huarz

**Director:**

Cristian Fabian Zhimnay Valverde

ORCID:  0000-0003-1755-0861

**Cuenca, Ecuador**

2024-05-23

## Resumen

Las últimas olas migratorias hacia Ecuador están protagonizadas por la población venezolana, uno de los principales elementos asociados a esta migración es de carácter económico, en tal sentido, en los países de destino las personas inmigrantes buscan cubrir necesidades básicas y mejorar su calidad de vida y la de sus familias. En esta línea, esta investigación pretende analizar la inserción laboral femenina de inmigrantes venezolanas en dos etapas, una cuando buscan trabajo y otra cuando ya están laborando. Este estudio se aborda desde un enfoque de género y tiene por objetivo analizar la inserción laboral de inmigrantes venezolanas en la ciudad de Cuenca, para ello los factores de inserción, las condiciones laborales y la relación entre situación de movilidad humana e inserción laboral guían el estudio. El enfoque metodológico aplicado es cualitativo y sus diseños son: el estudio de caso y la investigación participativa. Los datos se obtuvieron a partir de la observación no participante; entrevistas semiestructuradas y documentos secundarios. Los hallazgos indican que la inserción laboral de las participantes que radican o laboran en las parroquias de Totoracocha y Sinincay está condicionada por factores personales, sociofamiliares, culturales y externos. Así también laboran en condiciones de explotación laboral que se refleja en sus ingresos, jornada laboral, beneficios legales, etc. Finalmente, se evidencia que, a pesar de contar con un estatus migratorio regularizado en Ecuador, sus oportunidades y condiciones laborales solo llegan a mejorar parcialmente y empeoran cuando su estatus migratorio es irregular.

*Palabras clave del autor:* movilidad humana, condiciones laborales, mujeres venezolanas



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

One of the main elements associated with this migration is of an economic nature; in this sense, in the countries of destination, immigrants seek to cover basic needs and improve their quality of life and that of their families. In this line, this research aims to analyze the labor market insertion of Venezuelan immigrant women in two stages, one when they are looking for work and the other when they are already working. This study is approached from a gender perspective and its objective is to analyze the labor market insertion of Venezuelan immigrants in the city of Cuenca, for which the factors of insertion, labor conditions and the relationship between human mobility and labor market insertion guide the study. The methodological approach applied is qualitative and its designs are: case study and participatory research. Data were obtained from non-participant observation; semi-structured interviews and secondary documents. The findings indicate that the labor insertion of the participants who live or work in the parishes of Totoracocha and Sinincay is conditioned by personal, socio-family, cultural and external factors. They also work in conditions of labor exploitation, which is reflected in their income, workday, legal benefits, etc. Finally, it is evident that, despite having a regularized migratory status in Ecuador, their labor opportunities and conditions only partially improve and worsen when their migratory status is irregular.

*Author Keywords:* human mobility, working conditions, Venezuelan women



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  |
| Dedicatoria.....  | 9  |
| Dedicatoria.....  | 10 |
| Agradecimientos .....   | 11 |
| Objetivo General .....  | 12 |
| Objetivos Específicos .....                                       | 12 |
| Preguntas de Investigación .....                                  | 13 |
| Justificación de la Investigación .....                           | 13 |
| Marco Teórico.....  | 15 |
| Movilidad Humana.....   | 16 |
| Migración .....   | 16 |
| Migración Internacional.....                                      | 17 |
| Migración Intrarregional .....                                    | 17 |
| Enfoque y Teorías que explican la Migración.....                  | 18 |
| Causas de la Migración.....                                       | 19 |
| Estado y Movilidad Humana.....                                    | 20 |
| Estatus Migratorio .....  | 21 |
| Redes de Apoyo .....  | 22 |
| Feminización de la Migración.....                                 | 23 |
| Enfoque de Género .....   | 25 |
| Roles, Estereotipos y Relaciones de Poder hacia las Mujeres ..... | 25 |
| Género e Inserción Laboral.....                                   | 26 |
| Cadenas Globales de Cuidado .....                                 | 27 |
| Feminización de la Pobreza.....                                   | 29 |
| Inserción Laboral.....  | 29 |
| Trabajo .....   | 29 |
| Empleo .....  | 30 |
| Mercado Laboral.....  | 30 |
| Sectores Laborales .....  | 31 |
| Clasificación del Empleo .....                                    | 33 |
| Elementos de la Inserción Laboral .....                           | 38 |

|  |    |
|--|----|
| Inserción Laboral Femenina.....  | 38 |
| Factores que Influyen en la Inserción Laboral .....                            | 40 |
| Factores Personales o de Empleabilidad .....                                   | 40 |
| Factores Sociofamiliares.....  | 41 |
| Factores Externos o de Ocupabilidad .....                                      | 42 |
| Factores Culturales.....   | 44 |
| Condiciones Laborales .....  | 46 |
| Parámetros para Evaluar las Condiciones Laborales en el Ecuador .....          | 47 |
| Condiciones Laborales desde una Perspectiva de Género .....                    | 48 |
| Diseño Metodológico.....   | 50 |
| Enfoque y Diseño de Investigación.....   | 50 |
| Selección de los Casos de Estudio.....   | 51 |
| Recolección de Información .....   | 52 |
| Observación No Participante.....   | 52 |
| Análisis de Documentos Secundarios .....                                       | 53 |
| Entrevistas Semiestructuradas.....   | 54 |
| Entrevistas Semiestructuradas a Actores Clave.....                             | 58 |
| Procedimiento para el Análisis de los Datos .....                              | 58 |
| Preparación Exhaustiva del Proceso de Codificación .....                       | 59 |
| Proceso de Codificación .....  | 59 |
| Criterios Éticos .....   | 60 |
| Resultados.....  | 60 |
| Caracterización de los Casos de Estudio .....                                  | 61 |
| Caracterización del Caso de Estudio Totoracocha.....                           | 61 |
| Caracterización del Caso de Estudio Sinincay .....                             | 62 |
| Resultados de los Casos de Estudio: Totoracocha y Sinincay.....                | 64 |
| Factores que Influyen en la Inserción Laboral.....                             | 64 |
| Condiciones Laborales.....   | 77 |
| Trabajo Reproductivo o No Remunerado .....                                     | 84 |
| Movilidad Humana .....   | 86 |
| Resultados de los Talleres Informativos .....                                  | 89 |
| Resultados de las Visitas Informativas a las Organizaciones HIAS y ACNUR ..... | 92 |
| Discusión de Resultados.....   | 93 |
| Factores que Influyen en la Inserción Laboral .....                            | 94 |
| Factores Personales o de Empleabilidad .....                                   | 94 |

|  |     |
|--|-----|
| Factores Sociofamiliares .....   | 97  |
| Factores Culturales .....  | 98  |
| Factores Externos o de Ocupabilidad .....  | 99  |
| Condiciones Laborales .....  | 99  |
| Movilidad Humana.....  | 100 |
| Conclusiones .....   | 102 |
| Recomendaciones .....  | 103 |
| Referencias.....   | 104 |
| Anexos.....  | 122 |
| Anexo A. Ficha de Observación No Participante .....  | 122 |
| Anexo B. Guía de Entrevista Semiestructurada.....  | 123 |
| Anexo C. Ficha Sociodemográfica.....   | 125 |
| Anexo D. Consentimiento Informado .....  | 126 |
| Anexo E. Guía de Entrevista Semiestructurada a Actores Clave .....   | 127 |
| Anexo F. Operativización de Categorías .....   | 128 |
| Anexo G. Registro Fotográfico de la Participación en los Talleres Informativos en Sinincay<br>y Totoracocha..... | 131 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Principales enfoques y teorías que explican la migración internacional..... | 18 |
| Figura 2. Caracterización de la parroquia Totoracocha .....                           | 61 |
| Figura 3. Caracterización de la parroquia Sinincay .....                              | 63 |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> Clasificación de los Sectores Laborales .....                                     | 32 |
| <b>Tabla 2.</b> Distribución de las observaciones no participantes por ciudadelas o barrios ..... | 52 |
| <b>Tabla 3.</b> Distribución de entrevistas semiestructuradas por caso de estudio .....           | 55 |
| <b>Tabla 4.</b> Datos sociodemográficos de las participantes .....                                | 56 |

## Dedicatoria

A Dios por ser mi pilar fundamental en todo este proceso, por haber sido mi guía y fortaleza en tiempos de desaliento, por permitirme experimentar toda una carrera llena de grandes aprendizajes y emociones.

A mi amada madre, por su paciencia y arduo esfuerzo para darme la oportunidad de tener una excelente educación y valores, por ser ese ejemplo y apoyo incondicional en todo este largo recorrido de mi educación, y en general dedico esta tesis a todas aquellas mujeres que luchan incansablemente para lograr sus sueños de realización en esta sociedad compleja.

Deisy Leonor Naula Córdova

## Dedicatoria

A Dios, por caminar junto a mí en todo momento y brindarme fortaleza.

A mi querida madre con mucho amor y cariño le dedico esta tesis que lleva todo mi esfuerzo como agradecimiento a sus sabias palabras de consuelo y ánimos en mis momentos más difíciles.

A mi padre y hermanos por su infinito apoyo.

Dayanna Michelle Soliz Huarz

## Agradecimientos

Agradecemos a Dios, a nuestros padres, hermanos y familiares por brindarnos el apoyo necesario en este trayecto académico.

Un especial agradecimiento a nuestro director de tesis Lic. Cristian Zhimnay, quien con paciencia, profesionalización y empatía nos orientó en todo este proceso.

Al departamento PYDLOS, en especial a los investigadores Geovanny Guzmán y Tania Chapa no solo por brindarnos todo el apoyo, los conocimientos, la amistad y la oportunidad de obtener nuevos y valiosos aprendizajes, sino también por ser asesores en esta investigación.

A nuestros profesores por las enseñanzas y experiencias transmitidas con cariño a lo largo de nuestro proceso profesional.

A los docentes que amablemente nos ayudaron a enriquecer la información de esta tesis.

A nuestros amigos y compañeros que formaron parte y aportaron en nuestra carrera.

Y a todas las mujeres migrantes que con toda su cordialidad nos brindaron sus historias e hicieron posible esta investigación.

## Introducción

El fenómeno que se estudia es la realidad migratoria de las mujeres venezolanas en situación de movilidad humana que por la crisis social, económica y política de Venezuela abandonaron su país. Hay que mencionar que no todas las personas que se encuentran en situación de movilidad humana experimentan de igual forma el proceso migratorio, menos aquellos grupos poblacionales en los cuales recae el mayor peso de vulnerabilidades de los procesos migratorios como es el caso de las mujeres quienes históricamente se han visto en una situación de desventaja en todas las esferas sociales (Meneses et al., 2021). Para Granada et al. (2021) estamos presenciando una feminización de la migración la cual se vincula con las nuevas dinámicas socioeconómicas y reconoce el desplazamiento mayoritario de las mujeres.

Esta investigación se centra en las mujeres en situación de movilidad humana que están en la etapa de establecerse en el país de destino y buscan oportunidades laborales que les permitan mejorar su calidad de vida y las de sus familias, además, se aborda la etapa en la que están laborando. Esta investigación permite entender la realidad que experimentan las mujeres inmigrantes venezolanas en todo el proceso de inserción laboral, entendiendo a la búsqueda de trabajo como una de las principales causas dentro del proceso migratorio (Bermúdez et al., 2018).

Para ello, este estudio busca responder a los siguientes objetivos y preguntas de investigación para así poder generar nuevos aportes a esta arista del proceso migratorio:

### Objetivo General

Analizar los factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022.

### Objetivos Específicos

- Identificar la inserción laboral en la ciudad de acogida de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay.
- Caracterizar las condiciones de inserción laboral de las mujeres inmigrantes de origen venezolano en Totoracocha y Sinincay.
- Describir la influencia de la situación de movilidad humana en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay.

## Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los factores que influyen en la inserción laboral femenina de inmigrantes venezolanas en Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022<sup>1</sup>?
- ¿Cómo es la inserción laboral en la ciudad de acogida de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay?
- ¿Qué condiciones laborales experimentan las mujeres inmigrantes de origen venezolano en Totoracocha y Sinincay?
- ¿Cómo influye la situación de inmigración (movilidad humana) en la inserción laboral de las mujeres migrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay?

Mediante las preguntas de investigación se procura estudiar los factores de la inserción laboral femenina de inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay, para ello, es necesario identificar los factores que influyen en la etapa de búsqueda de trabajo así como caracterizar las condiciones laborales de inmigrantes venezolanas que ya se encuentran inmersas en el mercado laboral cuencano, finalmente se busca describir la relación que existe entre su situación de movilidad humana y la inserción laboral. Para responder a las preguntas que orientan la investigación, se analizaron los relatos de las participantes en torno a lo propuesto teóricamente por varias autoras y autores.

## Justificación de la Investigación

Las mujeres latinoamericanas comparten características en común que históricamente las ha situado bajo varios tipos de dominación y de desigualdad que responden a las estructuras opresoras de la cultura patriarcal y androcéntrica (Cabral, 2008). Hoy en día, las mujeres son protagonistas de grandes cambios culturales y sociales en la historia (Durán et al., 2007), para efectos de la investigación se estudiará sus experiencias de inserción laboral en sus localidades de destino. La feminización de la migración se vincula con las nuevas dinámicas socioeconómicas y reconoce el desplazamiento mayoritario de las mujeres (Granada et al., 2021), anteriormente sus procesos migratorios se supeditaban a las decisiones masculinas (Landry, 2012).

Particularmente, la crisis política, económica y social que se suscitó en Venezuela provocó la salida masiva y forzosa de cerca de 5,1 millones de personas desde el año 2015 (OIT, 2020),

---

<sup>1</sup> Es importante mencionar que la investigación teórica se hace en el año 2022 y el levantamiento de la información se hizo en el año 2023.

esta movilización ha generado evidentes vulneraciones a derechos humanos (Fernández, 2022). Según la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes (R4V), Ecuador acoge cerca de 803 mil personas venezolanas, 551 mil radican en Ecuador de las cuales el 28,9% son hombres y el 30,4% son mujeres, mientras que otras 252 mil personas están en tránsito temporalmente de los cuales el 20,0% son hombres y el 20,7% son mujeres (R4V, 2022). En la misma plataforma se señalan las principales necesidades de esta población como “el acceso a alimentos (87%), seguido por empleo/medios de vida (65%), vivienda/alojamiento (53%) y acceso a servicios sanitarios (25%)” (R4V, 2022, p. 147).

De acuerdo con el Monitoreo de Protección realizado por ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) en conjunto con el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) del Ecuador, las principales ocupaciones de la población venezolana en su país se concentraban en: empleo formal (28,67%), cuenta propia- independiente (19,62%) y servidor público (13,78%), le seguía el empleo informal con el (12,96%) y el otro 24,97% de las ocupaciones se distribuían entre estudios, servicios domésticos, otras ocupaciones o no trabajaban. Mientras que, en Ecuador el 45,52% de la población venezolana se vincula a la venta ambulante, el 21,18% al empleo informal, el 12,57% se encontraba desempleado y apenas el 3,95% tenía un empleo formal, el porcentaje restante de las ocupaciones se distribuye entre: trabajo por cuenta propia, oficios de la casa, servicios domésticos, estudiante, servidor público y otros (ACNUR y MIES, 2019). Estos datos, por tanto, indican una situación precarizada para la población de inmigrantes venezolanos en Ecuador.

En el caso de las inmigrantes venezolanas, las áreas laborales en las que están insertas no suelen relacionarse con su experiencia de trabajo previa, en Venezuela el 25% se dedicaban al comercio, mientras que, en Ecuador el 40,8% de ellas se dedican a esta labor. Otras ocupaciones laborales como el empleo público, la salud, educación, los oficios de hogar y belleza<sup>2</sup> han decrecido en el país de destino, además su participación en otros sectores laborales suele ser marginal (ACNUR y MIES, 2019).

Por otra parte, varios estudios señalan que los niveles de educación superior de las mujeres venezolanas son mayores frente a hombres venezolanos e inclusive frente a algunas mujeres locales (Banco Mundial, 2020; Cuesta y Nivelo, 2018; Guarderas, 2021; OIT, 2020), y aunque

---

<sup>2</sup> La participación laboral de la mujer ha bajado en el empleo público (de 20,4% a 4,6%), en salud (4,8% a 0,2%) y en educación (3,5% a 0,3%). En oficios del hogar y en belleza hay una disminución no tan marcada (3,6% a 2,6%) y (5,3% a 1,6%) respectivamente, la participación de las mujeres en el resto de sectores es marginal, inferior al 0,5% (Carcedo, 2020 cita a DTM4 Ecuador, 2019).

este requisito según Guisán (2010) y Nájera y Cobo (2011) garantiza mayores oportunidades laborales, no necesariamente da paso a una plena ejecución de su derecho laboral puesto que, su “condición de migrantes coloca a las mujeres venezolanas en riesgo de abuso y explotación laboral” (Carcedo, 2020, p. 97), alarga sus jornadas laborales, no reciben el pago acordado o ningún pago (Carcedo, 2020) y las posiciona en puestos de subordinación o de baja autoridad (Flores et al., 2016).

Si bien, acerca de la temática se ha encontrado información general con respecto a los efectos que se producen en el lugar de destino o los cambios en el mercado laboral para la población local, así como datos estadísticos pocos claros, resulta escasa la información que se dispone en cuanto al objetivo de esta investigación que es: analizar los factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en la ciudad de Cuenca.

Entonces, luego de identificar la problemática de investigación que vincula a las mujeres inmigrantes venezolanas y su inserción laboral, las investigadoras se han propuesto como proyecto de investigación: “Análisis de género de la inserción laboral femenina de inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022”. Esta investigación resulta importante porque permitirá comprender la inserción laboral como uno de los ejes centrales dentro del proceso migratorio. La investigación será abordada desde un enfoque de género, lo cual permitirá conocer las experiencias y vivencias de las inmigrantes venezolanas al momento de insertarse laboralmente en sus lugares de destino y las relaciones que establecen con la población de destino.

## Marco Teórico

En la presente sección se hace una referencia teórica que nos permite aproximarnos al fenómeno de la inserción laboral de mujeres inmigrantes desde la perspectiva de varias autoras y autores. Como primer punto se explica el fenómeno de la movilidad humana con sus características generales, para luego encaminarnos a la feminización de la migración. En la segunda sección, se abordan nociones con respecto al género. Seguidamente se explican conceptualizaciones sobre la inserción laboral. En la cuarta sección se abordan los factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres en situación de movilidad humana, esto corresponde a la etapa de la búsqueda de trabajo. Finalmente, se explican las condiciones laborales por medio de categorías que permiten comprender las experiencias laborales de las mujeres venezolanas en situación de movilidad humana que ya se encuentran laborando en la ciudad de Cuenca.

## Movilidad Humana

La movilidad humana se comprende como el desplazamiento de personas de un lugar a otro y es un derecho que hace posible la libre circulación, además está motivada por diversas razones que se detallarán más adelante. Se caracteriza por ser voluntaria o forzosa y está determinada por el tiempo de permanencia en el territorio, por otro lado, aunque exista libertad de movilidad, cada país tiene su regulación propia, haciendo que se convierta en migración (Basantes y Mejía, 2022).

Otros autores señalan que la movilidad humana es todo movimiento de personas que se dé a través del cruce de límites estatales lo que se conoce como migración internacional, o también puede ocurrir dentro de un mismo país, lo cual es conocido como migración interna (Comisión Internacional de Derechos Humanos, 2015, citado por Díaz y Pineda, 2022). Los autores agregan que la movilidad humana es un concepto integrador y abarca a migrantes internacionales o nacionales, a personas que requieren asilo, personas apátridas, personas refugiadas que son desplazadas de forma forzada y otras más.

## Migración

Para autores como Martínez et al. (2020) la migración es la libre circulación que permite establecerse en otro lugar de forma que se pueda gozar de bienestar y de una vida digna para sí y para la familia. Basantes y Mejía (2022) definen la migración como el cambio de residencia que contempla cruzar un límite geográfico y administrativo, cuando se cruza un límite geográfico entre países se denomina migración internacional. La migración es un acontecimiento inherente en la historia humana y ha promovido el desarrollo, la asistencia de miles de personas y la redefinición de fronteras a lo largo de los años (Bermúdez et al., 2018).

La migración tiene una amplia variedad de clasificaciones, pero para efectos de esta investigación se consideró la brindada por Blanco (2000, como se citó en Micolta, 2005) para quien la migración se caracteriza según:

- 1) El límite geográfico pudiendo ser a. internas o b. externas. Las externas se dan cuando se traspasan fronteras nacionales y se sujeta a controles administrativos, esto clasifica a inmigrantes legales o inmigrantes irregulares;
- 2) La duración siendo a. transitorias (se establece de manera temporal en el país de acogida por trabajos temporales) o b. definitivas (se reside en el lugar de destino de forma prolongada o definitiva);

3) Los sujetos de la decisión son a. espontáneas o voluntarias, b. dirigidas (guiado por agencias favorecedoras) o c. forzadas (no es voluntario el traslado ni el destino); y

4) Las causas siendo a. ecológicas (causadas por catástrofes naturales), b. políticas (las situaciones sociales conflictivas ocurren por cualquier conflicto bélico, religioso o político y por persecuciones con motivo racial o étnica) y c. económicas (causada por motivos económicos).

### ***Migración Internacional***

Para Benloch y Barbé (2020) la migración internacional se refiere a los movimientos de personas que cruzan sus fronteras dejando su país de origen para establecerse de manera temporal o permanente en otro país distinto al suyo. Lo que diferencia a las migraciones son sus factores particulares complejos en cada caso, los tipos de migración, las causas que motivan a hacerlo, los efectos en los países de origen y en los de destino, y las experiencias de las personas migrantes (Bermúdez et al., 2018).

### ***Migración Intrarregional***

Autoras como Herrera y Nyberg (2017) identifican tres patrones migratorios de América Latina en los últimos 50 años: la a) migración sur-norte (movimiento regional de América Latina a Estados Unidos y Canadá); b) migración intrarregional (movimiento migratorio dentro de América Latina o sur-sur) y c) migración transoceánica (movimiento regional de América Latina hacia Europa y Japón). En estos últimos años la migración intrarregional<sup>3</sup>, es uno de los patrones dominantes de la migración internacional (Martínez et al., 2014).

En línea con lo anterior, desde la mitad del siglo XX América Latina experimenta el crecimiento de la migración intrarregional y su incidencia es cada vez mayor (Manzano, 2020), en la última década han incrementado las migraciones económicas y forzadas (Herrera y Nyberg, 2017, p. 12), sobresaliendo el predominio de los desplazamientos sur-sur<sup>4</sup>, sobre todo de la migración masiva venezolana (Gandini et al., 2020). Para efectos de esta investigación nos centraremos en este último desplazamiento mencionado.

Dentro de la migración intrarregional uno de los países que ha experimentado un notable cambio en la actualidad es Venezuela, pasando de ser una zona receptora de inmigrantes

---

<sup>3</sup> Se realiza entre naciones reconocidas como parte de un mismo espacio que se reconoce como región (Cortez, 2016).

<sup>4</sup> Migraciones entre países de ingresos bajos, entre países de ingresos medianos, así como entre ellos (Murillo, 2020).

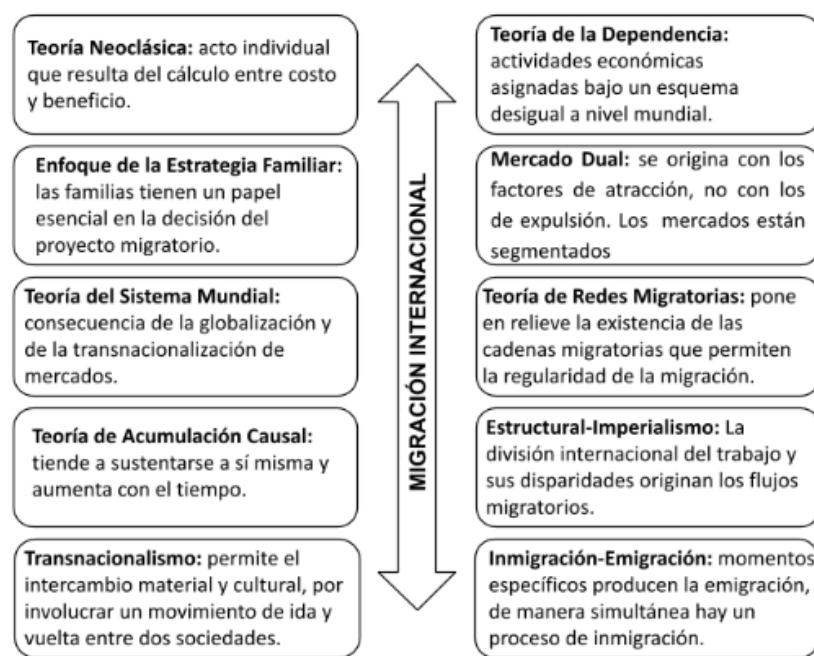
por temas de educación y trabajo, a convertirse en un país de salida por la fuerte crisis la cual ocasionó condiciones de vida precarias que han sido las detonantes para que se genere la movilidad humana desde este país (Flores, 2020).

Así, las condiciones de vida en el país de origen, se tradujo en la violación extrema de los derechos humanos como la escasez de alimentos, la limitación de acceso para la salud, la falta de empleo, la injustificada privación de la libertad y libre expresión, entre otros, por lo que las personas han optado por movilizarse hacia otros países como Ecuador, Perú o Colombia debido a que de representaría mejores condiciones económicas, sociales y políticas que Venezuela (Martínez et al., 2020).

### ***Enfoque y Teorías que explican la Migración***

Como se puede ver en la Figura 1, existen al menos diez teorías y enfoques que permiten entender la migración internacional, entre estos están:

**Figura 1. Principales enfoques y teorías que explican la migración internacional**



*Nota:* Elaboración propia de las autoras a partir de Escudero (2017).

Ahora, Escudero (2017) menciona que dentro de la teoría neoclásica uno de los precursores más influyentes fue Ernest George Ravenstein, quien generó la Teoría de los factores Push-Pull, por ende, se ha seleccionado esta teoría para explicar la migración de Venezuela hacia Ecuador por ser la más aceptada dentro de la comunidad científica (Bermúdez et al., 2018). En la Teoría de los factores Push-Pull se argumenta que existen elementos que empujan

(push) a dejar un territorio, por otros territorios con condiciones más favorables que son características atrayentes (pull).

El factor “Push” se refiere a características de expulsión que se producen por las condiciones estructurales, naturales o de algún otro tipo que actúan de forma negativa en la capacidad de la región o un país y no permiten satisfacer las necesidades humanas. Mientras que, los factores “Pull” son factores o características positivas del lugar elegido como destino y que incentivan a inmigrar, estas son características de tipo económico, social, demográfico, natural y cultural (Ravenstein, 1989, como se citó en Benlloch y Barbé, 2020).

Para García (2003) la teoría de Ravenstein sobre factores de atracción y expulsión no debe entenderse únicamente desde los factores económicos, sino que también pueden implicar factores sociales, políticos, culturales, psicológicos, etc., los cuales engloban ciertas expectativas en la búsqueda del bienestar personal y familiar que interactúan en los diferentes procesos migratorios.

En ciertos casos, aunque el/la migrante tenga previamente una buena percepción del país receptor suele pasar que ya estando en este, se generan conflictos debido a que las personas locales ven a la población en situación de movilidad humana como una amenaza que quita oportunidades laborales (Aldana, 2020). Para Erro (2005) el rechazo desde los locales en la incorporación de inmigrantes se produce por la creencia de que los derechos humanos son exclusivamente para las personas locales y que estos derechos deben ser ajenos a los otros o a los no locales, Avallone (2019) agrega que esto hace que la persona migrante se encuentre en un proceso constante y burocrático de pedir permiso para “estar” tanto a nivel territorial, político, cultural y social.

### ***Causas de la Migración***

Desde un aspecto global, la migración se origina principalmente por aspectos económicos y sociales, luego le siguen aspectos de corte político, culturales y naturales (Gutiérrez et al., 2020). Estudios determinan que de forma más detallada los principales motivos que promueven la migración son: la búsqueda de trabajo; los problemas socioeconómicos; el desarrollo personal o familiar; la reagrupación familiar; los conflictos o la violación de los derechos humanos en el país de origen que conllevan inseguridad; la persecución ideológica, política, religiosa o étnica (Bermúdez et al., 2018); la vivienda; los factores medioambientales; la situación geográfica; el estudio y el turismo (Zambrano et al., 2020).

Para Sassen (2017) la decisión de emigrar es un resultado social que se activa por varias causas sea en personas pobres o en personas de clase media, explica que las causas económicas no determinan únicamente la migración, pues hay emigrantes que, aunque no sean pobres en su país de origen y cuenten con buena educación, al partir obligadamente sin sus posesiones principalmente por causas políticas y sociales, se convierten en personas sin recursos en otros países.

En su estudio Aldana (2020) menciona que en Venezuela se vulnera de formas extremas los derechos humanos de las y los ciudadanos mediante: la privación de su libertad y expresión; la limitación a servicios de salud; la crisis alimentaria por escasez en la suministración de productos de consumo y las altas tasas de desempleo, siendo estas las razones por las que, las y los ciudadanos venezolanos se ven en la obligación de huir de la crisis que enfrenta Venezuela.

### ***Estado y Movilidad Humana***

En el tema migratorio existen ciertas divisiones de competencias, por un lado, el Estado regula la entrada y las condiciones de estancia -los tipos de permisos y visado- de las personas inmigrantes, y por otro, están los organismos autónomos que trabajan de forma directa con las y los inmigrantes gestionando su inserción sociolaboral, los servicios sociales, la convivencia, la sensibilización, etc. (Erro, 2005). Como ejemplo de estos últimos está el caso de ONG's como el ACNUR, HIAS, entre otros.

Los países receptores de población inmigrante y más concretamente los respectivos gobiernos, suelen establecer limitaciones o medidas restrictivas ante el proceso migratorio porque tiende a percibirse a esta población como una carga laboral, económica y social (Guillén et al., 2019). Entre estas medidas está el control en las fronteras y sus cierres, pero son acciones que intensifican las vulneraciones que experimentan las personas en situación de movilidad humana irregular porque quedan expuestas a diversas formas de violencia, racialización y otros riesgos (Liberona, 2020). La misma autora agrega que de esa forma, las fronteras clasifican a la población en situación de movilidad humana entre quienes pueden insertarse de forma íntegra en trabajos dignos y con relaciones sociales estables, frente a los que no.

Por otro lado, para varios autores, las y los inmigrantes se encuentran en situación de desigualdad constante frente a la población local debido a que tienen varias limitantes que se originan por su estatus migratorio irregular, se suman las condiciones en las que se encuentran por sus necesidades insatisfechas que son involuntarias y que conducen a su

empobrecimiento (Zambrano et al., 2020). Aldana (2020) añade que las y los inmigrantes experimentan desventajas en el acceso a los servicios y beneficios que se ofrecen a las personas locales, además de enfrentarse a actitudes de intolerancia, rechazo, estereotipos, prejuicios, racismo y xenofobia generando escenas de desigualdad de tipo económico, religioso, étnico, cultural, etc.

### ***Estatus Migratorio***

La movilidad irregular y el estatus migratorio irregular son términos diferentes. Por un lado, el término movilidad irregular se emplea para resaltar el cruce en clandestinidad hacia el país de tránsito o de destino, de forma concreta, ocurre cuando las personas por diversos motivos no pueden acceder a una visa o documentos requeridos por el país de destino o tránsito, teniendo así que ingresar a estos por vías irregulares, con la ayuda de terceras personas o por coyotaje. Por tanto, esta movilidad al no ocurrir dentro de un marco legal la convierte en una movilidad irregular administrativa (Liberona, 2020), además se vuelve difícil saber la cantidad exacta de personas en situación de movilidad humana que ingresan por estas fuentes (Díaz y Pineda, 2022).

Con respecto al término estatus migratorio irregular, este se emplea en aquellas personas que no tienen o que ya han vencido su visado, por lo que dejan de tener estatus legal en el país de destino o de tránsito (Benlloch y Barbé, 2020). Para Liberona (2020), el estatus migratorio irregular vulnera a las personas que se movilizan de manera clandestina, exponiéndolas a la pérdida de sus derechos humanos, al despojo de sus pertenencias, al riesgo de su integridad, a la racialización, al abuso sexual, a la insalubridad, al desempleo y a ser percibidos como mano de obra barata, manejable y explotable.

Como se mencionó, las personas en situación de movilidad humana con un estatus migratorio irregular se encuentran en una posición de desigualdad al no poder reclamar sus derechos. En el plano laboral, las y los empleadores pueden verse atraídos a emplear a inmigrantes irregulares para reducir retribuciones y exceptuar las condiciones laborales determinadas en el régimen laboral. Ante ello, la regularización del estatus migratorio permitiría: la exigibilidad de sus derechos; insertarse en la economía formal; acceder a servicios sociales; trabajar de manera formal y de acuerdo al régimen laboral; registrar ciudadanos en situación de movilidad humana, etc. (Cancillería del Ecuador, 2018).

## *Redes de Apoyo*

Las redes migratorias o redes de apoyo son entendidas como la suma de relaciones interpersonales que asocia a personas migrantes con otros compatriotas conocidos en su lugar de origen e incluso con nuevas relaciones en la sociedad de destino, de hecho, la decisión de migrar puede depender de las motivaciones y de los factores de atracción que surgen de estas relaciones como: asesorarse en el tema de ofertas laborales, conocer de niveles salariales, mejorar la calidad de vida, etc. (Erro, 2005).

Claudia Pedone (2010) expande el concepto de las redes de apoyo señalando que estas son estructuras sociales que conectan a toda persona e institución vinculadas al fenómeno migratorio. De forma concreta, se conforman por lazos interpersonales entre amigos, parientes y otros contactos, permitiendo compartir información, minimizar riesgos antes, durante y después de migrar (Recaño, 2002). Además, favorecen el acceso al empleo, disminuyen riesgos y costos económicos durante la migración y aumentan los resultados deseados por parte de la persona en situación de movilidad humana (Izcara, 2011).

Para Pirker (2022) en los estudios migratorios existe ausencia de voz del emigrante y se profundiza en ciertos grupos vulnerables como las mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de la comunidad LGBTI+, a pesar de ello, en las diferentes fases de la migración, las redes de apoyo como albergues, ONG's, iglesias y otras instituciones, producen acción colectiva y brindan apoyo legal, psicológico, económico, simbólico y material a las personas que estando en situación de movilidad humana experimentan diversas adversidades.

Por lo tanto, las redes de apoyo tanto personales como institucionales son importantes al llegar al país de destino puesto que permiten generar una identidad compartida con los migrantes que ya llevan más tiempo establecidos en el lugar (Zambrano et al., 2020). Para varios autores estas redes pueden considerarse como capital social<sup>5</sup> debido a que, por medio de la colaboración de otras personas o entes vinculados con la migración, se posibilita cumplir

---

<sup>5</sup> A diferencia de Coleman quien plantea y concibe el capital social en términos meramente instrumentales y utilitaristas bajo la teoría de la acción racional, para Bourdieu el capital social muestra las relaciones de poder y conflicto. Desde la perspectiva de Bourdieu, el capital social es un recurso potencial y como tal una fuente de poder y de eficacia simbólica que puede ser movilizado en un determinado momento, este capital se vincula con la pertenencia a un determinado grupo que se une por lazos útiles y permanentes, de tal manera que las relaciones de vecindad, de parentesco y otras se convierten en relaciones sociales electivas y necesarias, estas se nutren con otros aspectos inmersos como la amistad, el respeto o la gratitud (Capdevielle, 2014).

objetivos deseados como el acceso a un empleo, a la educación, a información, etc. (Arango, 2003; Ferrer et al., 2014).

### ***Feminización de la Migración***

El tema migratorio vinculado a la protección de los derechos humanos desde la perspectiva de género, es un proceso activo y dirigido principalmente por activistas desde distintos espacios (Pirker, 2022). Los estudios del fenómeno migratorio desde el enfoque feminista visibilizan las narrativas de las mujeres sobre sus procesos migratorios, los roles y las redes de parentesco (Fernández et al., 2020).

Actualmente, las olas migratorias se distinguen de las convencionales por la existencia de diferentes patrones, uno de ellos se destaca por la acelerada feminización en la migración (Carrasco y Suárez, 2019). En otras palabras, uno de los nuevos flujos de personas en situación de movilidad humana responde al rápido aumento de la participación protagónica de las mujeres (HIAS, 2020; Palacio, 2021). Estos flujos incluyen una mirada de género que muestra que la movilidad de las mujeres permite su empoderamiento, así como transformaciones individuales o colectivas (HIAS, 2020) lo que se explicaría por su independencia económica que produce a la vez libertad en la toma de decisiones y en algunos casos, cambios en los roles familiares y de género al convertirse ellas en proveedoras de sus familias (Monreal et al., 2019).

Durante mucho tiempo se pensó que si las mujeres migran era porque acompañaban a sus cónyuges o parejas, de tal forma que no se veía de manera separada las razones que las motivan a migrar o cómo el género influye en los procesos migratorios (Granada et al., 2021; Palacio, 2021). Por ejemplo, Pedone (2003) en su estudio sobre mujeres latinoamericanas en España, desmiente estereotipos de género vinculados con la migración y demuestra que las inmigrantes llegan al país con un proyecto migratorio laboral y se convierten ellas en la primera conexión dentro de su cadena migratoria.

Varios autores exponen que las causas más comunes de la feminización migratoria son: la responsabilidad que tienen al ser ellas jefas de hogar o inclusive de sí mismas; la reagrupación familiar con personas que ya se encuentran en el lugar de destino -no necesariamente sus parejas-; las condiciones de vida precarias/peligrosas en el país de origen o el inicio de un proyecto migratorio propio vinculado a la profesión o creación de nuevos vínculos (Granada et al., 2021; Zambrano et al., 2020).

Ahora, es importante mencionar que a partir de la década de los 80's se da un giro en cuanto a la percepción del concepto de migrante y de los procesos migratorios, a tal punto que los teóricos empezaron a hablar sobre la feminización de la migración. Este fenómeno tomó relevancia por conceptos como *lo diferencial del sexo* -expuesto por la investigadora Eva Jiménez-, la noción de *mujer* -de Simone de Beauvoir-, el concepto de *género* -por Marta Lamas-, los cambios estructurales en la economía mundial -expuesto por la socióloga Saskia Sassen- y el *acto performativo* de Judith Butler (Landry, 2012).

Entre los rasgos de la feminización de la migración se destaca: el traslado individual y autónomo de las mujeres en comparación a décadas pasadas cuando lo hacían de manera subordinada a la migración masculina y se la realiza cada vez en edades más tempranas (Díaz et al., 2020). Para Palacio (2021) la incidencia de las mujeres en los flujos migratorios está vinculado de manera directa con las políticas neoliberales debido a que estas afectan mayormente a las mujeres y causan en ellas empobrecimiento gradual, por tal razón, abandonan sus países de origen y buscan otros lugares que les permitan mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.

Ahora, no todas las mujeres migrantes experimentan de igual forma el proceso migratorio, pues sus experiencias se determinan por características de la identidad propia (Granada et al., 2021). Para Magliano (2015) estas características son: la nacionalidad, edad, sexo, clase social, creencias y la condición migratoria. La misma autora indica que estas características pueden influir de forma significativa en sus derechos, oportunidades y en la vida diaria de las personas que migran e incluso exponerlas a acciones de discriminación y exclusión social.

Por otra parte, es importante destacar que uno de los principales riesgos en la migración femenina es la violencia de género, de hecho, las mujeres inmigrantes y desplazadas están en desventaja constante en el trayecto migratorio porque tienen mayor probabilidad de sufrir violencia sexual. Algunos estudios demuestran que factores como el no contar con redes de apoyo; los estereotipos de género en relación a su nacionalidad; la condición migratoria irregular; la tensión por las necesidades insatisfechas y el no conocer sobre normativas y apoyo legal, pueden incrementar la violencia de género y la vulnerabilidad en las mujeres durante los procesos migratorios y en los países de acogida (Badilla et al., 2020).

La crisis en Venezuela ha provocado que las mujeres busquen opciones para su sostenimiento personal, familiar y económico, por lo que han tenido que migrar y en muchos casos se han expuesto a escenarios de discriminación, exclusión y relaciones desiguales de poder que vulneran sus derechos (Palacios et al., 2021). Es por ello, que la perspectiva de

género sobre la situación de movilidad humana de las mujeres venezolanas enfatiza el análisis y el reconocimiento de las construcciones sociales creadas en los procesos migratorios (Fernández y León, 2019).

### **Enfoque de Género**

El enfoque de género es un marco de referencia filosófico y científico que permite interpretar la realidad social con base a las diferencias de género de las personas de uno u otro sexo (Olarte, 2018). García (2003) expresa que como enfoque crítico e histórico está enraizado en la reflexión feminista y tiene como valor esencial la igualdad de oportunidades para todas y todos. Para Vargas y Huerta (2019) este enfoque “debe ser un eje transversal al momento de analizar los diversos fenómenos sociales” porque ayuda a comprender la realidad social (p. 109). En este sentido, para efectos de esta investigación, el enfoque de género permitirá analizar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas.

### ***Roles, Estereotipos y Relaciones de Poder hacia las Mujeres***

El género es un dispositivo de poder que produce la dicotomía del sexo y regula las relaciones sociales (Amigot y Pujal, 2009). Existe una división de espacios y papeles clasificados por sexo produciendo distinciones sociales (Bria et al., 2020). Debido a estas construcciones sociales en torno al género se han asignado hábitos, valores, posiciones y roles diferenciados para cada sexo que han sido internalizados y naturalizados, condicionando las oportunidades y decisiones de las personas (Monreal et al., 2019). En consecuencia, se genera un sistema de relaciones de poder que se convierte en una lógica social, cultural, política y económica que se expande a todas las esferas de la sociedad (Pautassi, 2011).

El patriarcado se ha implantado históricamente como el orden social en casi todos los países otorgándole al hombre el poder de forma predominante, así los hombres han tenido el papel de proveedores y se les ha asignado actividades dentro del ámbito público/productivo, mientras que a las mujeres se les ha relacionado con el papel de cuidadoras de sus familias y del hogar, otorgándoles el ámbito privado/reproductivo (Verduzco & Inzunza, 2019).

Pese a lo mencionado, García (2020) señala que en la actualidad existen diferentes tipos de familias que pueden modificar los roles de género. Explica que las familias en las que ambos miembros trabajan han incrementado, así como aquellas familias en las que trabaja solamente la mujer, siendo ella la sustentadora económica del hogar. El autor menciona que los hogares en los que solo trabaja la mujer se forman bajo mutuo consenso acordando que sea el padre quien se encargue del rol de cuidador mientras la madre trabaja. El mismo autor indica que en este tipo de familia, aunque en términos de trabajo doméstico no se registre

mayores cambios, se pueden transformar los roles de género sobre todo los que tienen que ver con el cuidado de las y los hijos.

Ahora bien, la división tradicional de los roles de género y la permanente desigualdad entre mujeres y hombres tienen origen en ideologías y estereotipos que históricamente han dado lugar a la marginación de las mujeres de varias esferas sociales (Pautassi, 2011; Montalvo, 2020). Los estereotipos de género son creencias socialmente aceptadas sobre características que las mujeres y hombres deben poseer, estos estructuran las conductas, acciones y relaciones y refuerzan los roles de género (Bria et al., 2020; Riaño et al., 2018), promueven sesgo y como consecuencia trae desaprobación, rechazo social o el impedimento del avance profesional, personal y laboral para las mujeres (Heilman, 2012). Por su parte, Gonzalez (1999) explica que los estereotipos de género, en la medida en que son construidos socialmente, pueden ser modificados y revalorados.

### ***Género e Inserción Laboral***

Dentro del plano laboral, los estereotipos de género hacia la mujer se construyen en torno a la maternidad y cambian la percepción que se tiene sobre el trabajo que ellas realizan produciendo discriminación. En otras palabras, se asocia a la mujer con rasgos emocionales y afectivos que la “auto capacitan” para el cuidado y crianza de los hijos, a diferencia del hombre quien no posee de manera natural esas atribuciones, por lo que esta diferencia “innata” entre mujeres y hombres también los pone en una posición distinta dentro de la esfera laboral (Garrido et al., 2018).

En América Latina y el Caribe, la desigualdad de género que existe es dominante y limita las diversas autonomías de las mujeres, sobre todo la económica. Güezmes (2021) indica que existen cuatro nudos elementales que explican la desigualdad de género, siendo estas:

1. La división sexual del trabajo y la organización social del cuidado;
2. La cultura patriarcal y el dominio de la cultura del privilegio;
3. Las relaciones jerárquicas de poder en la esfera pública-privada;
4. La desigualdad económica y la perduración de la pobreza (p. 3).

Varias situaciones hacen evidentes las desigualdades de género, por ejemplo las mujeres: ocupan las más altas tasas de pobreza; perciben sobrecarga del trabajo de cuidados y domésticos no remunerados; tienen acceso desigual a recursos y beneficios para alcanzar logros; registran baja participación en el mercado laboral formal; sus empleos son de baja calidad; experimentan desventaja salarial; registran mayores tasas de desempleo; la

segregación laboral las sitúa en sectores de alto riesgo; registran baja representación en áreas: tecnológicas, científicas, políticas, matemáticas, ingenierías e innovación. Asimismo, estas desigualdades se profundizan con características etarias, migratorias, etc., (Güezmes, 2021 y Maubrigades, 2020).

La desigualdad de género, también puede presentarse mediante actos de discriminación ligados a estereotipos sexistas que se basan en el trato inferior de las personas a causa de su sexo. En ese sentido, la discriminación se revela en actitudes conscientes por ideas de superioridad biológica o cultural de unos grupos sobre otros (Díaz, 2016). En la esfera laboral, la discriminación se percibe ante cualquier tipo de preferencia o distinción de trato laboral por motivo de: género; discapacidad física o mental; orientación sexual; identidad de género; edad (Álvarez y Suárez, 2020); identificación étnica; religión; nacionalidad; sexo; ideología o cualquier otra justificación irracional que altere la igualdad entre personas (Espinoza y Gallegos, 2018, p.15).

En los procesos de inserción laboral, las mujeres se enfrentan a brechas de género, las cuales permiten calcular la distancia y disparidad en un indicador con respecto a temas sociales, económicos, políticos y culturales entre mujeres y hombres (Eternod, 2018). Sánchez et al. (2021) mencionan que estas brechas limitan las autonomías de las mujeres como su: 1) Autonomía económica; 2) Autonomía en la toma de decisiones; y 3) Autonomía física, agregan que una de las brechas más presentes entre las desigualdades sociales, es la brecha salarial por género, es decir la distribución inequitativa entre el salario masculino y el salario femenino, por lo que se vincula directamente con la discriminación laboral. Asimismo, Castiblanco (2018) señala que en 18 países de América Latina las mujeres perciben de entre el 10% al 17% menores ingresos frente a los hombres, a pesar de hacer las mismas actividades o tener el mismo nivel educativo.

Para las mujeres inmigrantes venezolanas, una de las brechas laborales más significativas es que al momento de acceder a un puesto de trabajo se enfrentan a mayores desafíos en comparación a las mujeres locales, por ejemplo: consiguen trabajos informales con condiciones precarias, de menores ingresos y con mayores cargas laborales, además sus oportunidades dependen del tiempo que llevan establecidas en el país de destino, así como de las redes de apoyo con las que pueden contar (Moyano, 2021).

### **Cadenas Globales de Cuidado**

La mujer al ser situada dentro de las tareas de cuidados, para que pueda migrar, se vuelve indispensable que solvente las tareas de cuidado que tenía en su país de origen y que nombre

a otra persona sustituta para que cumpla sus funciones, esa persona generalmente suele ser la madre o hermana, así como otras mujeres a quienes se las emplea, este proceso es denominado como *cadenas globales de cuidado* (Flores, 2020; Palacio, 2021). En la feminización migratoria, las cadenas globales de cuidados producen arreglos familiares y la maternidad a distancia<sup>6</sup> (Fernández et al., 2020).

Palacio (2021) menciona que las familias transnacionales están compuestas de interacciones dificultosas entre hijas e hijos hacia sus madres y padres, la comunidad de origen y la comunidad de destino yendo más allá de las fronteras puesto que se mantienen los vínculos familiares. Adicionalmente, estas familias continuamente requieren un reajuste en las relaciones de género sea en términos: afectivos, económicos y de poder, tanto en las zonas de origen, como en las de destino (Monreal et al., 2019). Autoras como Nicolao y Penchaszadeh (2022) señalan en su estudio que en Venezuela es común encontrar familias transnacionales donde hijas e hijos y otros miembros del núcleo familiar viven allí, mientras otros familiares del núcleo salieron en un proceso migratorio.

Por otro lado, es importante resaltar que las mujeres que emigran cumplen un rol social y económico vital tanto en la esfera productiva disponiendo su fuerza de trabajo, como en la reproductiva, enviando remesas a su lugar de origen para el cuidado y subsistencia de las y los hijos o de otros miembros familiares, de esta manera, a más de que son parte de las cadenas globales de cuidados, emiten una figura a seguir tanto a sus familias, comunidades y a otras mujeres, desmintiendo la idea de que las mujeres deben dedicarse de forma exclusiva a las tareas domésticas (Monreal et al., 2019).

Saskia Sassen (2008) argumenta que presenciamos la globalización de la economía, la cual ha implementado como herramienta a su favor los Programas de Ajuste Estructural que incluyen lineamientos y políticas que generan crisis en las finanzas estatales y en las poblaciones de países no desarrollados, como alternativa para enfrentar el déficit, surge la migración laboral y de forma concreta, las remesas que envían las y los emigrantes alivian los impactos negativos en los países de origen. Asimismo, en el marco de los Programas de Ajuste Estructural la autora recalca el papel fundamental de las mujeres en la supervivencia de los hogares, puesto que, cuando existe desempleo masculino son las mujeres quienes

---

<sup>6</sup> Para Ramos (2016) la maternidad a distancia se emplea en aquellos casos en donde las mujeres que están en otros países proveen de cuidados emocionales, afectivos y económicos a sus hijas e hijos que se encuentran en el país de origen.

tienden a buscar estrategias que permitan la subsistencia de su hogar, de manera que la migración, el trabajo informal y la prostitución se han convertido en opciones.

### ***Feminización de la Pobreza***

Bajo el modelo capitalista una de las consecuencias que se enmarcan dentro de la desigualdad socioeconómica es la feminización de la pobreza, término empleado en aquellos casos en los que las mujeres deben sobrevivir con un dólar o menos al día (Álvarez, 2021). Para Paz (2022) la feminización de la pobreza se deriva de la brecha de pobreza por género y se relaciona con la insuficiente cantidad de ingresos que se percibe en los hogares que, estando encabezados por las mujeres, tienen mayor pobreza frente a los hogares dirigidos por hombres.

Este término es una característica de la pobreza contemporánea y se refleja a escala macro mediante: dificultades para insertarse laboralmente, salarios bajos, precarización etc., y a escala micro por medio de la distribución desigual de las tareas del hogar. Por ende, las mujeres al enfrentar situaciones de desigualdad y violencia en la vida laboral, pública y política quedan más propensas a sufrir pobreza (Pokrzywa, 2018). Para Espino (2021) las desigualdades sociales, económicas y culturales, así como el cuidado familiar y doméstico que experimentan las mujeres, dificulta el acceso y la permanencia de ellas en el mercado laboral. En este sentido, la sobrecarga de trabajo asignada histórica y socialmente pone en desventaja a las mujeres (Romero, 2019).

### **Inserción Laboral**

#### ***Trabajo***

El trabajo es un derecho humano, su ejercicio comprende capacidades tanto físicas como intelectuales y está encaminado a la obtención de bienes o servicios, esto con la finalidad de satisfacer alguna necesidad a nivel personal o ajeno (Arendt, 1993; Levaggi, 2004; Neffa, 1999), por lo tanto, el trabajo es la clave primordial para la supervivencia del ser humano (Marx, 1857, como se citó en Pagura, 2010).

Ahora, un aspecto propio del capitalismo es la mercantilización del trabajo en la que prácticamente se desprende a la persona de su fuerza de trabajo y esa fuerza de trabajo se convierte en mercancía. En contraste, se rescata lo planteado por Coraggio (2011) en su texto “El trabajo antes que el capital”. Si bien el autor percibe al trabajo como la base de la economía, busca posicionar todas las formas de trabajo en igualdad de condiciones, además entiende al trabajo no solo como un derecho y deber social, sino también como un elemento

integrador en la persona que contribuye a su dignificación y al vivir bien en sociedad, por lo que la no discriminación, la igualdad de género, los derechos y respectivas normas laborales y la libertad de trabajo, refuerzan su perspectiva teórica.

**Tipos de Trabajo.** Según Neves (2020) el trabajo se clasifica en un primer momento en trabajo productivo y no productivo, asimismo, bajo su perspectiva solo el trabajo productivo se subclaseifica. El autor señala que mediante el trabajo productivo se aspira obtener un beneficio económico sea considerable o no, mientras que el trabajo no productivo suele realizarse sin esperar una paga a cambio, sin fines de lucro y sin vínculo contractual, pero pueden existir ayudas de otro tipo como: alimentos, capacitaciones, medicinas, etc. El trabajo productivo se subdivide según este sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Cuando el trabajo es por cuenta ajena puede ser libre o forzoso. Y cuando el trabajo es libre, este se subclaseifica en subordinado o autónomo. Para efectos de la investigación se valorará el trabajo libre.

### **Empleo**

Para Neffa (1999) el empleo es la fusión entre a. *el trabajo*, es decir la actividad como tal y b. el *marco laboral jurídico* estipulado por la ley, por lo que involucra un salario y otras garantías jurídicas. Así mismo, el empleo es el trabajo efectuado a cambio de un pago, es decir: salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie y puede ser a. un empleo dependiente o asalariado; o b. el autoempleo o un empleo independiente (Levaggi, 2004, párr. 2).

Ahora bien, para Maruani (2000) existe una confusión semántica cuando se habla de trabajo y empleo debido a que suelen usarse como sinónimos, pero no lo son, por ende, es importante esclarecer cada significado. El trabajo se entiende como una actividad que produce bienes y/o servicios y puede involucrar un pago, mientras que, si bien en el empleo también se producen bienes y servicios, este abarca todos los mecanismos y disposiciones formales y jurídicas necesarias para introducirse o salir del mercado laboral. La misma autora señala que el empleo es un generador que determina la posición social en las jerarquías sociales en relación a: clase, sexo, origen étnico y de edad (pp. 10-16).

### **Mercado Laboral**

El mercado laboral se compone por las ofertas o vacantes ofrecidas y las demandas o vacantes solicitadas, estas son ofrecidas por empresas, organizaciones o personas independientes hacia las personas que requieran trabajar, de modo que el mercado laboral funciona de acorde a la disponibilidad y la búsqueda de trabajo (Chiavenato, 2011; Arranz,

2022). Asimismo, el mercado laboral se divide por tamaños, regiones o sectores de las actividades productivas que se realicen (Chiavenato, 2011).

Además de lo mencionado, el mercado laboral ha sido y sigue siendo el origen para la obtención de ingresos que requieren las unidades domésticas, mientras que, otros ingresos ocasionales como los bonos mediados por el Estado u otras entidades son considerados como ingresos suplementarios (Palacio, 2021; Palacios et al., 2021). De igual forma, la producción de ingresos que se generan dentro del mercado laboral no sólo permite su acumulación, sino que también permite satisfacer necesidades básicas en temas de educación, salud, un nivel de vida íntegro, entre otros (Meneses et al., 2021).

Particularmente, el mercado laboral ecuatoriano se caracteriza por: 1) Una débil creación de empleos de calidad; 2) La creciente población dependiente; 3) El empleo no adecuado como opción de trabajo cuando la economía desacelera; 4) Altas tasas de empleo no adecuado concentrado en ciertos sectores de la población; 5) La persistente brecha de desigualdad de género que visibiliza la desigual inserción laboral de las mujeres; 6) Lo costoso que es contratar un trabajador en el país en comparación de países vecinos y 7) El quebranto de las garantías laborales aún más en tiempos de desaceleración económica (Meneses et al., 2021, p. 7-25).

Los puntos mencionados anteriormente, generan un círculo vicioso de desigualdad entre la pobreza, la informalidad y la exclusión afectando mayormente a aquellos grupos que han sido vulnerados históricamente como las mujeres (Meneses et al., 2021, p. 5). Para Olmedo (2018) existen mejoras que se deben hacer en el mercado laboral de América Latina y el Caribe, los cuales no deben direccionarse únicamente a la creación de más puestos de trabajo, sino que también deben modificarse los factores relacionados a la inserción laboral y a la calidad de las condiciones laborales.

## **Sectores Laborales**

Como se mencionó, el mercado laboral se divide por tamaños, regiones o sectores de las actividades laborales (Chiavenato, 2011). Los sectores del mercado laboral suelen dividirse para indicar por partes las actividades económicas (Moraga, 2018), en otras palabras, estos sectores sirven para clasificar las actividades económicas que se den dentro de la región o del país de acuerdo con el proceso productivo (Revista Gestión, 2019).

En la tabla 1 se reflejan los tipos de actividades económicas productivas con base en la CIIU (La Clasificación Industrial Internacional Uniforme), esta clasificación fue creada para

contribuir en el estudio de los fenómenos socioeconómicos. La clasificación de estas actividades no distingue criterios como: el marco jurídico de adquisición de la unidad manufacturera; la estructura ni normativa jurídica; o la modalidad de explotación, por lo tanto, esta clasificación se puede aplicar en cualquier caso de unidad manufacturera. Estas actividades están representadas a nivel internacional con un código alfabético con el cual se catalogan los distintos sectores laborales (Tovar et al., 2022).

**Tabla 1.** Clasificación de los Sectores Laborales

| Sección | Descripción   |
|---------|---|
| A       | Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca  |
| B       | Explotación de minas y canteras   |
| C       | Industrias manufactureras   |
| D       | Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado   |
| E       | Suministro de agua; evacuación de aguas residuales y gestión de desechos  |
| F       | Construcción  |
| G       | Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos y motocicletas  |
| H       | Transporte y almacenamiento   |
| I       | Actividades de alojamiento y de servicio de comidas   |
| J       | Información y comunicaciones  |
| K       | Actividades financieras y de seguros  |
| L       | Actividades inmobiliarias   |
| M       | Actividades profesionales, científicas y técnicas   |
| N       | Actividades de servicios administrativos y de apoyo   |
| O       | Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación  |
| P       | Educación   |
| Q       | Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social   |
| R       | Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas  |
| S       | Otras actividades de servicios  |
| T       | Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio |

## U Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

---

Nota: Elaboración propia de las autoras con base en el CIIU<sup>7</sup> de las Naciones Unidas (2022, p.4-5).

Ahora bien, es importante considerar lo argumentado por Pedone (2003) para quien existe una estratificación del mercado de trabajo que hace que existan nichos o puestos laborales específicos para la población migrante caracterizados por: no tener en consideración la posible preparación profesional, bajos salarios, condiciones laborales peligrosas, insalubres y más duras, y en general, por la precariedad laboral. Así también, Sassen (2008) en su trabajo alude que los sectores económicos presentan ingresos polarizados, lo cual se explicaría por una diferencia entre las ofertas laborales, es decir que, mientras en la cima se encuentran las empresas y profesionales altamente remunerados, en la base del sistema económico, las ofertas laborales se rigen por empleos considerados de bajo nivel los cuales tienden a ser designados principalmente a la mano de obra inmigrante.

Luego de haber presentado la clasificación de las distintas actividades de los sectores laborales reconocidos a nivel internacional, se podrá usar como marco de referencia para analizar las actividades laborales en las que se desenvuelven las inmigrantes venezolanas para satisfacer sus necesidades. Así mismo, para entender la realidad del proceso que experimentan las mujeres venezolanas previo a insertarse laboralmente y cuando ya se encuentran trabajando, es necesario partir de algunas posiciones teóricas en cuanto a la clasificación del empleo. Según Fajardo (2020) estos se subdividen de manera general en: empleo formal; empleo informal y desempleo. Para efectos de este estudio nos centraremos en explicar el empleo formal e informal.

### ***Clasificación del Empleo***

Antes de explicar la clasificación del empleo y que es oportuno para la investigación, brevemente hay que señalar que en el mercado laboral existe una división entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes.

Los *trabajadores independientes* generan actividades productivas sin estar ligadas o ligados a un contrato laboral y pueden estar asociados o no con colaboradores en sociedad, en este grupo se incluyen: personas empleadoras o trabajadores independientes sin empleados. En

---

<sup>7</sup> Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) de las Naciones Unidas.

cambio, los *trabajadores dependientes* perciben una remuneración por el trabajo que realizan para las y los empleadores, en este grupo se incluyen empleadas y empleados: permanentes; por determinado tiempo; a corto plazo y ocasionales (OIT, 2018).

**Empleo Formal.** El empleo formal hace referencia a las actividades productivas asalariadas que son ejercidas en empresas legalmente constituidas y que declaran sus actividades, en ellas existen relaciones contractuales, un horario específico de trabajo y un salario establecido por la ley, tienen cobertura para la seguridad social y se rigen por el reglamento laboral (Contreras, 2019). En el empleo formal se incluye a trabajadores que cuentan con el reconocimiento de sus derechos laborales como: liquidación al finalizar la relación de trabajo; vacaciones; acceso a un seguro social y otros más (Enríquez y Galindo, 2015; Varela et al., 2013).

**Sector Informal.** Para autores como Martínez et al. (2018) las características que presenta el mercado laboral actual devienen de las crisis y los cambios en la política económica y desembocan en la llamada economía informal. El sector o economía informal tiene que ver con aquellas unidades productivas (negocios con ánimos de lucro) que no cumplen con los mismos requisitos que las empresas legalmente constituidas, por lo que quedan exentas de pagar permisos, impuestos o de regirse según la legislación laboral nacional (Ramos, 2015). Por lo tanto, en este sector, se generan bienes o servicios que a la vez permiten producir ingresos y puestos de trabajo que no están regulados por el Estado (Contreras, 2019).

La economía informal se incrementa en países donde existe una alta tasa de desempleo, intensos cargos fiscales y bajos salarios. Asimismo, en esta economía se incluyen aquellos sectores de la población que no pueden conseguir un trabajo de manera formal, por lo que buscan mediante esta economía producir ingresos (Martínez et al., 2018). Los mismos autores agregan la facilidad con la que se incorporan las personas a esta economía debido a que es un sector que requiere de poca tecnología, poco capital, baja productividad y bajos niveles de escolaridad, en él, los empleos no necesitan de mayor preparación.

En este sector ocurren diferentes actividades relacionadas con el trabajo por cuenta propia para cubrir necesidades de subsistencia tales como: la recolección de basura; la venta ambulante; las microempresas individuales; la tercerización; entre otros (Martínez et al., 2018). En América Latina el mayor porcentaje de trabajadores informales está representado por las mujeres (Marchionni et al., 2018).

**Empleo Informal.** Como se expuso anteriormente, el sector informal hace referencia a las unidades productivas que no están constituidas legalmente, pero a su vez estas unidades pueden generar trabajos que generalmente ocurren sin garantías laborales, se dan de forma ocasional y las personas suelen insertarse mediante redes de parentesco o sociales, estas son características de *empleos informales* que no buscan la acumulación, sino la subsistencia (Contreras, 2019).

Enríquez y Galindo (2015) explican que en el empleo informal se incluye a trabajadores que a pesar de que reciben una remuneración por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y bajo contrato, ni están cubiertas por la legislación nacional laboral por lo que no pueden hacer cumplir sus derechos (p.2). Este tipo de empleo puede llevarse a cabo en el sector formal, informal o en los hogares, se hace hincapié en que las y los trabajadores con ingresos menores al salario mínimo forman parte del empleo informal (Contreras, 2019).

Por otra parte, es importante mencionar que las urgentes necesidades socioeconómicas hacen que las familias que han emigrado a su nuevo entorno se inserten de forma temprana en los primeros trabajos que encuentran para solventar su sobrevivencia, de manera que terminan accediendo a trabajos de tipo informal, con malas condiciones laborales y de remuneración arbitraria (Basantes y Mejía, 2022).

**Empleo con Perspectiva de Género.** El mercado laboral tiene una división sexual del trabajo que se origina por el pensamiento hegemónico provocando dicotomías como público/privado, reproductivo/asalariado, entre otros, estas dicotomías generan relaciones de desigualdad (Anzorena, 2008, p.5). En América Latina y el Caribe, existe una distribución social de las actividades y nichos laborales que son determinadas de acuerdo al sexo, estas reflejan una desigualdad de género por la asignación de sectores de actividades laborales que ocupan las mujeres, siendo estos generalmente: el comercio; la educación; atención de la salud y asistencia social; actividades en los hogares y otras actividades de servicios. Estos espacios extienden el rol femenino socialmente estereotipado (Cebrián y Moreno, 2018; Marchionni et al., 2018).

Asimismo, las mujeres suelen estar poco representadas en sectores de actividades laborales como la construcción; actividades de soporte técnico; industrias; transporte y otras actividades vinculadas con el sector primario (Marchionni et al., 2018). Para los mismos autores, cuando hay preparación profesional, las mujeres laboralmente suelen optar por sectores que requieren mayor calificación como la administración pública-privada; la docencia universitaria y otros más.

Añadiendo a lo mencionado, hay que considerar que los empleos en los que se encuentran las mujeres se caracterizan por la flexibilidad laboral, es decir: contratos temporales, jornadas reducidas, etc., lo cual implica peores condiciones laborales (Espino, 2021). En contraste, para otros autores, las mujeres optan por empleos con flexibilidad laboral porque les permite equilibrar y ajustar el trabajo asalariado, con el no remunerado y actividades personales (Marchionni et al., 2018; Tapia, 2021). En América Latina las mujeres sobre todo adultas, tienden a trabajar en mayor medida en este tipo de empleos, lo que se explicaría por la doble carga laboral que sigue recayendo en ellas (Marchionni et al., 2018).

Por otra parte, las tasas de desempleo y su duración promedio, dependen de ciertos determinantes como: el rango etario, la jefatura del hogar y el sexo, es decir que, por el solo hecho de ser mujer, se presentan mayores responsabilidades y limitantes, por tal razón el desempleo suele estar feminizado (Stand y Heredia, 2021).

**Trabajo de Cuidados y Domésticos.** Las actividades del cuidado son consideradas como trabajo y pueden ser remuneradas o no, estas actividades pueden llevarse a cabo en la comunidad, en el hogar o en el Estado (Colombo, 2021) y pese a que mantienen el funcionamiento de la sociedad, están infravaloradas, desprotegidas y precarizadas (Aparicio, 2020). Sanz (2021) argumenta que este trabajo implica dos grandes actividades, por un lado, están las que son propiamente del *cuidado directo con la persona* como: vestirla, alimentarla, bañarla, etc., y por otro, están las *actividades indirectas* como: limpiar, cocinar, planchar, entre otras.

Sanz (2021) explica que mediante estas actividades las personas que perciben los beneficios reconstruyen su bienestar físico y emocional, mientras que, para las personas que realizan trabajos de cuidados y domésticos, estos implican un gran desgaste físico, emocional y mental, además involucran costos como, por ejemplo: esfuerzo, recursos y tiempo. La misma autora alega que estas actividades al vincularse en términos socialmente establecidos como biológicos y morales exclusivas en las mujeres, han impedido que sean reconocidas como un trabajo formal.

Las personas que se emplean ofreciendo servicios de cuidados y domésticos son en su mayoría mujeres que tienden a percibir ingresos muy bajos, irregularidades jurídicas o dicho de otro modo, tienen un trabajo informal; estas condiciones son aceptadas por aquellas personas que no tienen otras opciones, como es el caso de la población inmigrante femenina (Sanz, 2021). Pedone (2003) resalta el rol fundamental de las mujeres inmigrantes porque tras insertarse en el trabajo reproductivo en el país de destino, aseguran a la vez la

continuidad del sistema productivo, dicho de otro modo, sin el trabajo reproductivo no podría existir el trabajo productivo.

**Trabajo Reproductivo o Trabajo No Remunerado.** El pensamiento económico clásico estableció desde la industrialización, las actividades que producían valor y las que no, de manera que, las actividades que se creían improductivas o que no producían valor económico se las vinculó con aquellas actividades realizadas para el sostenimiento de la sociedad y de familiares, por lo que estas tareas a la vez quedaron descartadas dentro de los tipos de trabajo (Colombo, 2021).

El trabajo reproductivo se entiende como aquel trabajo no remunerado destinado a satisfacer las necesidades de la familia (Cárdenas y Ortega, 2019). Rodríguez (2008) señala que en el trabajo reproductivo se ejecutan al menos tres actividades: 1. *Las tareas domésticas* (involucra toda labor que se mantenga en el hogar como administrar recursos, limpiar, preparar alimentos, etc.); 2. *El cuidado de hijas e hijos y personas dependientes* (son actividades de atención a estas personas la alimentación, facilitar la medicina, acompañarlos y lo que involucre su cuidado); 3. *El trabajo emocional* (actividades con las cuales se brinda soporte y bienestar emocional a otras personas como escuchar, dar consejos, apoyar, etc.). Como se mencionó, estas actividades no suelen ser remuneradas y son realizadas principalmente por las mujeres (Colinas, 2008).

Podría decirse que la actividad femenina asociada al trabajo dentro del hogar está presente en todo momento, desde que se produce su emancipación e incorporación a la vida adulta e incluso antes, hasta las edades próximas a la jubilación, lo cual se vincularía con: las hijas e hijos y su crianza, el cuidado de dependientes mayores o lo que las mujeres entienden como sus responsabilidades familiares (Cebrián y Moreno, 2018).

Por otro lado, en la actualidad si bien se habla de modelos familiares igualitarios en el que hombres y mujeres participan en la misma medida en el trabajo remunerado, la participación de los hombres en el trabajo doméstico no ha aumentado paralelamente a la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo cual ha provocado un inequitativo reparto del trabajo doméstico y de cuidados (Garrido et al., 2018).

Por su parte, Cebrián y Moreno (2018) alegan que las mujeres han tenido que ajustar sus tiempos de forma difícil al trabajo no remunerado, a la incorporación en el mercado laboral y a sus propias actividades, en consecuencia, se genera una segregación ocupacional porque muchas de ellas procuran por empleos que les brinde flexibilidad laboral con el objetivo de complementar y ajustar las tareas mencionadas. Como consecuencia cuentan con

menor experiencia laboral y otros factores personales que podrían contribuir a su empleabilidad.

### ***Elementos de la Inserción Laboral***

En la inserción laboral se entremezclan diversos momentos como la *búsqueda de empleo o trabajo*; la *inactividad*; el *desempleo* y la *formación*. Puede decirse que la inserción al mercado laboral, inicia cuando las personas dedican en mayor medida su tiempo a la búsqueda de un trabajo o de un empleo remunerado frente a otras actividades. En esta línea, la inserción laboral es un medio que permite la autonomía financiera, la satisfacción de necesidades y alcanzar los propios proyectos de vida (Verdier y Vultur, 2018).

Como se mencionó en apartados anteriores, para toda persona, el trabajo es una parte fundamental. En el caso de las y los inmigrantes se ha comprobado que suelen insertarse en trabajos muy mal remunerados, inestables y precarios, y que además empeoran cuando su estatus migratorio es irregular (Erro, 2005). En esta línea, una de las fases más complejas que experimentan las personas que emigran al llegar al país de destino, es insertarse laboralmente debido a que presentan grandes dificultades (Palacio, 2021).

Las personas venezolanas en situación de movilidad humana al llegar al país de destino tratan de buscar un empleo o trabajo en cualquier área, con el objetivo de satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familiares que dependen económicamente de ellas o de ellos en el país de destino o en su país natal (Aldana, 2020). Para Palacio (2021) las mujeres tienen más dificultades para insertarse en el mercado laboral por su condición misma de ser mujer.

### ***Inserción Laboral Femenina***

La inserción laboral femenina se encuentra sustentada en el crecimiento económico (debido a que estimula la absorción de la mano de obra disponible), en el perfil educativo de las mujeres y en la reestructuración de la unidad familiar (Martínez y Garcés, 2021). Para Guarderas (2021) las mujeres siempre han tenido distintas limitaciones en su inserción al mercado laboral por su sexo, esto ha ocasionado históricamente que la sociedad les asigne la labor de la reproducción social y han sido apartadas del trabajo productivo. El mismo autor cita a Rosa Luxemburgo (1949) para explicar que históricamente, la sociedad ha tenido un concepto muy errado de las mujeres, minimizándolas y restringiendo sus capacidades.

La inserción laboral de las mujeres al sector productivo puede mejorar sus condiciones de vida, así como el de las personas que dependen de ellas, contribuye a reducir las

desigualdades de género y permite que las mujeres manejen sus propios proyectos de vida (Rodríguez y Muñoz, 2018). En contraste, el autor Paz (2022) indica que lo mencionado no se cumple a cabalidad en todos los casos, puesto que, la pobreza es más alta en hogares donde las mujeres con hijos a su cuidado son cabeza de hogar, experimentan precarización laboral y no cuentan con otras personas que proporcionen ingresos dentro del mismo.

A pesar de la importancia de la inserción laboral femenina, se presentan desigualdades que se hacen visibles en: la fase de los requisitos para su contratación, en las brechas salariales por género y en la segregación laboral que ellas ocupan al ser relacionadas con el rol de cuidadoras y de la maternidad (Meneses et al., 2021). En este sentido, Stand y Heredia (2021) señalan que hay mayor probabilidad de que las mujeres puedan emprender por cuenta propia un negocio, que conseguir un empleo dependiente con entrevistas, hojas de vida, etc. Según Badilla et al. (2020) las mujeres que deciden emprender tienden al empoderamiento y a la reducción de las tensiones en el ámbito económico y familiar.

En línea con lo anterior, el emprendimiento o autoempleo se relaciona con la ejecución de ciertas actividades que permiten generar ingresos a aquellas personas que por diversas razones no tienen oportunidad de insertarse en un empleo formal. En América Latina los emprendimientos se caracterizan cada vez más por la generación de bajos ingresos y el impedimento de acumular experiencia y competencias laborales, de hecho, solo un cuarto del 100 % de personas emprendedoras, crean negocios que realmente impulsan a mejorar la calidad de vida, el resto de los emprendimientos pueden considerarse como informales, emprendimientos de subsistencia o estar asociados a la venta ambulante (Castiblanco, 2018).

Asimismo, Castiblanco (2018) en su estudio argumenta que los emprendimientos informales dirigidos por las mujeres, se caracterizan por lo siguiente: las mujeres tienen un elevado nivel académico; lo ejercen entre los 31 a 45 años de edad; se concentran en sectores minoristas vinculados con la preparación de alimentos y el comercio; responde a las malas experiencias de trabajos dependientes anteriores; y por la necesidad de tener horarios flexibles que les permita equilibrar el trabajo productivo con las actividades del cuidado y domésticas del hogar. La autora hace énfasis en que las decisiones de las mujeres sobre dónde, cuánto y en qué trabajar están influenciadas significativamente por sus labores dentro del hogar, lo que implica condiciones laborales más precarizadas.

En países como Colombia, Perú y Ecuador, principales receptores de la población en situación de movilidad humana provenientes de Venezuela, las mujeres migrantes suelen

insertarse en trabajos que desacreditan su preparación profesional, Flores (2020) indica que el sector de los servicios domésticos y de cuidados atrae a las inmigrantes que económicamente se encuentran más vulnerables, no obstante, señala que si logran su homologación profesional y la regularización de su estatus migratorio las posibilidades laborales se expanden y mejoran.

### **Factores que Influyen en la Inserción Laboral**

Hoy en día el mercado laboral experimenta importantes modificaciones, en él las trabajadoras y trabajadores se encuentran frente a un mercado que no puede acaparar toda la mano de obra existente y aún más, condiciona a las personas con complejos elementos o circunstancias que mínimamente deben cubrir para su incorporación (Cerrato et al., 2017). Los mismos autores señalan que existen diferentes elementos, circunstancias o factores que intervienen en la primera fase de inserción laboral los cuales a continuación se detallan.

#### ***Factores Personales o de Empleabilidad***

Para Cravero (2017) la inserción laboral es un proceso sistémico en el que intervienen varios factores, uno de ellos son los de tipo personal. Los factores de tipo personal se vinculan con los elementos que tiene la persona, por tanto, estos factores están relacionados con las *características sociodemográficas*, como: el sexo, la edad, la formación académica, la nacionalidad, entre otros, cada uno de ellos afecta la inserción laboral en mayor o menor medida.

Sobre el nivel educativo, es muy importante señalar que desde Venezuela se experimenta una considerable migración de mujeres formadas profesionalmente, para quienes las gestiones en relación a sus pasaportes, documentos de identidad y la legalización de sus títulos académicos se han convertido en obstáculos a la hora de insertarse laboralmente más no se han convertido en un impedimento a la hora de emigrar (Fernández y León, 2019; Flores, 2020).

Con respecto al sexo, SanJuán (2022) en su estudio hace hincapié en que el hecho de ser mujer disminuye las probabilidades de acceder a un empleo estable en comparación de las probabilidades que tienen los hombres para acceder al mismo. De igual manera, la autora señala que entre los grupos etarios se perciben diferencias, por ejemplo, las personas mayores de 25 años frente a las personas más jóvenes tienen mayor probabilidad de insertarse en un empleo estable con contrato indefinido, lo cual se respondería a la creencia de que a mayor edad mayor es la experiencia laboral.

Otros factores personales son las *cualidades, competencias o habilidades personales, experiencia laboral, salud y movilidad geográfica* (Cerrato et al., 2017). En relación a las competencias o habilidades personales los mismos autores señalan elementos como la autoorganización, el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal, la aceptación de críticas y la resolución de conflictos; agregan que en la inserción laboral son importantes ciertas cualidades como el respeto, la tolerancia, la responsabilidad, etc. A más de los factores personales mencionados SanJuán (2022) considera que también podrían ser significativas *las notas de estudios, el nivel de idiomas, el nivel de informática, las prácticas durante estudios universitarios y la salida hacia el extranjero por tema de estudios*.

Para Cravero (2017) dentro de los factores personales existen *mecanismos que se desarrollan en la búsqueda de un empleo*, entre ellos la autora considera: las entrevistas, hojas de vida, etc. Por su parte, Carrascosa y Estévez (2020) hacen una clasificación de estos mecanismos y los dividen en *formales*: concursos de mérito, convocatorias, agencias de empleo, etc., o bien pueden ser *mecanismos de redes de relaciones informales*: uso de referencias de familiares, amigos, conocidos y otros contactos. Estas redes brindan información sobre ofertas laborales por lo que contribuyen grandemente en los inicios de las trayectorias laborales.

### **Factores Sociofamiliares**

Los factores sociofamiliares incluyen aquellos elementos que intervienen entre la vida personal, la vida familiar y la relación con el mercado laboral, para Cerrato et al. (2017) estos son: *la situación económica; el transporte y la vivienda*. Estos factores pueden limitar o favorecer la inserción laboral y en el caso de la vivienda, conectar con oportunidades laborales cercanas (ONU HABITAT, 2010). Otros factores sociofamiliares que pueden condicionar de manera significativa la inserción laboral de las mujeres son: la *tenencia de hijos* (sobre todo en edad preescolar), el *tener pareja y la necesidad de redes de cuidados sustitutivos* (Rodríguez y Muñoz, 2018).

A finales de los 90's se comienza a percibir a las mujeres como agentes económicos notables producto de una baja tasa de fecundidad; la acumulación de factores personales principalmente la escolaridad y el retardo matrimonial, esto produjo las condiciones iniciales favorables para su inserción en el mercado laboral (Rodríguez y Muñoz, 2018). La educación ha permitido modificar las creencias, comportamientos y acciones relacionados con el sexo, lo cual ha producido cambios en las estructuras sociales como la fragmentación familiar (Cárdenas et al., 2018; Guarderas, 2021). Asimismo, la edad guarda relación directa con el

ciclo de vida de las personas y con el hecho de casarse, formar una familia o tener hijos (Rodríguez y Muñoz, 2018).

La conformación de pareja ha significado la pérdida de autonomía para las mujeres puesto que la cultura tradicional percibe que ellas tienen responsabilidades innatas, esto se explica con la división de roles dentro del hogar lo cual dificulta la relación entre familia y trabajo (Rodríguez y Muñoz, 2018). Badilla et al. (2020) agregan que las mujeres que tienen dependencia hacia sus parejas suelen presentar autonomías limitadas, las mismas han sido detalladas en apartados anteriores.

Asimismo, las probabilidades de conseguir empleo son menores en el caso de las mujeres que están casadas en comparación con las solteras. Estas tendencias se explicarían por los roles de género tradicionales dentro del hogar, donde la búsqueda de empleo remunerado es mayormente emprendida por los hombres, mientras que las mujeres dedican su tiempo en mayor medida a la labor de cuidados y del hogar (Guarderas, 2021; Verduzco & Inzunza, 2019).

Sobre la tenencia de hijos, Cebrián y Moreno (2018) argumentan que cuando se tienen hijos sobre todo en edad preescolar, implica un cambio en la vida personal de las mujeres debido a que se les atribuye mayores responsabilidades por motivo de su crianza y cuidados, para Aguilar (2011) esta situación refuerza las brechas laborales entre mujeres y hombres.

Ahora, cuando los hijos tienen edad preescolar las responsabilidades aumentan y limitan la inserción laboral de las mujeres, en consecuencia, para que las mujeres puedan trabajar fuera del hogar y percibir una remuneración necesitan *de redes de cuidado sustitutivo*, es decir, redes de solidaridad familiar o externas que pueden o no estar mediados por una paga. Generalmente estas redes funcionan con un circuito de mujeres que incluye a madres, abuelas o hijas mayores, aunque también se suele contratar a otras mujeres para que realicen actividades de crianza y cuidado general (Rodríguez y Muñoz, 2018).

### **Factores Externos o de Ocupabilidad**

Los factores externos son aquellos elementos que influyen en la inserción laboral de las personas pero que responden a eventos exógenos a ellos, es decir que tienen un origen externo tales como los *requisitos que exigen para dar empleo*, las *circunstancias macroeconómicas* (Cerrato et al., 2017), *la oferta y la demanda* y las *características propias del mercado laboral* (Cravero, 2017).

Los requisitos de empleo que señalan Cerrato et al. (2017), pueden entenderse como las condiciones necesarias que las y los empleadores establecen cuando ofertan puestos de trabajo. En el caso de la población en situación de movilidad humana, *la apostilla de documentos* es uno de los requisitos principales que se les suele exigir. La apostilla de documentos es un proceso de certificación que valida y legaliza documentos personales que se deben presentar cuando van a países extranjeros, entre estos documentos están: las actas de nacimiento, matrimonio, defunción; documentos de identidad y documentos académicos (Shiguango, 2022, p.26).

En línea con lo anterior, existen empleadoras y empleadores que se ven atraídos por contratar a inmigrantes que no tengan apostillados sus papeles e incluso que no tengan legalizado su estatus migratorio, puesto que así quedan exentos de pagar el seguro social, brindar otros beneficios legales y de asegurar condiciones laborales favorables (Pedone, 2003). Ahora, hay que tener presente que los elevados costos y los engorrosos trámites burocráticos dificultan la apostilla de documentos y la regularización del estatus migratorio (Ramírez et al., 2020), por lo tanto, estos trámites impiden legalizar títulos profesionales o conseguir la documentación requerida (Nicolao y Penchaszadeh, 2022).

Por otra parte, las circunstancias macroeconómicas se refieren a aquellos sucesos externos generalmente impredecibles que pueden afectar a una colectividad o a determinados individuos en cierto periodo de tiempo. Estos acontecimientos externos son de índole: sanitaria, social y económica. En cuanto a las *circunstancias macroeconómicas de índole social*, estas pueden afectar el bienestar de las personas o de colectivos cuando quedan expuestos ante situaciones de inseguridad que se originan en el campo social, político, etc. Las *circunstancias macroeconómicas de índole económica* son elementos que caracterizan la situación económica del país y cuando están en declive pueden traer riesgos para las personas, familias o el país entero (Portillo, 2020).

Con relación a las *circunstancias macroeconómicas de índole sanitaria*, la crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19 ha desencadenado graves efectos negativos en la parte social, económica, política y medioambiental a la vez que agrandó los problemas estructurales de América Latina como: los altos niveles de informalidad laboral, el aumento de la desigualdad y la debilidad de las instituciones (Bárcena y Salazar, 2021).

Otro de los factores externos es la oferta y la demanda. La *demandas de trabajo* puede entenderse como la cantidad de trabajadores que las empleadoras y empleadores necesitan contratar, mientras que, *la oferta de trabajo* es la cantidad de personas que están buscando

trabajo y que ofrecen su mano de obra en el mercado laboral a cambio de una paga (Cristancho, 2022).

Con respecto a las características propias del mercado laboral ecuatoriano, como se mencionó en apartados anteriores, este se caracteriza por: la débil creación de empleos de calidad y la alta concentración del empleo no adecuado; la creciente población dependiente; la persistente brecha de desigualdad de género visibilizada en la desigual inserción laboral femenina; el costo elevado para contratar en este país y el decaimiento de las garantías laborales aún más cuando está en auge la desaceleración económica (Meneses et al., 2021, p. 7-25).

### ***Factores Culturales***

Autores como Rodríguez y Muñoz (2018) señalan que una característica esencial del actual mercado de trabajo es la sucesiva inserción laboral femenina. La inserción laboral femenina en América Latina y el Caribe ha experimentado cambios relevantes, sin embargo, estos no han sido suficientes debido a que las mujeres todavía tienen un rol secundario en el mercado laboral. Este rol secundario se debe a la persistencia de los estereotipos prefijados en la sociedad, la división de roles de género y de manera general, a los factores culturales (Meneses et al., 2021).

Las autoras Cebrián y Moreno (2018) en su estudio hacen una comparación desde las teorías economicistas y desde los análisis de género sobre la inserción laboral femenina. Ellas explican que desde la teoría economicista las características que influyen en la inserción laboral son: la preparación profesional y la experiencia laboral, y cuando estos carecen suele haber restricciones en los sectores laborales, sobre todo de las mujeres.

Sin embargo, desde los análisis de género las mismas autoras señalan que en el mercado laboral las condiciones académicas no son un determinante que prime, sino más bien son los roles socialmente asignados a cada sexo. Estos explicarían que a pesar de que las mujeres sean preparadas y tengan experiencia laboral quedan expuestas a la segregación laboral y experimentan discriminación múltiple por factores como sexo, raza, edad, discapacidad o condición de migrante (Cebrián y Moreno, 2018). Los roles y estereotipos de género desde y hacia las mujeres son establecidos por la sociedad e instituciones, creando ideas prejuiciadas por el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la vida conyugal como única responsabilidad femenina (Rodríguez y Muñoz, 2018).

En relación con lo expuesto, Guarderas (2021) menciona que la sexualización del trabajo en el mercado laboral ecuatoriano desacredita la preparación y el esfuerzo que las mujeres construyen para insertarse en un trabajo digno, frente a ello, se encuentran con casos de segregación laboral y desigualdad salarial a pesar de tener igual o mejor preparación profesional que los hombres. El mismo autor explica que para las mujeres inmigrantes existe mayor desventaja debido a que al llegar al país de destino intentan encontrar un empleo para asegurar su subsistencia, pero se encuentran con una sociedad estereotipada y en disputa con asuntos de género.

Los factores culturales tienen su origen en ideas, creencias y valoraciones culturales, y mientras más normalizadas y establecidas están, más limitan la inserción laboral (Rodríguez y Muñoz, 2018). Generalmente, se suele desestimar las capacidades de ciertas personas debido a creencias, normas y costumbres mismas que conducen el pensamiento, las actitudes y las prácticas sociales, las cuales no son del todo positivas puesto que generan oportunidades desiguales entre las personas en las diferentes esferas sociales, esta situación se visibiliza de manera muy común en la población en situación de movilidad humana (Maubrigades, 2020).

En los países de tránsito y de destino, las y los inmigrantes suelen ser marcados socialmente de manera negativa, relacionándolos con términos como ilegales o indocumentados, estos términos marcan la figura negativa del otro y alimenta su rechazo (Álvarez, 2012). Casablanco (2022) explica que las ideas, creencias o imaginarios prejuiciados hacia la población extranjera, son aceptadas de forma colectiva por las personas locales sin cuestionar su veracidad y perciben a las y los inmigrantes como personas intrusas que llegan a invadir su país volviéndose así el blanco perfecto para hacer recaer las culpas de distintas problemáticas como las situaciones delictivas, la desintegración de la cultura local o la pérdida de oportunidades laborales. Para Jerjes (2020) estas ideas con percepción negativa se exteriorizan en escenarios de discriminación, prejuicios, xenofobia, estereotipos, explotación y muchos más.

En relación a lo anterior, es necesario explicar algunos conceptos que serán relevantes para el análisis de la información recolectada. Cuando hablamos de *estereotipos* nos referimos a ideas, nociones o imágenes invariables que se le asigna a algún grupo social con respecto a otro, al cual le son atribuidas características particulares (PYDLOS, 2022). Por ejemplo, Rojas y Castro (2020) en su estudio muestran ciertos estereotipos de la población local colombiana con respecto a las mujeres inmigrantes venezolanas, tales como: las mujeres “venecas” son indocumentadas; viajan solas a rebuscarse; no tienen valores, son chicas fáciles; tienen un

nivel educativo bajo; vienen a prostituirse; son perezosas; quieren todo regalado; son quita maridos. Estos estereotipos derivan en prejuicios, discriminación y xenofobia.

Como resultado de los estereotipos están los *prejuicios* que son ideas preconcebidas que se tiene sobre una persona basándose en el determinado grupo social al cual pertenece, estos generalmente son negativos (PYDLOS, 2022). Ahora, la *discriminación* es el trato diferenciado que se da por cualquier característica personal y puede materializarse por medio de la *xenofobia*. Así la *xenofobia* hace referencia a la acción de rechazo y a las actitudes negativas como el odio y repudio en contra de las personas migrantes (Leite y Correa, 2022).

Por otra parte, en ciertos casos el conocimiento de aspectos socioculturales como costumbres y tradiciones, puede facilitar la inserción laboral. Es decir que la inserción laboral no solo se ve relacionada con las políticas propiamente laborales, sino que, además, implica el conocimiento de las prácticas de la sociedad de acogida (Rodríguez et al., 2021). En ocasiones el proceso de la adaptación a un nuevo país requiere que la o el inmigrante pueda moldearse en torno a la nueva cultura, puesto que, se ve condicionado por sus necesidades tales como la obtención de un trabajo (Ferrer et al., 2014).

Tomando en cuenta lo mencionado, en los diferentes procesos de integración, las personas venezolanas en situación de movilidad humana suelen experimentar varias formas de discriminación con escenarios de xenofobia y violencia (Nicolao y Penchaszadeh, 2022). En el caso de las mujeres, existe mayor probabilidad de que experimenten violencia física, sexual y psicológica, así como diferentes desigualdades de género por ser mujeres, por su nacionalidad o por su condición migratoria (Badilla et al., 2020).

### **Condiciones Laborales**

Como se indicó en apartados anteriores, la inserción laboral comprende la etapa en la que se está buscando un trabajo o empleo. Posteriormente, una segunda etapa, ocurre cuando las personas ya están trabajando y experimentan una serie de condiciones laborales. En este sentido, las autoras Ocsa y Huayra (2017) definen las condiciones laborales como cualquier característica o factor que podría influenciar en el aspecto físico, emocional y social de la trabajadora o trabajador. A continuación, se exponen las condiciones laborales dentro del empleo formal e informal.

Dentro del empleo formal las condiciones laborales abarcan temas como la jornada laboral; los períodos de descanso; los contratos laborales; el salario; las condiciones físicas y psíquicas adecuadas o seguridad laboral; el trato laboral; la no discriminación; la protección

contra el acoso y la violencia en el trabajo; y otras formas de compensar la vida familiar, personal y laboral (OIT, 2016).

Otros autores añaden condiciones laborales constituidas por características como: capacitaciones para el desenvolvimiento; incentivos de reconocimiento; la carga de trabajo; el transporte; las utilidades; la formación personal; el ambiente laboral; etc. (Sánchez y García, 2017). Con respecto al último factor, es importante señalar que cuando las relaciones interpersonales que se generan en la esfera laboral no ocurren en condiciones adecuadas, se pueden externalizar en afecciones negativas para la salud física o psíquica de la trabajadora o el trabajador, provocando a la vez ineficiencias en las actividades productivas (Arendt, 1993; Neffa, 1999).

Así también, dentro de la economía informal existen condiciones laborales que resultan relevantes y que caracterizan a este sector, entre ellos está que esta economía se desarrolla en: lugares pequeños o indefinidos; los ingresos son irregulares o bajos; la productividad es escasa; los horarios laborales son extenuantes; se trabaja en condiciones precarias, peligrosas o insalubres; existe carencia en tecnología, financiación y formación; no se tiene acceso a la seguridad social y no existe reconocimiento o regulación por parte de la legislación laboral (OIT, 2016, párr. 3).

### **Parámetros para Evaluar las Condiciones Laborales en el Ecuador**

Ahora, la OIT recomienda que, al analizar las condiciones laborales y el empleo, cada país se debe regir según el propio marco conceptual, la metodología y la legislación laboral nacional. En el caso particular de Ecuador, el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) es la entidad correspondiente para proporcionar información oficial sobre los factores que se utilizan en el análisis del empleo y las condiciones laborales de los trabajadores en Ecuador tanto a nivel conceptual, metodológico y estadístico (Velasco, 2019).

En sus análisis, el INEC adopta los derechos y garantías de los trabajadores desde el Código del Trabajo y el marco conceptual y estructura metodológica de la CIET (Conferencia de Estadísticos del Trabajo) misma que se realizó en el marco de las disposiciones de la OIT (Castillo, 2016). Siguiendo esta misma línea, entre las variables como parámetros que permiten evaluar las condiciones laborales de las personas con un empleo están: a. *el ingreso laboral*; b. *el tiempo de trabajo en la semana de referencia*; c. *el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales*. A continuación, se detallan los mencionados parámetros:

Ingreso laboral. El ingreso es la retribución o pago monetario o no monetario que recibe la trabajadora o trabajador dependiente por sus actividades productivas realizadas, tal retribución se rige por el salario básico unificado de \$450 dólares y a más de ello deberá recibir los aportes a la seguridad social. Ahora, en el caso de trabajadoras o trabajadores independientes, se debe restar del total de ventas los costos de inversión, como resultado se obtienen los ingresos netos por su trabajo. Los ingresos permiten a la trabajadora o el trabajador, satisfacer las necesidades básicas personales o las de su hogar (Castillo, 2016).

Tiempo de trabajo. Este parámetro hace referencia al tiempo que destina una trabajadora o un trabajador a las actividades productivas. Según el Código del Trabajo, la jornada laboral máxima es de ocho horas diarias que a la semana suman 40 horas laborales, esto con el fin de garantizar una buena calidad de trabajo (Castillo, 2016).

Deseo y disponibilidad de trabajar más horas. Este parámetro permite saber si la trabajadora o el trabajador desea y tiene la disponibilidad de trabajar horas extras. Asimismo, permite saber la relación que hay entre la generación de los ingresos y las horas diarias invertidas de la trabajadora o trabajador, de esta manera se puede determinar el número de horas extras (OIT, 1957 citado por Castillo, 2016).

### ***Condiciones Laborales desde una Perspectiva de Género***

A pesar de que en los últimos años se ha visto una inserción laboral masiva de las mujeres debido a cambios en el ámbito de la educación, el empleo y la familia, las mujeres siguen participando en el mercado laboral en menor medida frente a los hombres y en precarias condiciones laborales, ocupando empleos sobrerepresentados, de mala calidad y mal remunerados, esto demostraría que las brechas de género aún están muy marcadas en Latinoamérica (Maubrigades, 2020; Stand y Heredia, 2021). Pedone (2003) alega que, si bien las mujeres migrantes tienen acceso a un trabajo y a una remuneración, las condiciones laborales que caracterizan a sus empleos son precarias y están lejos de contribuir a su independencia económica, provocando relaciones jerárquicas fuera del hogar como dentro de él.

Las mujeres migrantes pueden experimentar fuertes desigualdades en los trabajos o empleos del mercado laboral, por ejemplo: ofertas de empleo con condiciones sexistas, precariedad, bajos salarios, informalidad, desprotección jurídica, etc. (Monreal et al., 2019). Por otra parte, los roles de género tradicionales se suelen mantener en la segmentación de mercados laborales al momento en que las mujeres migrantes ingresan a trabajos que las mujeres originarias no quieren, además, en el ámbito laboral las inmigrantes están mayormente

expuestas a la discriminación, violencia y explotación por el mismo hecho de ser mujeres (Cárdenas et al., 2018).

Por otra parte, existen estudios que demuestran que durante una crisis económica las condiciones laborales desfavorables se profundizan aún más en las mujeres que en los hombres, percibiendo contratos a tiempo parcial, menores ingresos, menor protección, etc. (OIT, 2018). Por ejemplo, la crisis sanitaria por Covid-19 evidenció un impacto mayormente negativo para grupos vulnerables incluyendo las mujeres, migrantes, minorías étnicas, entre otros (Bedoya et al., 2020). Investigaciones más recientes indican que el Covid-19 ha dado paso al incremento del desempleo siendo las mujeres inmigrantes uno de los grupos principales que atravesó una crisis acumulada ligada a su condición de desprotección y a las plazas laborales precarizadas en las que se insertan, como los servicios de cuidados (Martínez y Moré, 2021).

Actualmente en Ecuador, las mujeres inmigrantes optan por trabajar en condiciones laborales informales debido a que son escasas las oportunidades de conseguir un empleo o trabajo que garantice su bienestar general y tienen la necesidad de percibir ingresos inmediatos para su subsistencia (Aldana, 2020).

Asimismo, el estatus migratorio irregular es un factor que aumenta las vulnerabilidades en las personas al quebrantar sus derechos, esta situación los expone a condiciones laborales desfavorables (Aldana, 2020). Las y los contratantes tienden a aprovecharse del estatus migratorio irregular de las y los inmigrantes, esto genera, que en los países de destino las condiciones de trabajo para esta población sean inestables (Astudillo, 2023). Basantes y Mejía (2022) añaden que las personas con estatus migratorio irregular son más vulnerables o propensas a sufrir algún tipo de explotación laboral. Particularmente, las mujeres en situación de movilidad humana con estatus migratorio irregular quedan expuestas a sufrir algún tipo de discriminación por género y en ciertos casos, acoso y violencia sexual (Cárdenas et al., 2018).

Por su parte, autoras como Nicolao y Penchaszadeh (2022) señalan que el mismo acto migratorio activa las prácticas discriminatorias y desvaloriza los logros profesionales y laborales de la población en situación de movilidad humana a pesar de que sean documentados, por tanto, las personas en situación de movilidad humana suelen acceder a trabajos o empleos con precarización laboral, en el cual se emplean estrategias como: reducción de costos, flexibilidad laboral, contratos individuales e involucra ingresos no estipulados en la ley, sobrecarga laboral y horaria, entre otros (Aldana, 2020).

Para Olmedo (2018) la política pública podría encaminarse a mejorar las condiciones de trabajo si se tomara en cuenta escenarios como: la perseverancia de las brechas de género; las situaciones adversas que experimentan las y los jóvenes que tratan de insertarse en el mercado laboral; el sector informal y aquellos empleos no adecuados vistos como componentes elementales del mercado laboral. A ello sugiere, que el objetivo del mercado laboral debería orientarse a cubrir condiciones de trabajo que sean óptimas para las trabajadoras y trabajadores y de esa manera disminuir los tipos de empleo no adecuados o informales.

## Diseño Metodológico

En esta sección se procede a explicar la parte metodológica para la investigación en curso para lo cual se detalla: 1) Enfoque y diseño de investigación. 2) Selección de los casos de estudio. 3) Métodos de la recolección de datos y 4) Procedimiento para el análisis de los datos.

### Enfoque y Diseño de Investigación

El presente proyecto de investigación utilizó el enfoque cualitativo, para Hernández et al., (2014) este enfoque permite analizar, comprender e interpretar los fenómenos sociales a partir de las experiencias que tienen las y los participantes. En esta investigación se buscó analizar por medio de relatos, percepciones y significados desde las experiencias que han tenido las participantes inmigrantes venezolanas en su proceso de inserción al mercado laboral cuencano, de manera que se responda a las preguntas de investigación y se pueda generar información sobre esta realidad.

Se abordó la investigación desde dos diseños metodológicos, por un lado, se ha aplicado el estudio de caso y por otro, se ha hecho un diseño de investigación acción participativa.

Sobre *el diseño de estudios de casos*, siguiendo a Yin (2009), es parte del paradigma cualitativo-interpretativo, que nos permite estudiar temas contemporáneos en su entorno real. Señala también que la información se podrá obtener a partir de observaciones directas o mediante abordajes etnográficos, donde el contexto y las experiencias de los participantes son fundamentales para comprender la realidad de una situación. El autor recalca que este diseño no permite hacer generalizaciones de los resultados del fenómeno de estudio, sino más bien permite su particularización.

En esta investigación, el estudio de caso por su cantidad y unidad de análisis de abordaje fue *múltiple, incrustado, temático y descriptivo*. Se manejaron dos casos de estudios o

contenedores: Totoracocha (zona urbana) y Sinincay (zona rural) del cantón Cuenca, por ende, se siguió un estudio de casos múltiples. Además, se identificó dentro de los casos de estudios diferentes unidades de análisis, que en este caso fueron las mujeres inmigrantes venezolanas localizadas en las parroquias Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca y que se han insertado o han intentado insertarse en el mercado laboral en el año 2022, sobre esto Hernández et al., (2014) señala que la unidad de análisis hace referencia a quienes serán medidos, por lo que el caso de estudio fue incrustado. Finalmente, se abordó el caso de estudio con un tema ya predefinido, como fue la inserción laboral femenina de migrantes venezolanas que se observó en los dos casos de estudios seleccionados de manera aplicada. Por otra parte, este estudio se enmarca en un alcance de tipo descriptivo, es decir que pretendió identificar y describir las diferentes características, factores o propiedades de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en Cuenca (Enrique y Barrio, 2018).

Sobre el diseño metodológico investigación acción participativa (IAP), este resultó relevante por buscar la participación plena de las y los participantes en torno al análisis de cierta realidad, en este caso de la inmigración venezolana femenina vinculada con la inserción laboral. Por tanto, mediante este diseño metodológico no sólo se pretendió recabar información, sino que también se buscó fomentar la participación enfocada en un beneficio social (Hernández et al., 2014).

En línea con lo mencionado anteriormente, la presente investigación se vinculó al proyecto madre “*La Estrategia Antirumores 3.0*” (EAR) ejecutado por el grupo de Investigación (Población y Desarrollo Local Sustentable) PYDLOS, lo cual hizo posible generar conocimiento y lograr la participación activa de varias lideresas, líderes y demás agentes sociales con la finalidad de contrarrestar la discriminación, prejuicios y estereotipos que las personas locales pueden tener con respecto a las mujeres inmigrantes de nacionalidad venezolana en diferentes ámbitos, siendo uno de ellos en el laboral. Para lograr lo establecido, se aplicaron talleres informativos o capacitaciones en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca hacia los actores mencionados.

### **Selección de los Casos de Estudio**

Los casos de estudio se seleccionaron previamente en el proyecto madre “*La Estrategia Antirumores 3.0*” (EAR) al cual se adhiere la presente investigación. La selección se basó en conversaciones con las organizaciones internacionales no gubernamentales que trabajan para la población en situación de movilidad humana, las cuales encontraron en Sinincay y Totoracocha concentración residencial y laboral de población de origen venezolano, así como

casos de discriminación. Entre otros criterios prácticos para la ejecución de esta investigación, se tomaron en cuenta aspectos como los costos, la distancia y la accesibilidad.

### **Recolección de Información**

Para cumplir con los objetivos de este proyecto, se procedió al levantamiento y recolección de información, para ello, se han empleado las siguientes estrategias cualitativas que responden a los diseños metodológicos señalados.

#### ***Observación No Participante***

Inicialmente se llevó a cabo un sondeo mediante transectos en los dos casos de estudio previamente seleccionados: Sinincay y Totoracocha de la ciudad de Cuenca, para esta actividad se aplicó la técnica de investigación de observación no participante. En palabras de Campos y Lule (2012) la observación no participante es realizada por investigadores que no intervienen en los hechos que experimentan las y los participantes, es decir, las y los investigadores mantienen un rol netamente de espectadores y se limitan a realizar notas requeridas para lograr los objetivos de la investigación.

La observación no participante permitió recolectar datos sobre la ubicación de las y los representantes barriales, así como también de administrativos de Sinincay y Totoracocha, quienes posteriormente nos dieron información sobre cómo está organizada la parroquia y los lugares en los que se sitúan las personas inmigrantes venezolanas. Luego de tener estos puntos de referencia, pudimos localizar y hablar con algunas mujeres venezolanas con quienes generamos un primer acercamiento para explicar el objetivo de este proyecto de investigación y registrar sus contactos (teléfono y correo electrónico) y los lugares de sus residencias.

En la tabla 2 se presenta la división territorial, así como el número de observaciones no participantes llevadas a cabo en las zonas de Totoracocha y Sinincay por ciudadelas o por barrios:

**Tabla 2.** Distribución de las observaciones no participantes por ciudadelas o barrios

| Observaciones  | Ciudadelas o Barrios   |
|--|--|
| 19 observaciones no participantes en la parroquia urbana Totoracocha | UNE; González Suárez; Pedro Córdoba; Los Alpes; Altiplano; Riveras del Tomebamba; La Central Telefónica; Banco de la Vivienda; Sector Totoracocha; Velódromo; Huagra Uma; El |

Dorado; San José; San Blas; Los Gonzales; San Pablo; Eugenio Espejo; El Condor; San Vicente.

|   |   |
|---|---|
| 6 observaciones no participantes en la parroquia rural Sinincay | Centro de Sinincay; Carmen de Sinincay; San José; María Auxiliadora; Chictarrumi; Cruz Calle. |
| 25 observaciones  | <b>Total de observaciones</b>   |

Se recalca que la observación no participante permitió validar y obtener los contactos telefónicos de lideresas y líderes barriales que posteriormente fueron convocados al proceso de formación del proyecto madre “*La Estrategia Antirumores 3.0*” (EAR) en el que a la vez pudimos aplicar el diseño metodológico: investigación acción participativa. La observación no participante también hizo posible localizar y registrar algunos números telefónicos de mujeres inmigrantes venezolanas que luego se convirtieron en participantes de este proyecto de investigación brindando sus datos en entrevistas semiestructuradas. Para profundizar los ítems que guiaron las observaciones no participantes se puede visibilizar el Anexo A. Ficha de Observación No Participante.

#### **Análisis de Documentos Secundarios**

Por otro lado, se utilizaron fuentes secundarias de información tales como bancos de referencias, boletines y otros datos de segunda mano. Por ejemplo, mediante la revisión de la plataforma de la Universidad de Cuenca se identificó la publicación del evento “*Programa de capacitación en habilidades técnicas para la población en situación de movilidad humana*”, acto seguido se acudió al evento para identificar a las posibles participantes que tengan ciertas características las cuales se citan posteriormente.

Asimismo, se acudió a la fundación HIAS para obtener información vinculada a esta investigación. La fundación expresó información sobre los casos más comunes que se presentan entre la población en situación de movilidad humana con respecto al ámbito laboral, además nos presentaron las directrices que suelen llevar a cabo para actuar en temas de inclusión económica y social, explicando los servicios y asesorías que brindan en la esfera laboral.

Por su parte, el Grupo de investigación Población y Desarrollo Local Sustentable -PYDLOS- de la Universidad de Cuenca nos facilitó contactos de mujeres inmigrantes que participaron en etapas anteriores del proyecto madre “*La Estrategia Antirumores*” con las que se solicitó su disposición para ser parte de este estudio. El grupo mencionado también proporcionó informes detallados de su investigación, los cuales enriquecieron el estudio en curso.

Igualmente se acudió a la Fundación Mensajeros de la Paz, quienes corroboraron la información sobre la ubicación de los asentamientos residenciales de la población en situación de movilidad humana en Totoracocha y Sinincay, ubicaciones que habían sido indicadas previamente por los responsables del proyecto madre “*La Estrategia Antirumores*”. Al recurrir a dicha fundación, nos brindaron información preliminar sobre cómo podríamos adentrarnos a las residencias donde se ubica la población venezolana en Sinincay. Es importante mencionar que esta fundación estaba llevando a cabo visitas para aplicar encuestas socioeconómicas a familias venezolanas asentadas en Totoracocha a las cuales acompañamos con el objetivo de recoger contactos de posibles participantes.

### ***Entrevistas Semiestructuradas***

La entrevista es una técnica de investigación que puede definirse como una conversación entre personas con la finalidad de intercambiar y generar información. En este proyecto de investigación, se usaron entrevistas semiestructuradas, para ello se construyó una guía flexible de preguntas con la cual se dirigió la conversación y a la vez permitió agregar preguntas que profundizaron la temática (Hernández et al., 2014).

Previo a la construcción del guión para la entrevista semiestructurada, fue indispensable primero abordar el marco teórico porque permitió que posteriormente se realice la *operativización de categorías* determinando así las categorías, subcategorías e ítems que facilitaron la construcción de la guía de entrevista semiestructurada misma que se puede examinar a detalle en el Anexo B. Guía de Entrevista Semiestructurada.

Para la primera validación de la guía de entrevista, se realizaron dos pruebas piloto a mujeres venezolanas en situación de movilidad humana que trabajan o han trabajado en Cuenca. Luego, se realizaron los respectivos ajustes para ejecutar una tercera prueba piloto a partir de la cual se hicieron los cambios finales de la guía de entrevista semiestructurada decisiva.

Para seleccionar a las participantes de las entrevistas, se empleó el muestreo no probabilístico conocido como bola de nieve o muestras en cadena. Para Hernández et al. (2014) mediante este muestreo la investigadora o investigador parten de identificar a la primera persona que compondrá la muestra, a quien además se le pregunta si conoce a otras personas con ciertos requisitos y que puedan aportar al estudio.

En la investigación cualitativa, la muestra se entiende como un subgrupo de la población del cuál se busca recopilar información y aunque el tamaño de la muestra no suele definirse previamente, en esta investigación se perfiló cubrir inicialmente 14 entrevistas, sin embargo,

la muestra final cubrió un total de 18 entrevistas semiestructuradas a mujeres inmigrantes venezolanas, cumpliéndose así con la saturación de categorías (Neuman, 2009, como se citó en Hernández et al., 2014, p. 385).

Por otro lado, la población puede entenderse como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández et al., 2014, p. 174). En este sentido, para esta investigación se consideró como población a las mujeres inmigrantes venezolanas que viven o laboran en las parroquias Sinincay y Totoracocha y que además cumplan con las siguientes especificaciones:

- Mujeres en situación de movilidad humana de nacionalidad venezolana.
- Que tengan más de 18 años de edad.
- Pertenecientes a las parroquias Sinincay y Totoracocha (que residan o laboren en estas parroquias).
- Y que se han insertado o han intentado insertarse en el mercado laboral de Cuenca en el año 2022.

En la tabla 3, se expone la distribución por casos de estudio de las inmigrantes venezolanas que participaron en las entrevistas:

**Tabla 3.** Distribución de entrevistas semiestructuradas por caso de estudio

| Distribución de entrevistas por zona              | Cantidad de entrevistas por grupo etario |
|---|--|
| 11 entrevistas en la parroquia urbana Totoracocha | Grupo etario de 18 a 36 años 6           |
|   | Grupo etario de 37 a 55 años 4           |
|   | Grupo etario de 56 y más años 1          |
|   | Grupo etario de 18 a 36 años 4           |
| 7 entrevistas en la parroquia rural Sinincay      | Grupo etario de 37 a 55 años 3           |
|   | Grupo etario de 56 y más años 0          |
| 18  | <b>Total de entrevistas</b>              |

Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 30 minutos hasta 1 hora y fueron grabadas con la herramienta de grabación de los celulares, las mismas fueron realizadas presencialmente salvo una que se realizó mediante la plataforma digital Zoom debido a que la entrevistada se encontraba en un viaje por trabajo. Mediante las entrevistas, se buscó

obtener información desde una perspectiva de género sobre el proceso migratorio, las experiencias de la inserción en el mercado laboral cuencano y las condiciones laborales experimentadas por las mujeres venezolanas en situación de movilidad humana que participaron en esta investigación, además se les pidió una recomendación acerca de qué creen que mejoraría su empleabilidad.

A continuación, en la tabla 4 se describe a la muestra participante de cada una de las entrevistas semiestructuradas, para referirnos a sus nombres se usaron seudónimos en inglés con el fin de precautelar su identidad.

**Tabla 4.** Datos sociodemográficos de las participantes

| Seudónimo | Parroquia   | Edad | Estado civil | Hijos | Instrucción  | Oficio              | Venezuela |
|-----------|-------------|------|--------------|-------|--------------|---------------------|-----------|
| Celia     | Totoracocha | 66   | Viuda        | 3     | Superior     | No trabajaba        |           |
| Grace     | Totoracocha | 39   | Casada       | 3     | Superior     | Campo               |           |
| Helen     | Sinincay    | 38   | U. libre     | 2     | Superior     | Rel_Industriales    |           |
| Emma      | Totoracocha | 41   | U. libre     | 3     | Bachillerato | Manicurista         |           |
| Amber     | Totoracocha | 23   | Soltera      | 1     | Bachillerato | Atención al cliente |           |
| Judy      | Sinincay    | 30   | U. libre     | 2     | Bachillerato | No trabajaba        |           |
| Lily      | Totoracocha | 30   | Soltera      | 2     | Bachillerato | No trabajaba        |           |
| Zoe       | Totoracocha | 21   | Soltera      | 0     | Bachillerato | Estudiaba           |           |
| Mary      | Sinincay    | 42   | Soltera      | 1     | Superior     | Estilista           |           |
| Kate      | Sinincay    | 34   | U. libre     | 2     | Bachillerato | Comerciante         |           |
| Tessa     | Sinincay    | 30   | Soltera      | 0     | Superior     | Gastr_Hotelería     |           |
| Danna     | Sinincay    | 39   | Casada       | 3     | Superior     | Contaduría Pública  |           |
| Gia       | Totoracocha | 49   | Soltera      | 3     | Superior     | Oficina_transporte  |           |
| Joy       | Totoracocha | 21   | U. libre     | 1     | Superior     | Empaquetar_maní     |           |
| Margot    | Totoracocha | 45   | U. libre     | 4     | Bachillerato | Comerciante         |           |
| Alice     | Totoracocha | 20   | U. libre     | 1     | Bachillerato | Comerciante         |           |
| Sasha     | Totoracocha | 25   | U. libre     | 1     | Superior     | Estadística_salud   |           |
| Charlotte | Sinincay    | 32   | U. libre     | 2     | Superior     | Rel_Industriales    |           |

Se destaca que el rango de edad de las participantes comprende entre los 29 hasta los 38 años de edad y que 10 de las 18 entrevistadas tienen estudios superiores sea universitario o

técnico, mientras que, 8 entrevistadas culminaron sus estudios en Bachillerato. En cuanto al estado civil la mitad de entrevistadas se encuentran en unión libre, dos están casadas, seis están solteras y una mujer es viuda.

Ahora, antes de aplicar las entrevistas se entregó a cada una de las participantes una ficha sociodemográfica para recolectar información sobre la ciudad de origen, edad, nivel de instrucción, profesión u oficio en su país, actividad laboral actual, estado civil, tenencia de hijos y sus edades, ingresos percibidos por mes, si tiene o no personas a su cargo, orientación sexual, identificación étnica, jefatura del hogar, participación en el Registro Migratorio 2022, el tiempo que vive en Cuenca y con quien vive, y su información de contacto. En total se recolectaron 18 fichas sociodemográficas las cuales tuvieron en promedio una duración de 10 minutos, para mayor examinación se puede apreciar esta ficha en el Anexo C. Ficha Sociodemográfica. A la par se les explicó y se les entregó el consentimiento informado antes de comenzar con las entrevistas, los cuales fueron firmados por las entrevistadas y por las investigadoras, para mayor detalle se puede revisar el Anexo D. Consentimiento Informado.

En este apartado también es importante señalar algunas dificultades que se han presentado al momento de ejecutar las entrevistas. Por ejemplo, en las entrevistas dirigidas a las mujeres inmigrantes, la accesibilidad fue un elemento que complicó su localización de manera inmediata debido a que la población en situación de movilidad humana es muy móvil geográficamente, por lo que, en ciertos casos al momento de contactarlas en sus lugares de trabajo o de residencia, ya no se las encontraba. Como se mencionó esta última limitación complicó la ubicación sobre todo de las participantes localizadas inicialmente en la parroquia rural Sinincay quienes nos advirtieron de su movilización hacia otras zonas más activas laboralmente, por tal razón, existe una diferencia entre la cantidad de entrevistas aplicadas en Totoracocha y las entrevistas aplicadas en Sinincay.

De igual manera, en la primera etapa cuando se recolectó los contactos de las participantes se les explicó la confidencialidad y anonimato de sus datos e información, sin embargo, al momento de contactarlas para hacerles la entrevista fue común que algunas de las mujeres que en un inicio aceptaron ser parte de la muestra, se negaran a participar en la entrevista puesto que temían a que su información pueda generar algún tipo de represalias en su contra.

Asimismo, al inicio del estudio se tenía estimado realizar entrevistas semiestructuradas a las empleadoras y empleadores de las mujeres inmigrantes venezolanas con respecto a las condiciones laborales y los factores para su inserción laboral, no obstante, este estudio no se

pudo complementar con estas entrevistas por motivo de difícil asequibilidad, es decir, se negaban a brindar información sobre las personas que emplean.

### ***Entrevistas Semiestructuradas a Actores Clave***

Otra de las técnicas cualitativas que se planteó utilizar en este estudio para recopilar información fue un grupo focal o de discusión con al menos 1 representante de cada organización que se ha vinculado con temas de población en situación de movilidad humana porque se buscaba validar, profundizar y complementar la información que surgió mediante las entrevistas realizadas. No obstante, se presentó una dificultad para emplear esta técnica al momento de coordinar la disponibilidad de tiempos de las y los representantes de dichas organizaciones.

Como alternativa frente a la limitación señalada, se emplearon visitas informativas o de tipo entrevista unipersonal a varias organizaciones sin fines de lucro que trabajan para personas en situación de movilidad humana entre las que se menciona a: la Casa del Migrante, Mensajeros de la Paz, Fundación Grace y el HIAS. Estas visitas tuvieron como propósito validar la información recopilada y complementarla con los procedimientos o formas de asistencia por parte de estas organizaciones para integrar laboralmente a las mujeres en situación de movilidad humana, para ello, se requirió desarrollar una guía de entrevista semiestructurada que permitió levantar la información necesaria, esta guía se puede revisar en el siguiente Anexo E. Guía de Entrevista Semiestructurada a Actores Clave.

### **Procedimiento para el Análisis de los Datos**

En este apartado se mencionan las estrategias empleadas para analizar los datos recolectados y posteriormente generar los resultados. En primera instancia, se empezó por construir el marco teórico de referencia con información vinculada a la inserción laboral de mujeres inmigrantes, así como las condiciones laborales. Este paso también hizo posible relacionar la observación no participante con las definiciones referidas en la teoría identificada.

Luego de la construcción del marco teórico fue posible realizar la operativización de variables, para una revisión más detallada se puede observar el Anexo F. Operativización de Categorías, en la cual las categorías, subcategorías e ítems hicieron posible estructurar las guías de entrevistas semiestructuradas.

La información obtenida de las entrevistas fue procesada mediante el análisis temático, el cual puede definirse como un método de análisis cualitativo que hace posible identificar,

organizar y analizar a detalle patrones o temas que parten de una lectura profunda sobre la información recolectada y que permiten inferir en resultados que favorezcan a una adecuada interpretación del fenómeno a investigar (Braun y Clarke, 2006). Asimismo, el análisis temático como opción para analizar datos permite que la información a procesar ocurra de manera rigurosa y sistemática mientras se tiene presente la subjetividad de las participantes con la finalidad de comprender el fenómeno de investigación (Mieles et al., 2012).

Para cumplir con el análisis temático, se siguió la guía de análisis cualitativo que propone la Universidad de Lovaina (QUAGOL), misma que permitió enriquecer la información. Dierckx et al. (2011) explican que la guía consta de dos partes y cada parte tiene cinco etapas. Antes de desarrollar las etapas, es necesario señalar que las transcripciones de las entrevistas semiestructuradas se realizaron tal y como lo expresaron las y los participantes.

#### ***Preparación Exhaustiva del Proceso de Codificación***

1. Una vez transcritos los datos de las entrevistadas y de los actores clave, en material físico se hizo una relectura y se subrayó el material con la finalidad de conservar la esencia de las experiencias relatadas.
2. Se elaboró un informe narrativo que vinculaba lo expresado en las entrevistas con relación a las preguntas de esta investigación.
3. La información de las participantes se reemplazó por conceptos que son relevantes para esta investigación generando como resultado un esquema conceptual (este proceso fue elaborado en papelógrafo).
4. Las entrevistas se volvieron a releer, esta vez teniendo presente el esquema conceptual del papelógrafo que se hizo en la etapa anterior. La información que surgía respondía a las preguntas de investigación.
5. Se hizo un análisis dentro de cada entrevista y entre entrevistas, su comparación posibilitó identificar nociones comunes y diferentes expresadas por las participantes y facilitaron el desarrollo de ideas que posteriormente se identificaron como memos.

#### ***Proceso de Codificación***

1. Basándose en el esquema conceptual, se elaboró y enumeró una lista general de todos los códigos y sus conceptos, los cuales pasaron por un análisis crítico de las investigadoras para determinar su aptitud.
2. Posteriormente se ingresó al software ATLAS. ti 9 las entrevistas y los códigos, estos últimos fueron ingresados con su conceptualización y caracterización en memos. Las citas de las entrevistas fueron identificadas y relacionadas con alguno de los códigos.

3. Posteriormente todas las citas que se clasificaron dentro de cada código, fueron analizadas varias veces para determinar si encajaban con su concepto relacionado. A partir de ello unos códigos se fusionaron y también surgieron subcódigos concretos.
4. Luego, se organizó y agrupó los códigos generales a medida que respondan a cada una de las preguntas de investigación, así mismo se revisó y ordenó las citas de cada subcódigo para asegurar que estas respondan a sus respectivos códigos de manera que abarquen todas las experiencias contadas por las entrevistadas.
5. Finalmente se generó un informe de hallazgos que dan respuesta a cada pregunta de investigación. Se notó conexiones entre los códigos, así como entre subcódigos.

El análisis de los hallazgos se realizó en cada caso de estudio por separado, luego se realizó una comparación entre los resultados de los dos casos de estudio para poder identificar si existieron diferencias o elementos en común en cuanto a los factores y condiciones laborales.

Es importante señalar que, para garantizar la calidad científica en esta investigación, se utilizó la triangulación de métodos que en palabras de Okuda y Gómez (2005) permite validar y profundizar la información obtenida por medio de varias estrategias utilizadas para estudiar un fenómeno. Para ello la observación no participante, las entrevistas semiestructuradas aplicadas a las participantes y a actores clave de diferentes organizaciones y los documentos secundarios, permitieron complementar, comprobar y comparar la información.

### Criterios Éticos

Para este estudio se consideraron los siguientes criterios éticos. Las mujeres entrevistadas fueron informadas sobre la temática, los objetivos y los procedimientos de la investigación. Su participación activa se dio de manera libre y voluntaria. Cada una de ellas firmó un consentimiento informado en el que se explicó el proceso de la entrevista, la garantía de confidencialidad de su identidad e información brindada y su procesamiento. Se recalcó que la recopilación de sus datos tenía fines netamente académicos y además se propuso la devolución de la información a las mujeres que participaron.

### Resultados

Esta investigación tuvo como objetivo general: analizar los factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022. Para lograr este objetivo se analizaron las experiencias, percepciones y vivencias de las participantes en torno a su inserción en el mercado laboral cuencano, sus condiciones de trabajo y la influencia entre su situación de

movilidad humana y su inserción laboral. En este apartado se presentan los resultados de estos análisis mismos que han sido organizados en cuatro secciones. En primer lugar, se caracteriza a los dos casos de estudio. En la segunda sección, se exponen los hallazgos en común y diferentes entre los dos casos de estudio, se muestran los factores que influyen en la inserción laboral de las participantes, las condiciones laborales y el vínculo que existe entre la situación de movilidad humana y la inserción laboral, además se expone una cita representativa para cada uno de estos puntos por cada parroquia. Posteriormente, se indican los resultados obtenidos de los talleres informativos en los que se aplicó la IAP (Investigación Acción Participativa). Para finalizar, en la cuarta sección se muestran los resultados adquiridos de las visitas informativas realizadas a las organizaciones HIAS y ACNUR.

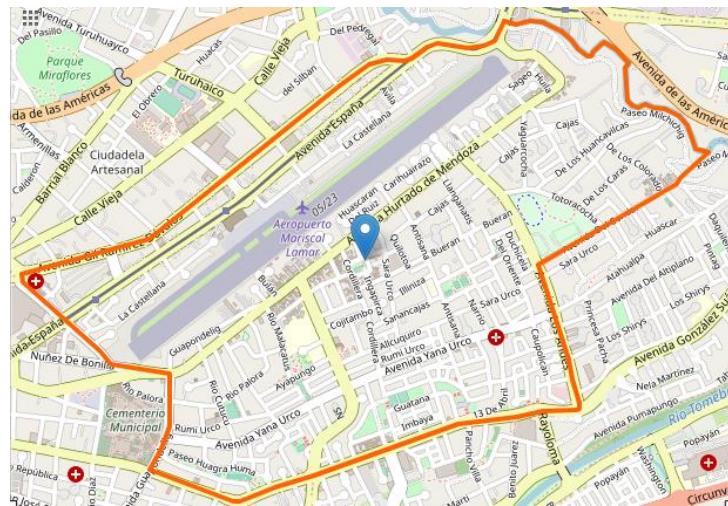
### **Caracterización de los Casos de Estudio**

En la presente sección se exponen las características que permiten describir los casos de estudio, es decir, por un lado, se presentan las particularidades de la parroquia urbana Totoracocha y por otro, se indican las características propias de la parroquia rural Sinincay.

#### ***Caracterización del Caso de Estudio Totoracocha***

A continuación, se detallan las características principales de la parroquia urbana Totoracocha representada en la Figura 2:

**Figura 2. Caracterización de la parroquia Totoracocha**



*Nota.* El gráfico representa la ubicación geográfica de la parroquia urbana Totoracocha. Elaboración propia de las autoras con Open StreetMap.

Totoracocha es una parroquia urbana ubicada en Cuenca. En la Ordenanza de División de las Parroquias Urbanas de la Ciudad de Cuenca de 1982 se detalla la limitación geográfica de esta parroquia la cual parte con la intersección de la Avenida Sebastián de Benalcázar y la Avenida Gil Ramírez Dávalos; por el este con la quebrada de Milchichig hasta la Avenida del Cóndor; desde este punto en dirección sur hasta la intersección de la Avenida González Suárez, se sigue la vereda norte de esta avenida hasta la intersección de la vereda oriental de la Avenida Guapondelig; se sigue por esta avenida hasta la intersección con la vereda norte de la Avenida Sebastián de Benalcázar; y desde este sitio en dirección nor-oriental hasta empatar con la vereda sur de la Avenida Gil Ramírez Dávalos (GAD Municipal de Cuenca, 2023).

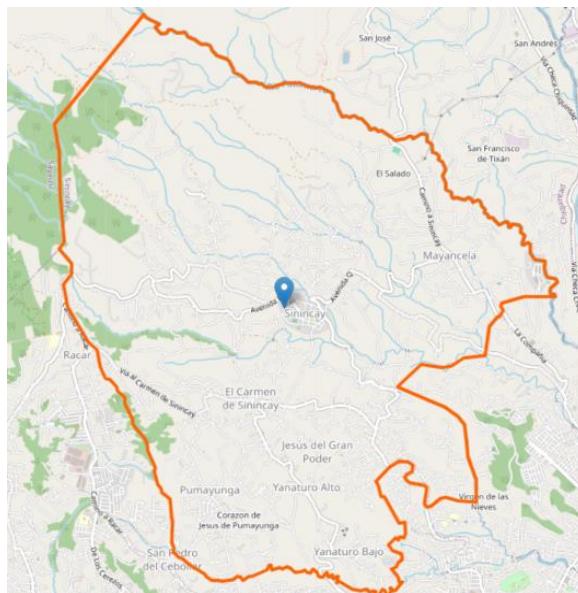
En la parroquia urbana Totoracocha se asientan cerca de 45.230 habitantes y se conforma por 27 ciudadelas, que son: 1. Riveras del Tomebamba; 2. Carlos Tosi; 3. Pedro Córdova; 4. El Dorado; 5. Playas de Totoracocha; 6. Ciudadela UNE; 7. González Suárez; 8. La Familia; 9. Las Retamas; 10. Luxemburgo; 11. Los Cirios; 12. La Merced; 13. Ciudadela Municipal; 14. Central Telefónica; 15. El Velódromo; 16. El Cóndor; 17. Eugenio Espejo; 18. Los Nogales; 19. La Paz; 20. Banco de la vivienda; 21. El Ahorro; 22. Mutualista Azuay; 23. Eloy Alfaro; 24. Empresa Eléctrica; 25. Huagrahuma; 26. Alpes; 27. Yaruquí. Por otro lado, el 28.68% de la población trabaja por cuenta propia, mientras que, el 71.32% trabaja de forma dependiente (PYDLOS, 2022).

Además, Totoracocha se caracteriza por las funciones esenciales que se llevan a cabo en la parroquia, tales como: la industria manufacturera, el comercio, los servicios, etc. Así también, se resalta que es una zona altamente comercial con gran movimiento económico en el que se encuentran centros comerciales, entidades bancarias, restaurantes, latonerías, farmacias y muchos otros negocios que han causado el crecimiento notable de esta parroquia. A lo señalado se suma: la presencia de varias instituciones educativas que funcionan desde niveles de básica hasta bachillerato, un dispensario médico completo, un polideportivo, la Central Telefónica, el CEAR (El Centro de Entrenamiento para el Alto Rendimiento), una feria que funciona los días viernes, y sus principales avenidas: Gonzales Suárez, Paseo de los Cañaris, Los Andes, Guapondelig, Hurtado de Mendoza y Yanahurco son de gran afluencia vehicular (Reinoso, 2010).

### ***Caracterización del Caso de Estudio Sinincay***

A continuación, se exponen las principales características de la parroquia rural Sinincay la cual se encuentra representada en la Figura 3:

Figura 3. Caracterización de la parroquia Sinincay



Nota. El gráfico representa la ubicación geográfica de la parroquia rural Sinincay. Elaboración propia de las autoras con Open StreetMap.

Según el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Parroquial de Sinincay (2020), la parroquia se ubica al noroeste del cantón Cuenca y es una de las 21 parroquias rurales de esta ciudad con mayor crecimiento. Sinincay limita al Norte con la parroquia Chiquintad; al Sur con las parroquias Bellavista y El Vecino; al Este con la parroquia Hermano Miguel y al Oeste con la parroquia Sayausí. Sinincay tiene cerca de 15 859 habitantes y está compuesta mayormente por mujeres quienes representan el 54,1% de esta población, mientras que, los hombres representan el 45,9% de la misma.

La parroquia Sinincay está distribuida en 40 comunidades delimitadas y 3 áreas clasificadas como áreas no levantadas, estas comunidades son: 1. 24 de Mayo; 2. Alisos- La Dolorosa; 3. Área no levantada\_1; 4. Área no levantada\_2; 5. Área no levantada\_3; 6. Bellavista; 7. Centro Parroquial; 8. Chamana; 9. Chico Patamarca; 10. Chictarrumi; 11. Cochas; 12. Corazón de Jesús; 13. Cruce al Carmen; 14. Cruz Calle; 15. Daniel Duran; 16. El Carmen; 17. El Chorro; 18. El Salado; 19. Galuay; 20. Jesús del Gran Poder; 21. La Merced; 22. La Victoria; 23. Los Andes; 24. María Auxiliadora; 25. Mayancela; 26. Nuevos Horizontes; 27. Pampa de Rosas; 28. Pan de Azúcar; 29. Patamarcachico; 30. Perlas Pamba; 31. Playas del Carmen; 32. Pumayunga; 33. Pumayunga Alto; 34. Racar; 35. Rosas Loma; 36. San José de Balzay; 37. San José del Carmen; 38. San Luis de las Lajas; 39. San Vicente; 40. Santa Isabel; 41. Sigcho; 42. Tres Cruces; 43. Yanaturo (PDOT de la parroquia Sinincay, 2020).

Sinincay se caracteriza por una fuerte identidad cultural, por las habilidades artesanales y aunque en menor medida, por las actividades agrícolas, así también la fabricación de ladrillos y tejas la convierte en la principal fuente parroquial de estos materiales para suministro del cantón Cuenca. Ahora, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda elaborado por el INEC en el 2010, la PEA (Población Económicamente Activa) de Sinincay está en mayor medida ubicada en la industria manufacturera y representa el 40,15%; la segunda actividad económica más importante es el comercio al por mayor y menor con el 12,62%; le sigue la construcción representando el 12,25%; y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con el 10.09%. Adicionalmente, se recalca que pese a ser una parroquia rural, existe una alta tendencia hacia la ocupación urbana (PDOT de la parroquia Sinincay, 2020).

### **Resultados de los Casos de Estudio: Totoracocha y Sinincay**

En la presente sección, se indican los resultados obtenidos por medio de las entrevistas semiestructuradas aplicadas en los dos casos de estudio. Los resultados responden a los factores que influyen en la inserción laboral de las participantes, sus condiciones laborales y la relación que guarda su situación de movilidad humana con la inserción laboral. Se recalca que para referirse a los hallazgos de la parroquia urbana Totoracocha se utiliza la abreviatura TT, mientras que para referirse a los hallazgos de la parroquia rural Sinincay se utiliza la abreviatura SY.

#### ***Factores que Influyen en la Inserción Laboral***

En esta sección se aborda la dimensión de inserción laboral en las parroquias de Sinincay y Totoracocha en Cuenca de las mujeres inmigrantes venezolanas que participaron en la investigación, para ello se desarrolla cuatro elementos: el primer elemento refiere a los factores personales. Por consiguiente, se desarrollan los factores sociofamiliares. El tercer elemento trata sobre los factores culturales. Finalmente, se exponen los factores externos. Como se verá, todos los elementos mencionados influyen en mayor o en menor medida en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas.

**Factores Personales.** Estos factores se relacionan con características de la identidad propia de cada participante e inciden de manera directa en su empleabilidad, entre estos factores están: las características sociodemográficas; cualidades; competencias o habilidades; la salud; la movilidad geográfica y los mecanismos para la inserción laboral. A continuación, se exponen los resultados de cada una de ellas:

**Características Sociodemográficas.** Desde la narrativa de las entrevistadas, se identifica que una de las principales características sociodemográficas que más ha influido y

de manera negativa en sus procesos de inserción laboral ha sido su *nacionalidad*. En los dos casos de estudio la mayoría de las participantes coinciden en haber vivido similares experiencias al momento de buscar trabajo, explican que las personas empleadoras limitan su inserción laboral al mostrar rechazo por su nacionalidad venezolana, lo cual se relaciona con estereotipos y prejuicios que se exponen más adelante. “Cuando entregaba la hoja de vida me decían — ¡No, porque ahorita los venezolanos están robando! —. Solamente respiraba y me iba para otro lado y colocaba la carpeta” (Kate, 34 años, SY). Así también en el otro caso de estudio: “(...) Le dije —Señora no quiero que me regale, yo quiero trabajar y usted me dice cuánto me paga y yo lo acepto—. Y ella encantada de que yo trabajé, pero luego cuando habló con las hijas, la señora no encontraba cómo decirme que sus hijas no querían que trabaje con ellas, porque soy venezolana y sí, es muy triste” (Celia, 66 años, TT).

Asimismo, se menciona la *condición migratoria* relacionada con la nacionalidad que es otra característica sociodemográfica que ha representado un límite para la inserción laboral de las participantes. En los dos casos de estudio, las mujeres mencionan que para insertarse laboralmente las y los empleadores suelen pedir varios documentos que demuestren su condición migratoria regularizada en el país, y al no contar con estos requisitos a la mayoría de las participantes se les ha complicado conseguir un trabajo. Como se ve reflejado en sus repertorios: “Yo iba a buscar trabajo y la mayoría de gente me decía que no, porque yo no tenía papeles de regular y de todos el único que me dio la oportunidad de trabajar fue mi actual jefe” (Zoe, 21 años, TT). “En la esquina hay una bodega y necesitaban a alguien para atender, entonces pregunté, pero como soy venezolana me pidieron varios papeles, desde la visa, antecedentes penales, cédula ecuatoriana, referencias personales y ¡una cantidad de papeles que no tenía!” (Judy, 30 años, SY).

En cuanto a la característica sociodemográfica de *nivel educativo*, tanto en la parroquia Sinincay como en la parroquia Totoracocha, existen 5 participantes que cuentan con educación superior, sea universitaria o técnica. Sin embargo, 2 participantes de Sinincay y 5 participantes de Totoracocha, comentan que su nivel educativo no es un limitante sino el estado de sus documentos debido a que al no traer sus títulos apostillados se les ha negado la oportunidad de desenvolverse en alguna área acorde con su especialidad profesional. “Allá me gradué de Contadora Pública y por no tener la posibilidad de traer mi título apostillado, lamentablemente aquí no me permiten ejercer” (Grace, 39 años, TT). En el otro caso: “(...) No podía entrar a ese trabajo dentro de Relaciones Industriales porque primero no tenía todos los papeles y segundo no traigo mi título apostillado, entonces fue difícil” (Charlotte, 32 años, SY).

Con respecto a la *experiencia laboral* en la ciudad de Cuenca, se encontró que solamente tres participantes de la parroquia Sinincay que contaban con algunos documentos de identidad han podido ejercer medianamente su profesión en las siguientes áreas: Auxiliar de administración; Administración de una academia de gimnasia y Contabilidad de empresas internacionales mediante teletrabajo. Lo mencionado se refleja: “Cuando obtuve mi primera visa y ciertos papeles, comencé a trabajar como asistente administrativa en una empresa que está en el Parque Industrial” (Mary, 42 años, SY). No obstante, en el caso de Totoracocha no se evidencia que alguna participante haya tenido la oportunidad de tener experiencia laboral en un trabajo relacionado con su preparación profesional.

Asimismo, 5 entrevistadas de Sinincay y 6 de Totoracocha han participado en *cursos o capacitaciones* ofertados en Cuenca. Desde sus perspectivas, las capacitaciones permiten desarrollar sus destrezas y competencias en ciertos temas y oficios específicos para así tener mayores oportunidades laborales o desarrollar de mejor manera las actividades laborales que ya realizan. Añaden que estos cursos se vinculan al emprendimiento, marketing, negocios, finanzas, repostería, construcción y habilidades textiles como la arpillera o habilidades técnicas como el manejo estético de cabello, uñas, etc. Ejemplo: “La arpillera es hacer cuadros sobre tela, la aprendí mediante Tania García, una artista quiteña, vino por medio de la OIM y fuimos principiantes. Fue una experiencia gratificante porque aprendí y en ocasiones trabajo haciendo cuadros para organizaciones internacionales” (Grace, 39 años, TT). “Salí beneficiada por la OIM a través de la Fundación Acción Solidaria, nos dieron 2 meses de capacitación sobre ideas y planes de negocios, marketing y finanzas, eso me ayudó a mejorar mi emprendimiento repostero” (Tessa, 30 años, SY).

En lo que respecta a la *edad* en el caso de estudio Sinincay algunas participantes señalan que tuvieron inconvenientes al momento de conseguir trabajo, puesto que, preferían contratar a mujeres más jóvenes. En contraste, en el caso de estudio Totoracocha las participantes no han experimentado dificultades en torno a esta característica. “En la parte laboral sí he tenido dificultades, lo principal que exigen es que sea ecuatoriana, pero en ciertos trabajos mi edad también me ha impedido porque buscan más jóvenes” (Helen, 38 años, SY). Por el contrario, “Gracias a Dios en ninguna ocasión me han discriminado por mi edad, en ese sentido sí he tenido suerte” (Celia, 66 años, TT).

**Cualidades.** En los dos casos de estudio pocas participantes mencionan este factor como un requisito obligatorio por parte de empleadoras y empleadores para ser contratadas. “Si quieres conseguir un trabajo tienes que quedar bien, te piden que seas puntual, correcta y siempre debes tratar de colaborar en lo que ellos necesiten” (Celia, 66 años, TT). “Cuando

me pusieron a prueba, vi que te evalúan si tienes cualidades sociables para las ventas" (Danna, 39 años, SY).

**Competencias o Habilidades.** Varias participantes en los dos casos de estudio mencionan tener alguna o algunas competencias o habilidades que favorecieron su vinculación al ámbito laboral tanto en trabajos bajo relación de dependencia o en sus propios emprendimientos. De manera general, una de las habilidades principales que comparten en común tiene que ver con *la preparación de alimentos, bebidas y repostería*. "El producto estrella de mi emprendimiento son las tortas temáticas como las de: Spider-man, Pikachu, Mickey, esa es mi demanda" (Tessa, 30, SY). En el otro caso: "La sección de bebidas es más complicada y no todos van ahí, pero a los que sí podemos preparar nos mandan allá, por ejemplo, yo estoy ahí y me encargo de los cafés, cocteles, jugos, cervezas, vinos, todo eso" (Zoe, 21 años, TT).

*La atención al cliente* es otra competencia que se repite en mayor medida en los dos casos de estudio. En esta línea, las entrevistadas recalcan que tener esta habilidad les permite relacionarse de mejor manera con las y los clientes. "Mucha gente me conocía porque trabajaba en la tienda y cuando me retiré me decían — ¡No, ya no está la venezolana! —. La dueña no les atendía bien como yo lo hacía, incluso les gritaba a los clientes" (Charlotte, 32 años, SY). "(...) Por ejemplo, cuando vienen a comprar un hot dog y sale mi suegra, los clientes le dicen que prefieren que salga yo misma por la atención que yo les brindo" (Joy, 21 años, TT).

Entre *otras competencias* mencionadas en los dos casos de estudio que contribuyen en el rendimiento de las actividades laborales está: la organización y planificación; la decoración de eventos; habilidades técnicas de belleza; resolución de problemas y habilidades artísticas como las manualidades y la arpillería. "Para la confirmación de su hija yo le ayude en las decoraciones, hice las tarjetas de invitación y le peine a la niña porque me gusta la peluquería, pero no me reconoció" (Charlotte, 32 años, SY). "La repostería y la costura aprendí viendo de mi abuela y la decoración la aprendí de mi mamá, en cambio lo de las uñas iba practicando poco a poco con mi prima que ya sabe" (Alice, 20 años, TT).

**Salud.** La *salud* es otro de los factores personales que influye en la inserción laboral. Algunas de las entrevistadas mencionan que el no contar con un buen estado de salud físico limita el desarrollo eficaz para realizar ciertas actividades laborales. Así lo relatan: "Hace tiempo me caí en Venezuela y me lastimé el brazo, entonces no puedo hacer mucha fuerza porque se me inflama y en el hospital me dicen que me pueden filtrar, pero que después voy

a depender de eso" (Gia, 49 años, TT). "A mí me sacaron la vesícula en el Hospital Moscoso y estuve 15 días en reposo, pero cuando salí, sí afectó mi ritmo de trabajo porque mi salud se deterioró" (Mary, 42 años, SY).

**Movilidad Geográfica.** Específicamente a dos participantes de Sinincay y a una de Totoracocha se les ha presentado la oportunidad de obtener un trabajo fuera de la ciudad viéndose así en la necesidad de desplazarse, sin embargo, en ocasiones consideran que este desplazamiento no es del todo favorable debido a que representa reajustes en sus actividades familiares. Lo mencionado se ve reflejado en sus repertorios: "Ahora estoy aquí en Guayaquil, pero es porque estoy reemplazando a una amiga que se fue de vacaciones y los clientes de ella como ya me conocen saben cómo trabajo" (Mary, 42 años, entrevista telemática, SY). "Me consiguieron un trabajo en Guayaquil y me aceptaron con la niña, pero como es en otra ciudad tenía que sacarle a la niña de la escuela y ponerla allá y eso implica mucho así que no acepte" (Lily, 30 años, TT).

**Mecanismos para la Inserción Laboral.** En los dos casos de estudio varias mujeres afirman que las *referencias de familiares* les permitieron insertarse laboralmente. Esto quiere decir, que estas redes personales que ocurren bajo la ayuda de familiares, permiten insertarse laboralmente por medio de una recomendación. "Todo empezó con mi hermana porque ella trabajaba vendiendo helados, entonces ella me recomendó y empecé a trabajar allí" (Alice, 20 años, TT). "Bueno a los 15 días que llegué a Cuenca conseguí trabajo, la verdad en ese caso no fue tan difícil porque mi hermano estaba aquí y me recomendó, entonces conseguí trabajo en un parque infantil" (Tessa, 30 años, SY).

Otra de las formas más comunes que ha caracterizado la incorporación en el espacio laboral de las mujeres entrevistadas son las *referencias de amigos*, quienes pueden representar el primer puente de conexión cuando no se tiene familiares en el país de destino. "He conseguido trabajo por contactos, a este trabajo llegué por una muchacha que trabajó aquí y conoce a una amiga que tenemos en común, entonces yo le comenté a mi amiga mi situación de desempleo y ella me recomendó" (Danna, 39 años, SY). "Tengo una amiga con la que me llevo bien, ella me trajo acá a los perniles para trabajar recomendada" (Amber, 23 años, TT).

Asimismo, en algunos casos, las participantes expresan que su incorporación al espacio laboral ha sido mediante *referencias de conocidos*, es decir no son ni familiares ni amigos. "Los primeros meses vivíamos con unas personas que nos recibieron, recuerdo que llegué un sábado y les pregunté — ¿Saben dónde puedo trabajar? —. Entonces me llevaron a una peluquería en el Monay Shopping donde comencé a trabajar" (Mary, 42 años, SY). "Empecé

a entregar volantes por medio de una muchacha venezolana no muy conocida que tiene un hijito en la escuela de mi niña, entonces ella le comentó a su esposo y me recomendaron” (Lily, 30 años, TT).

Entre otras formas de insertarse laboralmente que se han identificado en las entrevistas y que distan de las referencias de familiares, de amigos o de conocidos se relacionan con *medios formales* tales como cartas de recomendación de anteriores trabajos, convocatorias y hojas de vida. “En Cambridge sí me postulé, pero no me dejaron con el empleo porque pedían referencias y en mi trabajo anterior no me querían ayudar con una” (Tessa, 30 años, SY). “Vi una convocatoria en un cartel en el que solicitaban a una persona para manicurista entonces entré a preguntar y me dejaron trabajar allí” (Sasha, 25 años, TT).

Un hallazgo importante en ambos casos de estudio es que algunas participantes han desarrollado *diversas tácticas o estrategias para su incorporación en el mercado laboral*. Estas tácticas no solo han posibilitado la búsqueda de empleo, sino que también les ha permitido impulsar sus emprendimientos. Entre las principales estrategias están: el uso de las redes sociales; recorrer y preguntar en establecimientos y locales; y el manejo de los medios de comunicación. “Llegué a trabajar en ese hotel solo caminando, iba buscando, entraba y preguntaba si necesitaban personal y así yo encuentro trabajo” (Helen, 38 años, SY). “Tengo redes sociales y uso el WhatsApp más que todo para publicar y vender mis productos, entonces me manejo de esa manera” (Grace, 39 años, TT).

**Factores Sociofamiliares.** Los factores sociofamiliares son aquellos que guardan relación entre la vida familiar y laboral de las participantes, entre estos están: la situación económica; el transporte; la vivienda; la tenencia de hijos (sobre todo en edad preescolar); la pareja y las redes de cuidados sustitutivos.

**Situación Económica.** En los dos casos de estudio, se puede identificar a varias participantes que han recibido soporte económico de sus familiares o parejas ya establecidas en el Ecuador, se observa que este proceso ocurre de manera general en la parte inicial de su asentamiento en Cuenca o sucede cuando experimentan un lapso largo de búsqueda de trabajo. Así lo mencionan: “Conseguí trabajo como a los tres meses, hasta mientras mi hermana me ayudaba y corría con los gastos” (Alice, 20 años, TT). “Mi hermano me dice —Hermana esa plata ahorrada te sirve a tí para otra cosa, para otros gastos, mejor no arriendes ninguna habitación y vienes a vivir aquí conmigo mientras consigues algún trabajo—” (Helen, 38 años, SY).

Por otro lado, las entrevistadas en los dos casos de estudio concuerdan en que su difícil situación económica ha limitado la regularización de su condición migratoria, requisito que las personas que emplean suelen pedir para contratarlas. “Cuando llegué al parque infantil no me podía regularizar porque había que pagar \$250 y para mí era difícil, ¡caí en multa! Y tenía que pagar \$400, pero gracias a Dios pude salir con los dos trabajos que tuve” (Tessa, 30 años, SY). “Sé que en cualquier momento cuando consiga dinero podré sacar mis papeles y con mis papeles si Dios me lo permite sé que aquí podré conseguir un buen trabajo” (Joy, 21 años, TT).

**Transporte.** El transporte como medio para llegar al trabajo ha restringido la participación laboral de ciertas participantes quienes señalan que las ofertas de empleo al quedar a una distancia considerable no son convenientes. Ejemplo: “Mi primer trabajo era como cocinera, pero no acepté porque quedaba muy lejos y duraba más de una hora en carro para regresar a mi hogar” (Danna, 39 años, SY). “He buscado un montón de trabajos, pero cuando iba los horarios eran muy fuertes y aparte quedaban lejos, entonces no me resultaban porque como yo no tenía muchos recursos tenía que ir y regresar caminando” (Lily, 30 años, TT).

**Vivienda.** Existen participantes que coinciden en que sus domicilios permiten a la misma vez residir y desarrollar sus emprendimientos. “Hoy en día económicamente estamos bien, pagamos nuestras deudas y como arrendamos aquí y la casa es grande, aquí mismo tenemos nuestro negocio” (Charlotte, 32 años, SY). “Aparte de trabajar en la 9 de octubre con un carrito rodante que tenemos, mi hija y yo tenemos nuestra fábrica en la casa” (Grace, 39 años, TT).

**Tenencia de Hijos.** Las participantes comentan que su situación económica se torna más compleja cuando ellas son cabeza de hogar, madres solteras y experimentan desigualdad laboral o desempleo. “Cuando nos emplean y no nos pagan lo justo, deberían entender que tenemos necesidades del hogar, que tenemos hijos a los que debemos apoyar y que son nuestra responsabilidad sobre todo cuando somos nosotras las jefas de hogar” (Mary, 42 años, soltera, SY). “Soy jefa de mi hogar y cuando yo trabajaba mi hermana y su esposo me han ayudado con mi niña, pero ahora ellos trabajan todos los días y si yo vuelvo a trabajar ¿quién la va a cuidar?” (Lily, 30 años, soltera, TT).

Ahora, en los casos en los cuales las participantes son casadas o viven en unión libre y trabajan o manejan pequeños emprendimientos informales, lo hacen con la intención de cubrir ciertos gastos en el hogar. En esta línea, se evidencia que los emprendimientos informales

les han permitido insertarse en el mercado laboral, mientras lo acoplan con el trabajo de cuidados de las hijas e hijos, esto se evidencia en los dos casos de estudio: “(...) Me puse a vender sopa y como conozco a muchas personas publiqué en mis estados y vendía en un domingo \$100, \$90, \$80, entonces me iba bien y también podía cuidar a mis hijas” (Charlotte, 32 años, unión libre, SY). “Ahora me siento bien porque cuando me quedé sin trabajo yo estaba desesperada, pero mi suegra y mi esposo me apoyaron para emprender y lo hice y ahora mientras trabajo también puedo cuidar de mi hijo” (Joy, 21 años, unión libre, TT).

***La Conformación de Pareja.*** En los dos casos de estudio las participantes coinciden en el apoyo moral y económico que han recibido por parte de cónyuges o parejas para suplir deudas o tener apoyo en sus emprendimientos. “Un día las ventas bajaron y fue un dolor de cabeza por las deudas, pero menos mal pude salir porque mi esposo dijo — ¡Tranquila mijita, voy a buscar trabajo! —. Y así fue, él pagó las deudas” (Emma, 41 años, TT). “Desde las 3 am de ayer hasta las 10 pm hice arreglos y mi esposo los repartía porque él es el Delivery y los entrega, él siempre me apoya” (Kate, 34 años, SY).

Pese a que las entrevistadas señalan que verbalmente sus cónyuges las animan a trabajar, se evidencia una marcada división de roles dentro del hogar que recae como responsabilidad exclusiva en las mujeres en cuanto a quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos, esto limita su disponibilidad para trabajar y crea una relación de dependencia hacia sus parejas. Ahora este hallazgo se pudo evidenciar solamente en participantes del caso Sinincay y se sugiere que este resultado guardaría directa relación con el estado civil, en tal sentido, pocas participantes de Totoracocha están casadas o viven con sus parejas. “Mi esposo me recomendó en el restaurante y me dieron la oportunidad, incluso querían encargarme la cocina, pero se me hacía muy difícil porque tenía que ver a mi niña y la casa, y no pude quedarme” (Judy, 30 años, SY).

***Redes de Cuidado Sustitutivo.*** En las entrevistas se puede observar que las participantes que planean trabajar o que ya lo están haciendo y tienen entre 1 y 2 hijos en edades preescolares y escolares, se han visto en la necesidad de establecer *redes de cuidados sustitutivos*, es decir, redes de solidaridad familiar que no se median por una remuneración, si no que se realiza por una práctica de apoyo familiar. En las entrevistas, estas redes mayormente se conforman por parientes mujeres como madres, abuelas, hijas o hermanas mayores y cuñadas: “Cuando iba a trabajar mi suegra o mi cuñada se quedaban con la niña y le mandaban al colegio en la tarde y cuando mi hija salía de la escuela ya mi esposo la recogía” (Sasha, 25 años, TT). “Mi cuñada me cuidaba a la bebé porque yo tenía

mi trabajo y ganaba bien, pero dejaba a mi familia ¡imagínate, desde las 9 am hasta las 11 pm que trabajaba no podía ver a mis hijas!" (Charlotte, 32 años, SY).

**Factores Culturales.** Los factores culturales se relacionan con ideas, creencias y prácticas colectivas que tiene un grupo social. En relación con este estudio, los factores culturales pueden condicionar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes que al buscar insertarse laboralmente se les restringe una oportunidad a causa de estereotipos, prejuicios, discriminación y xenofobia que nacen desde la sociedad de acogida. A continuación, se explica esta descripción desde la experiencia de las participantes.

**Estereotipos de Nacionalidad.** En su mayoría, las participantes concuerdan en que al momento de buscar trabajo se les asignan etiquetas negativas de diversa índole vinculadas con su nacionalidad, por lo que, se las relaciona con actos delictivos, principalmente robos y asesinatos, esta situación se ha convertido en un obstáculo para su inserción laboral. "La gerente me presentó unos clientes importantes quienes me dijeron — ¿Usted es venezolana? —. Cuando digo sí, la señora se impactó y le dijo a la gerente — ¿Cómo se le ocurre contratar venezolanos viendo que matan y roban? —" (Grace, 39 años, TT). "La primera vez cuando entregaba la hoja de vida y nadie me conocía me decían que no porque ahorita todos los venezolanos están robando" (Kate, 34 años, SY).

Las entrevistadas señalan que entre otros comentarios estereotipados vinculados a su nacionalidad están: que no son personas confiables; que son malas trabajadoras; que la economía de Ecuador está perjudicada a causa de personas de nacionalidad venezolana o que vienen para que el gobierno los mantenga. Esto se refleja en sus repertorios: "El señor me dijo —Qué bueno que usted esté buscando trabajo, porque imagíñese, a otros venezolanos les dan una tarjeta de alimentos y quieren venir solo para ser mantenidos—. Pero yo digo que hay falta de información" (Grace, 39 años, TT). "A una le tienen mucha desconfianza inclusive en las entrevistas de trabajo, una vez cuando fui a una, entrevistaron normal a otras personas de aquí, pero en cambio a mí me hicieron mucho seguimiento y eso me fue incómodo" (Judy, 30 años, SY).

**Estereotipos de Género.** Particularmente dos entrevistadas de Totoracocha y una de Sinincay perciben que los empleadores del mercado laboral cuencano demandan en mayor medida mano de obra masculina y les atribuyen mayores capacidades frente a las mujeres, además la remuneración que ellos reciben sería mayor frente al de las participantes. Ejemplo: "Hay cierto favoritismo con respecto a los ingresos laborales de los caballeros y eso se da porque saben decir —Yo prefiero contratar hombres porque el hombre puede hacer tal

cosa—. ¡Pero sí nosotras también podemos!” (Mary, 42 años, SY). Así también: “En realidad yo tengo amigos venezolanos aquí, mi tío también trabaja y yo sí he sentido que porque son hombres consiguen trabajo más rápido y hay más trabajos para ellos que para nosotras” (Amber, 23 años, TT).

En otros casos las participantes concuerdan en que al momento de buscar trabajo se han encontrado con estereotipos sexistas generalizados con respecto al sexo y su nacionalidad, en virtud de ello se las ha tachado como mujeres prostitutas, vanidas o que destruyen hogares, esta experiencia se visualiza en las siguientes narrativas: “Me negaron un puesto de trabajo diciéndome —No, porque las mujeres venezolanas son prostitutas—” (Lily, 30 años, TT). “Siempre hay esos comentarios estereotipados, me han dicho que las venezolanas gastamos mucho dinero en maquillaje porque somos tal cosa, que a las venezolanas no nos interesa tener un hogar estable porque nos gusta meternos con marido ajeno” (Mary, 42 años, SY).

**Prejuicios.** Los prejuicios están concatenados con los estereotipos en tanto son las actitudes expresadas en el trato. En los dos casos de estudio, las entrevistadas coinciden en que existen ideas negativas generalizadas sobre las personas migrantes venezolanas, esto ha hecho que se difundan juicios de valor distorsionados que han perjudicado directamente la inserción laboral de las entrevistadas, quienes mencionan que entre los prejuicios más comunes con los cuales han sido etiquetadas están: ladronas; vagas; o que vienen a quitar el empleo a las mujeres cuencanas. “(...) Entregué mi hoja de vida y preguntaron — ¿Usted es venezolana? —. Respondí — ¡Sí, pero tengo visa, estoy regular! —, eso no importó y dijeron —No, ustedes vienen a querer tomar el lugar de nuestras mujeres ecuatorianas—” (Mary, 42 años, SY). “Las amigas de mi jefa le dijeron — ¿La aceptaste siendo venezolana, por qué? ¡esas no te van a durar nada! —. Y aunque mi jefa desconfió de mí por un momento, duré mucho tiempo en ese trabajo” (Joy, 21 años, TT).

**Discriminación.** Los estereotipos y prejuicios se manifiestan mediante conductas negativas como la discriminación. En las entrevistas casi todas las participantes coinciden en haber experimentado discriminación previa a insertarse laboralmente al menos una vez. “(...) Le presenté mis papeles porque tengo Visa de Refugio e incluso cuando me la dieron resaltaron que con eso podía trabajar en cualquier lugar, pero el señor dijo — ¡Tengo mala experiencia con venezolanos, busco solo ecuatorianos! —” (Helen, 38 años, SY). “Por ser migrante me denigran y no me tratan igual, cuando me piden la hoja de vida se llevan y quedan en llamarte, pero nada. Otras veces dicen —Extranjeros no—. Y claro somos extranjeros, pero todos somos humanos” (Gia, 49 años, TT).

Ahora bien, es importante mencionar que la discriminación traspasa la esfera laboral. Existen entrevistadas que coinciden en que los diferentes espacios de la vida cotidiana hacen visible la discriminación, entre estos están: escuelas, servicios de salud, espacios de capacitación y otras actividades diarias que se ven afectadas por el trato diferente que nace desde los estereotipos y prejuicios de la población local. “Una niña le decía zorra a mi hija, se lo mandaba escrito en un papelito, mi hija me contó que la mamá de esa niña nunca llegó, aunque la profesora la llamó” (Judy, 30 años, SY). “(...) En el centro de salud también me discriminaron, fui a consulta por el bebé y le expliqué a la doctora sobre unos medicamentos recetados, pero por ser venezolana la doctora me trató mal, no quería ni atenderme” (Margot, 45 años, TT).

**Xenofobia.** Es el resultado de los estereotipos, los prejuicios y la discriminación, esta se expresa de forma visual, verbal o física y denota el rechazo hacia las personas extranjeras. En las entrevistas, se registra que 16 de las 18 participantes han vivido escenas de xenofobia previo a insertarse laboralmente, estas se han visibilizado en actos de antipatía al negarles un trabajo por su origen nacional a pesar de contar con la documentación necesaria y regularizada. “Cuando yo buscaba trabajo iba bien vestida y me decían — ¡Tú eres venezolana, entonces no! —. O sea, hay gente que nada más te ve y te niega el trabajo” (Zoe, 21 años, TT). “La xenofobia se volvió tendencia, alguna vez a un señor le entregué mi hoja de vida, me vio feo y dijo — ¿Es venezolana? —. Le respondí —Sí, pero estoy regularizada—. Y dijo —No, igual eres venezolana—” (Mary, 42 años, SY).

Asimismo, la xenofobia no solo se presenta en el ámbito laboral, sino que se esparce a todos los espacios de convivencia. En algunos casos las participantes comentan que la xenofobia influye en su parte emocional y provoca en ellas aislamiento, temor y la necesidad de querer regresar a su país. “Quiero volver a mí país aquí el trato a veces es muy malo, yo hace un rato lloré en la calle como no tienes idea porque en todo lado sientes ese rechazo, esa apatía” (Helen, 38 años, SY). “Una señora me hizo sentir mal, dijo —Los venezolanos roban y matan, yo no los quiero aquí—. Al ratico se paró y le dije —Encantada de conocerla—. Pero hizo una señal despectiva con la mano” (Celia, 66 años, TT).

**Adaptación Cultural a la Sociedad de Acogida.** En ciertos casos las entrevistadas concuerdan en que para incorporarse al mercado laboral cuencano ha sido importante el conocer las prácticas de esta sociedad, las cuales incluye el conocimiento gastronómico y dialéctico. “Yo para entrar en ese trabajo tenía que hacer guatita, encebollado, ceviche, tantas cosas y las hice como pude porque yo no sabía qué era eso, nosotros no hacemos esos platos en Venezuela” (Kate, 34 años, SY). “Una vez buscando trabajo pregunté a una chica:

— ¿Cómo está, disculpe sabrá dónde queda tal lugar? —. Y dijó —No, no, desconozco—. Entonces mi hija me explicó que aquí cuando tú hablas tienes que preguntar directo” (Celia, 66 años, TT).

**Factores Externos o de Ocupabilidad.** Los factores externos guardan relación con eventos exógenos al trabajador, pero pueden influir en su inserción laboral, entre estos están: las circunstancias macroeconómicas; la oferta y la demanda; los requisitos de empleo; y las características propias del mercado laboral ecuatoriano.

**Circunstancias Macroeconómicas.** En las entrevistas se pueden identificar tres tipos de circunstancias macroeconómicas que se alinean a la parte teórica, siendo estas de índole: sanitaria, económica y social. Las participantes comentan que acontecimientos como el Covid-19, la ola de inseguridad ciudadana que se vive en Ecuador, la situación económica del país y las manifestaciones nacionales, han sido factores que de alguna manera han perjudicado su inserción laboral y las ha vuelto vulnerables al no tener más opción que insertarse en los primeros trabajos precarios que encuentran para cubrir sus necesidades de subsistencia. Lo expresado se refleja por orden de citas en el siguiente párrafo.

“El sábado pasado estaban por aquí ¡hombres con revólver, como si fuera normal, como tener en la mano un celular! Entonces ya están aquí en Cuenca, incluso algunas puertas de locales están grafiteadas con nombres de las pandillas” (Kate, 34 años, SY). “Ahí trabajo como quien dice para medio sobrevivir porque aquí uno para poder vivir bien hay que trabajar duro y yo tengo que ver por mi departamento, por mi comida y así” (Celia, 66 años. TT). “Ya tenía mis clientes, pero después del paro que hubo aquí en el 2019, las ventas bajaron totalmente entonces tuve que dejar de trabajar” (Emma, 41 años, TT).

Ahora, en los dos casos de estudio hay entrevistadas que se encontraban en trabajos dependientes y que experimentaron desempleo por la crisis socioeconómica que se generó a raíz de la pandemia por Covid-19, aun así, varias entrevistadas han desarrollado sus propios emprendimientos como una estrategia para afrontar las dificultades de la inserción laboral y el desempleo. “La pandemia fue un proceso bastante difícil, fue un golpe duro a la economía, entonces yo ya no podía seguir trabajando allí porque se quedaron con el personal necesario y me quedé sin trabajo” (Grace, 39 años, TT). “A raíz de la pandemia me inventé con un emprendimiento que ahora tengo, ya hoy en día tiene 3 años y se llama Panelitas, hago postres” (Tessa, 30 años, SY).

**Oferta y Demanda de Trabajo.** Las entrevistadas perciben que existen personas interesadas en contratar mano de obra de inmigrantes venezolanos debido a que tienden a

pagarles menos, por lo que priorizan esta población en desmedro de las vulneraciones a los derechos laborales y además manifiestan que, al requerir un empleo de forma urgente, están obligadas a brindar su mano de obra de forma precarizada. “Cuando prefieren contratar personas venezolanas abusan, a mí me pusieron en período de prueba y por eso me pagaban \$10 diarios hasta que decidan hacerme un contrato formal pero nunca lo hicieron y siempre me pagaron igual, nada adicional” (Zoe, 21 años, TT). “En un local donde cargaban frutas dijeron que buscaban a personas venezolanas porque la mano de obra nuestra es más barata que la ecuatoriana, incluso los colombianos cobran igual que los ecuatorianos y claro nosotros fuimos porque necesitábamos” (Charlotte, 32 años, SY).

**Requisitos de Empleabilidad.** En los dos casos de estudio varias entrevistadas coinciden en que al momento de buscar trabajo uno de los requerimientos principales que se les pide es que sean de nacionalidad ecuatoriana. “Si van a emplear te dicen — ¡Tienes que ser ecuatoriana! —. A pesar de eso me les presento y hablo, pero me han hecho ese tipo de rechazo, no sé por qué se enfocan en que sea ecuatoriana” (Helen, 38 años, SY). “Cuando iba a buscar trabajo me preguntaban siempre por mi nacionalidad, la mayoría de veces me han dicho —Estamos requiriendo solo ecuatorianos—” (Amber, 23 años, TT).

Además de lo mencionado, las entrevistadas concuerdan que entre otros requisitos que suelen pedir las empleadoras y empleadores previo a su inserción laboral está: el tener una condición migratoria regularizada y llevar visa o cédula; el certificado de antecedentes penales; referencias personales de anteriores trabajos; su hoja de vida o realizar un período de pruebas no siempre remuneradas. “Piden referencias personales de anteriores trabajos, antecedentes penales, documentos de acá como la Visa y cédula, y también piden una hoja de vida donde digamos cual es el conocimiento que tenemos con respecto al trabajo” (Mary, 42 años, SY). “Para obtener el trabajo me han dicho que haga una prueba de trabajo y resulta que eso ni siquiera es con pago. También me han pedido que traiga una carta de trabajo” (Joy, 21 años, TT).

Asimismo, se resalta un requisito que han mencionado casi todas las participantes, este es el de la *apostilla en sus documentos*. El no tener apostillados sus documentos de identificación, imposibilita la oportunidad de tramitar una visa, la cual como se ha visto es indispensable para que las participantes puedan tener un estatus migratorio regularizado y conseguir un trabajo formal, ejercer su profesión y también acceder a beneficios legales, caso contrario, quedan expuestas a explotación laboral. “Cuando llevé a mis niños a solicitar la visa dijeron que la partida debe estar vigente, legalizada y apostillada y esas tres cositas lo hacen directamente en Venezuela y cuesta \$140. Aparte es necesario para que nos empleen”

(Grace, 39 años, TT). "Comencé a hacer aseos de oficina y casa hasta que coincidí con una licenciada, le comenté que aquí trabajo en aseos, aunque en mi país soy Contadora Pública. Aquí no puedo ejercer profesionalmente porque no tengo mis documentos apostillados" (Mary, 42 años, SY).

En cuanto a las *características propias del mercado laboral ecuatoriano* ninguna participante comentó este elemento como un factor determinante para su inserción laboral.

### **Condiciones Laborales**

Luego de analizar los factores que han influido en la inserción laboral de las participantes, los cuales representan a la etapa previa donde buscan empleo, en esta sección se presentan las condiciones laborales que han experimentado las entrevistadas en lo que sería la segunda etapa de la vida laboral. Para poder contextualizar las condiciones laborales de las entrevistadas, previamente se identifican las diferentes ramas en las que se han incorporado dentro del mercado laboral cuencano. Posteriormente, se indican las condiciones laborales experimentadas por las participantes tanto dentro del sector informal como dentro del sector formal. Finalmente, se muestran las condiciones laborales de las participantes que se han insertado dentro del trabajo de cuidados y del hogar.

**Actividades Laborales.** Se observa que todas las entrevistadas han tenido al menos una experiencia de trabajo dentro del sector informal. Asimismo, en el periodo en el que fueron levantadas las entrevistas todas las participantes activas laboralmente, desarrollaban sus actividades dentro del sector informal.

Las entrevistadas han tenido experiencia en una amplia gama de actividades laborales que están relacionadas con el sector informal, entre ellas se citan: Administración en academia de aeróbicos; Asistente en boutique; Asistente administrativa; Atención al cliente en joyería; Atención al cliente en parque infantil; Ayudante de cocina; Ayudante en la distribución de canastas solidarias; Ayudante en venta de comida; Confección textil; Contadora pública a distancia; Cría de ganado; Cuidados directos remunerados; Manicurista; Mesera; Perforadora de piercings; Polifuncional en hotel; Polifuncional en restaurante; Polifuncional en tienda; Promotora en agencia de viajes; Quehaceres domésticos remunerados; Repartidora de hojas volantes; Secretaria en academia de idiomas; Vendedora de helados y Venta por catálogo. También se evidencio que todos los emprendimientos de las participantes se desarrollan dentro del sector informal y se vinculan con: Arpillera; Belleza; Bisutería; Carpintería; Comida; Confitería; Cosméticos; Decoración de eventos; Regalos personalizados y Repostería.

Por otro lado, solamente una participante del caso de estudio Sinincay ha tenido experiencia laboral dentro del sector formal como Asistente en boutique y como Cuidadora de una persona de tercera edad con discapacidad.

**Sector Informal.** Dentro de la economía informal existen condiciones laborales que son característicos de este sector. Algunos de los cuales se detallan a continuación desde la experiencia y vivencia de las participantes de esta investigación.

**Acuerdos Laborales.** En las entrevistas se puede evidenciar que no existen contratos laborales dentro del sector informal, sino más bien imposiciones por parte de la empleadora o empleador bajo el nombre de “acuerdos” que las entrevistadas tienen que acatar. “No he firmado contratos, pero sí me han hecho firmar una carta de renuncia cuando apenas entré a trabajar y esa no era mi voluntad, sino que el dueño dijo que firmara obligatoriamente” (Amber, 23 años, TT). “Mensualmente firmamos unos recibos con horarios que no son reales ni legales, pareciera que solo les prestas servicios y ni están notariados. (...) ¡La dueña nos amenazó con su abogada diciendo que no podemos denunciar porque firmamos aceptando cláusulas!” (Danna, 39 años, SY).

Asimismo, las participantes destacan que su condición migratoria no regularizada impide que se realicen contratos laborales, por lo que, aunque ellas puedan encontrar un trabajo que les ofrezca ciertas seguridades laborales, tienen presente que no podrían percibir todos los beneficios legales a causa de su condición migratoria. Así lo mencionan: “No me hicieron firmar contrato porque no tengo papeles y me dijeron — ¡Solo los que tienen papeles, tienen contrato! —. Entonces ahí mi hermana y yo éramos las únicas que no teníamos un contrato” (Lily, 30 años, TT). “(...) Mientras tú no tengas tus papeles en regla no te hacen firmar contratos” (Judy, 30 años, SY).

**Beneficios Legales.** En los dos casos de estudio, gran parte de las entrevistadas explican que, dentro de sus experiencias laborales en Cuenca, al no existir contrato formal no pueden acceder a beneficios legales tales como: seguro social, el pago de horas extras, la liquidación al finalizar el periodo de trabajo, vacaciones y otros más. “Lamentablemente no he recibido ningún beneficio de ley y digo que casi el 99% de venezolanos trabajamos sin ningún tipo de beneficio adicional que lo del diario y eso también, nos pagan muy por debajo del salario mínimo” (Grace, 39 años, TT). “Cuando trabajaba como asistente administrativo me decían que después del año otorgan vacaciones, pero cuando pasó el año pregunté y me dijeron que no tenían a una persona que suplanté mi lugar, entonces definitivamente no recibí vacaciones” (Mary, 42 años, SY).

En contraste con el párrafo anterior, solamente cuatro participantes mencionan que, en sus casos, a pesar de no contar con un contrato de trabajo ni seguro social debido a su documentación y condición migratoria, las personas que las emplearon les reconocieron ciertos beneficios legales entre los cuales están: décimos, vacaciones, el pago de horas extras, descanso entre jornadas y el pago de días festivos. “Yo no tengo contrato y aunque seguro social tampoco, ellos son tan buenas personas que me ayudan en todo, me ayudan con vacaciones, me pagan los días festivos, aguinaldos o décimos y las horas extras” (Zoe, 21 años, TT). “Estoy en Guayaquil por un tiempo, pero yo digo que todo depende de quienes emplean porque aquí me pagan un salario hasta cierta hora, pasada esa hora el 50% de lo que trabaje es mío” (Mary, 42 años, SY).

**Carga de Trabajo.** En los relatos de las participantes se constata una sobrecarga de trabajo que se ve reflejada en las actividades extras que han realizado frente al trabajo habitual para el cual han sido contratadas. Esta sobrecarga muchas veces rebasa sus capacidades físicas, pero indican que las soportan por la necesidad de generar ingresos, aunque no suelen recibir pago adicional por ello. “Yo era mesera, pero cuando no había trabajo la dueña decía —Sube y arregla mi casa—. Y yo pensaba que me iba a reconocer \$1 o \$2 por hacer cosas para las que no me contrató, pero no” (Joy, 21 años, TT). “En la tienda acomodaba quintales de arroz a diario y fines de semana como 30 jabas de cerveza, en ese tiempo yo estaba hecha cesárea y para mí era mucho trabajo, pero lo hacía porque realmente necesitaba trabajar” (Charlotte, 32 años, SY).

**Ingresos Irregulares.** Casi la totalidad de entrevistadas de los dos casos de estudio comentan que han experimentado o siguen experimentando precarización de los ingresos que perciben frente al salario básico unificado. Sus ingresos van desde los \$3,00 hasta los \$15,00 diarios y en otras ocasiones ni siquiera se les paga; esta condición muestra una estrecha relación con la nacionalidad. Así mismo al conversar con ellas, señalan que cubrir sus necesidades de subsistencia las impulsa a persistir en esta condición. “En el restaurante trabajaba 13 horas diarias y cuando llegaba el día de la paga la señora siempre daba vueltas y no pagaba. Después me llamaron a repartir volantes, pero querían pagarme \$5 de todo el día” (Lily, 30 años, TT). “Los domingos tenía mi día libre y vendía en la Feria Libre jugo y galletas, trabajaba 12 horas y me pagaban \$12, pero a las ecuatorianas les pagaban \$15.50 y si no llevaba mi almuerzo me pagaban \$10” (Danna, 39 años, SY).

Por otra parte, pocas mujeres comentan que en algún momento sí han percibido un salario básico, pero que no se les reconoció otros beneficios legales como seguro social, utilidades, horas extras y otros más. Así lo mencionan: “Los dos primeros años en la tienda fueron un

éxito total porque la señora me pagaba el sueldo mínimo de \$450 mensuales, pero no tenía seguro, ni utilidades o sea nada adicional" (Charlotte, 32 años, TT). "En mi trabajo tengo libre un día a la semana y es el que ellos deseen. Me pagan un salario básico, pero trabajando 11 horas diarias y no tengo seguro, tampoco me pagan feriados, ni horas extras" (Danna, 39 años, SY).

**Jornada Laboral Irregular.** La jornada laboral irregular es una de las condiciones laborales que más ha sido mencionada por casi la totalidad de las entrevistadas, además está acompañada por los ingresos irregulares. Las participantes coinciden en que en un inicio se les indica que trabajarán en una jornada completa de 8 horas diarias, pero no se termina cumpliendo, puesto que, se sobrepasa el horario pactado y terminan trabajando por más de 10 horas diarias sin obtener un reconocimiento económico extra por esa diferencia de horas laboradas. "Dijeron que me iban a pagar \$300 mensuales, yo entraba a las 11 de la mañana y salía a las 10 u 11 de la noche o dependiendo la hora a la que me manden" (Margot, 45 años, TT). "Trabajo 6 días a la semana, 11 horas diarias y los viernes y sábados trabajamos 12 horas, pero no nos reconocen los extras" (Danna, 39 años, SY).

**La Subsistencia.** Para varias participantes los trabajos a los que acceden muchas veces no son actividades laborales que les permiten generar ahorros, sino solamente permiten producir ingresos para su subsistencia, agregan que los excesos laborales que soportan lo hacen porque necesitan satisfacer necesidades inmediatas. "La necesidad nos ha llevado a trabajar en lo que nunca hemos hecho en nuestro país y está bien trabajar, pero me parece que hay mucho abuso por ser venezolanos, ¡no quieren pagarnos y como conocen nuestra necesidad abusan!" (Helen, 38 años, SY). — ¿Siente que su trabajo le ha permitido mejorar su calidad de vida? —. No sé ni qué responderte, pero al menos con lo poco que gano sobrevivo, eso sí, trabajo muy duro" (Celia, 66 años, TT).

**Lugares Pequeños o Indefinidos.** Doce de las dieciocho entrevistadas comentan que sus actividades laborales son o han sido desarrolladas en lugares pequeños o indefinidos, sea en espacios públicos o en espacios privados como las aceras de los mercados y las islas comerciales respectivamente. "Cuando antes no trabajaba en alguna de estas islas de joyería, trabajaba los domingos en las afueras de la Feria Libre vendiendo gallinas y cuyes" (Charlotte, 32 años, SY). "Esta empresa de helados coloca a las chicas para vender en las autopistas o en veredas de lugares muy lejanos" (Alice, 20 años, TT).

**Seguridad en el Espacio Laboral.** En ambos casos de estudio las participantes comentan diversas situaciones en las que no se han sentido protegidas dentro de su espacio

laboral y han pasado por riesgos de todo tipo que podrían haber afectado su integridad física. “(...) Como hace dos semanas explotó la cocina y hasta me quedé sin pestañas, pero mi jefa no me mandó ni a la farmacia a pesar de que a mí la cara me dolía horrible” (Gia, 49 años, TT). “Cuando tenía mi emprendimiento trabajaba en la 9 de octubre y todo chévere, pero había una mafia que se adueñaba de los puestos de trabajo y en ese momento me estaban quitando el mío y me retiré” (Helen, 38 años, SY).

**Servicios sin Mayor Preparación.** Una de las actividades laborales que más se repite entre las participantes de los dos casos de estudio, se relaciona con la producción de servicios como la preparación de comidas que no requiere altos niveles de instrucción escolar o de un sofisticado manejo y control del capital físico. “Vendíamos en el carrito ambulante toda la noche por una esquina de Totoracocha y salíamos con hamburguesas, hot-dogs y arepas, no nos quedaba nada” (Emma, 41 años, TT). “Yo hago comida rápida como los perros calientes, hamburguesas, papas, pepitos, alitas BBQ y lasaña” (Charlotte, 32 años, SY).

**Tercerización.** Se sugiere que hubo prácticas de tercerización de acuerdo con las percepciones de dos participantes. Ellas explican que llegaron a trabajar por medio de intermediarios que ofrecían sus servicios a entidades públicas; entre esos servicios está la manipulación de alimentos y la preparación de comidas. “(...) Entregué cestas con la gente de la Prefectura y censé en esa pandemia, ahí llegué a trabajar por una vecina de mi residencia que buscaba personal, entonces hizo una lista y luego me llamaron” (Kate, 34 años, SY). “Trabajé con un equipo de fútbol muy conocido preparando almuerzo y merienda durante 6 meses, pero empezaron a viajar y no me pagaron. Entonces hablé con un señor del Municipio por quien me contrataron, pero él no pudo ayudarme” (Gia, 49 años, TT).

**Trato Laboral.** Varias participantes vinculan el trato o relación laboral que han recibido por parte de clientes o clientes con su situación de movilidad humana y nacionalidad. Concuerdan en haber vivido escenas discriminatorias y xenófobas bajo un trato inferior, estereotipado y clasista. “Con el incidente del venezolano que mató a la chama en Ibarra, se prendió la discriminación. En ese tiempo yo trabajaba en una tienda y un día un cliente me dijo — ¡Eres venezolana, seguro eres una asesina! —” (Charlotte, 32 años, SY). “A una compañera de Guayaquil una clienta alguna vez le pidió algo, pero la vio de pies a cabeza y le dijo — ¡Tenías que ser venezolana! —. Fue incómodo porque trató de decir que la venezolana no sirve” (Zoe, 21 años, TT).

En contraste con lo antedicho, solamente tres de las dieciocho participantes manifiestan que han tenido un trato adecuado y digno por parte de la clientela, así se ve reflejado en sus

repertorios: “La verdad he tenido buenas experiencias en el sentido de que las clientas no me han tratado mal o no han sido malas conmigo por ser venezolana” (Sasha, 25 años, TT). “En ocasiones ayudaba a mi jefa a sacar los almuerzos y atender a clientes, pero yo encantada porque eran muy cordiales conmigo” (Judy, 30 años, SY).

Así también algunas entrevistadas comentan la discriminación laboral que han recibido dentro de sus espacios laborales por parte de empleadoras o empleadores. Mencionan que los malos tratos, insultos y estereotipos que sienten y escuchan son parte de esta discriminación. “El jefe es muy déspota solo con venezolanas y yo renuncié porque nos trata feo, nos explota y cuando le da la gana nos insulta. Hoy también me enteré que tiene muchas demandas porque aparte es de mala paga” (Amber, 23 años, TT). “Tuve una experiencia negativa con mi jefa porque nos cambió de isla y de horario, a ella le comenté que yo trabajaba domingos también pero no le importó y dijo — ¡Usted decide si es acá o allá! —” (Danna, 39 años, SY).

Al contrario del párrafo anterior, existen pocas entrevistadas que mencionan anécdotas en las que existe sensibilidad y un trato cordial por parte de empleadoras y empleadores hacia ellas, esto ha hecho que se sientan integradas sin importar la condición de su estatus migratorio o su nacionalidad. “Mi esposo dice —Si te decides a trabajar, trabaja ahí mismo—. Claro no pagan mucho, pero hay más confianza y comunicación con los dueños, entonces sí me sentí agradable porque no sientes que estuvieras en otro lado” (Judy, 30 años, SY). “(...) Una vez una clienta le dijo a nuestra jefa — ¡No quiero ser atendida por estas personas! —. La dueña respondió —Mis empleadas son venezolanas y si usted tiene algún problema vaya a otra boutique—. Siempre nos defendió” (Grace, 39 años, TT).

Otro hallazgo a resaltar se relaciona con escenas de acoso sexual en el área laboral por parte de jefes o clientes. Este resultado se replica en tres participantes de Totoracocha y una de Sinincay y reflejan las amenazas a las que están expuestas por el hecho de ser mujeres y se intensifica al ser migrantes. Como se puede ver en las siguientes citas, las experiencias laborales con respecto al acoso sexual están marcadas por el género. “Trabajé en un hotel y cumplí un año, pero hasta ahí llegué porque el dueño era muy grosero y abusador, ¡me quería tocar! y como no se lo permití, bastó una semana para cargarme de más trabajo” (Helen, 38 años, SY). “Para vender los helados siempre nos colocaban en autopistas o lugares lejanos y una vez se acercó un chico en carro, entonces cruzo la calle llevando el pedido, pero él estaba con sus partes íntimas afuera y masturbándose” (Alice, 20 años, TT).

Además de lo mencionado, varias entrevistadas expresan las reacciones que ha causado los malos tratos laborales en ellas. A nivel general sienten que estas condiciones adversas las

ha afectado a nivel físico, mental y emocional provocando cansancio, estrés y depresión. “(...) Cuando renuncié tuve tiempo de ir donde una doctora y le conté que trabajaba fuertemente. Ella me hizo notar que me dio una pequeña parálisis facial y me explicó que eso pasó porque viví 4 años en estrés” (Charlotte, 32 años, SY). “He tenido estrés todos estos días y me ha dado como depresión, solo quiero llorar porque en cada trabajo siempre nos hacen las mismas cosas y pues a veces quisiera solo regresar a mi casa” (Amber, 23 años, TT).

**Venta Ambulante.** Gran parte de las participantes narran que han incursionado en la venta informal como una opción inicial para sustentarse económicamente al llegar a Cuenca. La venta ambulante ha representado para ellas la primera opción para generar ingresos hasta encontrar otro trabajo que les brinde mejores condiciones laborales. “Cuando llegué a Cuenca empecé a vender frutas, maduros con queso y esas cosas, iba recorriendo en la calle” (Judy, 30 años, SY). “Desde que llegué, mi hermana me ha motivado para trabajar vendiendo helados, limones o cualquier cosa en las calles y nunca quedarme sin hacer nada” (Alice, 20 años, TT).

También es importante resaltar que los emprendimientos informales de las participantes tienen que ver en mayor medida con la preparación de comida rápida y funcionan por medio de la venta ambulante en mercados, plazas y calles. “En ese tiempo la Pastoral Social me ayudó con un carrito de Hot-Dogs y con eso yo pude emprender y empecé a trabajar en la 9 de Octubre” (Emma, 41 años, TT). “Yo tuve un carrito de tequeños y duré varios meses con ese negocio, mi esposo lo compró y empecé a trabajar, vendíamos por la 9 de Octubre” (Helen, 38 años, SY).

**Sector Formal.** En la economía formal también existen parámetros que permiten evaluar las condiciones laborales los cuales fueron mencionados en la teoría expuesta. Como se demostró en apartados anteriores, la situación migratoria regularizada no garantiza mejores condiciones laborales, no obstante, entre todas las participantes habría que mencionar solo una excepción.

Con las entrevistas se verificó que, de los dos casos de estudio, solo una participante de Sinincay ha trabajado por dos ocasiones en un empleo formal, mientras que, todas las entrevistadas del caso Totoracocha han tenido experiencia laboral solamente dentro del sector informal. Kate comenta que al trabajar en una boutique y al cuidar a una persona de tercera edad, pudo recibir beneficios legales dispuestos por la ley como: el seguro social, salario básico unificado, el pago de horas extras, comisiones, utilidades y liquidación, además le hicieron firmar contratos laborales. Se resalta que ella es una de las tres participantes que

está regularizada en el país. “Yo me encargaba de la boutique de Vatex en Azogues, ganaba \$380 y aparte me pagaban comisiones, horas extras y me firmaron mi liquidación. Ellos decían que cómo soy legal, tenía que firmar contrato para no tener inconvenientes”. “Luego conseguí trabajo cuidando a una señora porque yo tengo conocimientos en enfermería, yo tenía acceso al IESS, me daban utilidades y todo lo demás, además me pagaban \$150 por semana” (Kate, 34 años, SY).

**Trabajo de Cuidados y del Hogar.** Como se mencionó en la parte teórica, las personas que brindan servicios de cuidados y domésticos presencian generalmente las condiciones laborales de un trabajo informal, las mismas se detallan a continuación desde las narrativas de las participantes.

**Cuidados Directos.** Personas dependientes como niñas y niños, adultos mayores o personas con discapacidad requieren de cuidados directos como darles el alimento, vestirlas, ayudarlas en su higiene y entre otras actividades que han sido cubiertas por varias participantes de este estudio. “La señora que yo cuidaba estaba en silla de ruedas, el trabajo era desde las 6 am hasta las 6 pm y yo tenía que bañarla, arreglarla, vestirla, hacer el supermercado y comprarle sus medicinas” (Kate, 34 años, SY). “Ahora estoy cuidando a una niña, pero solo 3 horas por día, la traen a las 4 pm y la llevan a las 7 pm y me pagan \$20 semanales por cuidarla aquí en casa” (Lily, 30 años, TT).

**Cuidados Indirectos.** Así también es común encontrar en los dos casos de estudio a participantes que han sido contratadas para realizar actividades domésticas como limpiar, preparar alimentos, lavar, planchar, cuidar a mascotas, etc. Es importante mencionar que se encuentran narrativas positivas, así como sobrecarga de trabajo y bajos ingresos. “También trabajo para una señora que es docente de la Universidad de Cuenca, yo le limpio su apartamento dos veces por mes y siempre me ha recibido bien” (Grace, 39 años, TT). “(...) Limpiaba una casa desde las 8 am hasta las 2 pm. Yo tenía que cocinar un tipo especial de comida, limpiar vidrios, lavar zapatos, la ropa blanca lavarla a mano, tender camas, ¡tanto en poco tiempo!” (Helen, 38 años, SY).

#### **Trabajo Reproductivo o No Remunerado**

Se agrega esta sección con la finalidad de hacer notar las implicaciones que para las inmigrantes venezolanas ha representado como mujeres el trabajo reproductivo relacionado con la crianza de los hijos, los quehaceres domésticos dentro del hogar y el trabajo remunerado como tal. A continuación, se muestran los principales hallazgos.

En los dos casos de estudio varias participantes se han visto en la necesidad de abandonar su trabajo productivo dependiente para dedicarse al cuidado exclusivo de sus hijos, esto se debe a que se les ha complicado encontrar a una persona con quien compartir el cuidado. “Trabajé hasta diciembre porque me enfermé feo con la niña y me retiré y aunque me decían que necesitaban personal yo no podía dejar a la niña prendida en fiebre, ¡quien me la iba a cuidar!” (Lily, 30 años, TT). “Mi hija en la escuela sufrió acoso sexual pero no pasó a mayores, entonces después de trabajar en el Parque Industrial preferí emprender para no dejar mucho tiempo sola a mi hija por lo que sucedió” (Mary, 42 años, SY).

De igual modo algunas participantes coinciden en que los quehaceres domésticos como cocinar, limpiar, lavar, etc., son mayormente cubiertas por ellas y siempre las realizan antes o después de tener una larga jornada de trabajo remunerado. “Me levanto a las 4:00 de la mañana, hago el desayuno y el almuerzo y mis dos hijos mayores hacen la cena, y para el aseo cuando yo tengo el día libre pues lo hago” (Danna, 39 años, SY). “Me voy a las 7 de la mañana y regreso a las 6 de la tarde del trabajo y después de salir de mi trabajo casi siempre vengo a hacer las cosas en la casa” (Gia, 49 años, TT).

Otro hallazgo representativo ha sido señalado por ciertas participantes, para quienes el trabajo reproductivo además de no ser remunerado trae consigo una sobrecarga de trabajo que implica un gran agotamiento físico, mental y emocional. “Tengo a cargo a mi abuela de 92 años, está lúcida pero no camina y cuidarla me ha dado agotamiento físico, emocional, mental y económico porque hay que comprar pañales, centros de cama, cambiarla, bañarla y es difícil” (Tessa, 30 años, SY). “Mis días son cansados porque he sido multifacética, veo a mis niños, hago las cosas en la casa y trabajo, entonces se me ha hecho difícil tener un equilibrio” (Grace, 39 años, TT).

Por otro lado, existe una única entrevista del caso Totoracocha donde se evidencia la modificación de los roles de género en el hogar con respecto a los cuidados directos, es decir el padre es quien ejercía el rol de cuidados mientras la madre trabajaba y era la sustentadora económica del hogar. “Cuando llegamos a Cuenca yo fui la primera en mi hogar en conseguir trabajo, en ese tiempo Anthony no conseguía nada todavía como por dos o tres meses y entonces él se hacía responsable del niño” (Joy, 21 años, TT).

**Flexibilidad Laboral.** Varias participantes coinciden en haber optado por empleos flexibles con la finalidad de conciliar el tiempo entre las actividades del hogar, las actividades propias y el trabajo remunerado. Asimismo, se resalta el hecho de que algunas participantes conciben que, si bien su trabajo remunerado no brinda beneficios legales, al menos permite

flexibilidad para el desarrollo de las actividades mencionadas. “Tengo ventajas con mi trabajo a medio tiempo, por ejemplo, el horario me permite flexibilidad para hacer otras cosas como estar en mi casa, cuidar de mi abuela y hacer mis pasteles” (Tessa, 30 años, SY). “Me he quedado en este trabajo porque yo pido permiso a veces y bueno es flexible porque la dueña tampoco es que me paga millones o si no me hace quedar hasta las 8 pm para recuperar” (Gia, 49 años, TT).

Así también se evidencia que aquellas entrevistadas con un emprendimiento familiar o personal tienen mayor flexibilidad que se refleja en el manejo de sus propios horarios, ingresos y trabajar a su propio ritmo. A la vez, los emprendimientos permiten conciliar su vida laboral y del hogar. “Hemos trabajado hasta los domingos porque tenemos que sacar el trabajo, pero me gusta porque me dedico a mis hijos y estoy más tiempo con ellos, hago la comida y ando pendiente del trabajo” (Kate, 34 años, SY). “Con el emprendimiento puedo estar cerca del niño, nadie me presiona, trabajo en mi ambiente y puedo hacer un básico trabajando desde las 4 pm hasta las 10 pm sin matarme” (Joy, 21 años, TT).

### **Movilidad Humana**

En los siguientes párrafos se presentan los resultados con respecto al proyecto migratorio de las participantes del estudio. A breves rasgos se indican las causas que provocaron su migración, se citan ejemplos de sus trayectos migratorios, se señalan las redes de apoyo que han sido su soporte al llegar a Cuenca, se menciona el estatus migratorio que tienen dentro de Ecuador y cómo este influye en la inserción laboral y finalmente, se habla sobre las remesas que ellas envían.

**Causas de la Migración.** Varias son las causas por las cuales las participantes han decidido migrar a Ecuador. Desde sus percepciones concuerdan que la causa principal es la situación política de Venezuela y mencionan de manera general que temas como la inseguridad, la violencia, la escasez de comida, el desempleo, la educación y la hiperinflación aún no se resuelven. Ahora bien, existen otros motivos para migrar que se desglosan de la causa principal como los problemas socioeconómicos que experimentaron en ese momento, razón por la cual, se vieron obligadas a salir de Venezuela para encontrar un trabajo o generar ingresos.

En relación con lo antes mencionado, en los dos casos de estudio algunas participantes comentan que por medio de personas cercanas a ellas recibieron información sobre la situación económica de Ecuador y sobre las oportunidades laborales que pueden tener en Cuenca, lo cual facilitó su decisión migratoria. “Mi padrino vive aquí en Cuenca, él me dijo

que aquí la situación económica era relativamente mejor, entonces me recomendó que viniera para trabajar aquí y vivir mejor" (Charlotte, 32 años, SY). "Salí de Perú porque allá la pandemia estuvo fuerte y ya no teníamos cómo resolver la parte económica entonces decidimos venir. El tío de mi novio vive aquí en Cuenca y nos ayudó con trabajo temporal hasta estabilizarnos" (Zoe, 21 años, TT). Otras causas por las cuales las entrevistadas han decidido migrar son: mejorar sus condiciones de vida familiares y personales (implica temas de salud); por reagrupación familiar y por represión política.

**Trayecto Migratorio.** En términos generales riesgos de tipo económico, de seguridad, de salud, de alimentación e inclusive de violencia o acoso sexual han estado presentes durante los trayectos migratorios de las participantes hasta llegar a Ecuador. "Tomé una buseta por 12 horas hasta llegar a Colombia. Luego tomé un bus por 3 días, hubo un deslave y cerraron la carretera, después nos enfermamos y el viaje se alargó por los vómitos y fiebre" (Tessa, 30 años, SY). "Cuando veníamos caminando mi niño desmayaba y le pregunté a un señor que llevaba trocas si nos podía llevar y el señor pidió que me acostara con él para llevarnos y mi esposo le dijo que no" (Joy, 21 años, TT).

Otro dato importante dentro del trayecto migratorio es que 14 de las 18 entrevistadas han realizado este proceso sin la presencia masculina, aunque sí con la ayuda de intermediarios como los servicios de empresas turísticas. "Yo vine sola, preguntando a las personas que vienen en ese viaje y me decían ven por aquí y así" (Gia, 49 años, TT). "En la parte del traslado contraté a una empresa que se encarga de trasladar personas, ellos literalmente me sacaron del país y me dejaron aquí en Cuenca, más o menos fue como un tour" (Danna, 39 años, SY).

**Redes de Apoyo.** En las entrevistas se identifican dos tipos de redes de apoyo que han sido importantes para las participantes. Por un lado, están las redes de apoyo de tipo familiar, es decir que cuando las entrevistadas llegaron a Cuenca contaron con el soporte de sus familiares, amigos o conocidos en temas urgentes como la vivienda, el sustento económico y la búsqueda de empleo. "Mi hermana la mayor estaba aquí, ella ya estaba trabajando y nos acogió y ayudó en todo hasta que podamos trabajar" (Alice, 20 años, TT). "Mi hermano tenía rato viviendo acá, entonces él me mandó un dinero para poder venir, y cuando llegué me recibió por unos meses hasta que yo pude conseguir un trabajo" (Helen, 38 años, SY).

Por otro lado, se identifican redes de apoyo de tipo social las cuales tienen que ver con la asistencia que brindan principalmente las ONG's. En esta línea, varias participantes señalan

que organizaciones no gubernamentales como HIAS, ACNUR, OIM, ADRA, Fundación Haciendo Panas, Pastoral Social y entre otras, les han brindado asistencia técnica mediante: capacitaciones y cursos; capital semilla; recursos económicos; tarjetas de alimentación; soporte psicológico; y comida. “Cuando entramos en Ipiales nos iban guiando, de hecho, muchas organizaciones estaban ayudando como ACNUR, HIAS, OIM, ADRA, ciertas pastorales y otras más” (Grace, 39 años, TT). “La Fundación Haciendo Panas me ayudó con bolsas de comida cada 15 días y la organización HIAS me ayudó año y medio con \$25 mensuales, pero cuando llegó la pandemia, esos beneficios se acabaron” (Charlotte, 32 años, SY).

**Estatus Migratorio.** Entre los dos casos de estudio hay 15 participantes que tienen un estatus migratorio irregular, sea porque están en proceso de sacar su documentación o porque su certificado de registro de permanencia migratoria está caducado. En cuanto a este último, es importante mencionar que se trata de un certificado que les brinda un permiso de permanencia temporal de 180 días hasta que puedan tramitar los papeles requeridos para la obtención de algún tipo de visa que les brinde una condición regular en el país, una vez caducado este permiso las personas en situación de movilidad humana pasan a tener un estatus migratorio irregular. “Entré a Ecuador con un certificado de permanencia que ya se me venció” (Helen, 38 años, SY). “Estoy en el proceso de la regularización, me falta la visa, pero aún no sale, entonces me dieron un permiso de 180 días para que no me multen y me lo mandaron por el correo” (Zoe, 21 años, TT).

Ahora, se evidencia que, al no contar con un estatus migratorio regularizado en Ecuador, se limita el acceso de las participantes a derechos laborales como: contratos de trabajo, seguro social, pago de horas extras, vacaciones, entre otros y quedan propensas a introducirse en trabajos informales y precarios, no logran ejercer su profesión o se exponen a explotación laboral. Así se refleja en sus repertorios: “Necesito regularizar mis papeles y mi título de Contadora Pública para poder trabajar en oficina y recibir beneficios laborales, aunque regularizarse es complicado, por eso hay tanto venezolano trabajando en venta ambulante” (Grace, 39 años, TT). “La dueña me dijo que no tengo derecho a seguro ni nada porque no estoy regularizada, ella contrata pura gente venezolana irregular para no darnos lo que manda la ley” (Danna, 39 años, SY).

En contraste con el caso de Totoracocha donde ninguna participante cuenta con un estatus migratorio regularizado, tres entrevistadas de Sinincay tienen su estatus migratorio regularizado y explican que estando en Ecuador han cumplido con los requisitos establecidos por la autoridad migratoria para la obtención de la cédula ecuatoriana o para la Visa temporal

o la de permanencia. “No tengo ciudadanía, pero sí Visa temporal, para mí la legalidad es sumamente importante, aunque a veces teniéndola no nos contratan, pero si no la tienes hay menos posibilidad” (Tessa, 30 años, SY).

**Remesas.** En las entrevistas se encontraron dos situaciones con respecto al envío de remesas. Por un lado, las participantes comentan que envían remesas en momentos específicos como solventar problemas económicos críticos que tienen sus parientes en Venezuela o para traer a sus familiares. Por otro lado, ciertas entrevistadas coinciden en que envían remesas alternando el tiempo y de acuerdo con su situación económica. Se resalta que cuatro participantes de Totoracocha y tres de Sinincay son las encargadas de enviar remesas a sus familiares en Venezuela. “Cuando yo ganaba \$450, enviaba a la empresa de mi papá en Venezuela \$250 durante 9 meses porque él quebró y tenía nóminas que pagar y su dinero no le alcanzaba” (Charlotte, 32 años, SY). “Envío dinero a Venezuela a mi papá y a mi hermana, pero en lo que puedo, porque también trabajo para ayudar a mi mamá que está aquí” (Amber, 23 años, TT).

### **Resultados de los Talleres Informativos**

Como ya se mencionó previamente, el presente proyecto “*Análisis de género de la inserción laboral femenina de migrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022*” se encuentra vinculado al proyecto madre “*La Estrategia Antirumores 3.0*” (EAR) que lo viene desarrollando desde el año 2020 el grupo de investigación en Población y Desarrollo Local Sustentable -PYDLOS- integrante del Departamento Interdisciplinario de Espacio y Población de la Universidad de Cuenca, con el financiamiento del (ACNUR).

El proyecto Antirumores 3.0 tuvo como objetivo central llevar a cabo un proceso de formación de Agentes Sociales Antirumores mediante estrategias que permitan prevenir estereotipos, prejuicios y rumores desde la población local hacia la población migrante y refugiada en la ciudad de Cuenca. Este proyecto se desarrolló mediante talleres informativos encaminados a producir agentes de cambio que ayuden a frenar y mitigar ideales generalmente negativos con los cuales se etiquetan a las personas en situación de movilidad humana. En ese sentido, este proyecto no sólo hizo posible que seamos partícipes en los procesos formativos brindados tanto en Sinincay como en Totoracocha, sino que a la vez permitió que apliquemos nuestro segundo diseño metodológico, la investigación acción participativa (IAP).

El proyecto madre incluyó tres fases fundamentales que condujeron al cumplimiento del objetivo, estas son: Fase 1. Diagnóstico participativo e identificación de actores socio-

territoriales y socio-políticos. Fase 2. Capacitación y construcción de la red de Agentes Sociales Antirumores. Fase 3. Acompañamiento al proceso de elaboración y ejecución del plan de acción. Ahora, para lograr la finalidad de cada una de estas fases, nosotras contribuimos activamente en las actividades específicas que a continuación se mencionan.

### *Fase 1) Diagnóstico Participativo e Identificación de Actores Socio-Territoriales y Socio-Políticos*

En esta primera fase se socializó y se registró a las y los participantes que se formarían como Agentes Sociales Antirumores (A.S.A). Para ello se consideró la participación activa de lideresas y líderes barriales de Sinincay y de Totoracocha, además se tuvo en cuenta la participación de Agentes Sociales Antirumores de anteriores etapas. Las actividades que se desarrollaron en esta etapa se enlistan a continuación:

1. Levantamiento de información: se revisaron datos secundarios para caracterizar las parroquias y se hizo observación de campo.
2. Realización de transectos: en los transectos se pudo validar y actualizar los contactos de lideresas y líderes dirigentes de sus respectivos barrios en Totoracocha y en Sinincay.
3. Ejecución de los talleres de diagnóstico: se realizaron sociogramas en cada parroquia con la finalidad de generar una representación gráfica de los vínculos sociales que trabajan en beneficio de las personas en situación de movilidad humana.
4. Actualización de conocimientos con las y los Agentes Sociales Antirumores: se tuvo en consideración a los Agentes Sociales Antirumores del 2021 para que participen en un taller y reforzar conocimientos adquiridos. El taller tuvo perspectiva de género para fortalecer las capacidades para la provisión de herramientas legales básicas en violencia basada en género.

### *Fase 2) Capacitación y Construcción de la Red de Agentes Sociales Antirumores*

En esta fase se realizó la capacitación y la formación de los nuevos Agentes Antirumores, para lo cual se llevaron a cabo las siguientes actividades.

1. Módulos educativos: los cuatro módulos educativos tenían información actualizada y relevante sobre conceptos relacionados a la movilidad humana. En esta actividad colaboramos en la distribución del material.
2. Convocatoria al proceso de formación de Agentes Sociales Antirumores: la convocatoria se realizó mediante redes sociales de las parroquias señaladas y de

manera personal se convocó vía telefónica a los actores mapeados en anteriores actividades.

3. Ejecución de talleres para la formación de A.S.A: los talleres se realizaron en 4 sesiones (un módulo por semana) las cuales tenían una duración de 2 horas cada una. Una última actividad fue un proceso de réplica en trabajos grupales.
4. Colaboración en el evento “Día del Refugiado”: se colaboró en la elaboración del mural conmemorativo en la Universidad de Cuenca. Se realizó un consentimiento informado en la Casa del Migrante para la presentación de un performance y una función de títeres.

### *Fase 3) Acompañamiento al Proceso de Elaboración y Ejecución del Plan de Acción*

En esta fase se dieron actividades en espacios de socialización, participación y reflexión para poder culminar con éxito el proyecto Antirumores 3.0, para ello se realizó lo siguiente:

1. Talleres de trabajo con los A.S.A: con ayuda de los Agentes Sociales Antirumores se plantearon algunas actividades que podrían contribuir a la convivencia armónica de la población local y la población en situación de movilidad humana.
2. Implementación del Plan de Acción: se implementaron tres actividades finales como resultado de la actividad anterior, las cuales fueron: visitar el Museo del Arte Moderno; presentar un cine foro en la Universidad de Cuenca sobre las personas en situación de movilidad humana desde una perspectiva de género; y un festival de cierre intercultural.
3. Colaboración en el video del rol de los A.S.A: finalmente cooperamos en la elaboración de un video de los nuevos Agentes Sociales Antirumores y su rol.

En síntesis, nuestro tema de investigación al estar alineado al proyecto Antirumores 3.0 permitió que trabajemos con la población local en los diferentes espacios en los que se llevaron a cabo los talleres informativos y las otras actividades de integración. De esta manera, se contribuyó a disminuir la discriminación, desmentir estereotipos y contrarrestar la xenofobia que puede nacer desde las personas locales hacia las personas de nacionalidad extranjera. En este sentido, la capacitación y formación de lideresas y líderes barriales tanto de Totoracocha como de Sinincay tenía por finalidad crear agentes de cambio en sus respectivas comunidades y que realicen un proceso de réplica en los mismos para así llevar un ambiente armónico con las personas en situación de movilidad humana en las diferentes esferas, siendo una de ellas la esfera laboral. Lo último quiere decir que al desmentir

estereotipos, prejuicios y rumores a nivel social como efecto producirá la disminución y refutación de los mismos incluso a nivel laboral.

Es así como se pudo aplicar el diseño metodológico Investigación Acción Participativa (IAP) con el cual no solo se pudo conocer las perspectivas directas de las y los participantes locales y en situación de movilidad humana, sino que a la vez se buscó enfatizar la participación de las y los actores como agentes en tanto construyen su diagnóstico, se forman como agentes de cambio y desarrollan diversas acciones en beneficio de la convivencia pacífica, aportando a la integración en sus diferentes áreas. Para culminar, es importante hacer mención de un hallazgo valioso siendo este que, a mayor integración de las personas en situación de movilidad humana en las diferentes actividades, menor es la discriminación que se presenta hacia ellas y ellos.

### **Resultados de las Visitas Informativas a las Organizaciones HIAS y ACNUR**

Las ONG's: HIAS (Sociedad de Ayuda al Inmigrante Hebreo) y ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) son las principales organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan en la asistencia humanitaria para la protección e inclusión de personas migrantes, en este caso, han tenido un papel clave en la vida de las mujeres migrantes venezolanas que radican en Cuenca. En esta misma línea y con base a las charlas informativas que promueven constantemente estas dos organizaciones, se pudo constatar que tienen por objetivo: la protección legal de las personas en situación de movilidad humana; también asisten en temas de salud y educación; previenen y protegen a la población más vulnerable en caso de violencia de género; fomentan la inclusión económica y social; y brindan apoyo psicosocial.

Para efectos de esta investigación, nos centraremos en la información facilitada por estas organizaciones en el marco laboral. Tanto HIAS como ACNUR mencionaron que trabajan con proyectos para la inclusión económica de las mujeres inmigrantes venezolanas que residen en la ciudad de Cuenca, independientemente de que su estatus migratorio sea regular o irregular. En el caso de las mujeres inmigrantes que se encuentran en Cuenca con un estatus migratorio irregular, se les ayuda a generar un permiso de permanencia de 180 días hasta poderles asistir con la tramitación de su Visa y regulación de su estatus migratorio.

Según ACNUR, para que las mujeres inmigrantes venezolanas puedan acceder a un trabajo estable, donde las contraten de una manera formal, con beneficios legales y también acceso al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), es necesario que tengan la visa, la cual inclusive sirve para otras gestiones como, por ejemplo: para adquirir un bien, para

comercializar, etc.; en caso de no contar con una visa, no pueden acceder a tales beneficios ni hacer otras gestiones. Además, existen diferentes tipos de visa según la realidad de cada solicitante, la cual tiene un costo; HIAS es la organización que suele ayudar con una parte económica de esos costes, evaluando los casos.

Ahora, en cuanto al tema de inserción laboral, las dos organizaciones han llevado a cabo varios estudios para poder comprender la situación de la población inmigrante venezolana y de esa manera plantear proyectos de índole laboral. Entre sus iniciativas están: la realización de capacitaciones y talleres para generar más probabilidades de conseguir trabajo y asegurar el empleo; los proyectos de integración laboral, estos pueden ser de empleabilidad o de emprendimiento, en este último caso se les ayuda con bonos económicos o en especies; y los proyectos de integración sociocultural para lograr una cohesión social entre la población de acogida y las personas en situación de movilidad humana de manera que se conozca la cultura local y viceversa, estos últimos se desarrollan generalmente mediante ferias gastronómicas.

Es importante recalcar en cuanto a la contratación pública y privada, que las ONG's hacen énfasis en lo necesario que es para la mujer migrante contar con un estatus regular en el país, de esa forma, puede ser contratada de manera legal y prevenir la precarización laboral. En esta línea, las organizaciones mencionadas suelen socializar con las empresas privadas para pactar temas de contratación regular porque caso contrario puede llevar a la explotación. Ahora, en los casos donde la empleadora o el empleador deciden contratar a inmigrantes con estatus irregular, conocen las consecuencias legales que implica aquello, es por eso que las ONG's impulsan a que las contrataciones sean de forma regularizada para el bienestar del trabajador, por lo que, primero, tratan de ayudar a las personas que no están regularizadas para que hagan el debido proceso.

## Discusión de Resultados

Esta investigación ha indagado en las percepciones, experiencias y vivencias de las mujeres inmigrantes venezolanas sobre su inserción en el mercado laboral cuencano, sus condiciones laborales y la influencia entre su situación de movilidad humana con respecto a la inserción laboral. El análisis en este estudio permitió conocer que las mujeres inmigrantes venezolanas se encuentran en desventaja constante al momento de buscar insertarse laboralmente e incluso cuando ya están trabajando, lo mencionado tendría directa relación con su género y nacionalidad, estos resultados son congruentes con las investigaciones de Guarderas (2021); Monreal et al. (2019) y Palacio (2021) para quienes las mujeres siempre han tenido distintas limitaciones y desigualdades en la esfera laboral por su condición misma de ser mujeres,

desigualdades que además como lo señalan Güezmes y Maubrigades (2020) se profundizan con características migratorias, etarias, etc. A continuación, se desarrollan las interpretaciones de los resultados de este estudio en relación a las preguntas de investigación.

### **Factores que Influyen en la Inserción Laboral**

De acuerdo con la primera pregunta específica de esta investigación sobre cómo es la inserción laboral en Cuenca de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay, se puede decir que efectivamente existen factores que influyen en la participación laboral de las entrevistadas en los dos casos de estudio, entre estos están: factores personales; factores sociofamiliares; factores culturales y factores externos. A continuación, se desarrollan los resultados de estos factores, mismos que permiten identificar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en Cuenca.

#### ***Factores Personales o de Empleabilidad***

En torno a los factores personales o de empleabilidad, estos evidencian que temas como las cualidades, las competencias o habilidades, la salud y la movilidad geográfica influyen en la inserción laboral de las entrevistadas, estos resultados son iguales a los señalados por otros autores Cerrato et al. (2017), no obstante, son las características sociodemográficas como la nacionalidad, el género y la condición migratoria los principales factores que en definitiva las ha limitado a insertarse laboralmente, por lo tanto, como señala Magliano (2015) estas características influyen de manera significativa en los derechos y oportunidades de las inmigrantes. Así también, se evidencia que los mecanismos para la inserción laboral han jugado un papel vital para que las participantes puedan unirse a la esfera laboral tal como lo indicó Cravero (2017) en su estudio.

Se constata que la mayoría de las entrevistadas han sido rechazadas laboralmente por su nacionalidad venezolana, puesto que, han sido vinculadas con estereotipos y prejuicios que nacen en la sociedad de acogida, estos están asociados con actos delictivos como también lo menciona Casablanc (2022) en su estudio, principalmente robos y asesinatos, además están otros comentarios estereotipados como por ejemplo que no son personas confiables, que la economía de Ecuador se ve afectada a causa de las personas de nacionalidad venezolana, que quitan oportunidades laborales, que vienen a que el gobierno los mantenga, etc., en consecuencia, estos estereotipos y prejuicios en torno a su nacionalidad generan oportunidades desiguales en las diferentes esferas sociales siendo una de ellas la laboral, lo

mencionado concuerda con las investigaciones de Aldana (2020); Nicolao y Penchaszadeh (2022) y Maubrigades (2020).

Para las inmigrantes venezolanas el mismo hecho de ser mujeres representa mayores dificultades en su inserción laboral, lo que también es sostenido por Palacio (2021) y SanJuán (2022) en sus investigaciones. Estos resultados se desprenderían de las mismas estructuras opresoras que se rigen en las sociedades por la cultura patriarcal y androcéntrica Cabral (2008), lo que provoca en palabras de Güezmes (2021) que la desigualdad de género sea persistente y dominante. La desigualdad de género se presenta con actos de discriminación ligados a estereotipos sexistas que basan el trato inferior de las personas a causa de su sexo (Díaz, 2016). Sin lugar a dudas, las mujeres que participaron en este estudio han experimentado esta discriminación ligada a estereotipos sexistas al percibir que las y los contratantes del mercado laboral cuencano demandan en mayor medida mano de obra de sus compatriotas varones, atribuyéndoles mayores capacidades y remuneración frente a ellas, como resultado se promueven sesgos, desigualdades y se impide el avance laboral y personal de las mujeres, así también lo identificó Heilman (2012) en su estudio.

La condición migratoria representa una fuerte limitante para las mujeres inmigrantes venezolanas durante la búsqueda de un trabajo y cuando ya están laborando. Al momento de conseguir un trabajo suele pedirse que se indiquen documentos que verifiquen la condición migratoria regularizada en el país, tales como visa o cédula ecuatoriana, pero al no tener estos documentos, la mayoría de las entrevistadas se han visto propensas a que se vulneren sus derechos laborales; a insertarse en trabajos precarios e informales; a las condiciones laborales desfavorables y a la explotación laboral, estos resultados se asimilan a los de otros autores como Aldana (2020); Astudillo (2023); Basantes y Mejía, (2022). En efecto, tal como lo señalan Badilla et al. (2020) la condición migratoria juega un papel crucial en la búsqueda de empleo y en la protección de los derechos laborales de las mujeres inmigrantes.

Asimismo, es importante interpretar los hallazgos encontrados en cuanto al nivel educativo y la edad. Pese a que la mayoría de las entrevistadas cuentan con un nivel educativo alto sea universitario o técnico, lo cual concuerda con otros estudios que también alegan que las mujeres venezolanas tienen mayores niveles de educación frente a sus compatriotas hombres e inclusive frente a algunas mujeres locales como lo señala Banco Mundial (2020); Cuesta y Nivelo (2018); Guarderas (2021) y la OIT (2020), y aunque en palabras de Guisán (2010) y Nájera y Cobo (2011) esto garantiza mayores oportunidades laborales, en este estudio se evidencia que, aunque las entrevistadas tengan un alto nivel educativo existe una limitación para desenvolverse dentro de su área profesional, lo cual guarda relación directa

con el apostillamiento en sus títulos y con la condición de migrantes, así también lo indica Carcedo (2020) en su investigación. Ahora, en el caso de las entrevistadas que han logrado ejercer medianamente actividades laborales vinculadas con su área de profesión, se sugiere que es porque han podido tramitar ciertos papeles como la visa o cédula, aunque esto ocurre únicamente en el caso de estudio Sinincay.

En cuanto a la edad, como señalan Álvarez y Suárez (2020) cuando en la esfera laboral hay alguna distinción en el trato o preferencia por este motivo, existe discriminación laboral, este resultado se replicó solamente en el caso de participantes de Sinincay quienes señalan que sus edades si las ha limitado a insertarse en ciertos trabajos. Este resultado a la vez es opuesto a lo planteado en el estudio de SanJuán (2022) en donde se señala que las personas mayores de 25 años tienen mayor probabilidad de insertarse en un empleo estable por la creencia de que a mayor edad mayor es la experiencia laboral, sin embargo, en esta investigación no se cumple lo mencionado puesto que las y los empleadores cuencanos muestran favoritismo por contratar a mujeres más jóvenes.

Se comprueba que hay participantes que han accedido a trabajos con medios formales como cartas de recomendación de anteriores trabajos, convocatorias y hojas de vida en concordancia con los resultados de Cravero (2017) y Carrascosa y Estévez (2020). Así también las referencias de familiares, amigos y conocidos han sido vitales en la búsqueda de información y obtención de un puesto de trabajo, así este mecanismo compuesto de redes de relaciones informales ha contribuido grandemente en los inicios de las trayectorias laborales, tal como lo señalan Carrascosa y Estévez (2020). También están las redes de tipo social como las ONG's que han brindado asistencia a las participantes en temas como emprendimientos, cursos y otros tipos de ayuda y han permitido que las inmigrantes puedan conectarse con la esfera laboral, esto se conoció y se comprobó con los testimonios de las entrevistadas

Por ende, las redes personales e institucionales son importantes porque facilitan la inserción laboral de las inmigrantes, estos resultados coinciden con las investigaciones de Pedone (2010); Pirker (2022) y Zambrano et al. (2020). En efecto, se puede decir que las redes mencionadas funcionan como capital social, es decir, un recurso potencial y como tal una fuente de poder y eficacia simbólica que puede movilizarse en cierto momento (Bourdieu, 1980, como se citó en Capdevielle, 2014), en estos casos media y posibilita el acceso a un empleo, a información, etc., como también lo identificaron Arango (2003) y Ferrer et al. (2014) en sus investigaciones. También resulta relevante resaltar que, en los dos casos de estudio, se encuentra a participantes que han desarrollado sus propias tácticas o estrategias para

incorporarse en la esfera laboral y que distan de los mecanismos señalados, más bien han empleado el uso de las redes sociales, recorrer establecimientos y manejar los distintos medios de comunicación.

### **Factores Sociofamiliares**

La situación económica, el transporte y la vivienda influyen en la participación laboral de las entrevistadas, así como lo mencionan Cerrato et al. (2017), sin embargo, es la tenencia de hijos, la conformación de pareja y las redes de cuidado sustitutivo las que guardan relación directa e influyen de manera significativa en la participación laboral de las mujeres, resultados que reafirman lo expuesto por Rodríguez y Muñoz (2018) en su estudio.

Los testimonios reflejan que varias entrevistadas han dejado el trabajo productivo o no trabajaban en ese momento por dedicarse de forma exclusiva al cuidado y crianza de las hijas e hijos, estos resultados indican un cambio en la vida personal y laboral para las participantes al vincularlas socialmente como “auto capacitadas” para la crianza y cuidado, así también lo señalan Cebrián y Moreno (2018) y Garrido et al. (2018), además se dificulta la permanencia de ellas en el mercado laboral tal como lo mencionan Aguilar (2011) y Espino (2021) en sus estudios. Por otro lado, se evidencia que hay participantes que han tenido que ajustar sus tiempos de forma compleja para encontrar un equilibrio entre el cuidado de sus hijos u otras personas dependientes, las actividades domésticas y el trabajo remunerado, esta situación sin duda demuestra la sobrecarga de trabajo que sigue recayendo en ellas y explicaría lo propensas que están a insertarse en empleos flexibles y con condiciones laborales desfavorables, este resultado también se refleja en las investigaciones de Güezmes (2021); Marchionni et al. (2018); Maubrigades (2020); Romero (2019) y Tapia (2021).

Sobre la conformación de pareja si bien hay participantes que coinciden en el apoyo moral y económico que reciben por parte de sus cónyuges, uno de los hallazgos más relevantes indica la marcada división de roles que existe en el interior de los hogares, es decir que, aunque sus parejas las animen a trabajar, recae sobre ellas la responsabilidad de cuidar de las hijas e hijos y de realizar los quehaceres domésticos, lo que concuerda con los estudios de Badilla et al. (2020); Rodríguez y Muñoz (2018); Verduzco & Inzunza (2019). De esta forma, no solo se merma su disponibilidad de tiempo para trabajar en un empleo remunerado, sino que también se crea una relación de dependencia hacia sus parejas perdiendo así su autonomía económica así también lo identificó Güezmes (2021) y Sánchez et al. (2021). Ahora lo mencionado se evidencia únicamente en el caso de Sinincay, esta diferencia con respecto al caso Totoracocha guarda relación directa con el estado civil, es decir, pocas son las participantes de Totoracocha que viven con sus parejas o que están casadas en

comparación con las participantes de Sinincay, por ende, se cumple lo citado por Guarderas (2021) para quien, las probabilidades de conseguir un empleo son menores en el caso de las mujeres que están casadas en comparación con las solteras.

Respecto a las redes de cuidado sustitutivo se comprueba que en aquellos casos en los que las entrevistadas requieren trabajar y a la vez tienen hijos en edad preescolar, se ven en la necesidad de acudir al apoyo de otras personas para que realicen las actividades del cuidado y la crianza, en las entrevistas, estas redes se componen mayormente por otras mujeres como sus madres, hermanas, cuñadas, abuelas o suegras, lo que concuerda con los resultados de Rodríguez y Muñoz (2018).

### ***Factores Culturales***

Las ideas, creencias y valoraciones culturales de la sociedad cuencana condicionan significativamente la inserción laboral de las inmigrantes venezolanas por las percepciones negativas que se generan en torno a ellas y a su nacionalidad, así los estereotipos de nacionalidad y de género, los prejuicios, la discriminación y la xenofobia se han convertido en un obstáculo no solo al momento de buscar insertarse al mercado laboral cuencano, sino también en los trabajos como tal, estos resultados se replican en las investigaciones de Jerjes (2020) y Nicolao y Penchaszadeh (2022).

Si bien en párrafos anteriores se desarrollan los resultados con respecto a los estereotipos por nacionalidad, aquí quisiéramos resaltar los estereotipos y prejuicios que se basan en su sexo y nacionalidad, es decir, varias entrevistadas indican que han sido marcadas con etiquetas negativas como prostitutas, vanidas o que destruyen hogares, resultados similares presentan Rojas y Castro (2020) en su investigación sobre los estereotipos de la población colombiana con respecto a las mujeres inmigrantes venezolanas. Por ende, se podría decir que los estereotipos y prejuicios con respecto a la nacionalidad venezolana muestran sesgo, crean juicios de valor y provocan discriminación y xenofobia que se extrapolan hacia todas las esferas sociales, esto a la vez, ha generado en las participantes sentimientos de aislamiento, temor, tristeza o la necesidad de querer regresar a su país.

Por otro lado, y en concordancia con los resultados de Ferrer et al. (2014) y Rodríguez et al. (2021) la necesidad de conocer y manejar las prácticas y costumbres cuencanas ha sido importante en la medida en que las participantes han requerido generar ingresos u obtener un trabajo.

## ***Factores Externos o de Ocupabilidad***

En efecto, tal como lo mencionan Cerrato et al. (2017) y Cravero (2017) las circunstancias macroeconómicas y la demanda y oferta de trabajo influyen de manera exógena en la inserción laboral de las personas, no obstante, son los requisitos de empleo también identificados por Cerrato et al. (2017) como la condición migratoria regularizada y la apostilla en los documentos principalmente, los que representan los mayores obstáculos externos para la inserción laboral de las personas en situación de movilidad humana, este resultado presente en las entrevistas también coincide con los de Shiguango (2022).

En relación con la apostilla en los documentos de identidad o en los títulos profesionales de las inmigrantes venezolanas, los hallazgos indican la vital importancia que tiene el contar con este requisito puesto que posibilita tramitar los papeles para una visa o cédula que además va de la mano con la regularización de su estatus migratorio y junto con ello la posibilidad de acceder a un empleo formal y con beneficios legales o bien facilita su desenvolvimiento dentro de su área de profesión. En esta misma línea, vale resaltar que desde las perspectivas de las entrevistadas existen empleadoras y empleadores cuencanos que tienden a contratar a personas de nacionalidad venezolana que no tengan apostillados sus documentos porque así quedan exentos de brindar los beneficios laborales, resultados similares se reflejan en las investigaciones de Pedone (2003) y Astudillo (2023).

## **Condiciones Laborales**

Sobre las condiciones laborales que experimentan las mujeres inmigrantes venezolanas en Totoracocha y Sinincay, existen hallazgos que permiten caracterizar esas condiciones. En esta etapa donde ya se encuentran laborando, las entrevistadas atraviesan distintas complicaciones en tres aspectos que también lo mencionan las autoras Ocsa y Huayra (2017) siendo el aspecto físico, emocional y social debido a una serie de condiciones laborales.

En esta investigación, se caracterizan las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes venezolanas bajo parámetros de la OIT, el INEC y el CIET (2016) y se constata que entre todas las entrevistadas se presenta un único caso en donde la participante pudo formar parte del sector formal, ella menciona que laboró en condiciones seguras, recibió un contrato formal, seguro social, salario básico, el pago de horas extras y buena relación y trato por parte de las personas que la han empleado, estos resultados son coherentes con lo que indica la OIT (2016) con respecto a las condiciones laborales formales.

Por otra parte, el resto de entrevistadas enfrentaron desventajas acumuladas en sus condiciones laborales dentro del sector informal, donde no existen contratos formales y la

carenza de regularización migratoria limita el acceso a beneficios legales y seguridad laboral. Muchas no tienen acceso a beneficios como seguro social, horas extras pagadas, vacaciones y otros. Así también experimentaron sobrecarga de trabajo, ingresos precarios por debajo del salario básico, jornadas laborales extensas sin compensación económica adicional y actividades extras no remuneradas. Por lo tanto, estas condiciones laborales dificultan el bienestar laboral y económico de las mujeres y generan vulnerabilidades en el ámbito laboral. Todo lo mencionado concuerda con las investigaciones de Aldana (2020); Maubrigades (2020); Monreal et al. (2019); Pedone (2003) y Sassen (2008). Resulta importante resaltar lo que alegan la mayoría de las participantes, quienes tratan de adaptarse a estas condiciones laborales por solventarse económicamente a sí mismas o a sus familias como también lo identificó Aldana (2020).

Con respecto a los emprendimientos, en esta investigación se evidencia que todos ocurren informalmente ya sea al llegar al país o después de haber experimentado con trabajos bajo relación de dependencia. El emprendimiento se muestra como una alternativa para aquellas participantes que no han logrado conseguir un trabajo formal, que se encontraban por un largo periodo desempleadas o que han experimentado malos tratos, así como explotación laboral en anteriores trabajos, además muestran flexibilidad laboral al permitir compatibilizar el trabajo productivo con el reproductivo, así también lo corroboran Marchionni et al. (2018) y Tapia (2021). Asimismo, en los emprendimientos, las condiciones laborales de las entrevistadas son precarias puesto que tienden a experimentar inseguridad, discriminación, violencia, ingresos bajos, inestabilidad y baja productividad. Los emprendimientos además reflejan una doble vulneración en las mujeres inmigrantes venezolanas quienes, como se vio, son fuertemente estigmatizadas, estos resultados concuerdan con los de Ramírez et al. (2019).

Por lo tanto, al caracterizar las condiciones laborales de las inmigrantes venezolanas en las dos parroquias, se ratifica lo expuesto por Moyano (2021) en cuanto a que una de las brechas laborales más significativas para las mujeres inmigrantes venezolanas es que al momento de acceder a un trabajo se enfrentan a mayores desafíos en comparación a las mujeres locales porque consiguen trabajos informales con condiciones precarias.

### **Movilidad Humana**

Finalmente, con respecto a la tercera pregunta específica de esta investigación sobre cómo influye la situación de inmigración (movilidad humana) en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay, sin duda, existe una influencia significativa entre su situación de movilidad humana e inserción laboral.

Se comprueba que estando en Ecuador las participantes se han visto afectadas y limitadas a conectarse con la esfera laboral por la carencia de no contar con una regularización migratoria, en consecuencia, se ven obligadas a ingresar en trabajos informales, en trabajos que las personas locales no quieren, sus condiciones laborales se vuelven aún más adversas, su mano de obra se percibe como barata y explotable, y por su nacionalidad, varias mujeres inmigrantes venezolanas enfrentan estereotipos, prejuicios, xenofobia y discriminación antes y durante el trabajo, lo cual genera barreras para su inserción y duración laboral, estos hallazgos concuerdan con los de Badilla et al. (2020); Basantes y Mejía (2022); Erro (2005) y Liberona (2020).

Un estatus migratorio irregular vuelve a las mujeres inmigrantes aún más propensas a experimentar discriminación por género en sus espacios de trabajo, además de acoso o violencia sexual, así también lo indican Cárdenas et al. (2018). Ahora, un punto importante señalado por varias entrevistadas y que corrobora lo mencionado por Ramírez et al. (2020) es que, si bien la legalidad es importante porque puede generar mayores oportunidades laborales, indican que el proceso de la regularización suele ser complejo y además resaltan que, en ocasiones, así cuenten con la regularización migratoria, no se las contrata.

### Conclusiones

La presente investigación se planteó analizar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022, puesto que, comprender la inserción laboral como uno de los ejes centrales dentro del proceso migratorio desde las experiencias vividas por mujeres inmigrantes venezolanas alimenta el debate a nivel académico y brinda otra perspectiva a nivel social.

El estudio permitió identificar que durante la búsqueda de insertarse laboralmente en Cuenca, existe discriminación laboral hacia las mujeres inmigrantes venezolanas quienes se han visto fuertemente condicionadas por su sexo, su nacionalidad y su condición de migrantes, estas características forman la base de las etiquetas generalmente negativas que la población local cuencana tiene hacia las personas en situación de movilidad humana de nacionalidad venezolana, razón por la cual se les ha negado oportunidades laborales. Adicionalmente, se recalca que, al ser mujeres, temas como la crianza de las hijas e hijos, los cuidados y quehaceres domésticos recaen como su responsabilidad exclusiva, estas tareas absorben gran parte de su tiempo ante otras actividades como es el trabajo remunerado.

Por otro lado, el estudio demuestra que las inmigrantes venezolanas experimentan en el mercado laboral cuencano una marcada explotación laboral, en donde la carencia de un estatus migratorio regularizado vuelve sus condiciones laborales aún más precarias y desfavorables experimentando así ingresos irregulares, inexistencia de contratos, jornadas irregulares, escasez de beneficios legales, sobrecarga de trabajo, inseguridad e injustificado maltrato laboral.

Finalmente, la investigación revela que las participantes del caso de estudio Totoracocha tienen mayor acceso ante ofertas laborales dentro o cerca de esa misma zona, lo que se explicaría por el mismo hecho de que al ser una parroquia urbana habitacional y comercial brinda mayor dinamismo laboral. En contraste, las entrevistadas del caso de estudio de la parroquia rural Sinincay presentan mayores obstáculos para encontrar un trabajo dentro de su zona, por lo que más bien buscan trabajo en diferentes sectores de la ciudad.

Indudablemente este estudio nos invita a reflexionar y cuestionar de manera más profunda las disparidades actuales que se presentan en la sociedad, en última instancia, nos conduce a desarrollar una mirada empática sobre las problemáticas sociales que afectan en distinta medida a las mujeres en situación de movilidad humana.

### **Recomendaciones**

El presente trabajo de investigación no se pudo complementar con las entrevistas dirigidas a empleadoras y empleadores por motivo de difícil asequibilidad ante los mismos para solicitar información con respecto a las condiciones laborales o factores para la inserción laboral de personas en situación de movilidad humana, no obstante, se recomienda para los próximos estudios desarrollar una estrategia que permita llegar a estas personas para así comprender los desafíos que se presentan dentro de la migración de una mejor manera. Por otra parte, se torna necesario no solo indagar y buscar información novedosa o relevante con respecto a las últimas problemáticas que se vinculan con las personas en situación de movilidad humana, sino que también se recomienda tratar de llevar a cabo una acción que pueda invertir dicha problemática o al menos disminuirla. Así mismo, se proponen procesos de sensibilización hacia las y los contratantes tanto del sector privado como público para mejorar el acceso laboral de las personas en situación de movilidad humana. Finalmente, se recomienda masificar los procesos de formación de Agentes Antirumores en otros barrios, de tal manera que se vayan generando más redes.

## Referencias

- Aguilar, P. (2011). La feminización de la pobreza: conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas. *PESQUISA TEÓRICA*, 14(1), 126-133. SciELO. <https://www.scielo.br/j/rk/a/M7zzFssbz6WFhLhTbPpB6DH/?format=pdf&lang=es>
- Aldana, J. (2020). *Significados que otorgan los inmigrantes venezolanos a su proceso de incorporación laboral en la ciudad de Quito-Ecuador entre los meses de marzo a agosto del 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18311>
- Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados -ACNUR- y Ministerio de Inclusión Económica y Social -MIES- (2019). *Monitoreo de Protección*. R4V. <https://www.r4v.info/sites/default/files/202106/Monitoreo%20Protecci%C3%B3n%20MIES-ACNUR.pdf>
- Álvarez, I. (2012). (3 de agosto de 2011). *Mirando al norte: algunas tendencias de la migración latinoamericana*. Seminario Migraciones: gobernabilidad y derechos humanos. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/53909.pdf>
- Álvarez, J., & Suárez, A. (2020). Estudio de la asociación entre la discriminación laboral, la salud y el uso de servicios sanitarios en Andalucía: Una aplicación de propensity score matching con muestras pequeñas. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales.*, (48), 147-166. Redalyc. <https://doi.org/10.5944/empiria.48.2020.28074>
- Álvarez, W. (2021). Feminización de la pobreza y flujos migratorios en Colombia. *Administración & Desarrollo*, 51(2), 157-174. Dialnet. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol51n2.7>
- Amigot, P., & Pujal, M. (2009). Una lectura del género como dispositivo de poder. *Sociológica*, 24(70), 115-152. SciELO. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v24n70/v24n70a5.pdf>
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), 1-35. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/279/27904103.pdf>
- Aparicio Ruiz, M. G. (2020). Medidas especiales en tiempos de Covid-19 la situación laboral de los empleados de hogar. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(3), 69-84. Dialnet. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5774>

- Arango, J. (2003). La Explicación teórica de las migraciones: Luz y Sombra. *Migración y Desarrollo*, (1), 1-30. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/660/66000102.pdf>
- Arendt, H. (1993). *La condición humana* (1º ed. ed.). PAIDÓS. <http://esystems.mx/BPC/llyfrgell/1220.pdf>
- Arranz, E. (2022, mayo 5). ¿Qué es el mercado laboral? Fundación Adecco. Retrieved enero 27, 2023, from <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/>
- Astudillo, J. (2023). Acompañando al desarrollo regional: regularizar la migración para el desarrollo. *Revista Acordes*. (11): Edición especial por 27 años de historia, 75-91. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/acordes/article/view/4801>
- Avallone, G. (2019). LA MOVILIDAD HUMANA EN LA RED DE LAS PALABRAS DE ESTADO. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana: REMHU*, 27(57), 25-42. Scielo. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880005703>
- Badilla, A., Lustgarten, S., Arauz, E., León, M., Mejía, J., Quintana, L., Camacho, G., Villagomez, G., & Romero, M. (2020). MUJERES EN MOVILIDAD HUMANA Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. HIAS. [https://www.r4v.info/sites/default/files/2021/07/ONU\\_Mujeres\\_HIAS\\_Diagn%C3%B3stico\\_VBG\\_Mujeres\\_Movilidad\\_Humana.pdf](https://www.r4v.info/sites/default/files/2021/07/ONU_Mujeres_HIAS_Diagn%C3%B3stico_VBG_Mujeres_Movilidad_Humana.pdf)
- Banco Mundial. (2020). *Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/453941593004490155/pdf/Retos-y-Oportunidades-de-la-Migracion-Venezolana-en-Ecuador.pdf>
- Bárcena, A., & Salazar, R. (2021). La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19): una oportunidad de aplicar un enfoque sistémico al riesgo de desastres en el Caribe. Editorial UNDRR, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46731-la-pandemia-enfermedad-coronavirus-covid-19-oportunidad-aplicar-un-enfoque>
- Basantes, P., & Mejía, A. (2022). *Familias venezolanas en situación de movilidad humana: estudio de familias atendidas en el año 2021 en una ONG de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18377>

- Bedoya, M. del P., Bedoya, B., & Baquero, O. (2020). Covid-19 y la violencia contra la mujer. RECIMUNDO, 242-249.  
<https://recimundo.com/index.php/es/article/download/904/1626?inline=1>
- Benlloch Doménech, C., & Barbé Villarubia, M. (2020). Movilidad humana una revisión teórica aplicable de los flujos migratorios en España. *Revista Forum*, (18), 35-63. Dialnet.  
<https://doi.org/10.15446/frdcp.n18.79873>
- Bermúdez, Y., Mazuera, R., Albornoz, N., & Morffe, M. (2018). Informe sobre la movilidad humana venezolana: Realidades y perspectivas de quienes emigran. Repositorio Universidad Simón Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/4619>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Utilizando el análisis temático en psicología. *Cualitativo Investigación en Psicohología*, 3(2), 77-101.  
[https://www.researchgate.net/publication/235356393\\_Using\\_thematic\\_analysis\\_in\\_psychology](https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology)
- Bria, P., Gómez Yepes, T., Etchezahar, E., & Ungaretti, J. (2020). La caballerosidad como mediador entre el autoritarismo y los roles de género. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(3), 1-21. SciELO. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-70262020000300034&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-70262020000300034&script=sci_arttext)
- Cabral, B. (2008). Mujeres, conciencia de género y participación política. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 18(53), 493-505.  
<https://www.redalyc.org/pdf/705/70517572004.pdf>
- Campos, G., & Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, 7(13), 45-60. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Cancillería del Ecuador. (2018). *Plan integral para la atención y protección de derechos en el contexto del incremento del flujo migratorio venezolano en Ecuador*. Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. <https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/ANEXO-1-Plan-Integral-atencion%CC%81n-ciudadanos-venezolanos.pdf>
- Capdevielle, J. (2014). Capital social: debates y reflexiones en torno a un concepto polémico. *Revista de Sociología e Política*, 22(51), 3-13. SciELO.  
<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/cjzSsbjkQLG7q5yf63tTr6J/?format=pdf>

Carcedo, A. (2020). Reinventarse sobre la marcha: Mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela Un estudio de sus condiciones y accesos a medios de vida en Colombia, Ecuador y Perú. (p. 97). Fernando Muñoz. Recuperado de <https://www.r4v.info/es/document/reinventarse-sobre-la-marcha-mujeres-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-un-estudio-de-sus>

Cárdenas Rodríguez, R., & Ortega de Mora, F. (2019). Transmisión del trabajo reproductivo familiar hacia las mujeres migrantes. Vulnerabilidad, violencia e invisibilidad dentro del trabajo doméstico. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 105-119. <https://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Collectivus/article/view/2417/2971>

Cárdenas, R., Terrón, T., & Monreal, C. (2018). Redefinición de roles y relaciones de género en las migraciones internacionales. Estudio cualitativo en el Estado de Tamaulipas. *Papeles de Población*, 24, 153-179. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252018000100153&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252018000100153&script=sci_arttext)

Carrascosa, J., & Estévez, B. (2020). MECANISMOS DE ACCESO AL EMPLEO AL COMIENZO DE LA TRAYECTORIA LABORAL: DESIGUALDADES DE CLASE, TERRITORIALES Y EDUCATIVAS. In *El análisis de clases sociales: pensando la movilidad social, la residencia, los lazos sociales, la identidad y la agencia* (pp. 253-286). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gn3t2q.11>

Castiblanco Moreno, E. (2018). Emprendimiento informal y género: una caracterización de los vendedores ambulantes en Bogotá. *Sociedad y Economía*, (34), 1-30. Redalyc. 10.25100/sye.v0i34.6479

Castillo, R. (2016). *Metodología para la medición de empleo en el Ecuador*. INEC, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>

Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, (27), 47-63. Google académico. [https://www.funcas.es/wpcontent/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/027art05.pdf](https://www.funcas.es/wpcontent/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf)

Cerrato Reyes, K., Argueta, L. R., & Zavala, J. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40. Google académico. <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Colinas, L. (2008). *Economía Productiva y Reproductiva En México: Un Llamado a la Conciliación*. United Nations. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5018>
- Colombo, A. (2021). Gafas violetas, pero... ¿con qué lentes? Recorridos teóricos entre la producción y reproducción del trabajo. *ÍCONOS Revista de Ciencias Sociales*, 25(70), 115-131. <https://iconos.flacsoandes.edu.ec/index.php/iconos/article/view/4365/3661>
- Contreras Dávila, T. (2019). Empleo informal. Evolución teórica y criterios para su estimación derivados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Lebret*, (11), 11-35. Dialnet. <https://doi.org/10.15332/rl.v0i11.2410>
- Coraggio, J. (2011). *Economía Social y Solidaria: El trabajo antes que el capital*. Ediciones Abya-Yala.  
<https://www.coraggioeconomia.org/jlc/archivos%20para%20descargar/economiasocial.pdf>
- Cravero del Sordo, E. (2017, junio 20). Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado. In *Tesis de Maestría*. Google académico. <http://deposit.ub.edu/dspace/handle/2445/118482>
- Cristancho Giraldo, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112), 1-23. SciELO. <https://orcid.org/0000-0002-6273-7863>
- Cuesta, E., & Nivelo, J. (2018). Diáspora venezolana en Ecuador: características, inserción laboral y desafíos migratorios. *Inserción laboral de la inmigración venezolana en Latinoamérica*, 149-176. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8064675>
- Díaz, D. (2016). Principio de igualdad y no discriminación de los derechos humanos de las mujeres inmigrantes venezolanas profesionales en Quito- Ecuador, 2014-2015. In *Tesis Maestría*. Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5384>
- Díaz, M., & Pineda, G. (2022). La política migratoria y los retos en la gestión de la movilidad humana en México, 2018-2024. *Pluralidad y Consenso*, 12(51), 28-35. Google académico. <http://revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/article/view/761>

Dierckx, B., Gastmans, C., Bryon, E., & Denierb, Y. (2011). QUAGOL: Una guía para el análisis de datos cualitativos. *ELSEVIER: Revista Internacional de Estudios de Enfermería*, 49(3), 360-371. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.09.012>

Durán, M., Sassen, S. y Rodríguez, C. (6-9 de agosto de 2007). Análisis de la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, en relación con el trabajo no remunerado [Discurso principal]. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador.

Enrique, A., & Barrio, E. (2018). Guía para implementar el método de estudio de caso en proyectos de investigación. *Propuestas de investigación en áreas de vanguardia*, 159-168. <https://ddd.uab.cat/record/196118>

Enríquez, A., & Galindo, M. (2015). "Empleo". *Serie de Estudios Económicos*, 1, 1-9. Google académico.

[https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoemployment.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf)

Erro, A. (2005). Las redes sociales y el capital social como una herramienta importante para la integración de los inmigrantes. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 21, 185-204. <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/293/287>

Escudero, L. (2017). *La política migratoria ecuatoriana en el contexto suramericano 2007-2013*. [Tesis Doctoral, Universidad de Alicante. Instituto Interuniversitario de Desarrollo Social y Paz]. Dialnet. <http://hdl.handle.net/10045/66835>

Espino García, S. (2021). La feminización de la pobreza en España Un enfoque desde la perspectiva de género. *International Journal for 21st Century Education (IJ21CE)*, 8(1), 37-46. Dialnet. <https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.13662>

Espinosa, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *ESPACIOS*, 39(23), 32-47. Google académico.

Eternod Arámburu, M. (2018). “*Brechas de género” Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género*”. Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. [https://crpd.cepal.org/3/sites/crp3/files/presentations/panel2\\_marcelaeternod.pdf](https://crpd.cepal.org/3/sites/crp3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf)

Fajardo, R. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. Dominio de las Ciencias, 6(2), 279–294. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1168>

Fernández Labbé, J., Díaz Allendes, V., Aguirre Sanhueza, T., & Cortínez O'Ryan, V. (2020). Mujeres colombianas en Chile discursos y experiencia migratoria desde la interseccionalidad. *Revista colombiana de sociología*, 43(1), 1-25. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7206436>

Fernández, D., & León, M. (2019). *Manual de Gestión eficiente de la movilidad humana de mujeres y niñas venezolanas, con enfoque diferencial de derecho y de género*. CEPAZ. <https://ce paz.org/wp-content/uploads/2019/03/Manual-Final-1.pdf>

Fernández-Matos, D. (2022). Los derechos humanos de las migrantes venezolanas. Una mirada interseccional y de género. In *Manifestaciones de la desigualdad a través de la movilidad humana. Análisis desde América Latina* (pp. 113-152). Sello Editorial Tecnológico de Antioquia. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/3089>

Ferrer, R., Palacio, J., Hoyos, O. y Madariaga, C. (2014). Proceso de aculturación y adaptación del inmigrante: características individuales y redes sociales. *Psicología desde el Caribe*, 31(3), 557-576. Redalyc. <http://www.redalyc.org/articulo. oa?id=21332837009>

Flores Sequera, M. (2020). Mujeres migrantes venezolanas: Entre políticas vetustas y cadenas de cuidados. *Encuentros: Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, (12), 74-87. Redalyc. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3951224>

Flores, L., Cózatl, R., & Flores, I. (2016). La precarización laboral de las mujeres en la educación. *Opción*, 32(13), 478-491. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo. oa?id=31048483024>

Gandini, L., Prieto Rosas, V., & Lozano Ascencio, F. (2020). Nuevas movilidades en América Latina la migración venezolana en contextos de crisis y las respuestas en la región. *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, 59(3), 103-121. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539464>

García Abad, R. (2003). UN ESTADO DE LA CUESTIÓN DE LAS TEORÍAS DE LAS MIGRACIONES. *Historia Contemporánea*, (26), 329-351. Google académico. <http://hdl.handle.net/10810/37956>

García Martínez, J., & Garcés Navarro, A. (2021). La racialización-étnica en el mercado laboral español desde un enfoque de género. (la doble desigualdad sistémica: Mujer e inmigrante). *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, 11(1), 3-19. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8102473>

García Prince, E. (2003). *HACIA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN POLÍTICAS PÚBLICAS.* [https://www.claudiabernazza.com.ar/ssgp/html/biblioteca/Genero\\_y\\_politicas\\_publicas.pdf](https://www.claudiabernazza.com.ar/ssgp/html/biblioteca/Genero_y_politicas_publicas.pdf)

García, J. (2020). La división de los roles de género en las parejas en las que solo trabaja la mujer en Estados Unidos y España. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (170), 73-93. <https://www.jstor.org/stable/26976866>

Garrido, A., Álvaro, J., & Rosas, A. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico. *Pensando Psicología*, 14(23), 1-14. Google académico. <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>

González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género comunicar, núm. 12, Grupo Comunicar Huelva. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>

Granada, I., Ortiz, P., Muñoz, F., Saldarriaga, A., Pombo, C., & Tamayo, L. (2021). *La migración desde una perspectiva de género: Ideas operativas para su integración en proyectos de desarrollo.* BID (Banco Interamericano de Desarrollo). <http://dx.doi.org/10.18235/0003110>

Guarderas, A. (2021). *Inserción laboral femenina venezolana y sus derechos, caso de estudio Quito entre el año 2015 y 2019.* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/18721>

Güezmes, A. (2021). *Trayectorias educativas y laborales de la juventud en la recuperación post-pandemia.* Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres. [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion\\_aguezmes\\_180121.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf)

Guillén, J., Menéndez, F. y Moreira, T. (2019). Migración: Como fenómeno social vulnerable y salvaguarda de los derechos humanos. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 281-294. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065583018>

Guisán, C. (2010). PARTICIPACIÓN LABORAL, POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES EN EUROPA Y NORTEAMÉRICA. *Revista Galega de Economía*, 19(2), 1-13. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39115730003>

Gutiérrez, J., Romero, J., Arias, S. y Briones, X. (2020). Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 299-311. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431024>

Heilman, M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Elsevier*, 32, 113-135. Google académico. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill España. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%A1Da%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herrera, G., & Nyberg, N. (2017). Migraciones internacionales en América Latina: miradas críticas a la producción de un campo de conocimientos. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, (58), 11-36. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5974506> [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403\\_5.velasco-oit.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403_5.velasco-oit.pdf)

HIAS. (2020). Mujeres en movilidad humana y violencia basada en género. R4V. [https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-07/ONU\\_Mujeres\\_HIAS\\_Diagn%C3%B3stico\\_VBG\\_Mujeres\\_Movilidad\\_Humana.pdf](https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-07/ONU_Mujeres_HIAS_Diagn%C3%B3stico_VBG_Mujeres_Movilidad_Humana.pdf)

Izcara Palacios, S. (2011). Redes migratorias versus demanda laboral: los elementos que moldean los procesos migratorios. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, (57), 39-59. SciELO. <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v18n57/v18n57a2.pdf>

Jerjes, L. (2020). Inmigración venezolana y estigmatización laboral en el Perú. *Investigaciones sociales*, 23(43), 179-192. <http://dx.doi.org/10.15381/is.v23i43.18492>

Landry, V. (2012). Mujer, migración intrarregional e invisibilidad. *NOMADÍAS: Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina*, (16), 99–117. Google académico. <https://revistachilenahumanidades.uchile.cl/index.php/NO/article/view/24963>

Leite, P., & Correa, A. (2022). Guía para la Acción Pública. Comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales. (1.a ed.). Armando Rodríguez Briseño.

[https://hchr.org.mx/wp/wp-content/uploads/2023/06/GAP\\_Xenofobia\\_2022.pdf](https://hchr.org.mx/wp/wp-content/uploads/2023/06/GAP_Xenofobia_2022.pdf)

Levaggi, V. (2004, agosto 9). *¿Qué es el trabajo decente?* OIT (Organización Internacional del Trabajo). Retrieved diciembre 15, 2022, from [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Liberona, N. (2020). Fronteras y movilidad humana en América Latina. *Nueva sociedad*, (289), 49-58. Biblat. <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2020/no289/5.pdf>

Magliano, M. J. (2015). Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. *Revista Estudios Feministas*, 23(3), 691-712. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38142136003>

Manzano, F. (2020). Diferencia en la participación laboral según país de nacimiento y destino en los mercados de trabajo de América Latina, para la ronda de censos 2010. *Enfoques: Ciencia política y Administración Pública*, 18(32), 23-49. Google académico.

[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/121150/CONICET\\_Digital\\_Nro.89c64f70-b870-4bf2-b624-bd58d6b0d37e\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/121150/CONICET_Digital_Nro.89c64f70-b870-4bf2-b624-bd58d6b0d37e_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF (Banco de Desarrollo de América Latina). <http://ikels-dspace.azurewebsites.net/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Martínez, D., Caamal Cauich, I., Ávila Dorantes, J., & Pat Fernández, L. (2018). Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 13(1), 77-98. SciELO. <https://doi.org/10.21919/remef.v13i1.260>

Martínez, H., Sarango, C., & Unda, M. (2020). La situación de la movilidad humana: caso Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(1), 1-21. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2426/2471>

Martínez, J., Cano, V., & Contrucci, M. (2014). Tendencias y patrones de la migración latinoamericana y caribeña hacia 2010 y desafíos para una agenda regional. Serie Población y Desarrollo, (109), 1-72. Google académico. <https://hdl.handle.net/11362/37218>

- Martínez, R., & Moré, P. (2021). Migraciones, trabajo de cuidados y riesgos sociales. Comillas, 53.  
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/17635>
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y Sociedad*, (34), 9-18. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=154600>
- Maubrigades, S. (2020). Las brechas de género en el mercado laboral rural del Uruguay, 1990-2010. *Revista História Debates e Tendências*, 20(2), 113–136.  
<https://doi.org/10.5335/hdtv.20n.2.10928>
- Meneses Bucheli, K., Córdova Montero, G., & Aguirre Soria, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, (33), 1-34. SciELO.  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S247790752021000200001&lng=es&nrm=i](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S247790752021000200001&lng=es&nrm=i)
- Micolta León, A. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Trabajo Social*, (7), 59-76. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391739>
- Mieles Barrera, M., Tonon, G., & Alvarado Salgado, S. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, (74), 195-226. SciELO.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012048072012000200010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012048072012000200010&script=sci_arttext)
- Monreal Gimeno, C., Cárdenas Rodríguez, R., & Martínez Ferrer, B. (2019). Estereotipos, roles de género y cadena de cuidado transformaciones en el proceso migratorio de las mujeres. *Collectivus: revista de ciencias sociales*, 6(1), 83-97. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6867098>
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), 1-19. SciELO.  
<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Moyano Buitrago, M. L. (2021). Inserción laboral de inmigrantes venezolanas, 2014-2019: ¿acumulación de desventajas? *Sociedad y Economía*, (44), 1-20. SciELO.  
<https://doi.org/10.25100/sye.v0i44.10743>

Najera, J., & Cobo, S. (2011). Las mujeres inmigrantes en México, 2000: sus perfiles sociodemográficos y sus patrones de participación laboral. *Papeles de población*, 17(68), 191-218. SciELO. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252011000200009&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252011000200009&script=sci_abstract)

Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127–162. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr2956>

Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Cuarta edición ed.). Fondo Editorial PUCP. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=\\_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=%2Bintroduccion%2Bal%2Bderecho%2Bdel%2Btrabajo&ots=thQ7Wq9iK8&sig=w\\_VKHainALFPDp44ZOhoRrUeW14#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=%2Bintroduccion%2Bal%2Bderecho%2Bdel%2Btrabajo&ots=thQ7Wq9iK8&sig=w_VKHainALFPDp44ZOhoRrUeW14#v=onepage&q&f=false)

Nicolao, J., & Penchaszadeh, A. (2022). Migración venezolana en la República Argentina. Desafíos emergentes de su integración laboral en el marco de la pandemia. *Polis*, 21(62). <https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2022-n62-1671>

Ocsa Mares, M. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. In *Tesis*. Google académico. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>

Okuda Benavides, M., & Gómez Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>

Olarte, E. (2018). La aplicación del enfoque de género en Trabajo Social: debilidades y fortalezas. *Ehquidad*, (10), 141–154. Dialnet. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0012>

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich Ebert Stiftung*, (31), 1-48. Google académico. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

ONU HABITAT. (2010). *El derecho a una vivienda adecuada*. Naciones Unidas: Derechos Humanos. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS21\\_rev\\_1\\_Housing\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_sp.pdf)

Ordenanza #74 de 1982 [Alcaldía de Cuenca]. Por la cual se establecen los parámetros de la división de las parroquias urbanas de la Ciudad de Cuenca. 03 de agosto de 1982.

Organización Internacional del Trabajo. (11 de noviembre de 2016). *23 Condiciones del trabajo.* <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, 20. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647367.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms_647367.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Personas refugiadas y migrantes venezolanas en América Latina y el Caribe: respuesta de la OIT: actualización COVID-19.* International Labour Organization. [https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/1272359950002676](https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1272359950002676)

Pagura, N. (2010). La teoría del valor-trabajo y la cuestión de su validez en el marco del llamado “posfordismo”. *Trabajo y Sociedad*, 14(15), 55-69. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151468712010000200004](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151468712010000200004)

Palacio, A. (2021). *La Feminización de la migración.* UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA: Departamento de Ciencias Jurídicas, Loja, Ecuador.

Palacios Briceño, A., Borges, B., Rivero Gutiérrez, M., Soler, A., González, A., Michelle, C., Ciordia, C., Ortiz, G., Sánchez, H., Sosa, J., Saab, K., Dib, L., Vanegas Herrera, L., Muskus Toro, M., Matamoros Viloria, M., Soto Rodríguez, S., Fuchs, S., Betancourt, T., Montoya, V., & Navas, Y. (2021). *LAS VOCES DE ELLAS SITUACIÓN DE LAS MUJERES VENEZOLANAS EN EL CONTEXTO DE LA MOVILIDAD HUMANA.* CEPAZ.ORG. <https://ce paz.org/wp-content/uploads/2021/12/Las-voces-de-ellas-Situacion-de-las-mujeres-venezolanas-en-movilidad.pdf>

Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y Ensayos*, (89), 279-298. Google académico. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/89/pautassi-laura-la-igualdad-en-espera-el-enfoque-de-genero.pdf>

Paz, J. (2022). Feminización de la pobreza en América Latina. *Notas de Población*, (114), 10-37. Google académico. <https://hdl.handle.net/11362/48132>

PDOT de la parroquia Sinincay. (2020). Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Parroquial de Sinincay-2020. [Archivo PDF]. <https://www.sinincay.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/TOMO-1.pdf>

Pedone, C. (2003). "Tú siempre jalas a los tuyos". *Las cadenas y las redes migratorias de las familias ecuatorianas hacia España*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/4956>

Pedone, C. (2010). Cadenas y redes migratorias: propuesta metodológica para el análisis diacrónico-temporal de los procesos migratorios. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (19), 101-132. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297126345004.pdf>

Pirker, K. (2022). Cambiar las narrativas: acompañamiento humanitario, jurídico y político a mujeres en tránsito por México. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 30(65), 141-167. SciELO. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006510>

Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes (2022). *Plan de respuestas para refugiados y migrantes de Venezuela: Enero-diciembre de 2022*. R4V. <https://rmp.r4v.info/rmp-2022-pagina-principal-ecuador/>

Pokrzywa, M. (2018). Feminisation of Poverty - Social Assistance Female Clients in Poland. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(1), 81-93. Dialnet. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4075>

Portillo Riascos, L. (2020). El concepto de vulnerabilidad macroeconómica. Una revisión de la literatura. *Sociedad y economía*, (40), 99-118. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i40.8020>

PYDLOS (2022). *Antirumores 3.0: Implementación de la estrategia antirumores frente a prejuicios, estereotipos y rumores hacia personas en situación de movilidad humana*. Grupo de investigación en Población y Desarrollo Local Sustentable [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Primer%20Informe%20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Primer%20Informe%20%20(1).pdf)

PYDLOS. (2022). *Módulo I: Inducción: Estereotipos y prejuicios hacia la migración*.

Ramírez, J., Gissi, N., Ospina, M., Pincowsca, B., & Polo, S. (2020). Respuestas de los países del pacífico suramericano ante la migración venezolana: estudio comparado de

políticas migratorias en Colombia, Ecuador y Perú. *Diálogo Andino*, 63, 219-233.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0719-26812020000300219>

Ramírez, J., Llinares, Y., & Eseche, E. (2019). (Geo)políticas migratorias, inserción laboral y xenofobia: migrantes venezolanos en Ecuador. *Acta Académica*, 1.  
<https://www.aacademica.org/jacques.ramirez/22.pdf>

Ramos Soto, A. (2015). Sector informal, economía informal e informalidad. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 1-13. Redalyc.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150319001>

Ramos Tovar, María Elena. (2016). Salir adelante: Experiencias emocionales por la maternidad a distancia, Hiroko Asakura. *Frontera norte*, 28(56), 179-182.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018773722016000200179&lng=es&tlang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018773722016000200179&lng=es&tlang=es).

Recaño Valverde, J. (2002). El papel de las redes en los procesos de migración interna. *Revista de Demografía Histórica-Journal of Iberoamerican Population Studies*, 20(1), 15-20. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=291317>

Reinoso, O. (2010). “PRINCIPIOS GENERALES DEL MÉTODO SISTÉMICO APLICADOS AL ESTUDIO DE LA CIUDAD DE CUENCA: PARROQUIA TOTORACOCHA”. [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca].  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/thq399.pdf>

Riaño Lara, V., Suárez Valbuena, D., Villarreal Cuero, D., & Zambrano Ojeda, Y. (2018). Experiencia del desplazamiento: roles de género en mujeres de Cali. *Trans-pasando Fronteras: Revista estudiantil de asuntos transdisciplinarios*, (11), 75-101. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6499211>

Rodríguez Garcés, C., & Muñoz Soto, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(52), 1-22. SciELO. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>

Rodríguez Menéndez, M. (2008). La distribución sexual del trabajo reproductivo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 26, 61-90. Dialnet.  
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetLaDistribucionSexualDelTrabajoReproductivo-2975146.pdf>

Rodríguez, B., Ramírez, F., Carmota, E., & Ibáñez, N. (2021). COMPETENCIAS CULTURALES DE MIGRANTES Y SU INTEGRACIÓN LABORAL. *Negotium: Revista Científica Electrónica de negocios*, 16(48), 45-59. Dialnet. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetCompetenciasCulturalesDeMigrantesYSuIntegracionLab-7984405.pdf>

Rojas, J., & Castro, D. (2020). *Discriminación, estereotipos y prejuicios sobre las migrantes venezolanas en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de pregrado, Universidad de La Salle]. [https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo\\_social](https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social)

Romero Cargua, E. (2019). La feminización de la pobreza en las madres jefas de familia en Ecuador. *Revista Cambios y Permanencias*, 10(2), 373–399. Google académico. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/10208>

Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>

Sánchez Trujillo, M., & García Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Sánchez, J., Blouin, C., Minaya, V., & Benites, A. (2020). Las mujeres migrantes y refugiadas venezolanas y su inserción en el mercado laboral peruano: dificultades, expectativas y potencialidades (1.a ed.). Balcari Editores SAC. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/195676/Libro-Mujeres-Vulnerables-Venezolanas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. Google académico. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7656>

SanJuán María, A. (2022). Factores determinantes del acceso a un empleo ajustado a la formación universitaria: diferencias entre los titulados de Grado, Máster y Doctorado. *Revista de economía laboral*, 19(1), 1–36. <https://doi.org/10.21114/rel.2022.01.01>

Sanz Sáez, C. (2021). La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 509–533. Google académico. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5497>

Sassen, S. (2006). La formación de las migraciones internacionales: implicaciones políticas.

London School of Economics, 27.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2149094>

Sassen, S. (2008). Actores y espacios laborales de la globalización. *Papeles*, (101), 33-51.

[https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/17063/%2Fsystem%2Fpdf%2F240%2FActores\\_y\\_espacios\\_laborales.pdf](https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/17063/%2Fsystem%2Fpdf%2F240%2FActores_y_espacios_laborales.pdf)

Shiguango, J. (2022). *Implementación de la apostilla electrónica de documentos públicos por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana del Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29908>

Staudt, A., & Heredia, J. (2021). Predicción de la probabilidad de inserción ocupacional de los desocupados en Argentina (2003-2019). *Visión de Futuro*, Vol.25, 1-21.

<https://www.redalyc.org/journal/3579/357966632001/html/>

Tapia Falconí, L. (2021). *La 4<sup>a</sup> Revolución Industrial y las Nuevas formas de Empleo*. studocu.

<https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-particular-de-loja/derecho-laboral/la-4a-revolucion-industrial-y-las-nuevas-formas-de-empleo-tapia-l-2021/29301167>

Tovar Corzo, A., Ortiz Ortiz, A., Niño Navarrete, A., Guerrero Cetina, A., Pisciotti, A., Sarmiento Robayo, Á., Preciado Millán, A., Sánchez Gracia, D., Jaimes Iregui, J., Rivera Romero, J., Rincón Aguilar, J., Fuentes Benítez, J., Solís Sinisterra, L., Gómez Arciniegas, M., Niño Gonzalez, M., Ariza Buitrago, M., Martínez Rocha, N., Mantilla Soto, O., Flórez Hincapié, S., ... Bustos Triana, W. (2022). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas* [Revisión 4 Adaptada para Colombia (2022)]. [Archivo PDF].

[https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU\\_Rev\\_4\\_AC2022.pdf](https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf)

Varela Llamas, R., Castillo Ponce, R., & Ocegueda Hernández, J. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de POBLACIÓN*, (78), 111-140.

SciELO. <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v19n78/v19n78a6.pdf>

Vargas Jiménez, E., & Huerta Zúñiga, C. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104-114. 10.21772/ripo.v38n2a01

Velasco, J. (2019). *Estándares internacionales para medición de informalidad*. [Diapositiva PowerPoint].

Verdier, É., & Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología*, (19), 1-20. Google académico. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/77976>

Verduzco, G., & Inzunza, P. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Población*, 25(99), 209-248. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/112/11260181009/movil/>

Yin, R. (2009). *Investigación de estudios de caso: Diseño y métodos* (4<sup>a</sup> Ed.). CJAR. <https://journals.nipissingu.ca/index.php/cjar/article/view/73>

Zambrano, M., Galvis, D., Sierra, O., & Toloza, C. (2020). Movilidad humana: venezolanos en Cúcuta y Villa del Rosario, su satisfacción en el territorio. *Semestre Económico*, 23(55), 259-284. SciELO. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a12>

**Anexos****Anexo A. Ficha de Observación No Participante****FICHA DE OBSERVACIÓN EAR**

Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar (parroquia; barrio): \_\_\_\_\_

Responsable (s): \_\_\_\_\_

Indicaciones para llenar la ficha de observación:

a. Leyenda de Calificación Cuantitativa (con base a la percepción (se reúnen, fácil acceso...))

1. Muy bajo. 2. Bajo. 3. Medio. 4. Alto. 5. Muy alto.

|   | Rpta. |    | Calificación basada en: | Calificación |   |   |   |   | Análisis cualitativo | Frases textuales |
|---|-------|----|-------------------------|--------------|---|---|---|---|----------------------|------------------|
|   | Si    | No |                         | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |                      |                  |
| Existencia de organización barrial  |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |
| Inclusión de diversos actores (infancia y adolescentes, inmigrantes, mujeres, campesinos, otros) en los procesos participativos |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |
| Espacios deliberativos para tomar decisiones  |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |
| Sistemas de información, comunicación y formación barrial comunitaria   |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |
| Se cuenta con organizaciones juveniles, mujeres, personas en movilidad humana...  |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |
| Se cuenta con espacios físicos para reuniones   |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |
| Existen casas de acogida, centros culturales, ferias o espacios de encuentro  |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |
| Existen instituciones que colaboran con la localidad (barrio, parroquia)  |       |    |                         |              |   |   |   |   |                      |                  |

| Llenar datos de líderes, lideresas, dirigentes, personas en situación de movilidad humana   |   |          |                   |
|---|---|----------|-------------------|
| Nombre y apellido   | Dato específico: dirigente, inmigrante, político... | Contacto | Correo (opcional) |
|   |   |          |                   |
|   |   |          |                   |
|   |   |          |                   |
| <p>Espacio para dibujar croquis de la zona visitada (fotografía), colocar calles, casas en las que se encuentren personas en movilidad humana, etc.</p>   |   |          |                   |
| <p>Características del barrio/comunidad/sector/parroquia/ Describa brevemente en sus propias palabras (Descripción de Espacios de intercambio y comercialización de productos, presencia de organizaciones, espacios para actividades comunitarias, ritmo de vida):</p> |   |          |                   |

## Anexo B. Guía de Entrevista Semiestructurada

# UCUENCA

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Carrera de Sociología

**“Análisis de género de la inserción laboral femenina de migrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022”**

**Investigadoras:** Deisy Naula y Dayanna Soliz

Por medio de la entrevista se busca conocer la dinámica de la inserción laboral femenina como uno de los ejes centrales dentro del proceso migratorio. Desde un enfoque de género, esta guía será una herramienta de visibilización con respecto a los factores de la inserción laboral.

**Objetivo general.**

Analizar los factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022.

Guía de Entrevista Semiestructurada

| <b>ANTECEDENTES MIGRATORIOS</b> |  |
|---------------------------------|--|
| 1                               | ¿Cómo hizo para llegar a Ecuador, alguien apoyó su proceso migratorio en el trayecto y en Ecuador? ¿Podría comentarnos sobre su condición de ciudadanía en la que se encuentra en el país? *** (estatus migratorio).   |
| 2                               | ¿Desde que llegó al país cómo ha solventado sus gastos económicos y qué motivos le atrajeron a la ciudad de Cuenca?  |
| <b>INSERCIÓN LABORAL</b>        |  |
| 3                               | ¿Cómo ha sido <b>buscar trabajo</b> en esta ciudad, ha experimentado dificultades de algún tipo? ¿Qué requisitos le suelen pedir para trabajar?  |
| 4                               | ¿Qué otras oportunidades laborales ha tenido, cómo llegó a trabajar allí y cuánto duró? ¿Usted ha realizado algún curso o capacitación para trabajar aquí, y en su lugar de origen? *** ¿Usted ha tenido la oportunidad de realizar algún trabajo dentro de su área de especialización? (por cada experiencia laboral) |
| 5                               | Dentro de sus <b>experiencias laborales (positivas y negativas)</b> en la ciudad de Cuenca ¿Qué vivió y cómo se sintió? ¿Usted ha experimentado dificultades de cualquier tipo?  |
| 6                               | ¿Cómo hace para acoplar las actividades del hogar y del trabajo? Según su percepción y experiencia ¿En comparación con sus compatriotas varones, ha vivido dificultades para encontrar trabajo o diferencias en los ingresos?  |
| ***                             | (por ser mujer, por su edad, nacionalidad, estatus migratorio, por su formación académica, etnia, por su lugar actual de residencia, experiencia laboral, estado civil, por maternidad y otros factores) <b>tener en cuenta mientras nos están respondiendo la 3, 4 y 6 (solo es para nosotras guarnos)</b>            |
| <b>CONDICIONES LABORALES</b>    |  |
| 7                               | ¿Le han hecho firmar contratos laborales para trabajar? ¿Por cuánto tiempo? Actualmente en su trabajo ¿Qué actividades realiza? ¿Cuántas horas diarias trabaja y qué días? ¿Cómo son las condiciones de su trabajo? ¿Percibe beneficios como: vacaciones, seguro social, períodos de descanso, utilidades u otros?     |

|    |  |
|----|--|
| 8  | ¿Cómo es su espacio de trabajo? ¿En temas de seguridad y protección cómo se siente en su espacio de trabajo? ¿Tal vez padece de alguna enfermedad física que pueda influir en su trabajo? ¿Padece alguna afección psíquica como ansiedad o algún otro trastorno? ***tener en consideración si esto afecta en la parte laboral  |
| 9  | Incluyendo al personal y sus jefes ¿Cómo es el trato hacia usted en su trabajo? ¿Ha tenido alguna mala experiencia en su espacio de trabajo? *** (violencia, discriminación, xenofobia: solo es para nosotras guarnos)   |
| 10 | ¿Aparte de su trabajo actual usted realiza otra actividad económica? <b>En el caso de que usted esté emprendiendo actualmente</b> ¿Usted se encuentra registrada en el SRI? ¿Por qué tomó la decisión de emprender? ¿Cuánto tiempo lleva realizando este emprendimiento? ¿Qué ingresos o beneficios percibe, cuántas horas diarias trabaja y cuantos días? ¿Considera que en su emprendimiento corre algún tipo de riesgos? ¿Qué ventajas u oportunidades considera que tiene este trabajo frente a uno formal/dependiente? (TENER EN CONSIDERACIÓN ESTA PREGUNTA <b>EN EL CASO DE QUE ESTÉN EMPRENDIENDO</b> ). *** |
| 11 | ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la empleabilidad de mujeres en situación de movilidad humana?  |

#### Anexo C. Ficha Sociodemográfica

Fecha: Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_

**UCUENCA**  Somos Calidad  
EDUCACIÓN CONTINUA

Ciudad de origen: \_\_\_\_\_

Edad: 15-24 años  25-54 años  55-64 años  65 y más

Nivel de instrucción: Primaria  Secundaria  Educación Superior  Otro \_\_\_\_\_

Profesión/oficio en su país de origen: \_\_\_\_\_

Actualmente en qué trabaja: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltera  Casada  Unión libre  Divorciada  Viuda

Número de hijos/edades: 1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

Ingresos mensuales: 100  200  300  400  500  Otro \_\_\_\_\_

Tiene personas a cargo en su país de origen/destino: Sí  No  De qué personas está a cargo: \_\_\_\_\_

Orientación sexual: Heterosexual  Bisexual  Homosexual  No especifica

Con quien vive: Mamá/Papá  Sola  Pareja  Amigos/Conocidos  Hijas/os

Origen étnico/racial: Blanca  Mestiza  Indígena  Negra/Afro  Mulata

Es jefa de hogar: Sí  No  Contacto: \_\_\_\_\_

Participó en el registro migratorio 2022: Sí  No  Cuanto tiempo vive en Cuenca \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**Anexo D. Consentimiento Informado****FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: "Análisis de género de la inserción laboral femenina de migrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022".

Datos del equipo de investigación:

|               | Nombres completos | # de cédula | Institución a la que pertenece |
|---------------|-------------------|-------------|--------------------------------|
| Investigadora |                   |             |                                |
| Investigadora |                   |             |                                |

**¿De qué se trata este documento?**

Usted está invitada a participar en este estudio que se realizará en el marco de la tesis de grado que lleva por nombre "Análisis de género de la inserción laboral femenina de migrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022". En este documento llamado "consentimiento informado" se explican las razones por las que se realiza el estudio, cómo será su participación y si acepta la invitación. Además, se explican sus derechos en el caso de que usted decida participar. Después de revisar la información de este consentimiento y aclarar todas sus dudas, usted tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio.

**Introducción**

Las investigadoras han identificado una problemática de investigación que vincula a mujeres venezolanas en situación de movilidad humana con la inserción laboral, para ello se ha propuesto realizar un análisis sobre los factores que influyen sobre su inserción laboral. La información será analizada desde un enfoque de género entendiendo así sus experiencias y vivencias al momento de insertarse laboralmente en la ciudad de acogida. Usted ha sido considerada para participar en esta investigación por tener las características de nuestra población de estudio.

**Objetivo de la entrevista**

Analizar los factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en las parroquias de Totoracocha y Sinincay del cantón Cuenca durante el año 2022.

**Descripción de los procedimientos**

Se procederá a informarle sobre el tema de investigación y qué buscamos con la información que usted nos facilite. Luego se explicarán los derechos que usted tiene como participante. Posteriormente se le explicará sobre los acuerdos de confidencialidad, esto quiere decir que toda la información que usted nos dé, así como su nombre se mantendrán de forma anónima. Cabe señalar que, si usted desea, le haremos llegar una copia digital de su información recolectada. Finalmente, se procederá a llevar a cabo la entrevista.

**Otras opciones si no participa en el estudio**

Cabe recalcar que usted tiene la completa libertad de participar o no en la entrevista, así como también tiene la total libertad de no querer responder alguna pregunta, omitir y pasar a la siguiente.

**Derechos de los participantes**

Usted tiene derecho a:

1. Recibir la información del estudio de forma clara;
2. Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
3. Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;

4. Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
5. Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
6. Tener acceso a los resultados obtenidos durante el estudio, si procede;
7. El respeto de su anonimato (confidencialidad);
8. Que se respete su intimidad (privacidad);
9. Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted e investigadoras;
10. Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
11. Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

#### Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0958761591 que pertenece a Deisy Naula o al siguiente teléfono 0963702713 que pertenece a Dayanna Soliz, o envíe un correo electrónico a: [deisy.naula@ucuenca.edu.ec](mailto:deisy.naula@ucuenca.edu.ec) o [dayanna.soliz@ucuenca.edu.ec](mailto:dayanna.soliz@ucuenca.edu.ec)

#### Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio, me han explicado en un lenguaje claro y sencillo la finalidad de esta entrevista. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

|                                      |                          |       |
|--------------------------------------|--------------------------|-------|
| Nombres completos del/a participante | Firma del/a participante | Fecha |
|--------------------------------------|--------------------------|-------|

|  |                            |       |
|--|----------------------------|-------|
| Nombres completos del/a investigador/a | Firma del/a investigador/a | Fecha |
|--|----------------------------|-------|

|  |                            |       |
|--|----------------------------|-------|
| Nombres completos del/a investigador/a | Firma del/a investigador/a | Fecha |
|--|----------------------------|-------|

#### Anexo E. Guía de Entrevista Semiestructurada a Actores Clave

|   |   |
|---|---|
| 1 | ¿Con base en sus experiencias cómo es la búsqueda de trabajo en Cuenca para las mujeres inmigrantes?  |
| 2 | ¿Cómo son las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes?                                       |
| 3 | ¿Se suele experimentar problemas en la búsqueda de trabajo por ser mujeres o por su nacionalidad?     |
| 4 | ¿Cuáles son los principales requisitos que se piden para la inserción laboral de mujeres inmigrantes? |

- |   |   |
|---|---|
| 5 | ¿En el marco de lo laboral qué acciones recomendaría para contrarrestar las desventajas en personas en situación de movilidad humana? |
|---|---|

## Anexo F. Operativización de Categorías

| Dimensiones      | Concepto   | Categorías | Concepto   | Subvariables   | Concepto  | Preguntas o ítems  |
|------------------|--|------------|--|--|---|--|
| Movilidad Humana | Para Pamela Basantes y Andrea Mejía (2022) que citan a Foco (2017), la movilidad humana es parte consustancial del ser humano, es comprendida como el desplazamiento de personas de un lugar a otro y es un derecho que hace posible la libre circulación, la misma está motivada por distintas razones. María Díaz y Gustavo Jiménez (2022) agregan que la movilidad humana puede darse por medio de movimientos que se dan dentro de un mismo país (conocido como migración interna) o a través del cruce de límites estatales (lo que se conoce como migración internacional). Para Pozzo (2017) citado por Pamela Basantes y Andrea Mejía (2022) se caracteriza por ser forzosa o voluntaria, también está determinada por el tiempo de permanencia y aunque es un proceso libre es regulado en cada país. María Diaz y Gustavo Jiménez (2022) señalan además que el concepto de movilidad humana es integrador y atañca por tanto a migrantes internacionales o nacionales, a personas que requieren asilo, personas apátridas, personas refugiadas que son desplazadas de forma forzada y otras más. | Migration  | 1. Migración interna<br>2. Migración internacional | 1. Migración interna<br>2.1 Inmigrantes legales<br>2.2 Inmigrantes irregulares<br>3. Migración transitoria<br>4. Migración definitiva<br>5. Migración espontánea<br>6. Migraciones dirigidas<br>7. Migraciones forzadas<br>7.1 Personas exiliadas<br>7.2 Personas refugiadas<br>7.3 Personas solicitantes de asilo<br>7.4 Personas apátridas | Para María Díaz y Gustavo Jiménez (2022) la migración interna es el movimiento de personas que se da dentro de un mismo país. Para Cristina Benílloch y María Barber (2020) la migración internacional se refiere a los movimientos de personas.                                  | Para María Díaz y Gustavo Jiménez (2022) la migración interna es el movimiento de personas que se da dentro de un mismo país. ¿Usted proviene desde Venezuela por motivos laborales? |
|                  |  |            | 1. Migración interna                               | 1. Migración interna   | Para María Díaz y Gustavo Jiménez (2022) la migración interna es el movimiento de personas que se da dentro de un mismo país. Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022. | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            | 2. Migración internacional                         | 2.1 Inmigrantes legales<br>2.2 Inmigrantes irregulares   | Para Naniela Libarona (2020) la migración regular se refiere al cruce y vida en clandestinidad en el país de país. (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.  | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 3. Migración transitoria   | Migration donde una persona se traslada y se establece de manera temporal en un país de acuerdo a sus necesidades.  | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 4. Migración definitiva  | Para Cristina Blanco (2000) citada en Amparo Micota (2005) la migración definitiva ocurre cuando se reside en el país por un largo período de tiempo.   | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 5. Migración espontánea  | Este tipo de migración responde al sujeto que toma la decisión es decir, se vive esporádicamente cuando la situación toma la geografía entre países.  | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 6. Migraciones dirigidas   | Las migraciones dirigidas ocurren cuando las personas mantienen su volumen de migración dentro del país o a través de él.   | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 7. Migraciones forzadas  | Para Cristina Blanco (2000) citada en Amparo Micota (2005) la migración forzada (también se clasifica como migración de escape) es aquella que ha sido separadas de su tierra, por fuerza o por la amenaza de la fuerza.  | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 7.1 Personas exiliadas   | La Organización Internacional para la Migración (OIM, 2019) señala que el concepto de exilio es:  | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 7.2 Personas refugiadas  | Una persona solicitante de asilo es aquella que requiere protección   | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 7.3 Personas solicitantes de asilo   | Estamos hablando en el caso de una persona que es apátrida cuando esta persona no es encontrada en el país.   | ¿Podría explicarnos las condiciones de ciudadanía en la que se encuentra en el país? (estatus migratorio). Participó en el registro migratorio 2022.                                 |
|                  |  |            |  | 7.4 Personas apátridas   | Las causas que históricamente han motivado las migraciones son a:   | ¿Qué motivos le trajeron a la ciudad de Cuenca?  |
|                  |  |            |  | 8. Causas de la migración  |   |  |

Continua

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p><b>Factores personales</b></p> <p>Hoy en día el mercado laboral experimenta importantes modificaciones, en él las personas trabajadoras se encuentran frente a un mercado que no puede absorber toda la mano de obra existente y aún más, condiciona a las personas con elementos o circunstancias que mínimamente deben cubrir para su incorporación (Karol Cerrato et al., 2017). Los mismos autores (Karol Cerrato et al., 2017) citan a (Linares et al., 2012) para señalar que estos factores externos también son llamados circunstancias o factores que intervienen en la inserción laboral.</p> | <p><b>Factores sociofamiliares:</b></p> <p>Factores externos:</p> <p><b>Factores culturales:</b></p> | <p>Se relacionan con las cualidades, competencias, características sociodemográficas, habilidades, formación, experiencia laboral, salud, búsqueda de empleo y movilidad.</p> <p>Agrupan elementos relacionados con los recursos de las personas: los cuidados familiares y la cultura de trabajo. También responden a factores característicos del mercado laboral como las políticas de empleo, la contratación y otros factores macroeconómicos (Linares et al., 2012 citado en Karol Cerrato et al., 2017). Eleonora Cravero (2017) cita a Ronero et al., (2004) para explicar que estos factores externos también son llamados factores Rodríguez y Johana Muñoz (2018) en su estudio explican que los factores culturales son determinantes en la inserción laboral de las mujeres. En relación a ellos los autores señalan que:</p> <p>Para la OIT (s.f.) las condiciones laborales que corresponden al trabajo asalariado abarcan temas como las horas de trabajo (horas laboradas y períodos de descanso), contratos laborales, remuneración salario percibido, las condiciones físicas y psíquicas que se avanza a continuación.</p> <p>Dentro de la economía informal también existen algunas condiciones laborales que resultan relevantes y que son características de este sector, entre ellos que la economía informal se desarrolla en lugares pequeños o ineficientes, con ingresos regulares o bajos, en condiciones precarias, peligrosas o</p>   |
|  | <p><b>Inserción labora</b></p> <p>La inserción laboral en un sentido amplio, puede entenderse como el proceso mediante el cual las personas se integran en la actividad económica. El proceso de la inserción laboral generalmente coincide con la etapa juvenil y establece cambios que se reflejan en las posiciones del mercado laboral y de la emancipación familiar. Además, abarca cuáles son las posiciones y trayectorias que se dan dentro del mismo (Blanco y Gutiérrez, 1996). Para (Bourquet, 1993 citado en Tafur, 2019) la inserción laboral es un proceso lento y en él actúan diferentes factores para su realización.</p> | <p><b>Factores de la inserción laboral</b></p>   | <p><b>Factores de la inserción laboral</b></p>   | <p>¿Tal vez padece de alguna afección física o psíquica que afecte en su inserción laboral o en el trabajo? ¿Ustedes han experimentado problemas en la búsqueda de trabajo o a trabajar por ser mujeres o por su nacionalidad? ¿Cuál fue su trabajo, cómo llegó a trabajar allí cuánto duró? ¿Qué otras trabajos ha realizado? ¿Listó la tan solo la</p>   |
|  | <p><b>Trabajo</b></p> <p>Para Neffa (1999) el trabajo es un derecho y son las actividades laborales coordinadas que las mujeres y hombres realizan para producir bienes o servicios para la utilidad social. Para Sánchez y García (2017) estas actividades laborales están ligadas a las condiciones de trabajo mismas que mejoran el desempeño y son un factor muy importante.</p>   | <p><b>Condiciones laborales</b></p>  | <p><b>Condiciones laborales</b></p>  | <p>Estado civil. Número de hijas/edades. Tanto personas a cargo. Con quien vive. Es jefa de hogar. ¿Cómo ha logrado cubrir las actividades en el hogar y equilibrar sus tiempos con el trabajo?</p> <p>¿Desde qué llegó al país, cómo ha solventado sus gastos económicos? ¿Qué expectativas tenía del trabajo en Cuenca? ¿Cómo ha sido la búsqueda de trabajo en esta ciudad, ha experimentado dificultades de algún tipo? ¿Qué requisitos le suele pedir para trabajar? ¿Usted considera que el hecho de provenir de otro país ha restringido o ha implicado algunos límites para trabajar? Dentro de sus experiencias laborales en la ciudad de Cuenca ...</p> <p>¿Cómo es su espacio de trabajo? ¿En temas de seguridad y protección cómo se siente en su espacio de trabajo? ¿Tal vez padece de alguna afección física o psíquica que afecte en su inserción laboral o en el trabajo?</p> <p>¿Se ha sentido considerada en la toma de decisiones de su trabajo? Incluyendo al personal y sus jefes. ¿Cómo es el trato hacia usted en su trabajo? ¿Ha tenido alguna mala experiencia en su espacio de trabajo? ¿Violencia, discriminación, xenofobia, solo es para nosotros guaymos?</p> <p>¿Aparte de su trabajo actual usted realiza otra actividad económica? En el caso de que usted esté emprendiendo actualmente, ¿usted se encuentra registrada en el SRI? ¿Por qué tomó la decisión de emprender? ¿Cuánto tiempo lleva realizando este emprendimiento? ¿Cuáles ingresos o beneficios percibe, cuántas horas diarias trabaja y cuántos días? ¿Que ingresos o beneficios percibe, cuántas horas diarias trabaja y cuántos días? ¿Considera que en su emprendimiento corre algún tipo de riesgos? ¿Qué ventajas o oportunidades considera que</p> |

## Anexo G. Registro Fotográfico de la Participación en los Talleres Informativos en Sinincay y Totoracocha

