

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**Fútbol, género y empresa: una mirada profunda**

**Ricardo Dávalos Salazar**

**Antropología**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito  
para la obtención del título de  
Licenciado en antropología

Quito, 18 de mayo de 2025

**Universidad San Francisco de Quito USFQ**  
**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**HOJA DE CALIFICACIÓN  
DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Fútbol, género y empresa: una mirada profunda**

**Ricardo Dávalos Salazar**

**Nombre del profesor, Título académico**

**PhD, Josefina Vásquez Pazmiño**

Quito, 18 de mayo de 2025

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Ricardo Dávalos Salazar

Código: 00326402

Cédula de identidad: 0604288413

Lugar y fecha: Quito, 18 de mayo de 2025

## ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

## UNPUBLISHED DOCUMENT

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

## RESUMEN

Este trabajo de investigación analiza las dinámicas de género, poder, empresa y sociedad que influyen en la desigualdad salarial y la opresión estructural dentro del fútbol femenino ecuatoriano, tomando como estudio de caso al Club Especializado de Alto Rendimiento Independiente del Valle. A través de una metodología mixta —que combina encuestas aplicadas a 192 trabajadores, grupos focales, entrevistas a profundidad y observación participante— se logró construir un diagnóstico integral sobre la situación laboral de mujeres en distintos niveles jerárquicos de la institución.

Los resultados revelan una significativa brecha salarial del 34 % entre hombres y mujeres, que no puede ser explicada por factores de productividad o formación, sino que responde a un sistema patriarcal que históricamente ha desvalorizado el trabajo femenino en contextos masculinizados como el deporte profesional. Esta desigualdad se acompaña de un malestar emocional profundo, denominado en este estudio como “el mal invisible”, que se manifiesta en síntomas de angustia, sobrecarga y desamparo emocional. Estos efectos son resultado directo de una estructura organizacional que distribuye de forma inequitativa tanto el trabajo remunerado como el simbólico y emocional, dejando a las mujeres fuera de los espacios de poder y decisión.

El análisis se apoya en marcos teóricos como el modelo de segmentación del mercado laboral, el paradigma de género y trabajo, y el modelo de acumulación de

desventajas. Se concluye que, aunque existen esfuerzos institucionales por promover la equidad, las dinámicas internas del club aún reproducen lógicas patriarcales profundamente arraigadas. No obstante, las mujeres trabajadoras resisten activamente, denuncian la desigualdad y proponen transformaciones concretas, lo que abre caminos hacia una reforma estructural con enfoque de género en el deporte profesional ecuatoriano.

**Palabras clave:** brecha salarial, fútbol femenino, desigualdad de género, patriarcado, machismo estructural, Ecuador, malestar invisible

## ABSTRACT

This research analyzes the dynamics of gender, power, business, and society that influence wage inequality and structural oppression within Ecuadorian women's football, using the Club Especializado de Alto Rendimiento Independiente del Valle as a case study. Through a mixed methodology —combining surveys applied to 192 workers, focus groups, in-depth interviews, and participant observation—a comprehensive diagnosis was constructed regarding the labor situation of women across different hierarchical levels of the institution.

The results reveal a significant gender wage gap of 34% between men and women, which cannot be explained by differences in productivity or training, but rather responds to a patriarchal system that has historically devalued women's work in masculinized contexts such as professional sports. This inequality is accompanied by a deep emotional distress, referred to in this study as "the invisible ailment," which manifests through symptoms of anxiety, overload, and emotional abandonment. These effects are a direct result of an organizational structure that distributes both paid and symbolic/emotional labor inequitably, excluding women from spaces of power and decision-making.

The analysis draws on theoretical frameworks such as the segmented labor market model, the gender and work paradigm, and the cumulative disadvantage model. It concludes that although there are institutional efforts to promote equity, the internal

dynamics of the club still reproduce deeply rooted patriarchal logics. Nevertheless, women workers actively resist, denounce inequality, and propose concrete transformations, paving the way for a structural reform with a gender perspective in Ecuadorian professional sports.

**Keywords:** wage gap, women's football, gender inequality, patriarchy, structural machismo, Ecuador, invisible ailment.

“A mi madre, quien hace posible la materialización de esta tesis”

**TABA DE CONTENIDO**

Contexto .....	13
En este contexto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: .....	17
hipótesis .....	17
Objetivos: .....	18
Justificación de la Investigación: .....	20
MARCO TEÓRICO .....	22
Antecedentes .....	23
Teorías y Enfoques Conceptuales .....	26
Definición de Términos Clave.....	28
Modelos y Paradigmas de Análisis: No existe igualdad en la cancha .....	30
El Desarrollo del Fútbol Femenino en América Latina y Ecuador.....	33
Visión general .....	37
METODOLOGÍA .....	38
Método cualitativo.....	39
Método cuantitativo.....	40
Cuestionario mujeres .....	42

Cuestionario hombres.....	43
RESULTADOS.....	44
El mal invisible: .....	44
La causa: Salarios .....	52
Un espacio en transición. ....	57
Grupos focales: las sospechas confirmadas en palabras.....	62
DISCUSIÓN: ¿Y AHORA? .....	86
CONCLUSIÓN.....	95
ANEXOS .....	106
Anexo A Registro de Horas de Trabajo de Campo – Junio a diciembre 2024 .....	106
Anexo B Cuestionario mujeres.....	110
Anexo C Trascipción grupos focales .....	117
Anexo D Consaentimiento Informado .....	142
Anexo E Fotografías del proceso investigación .....	144

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa del lugar de estudio .....	17
Tabla 2 Respuesta de la encuesta mujeres, pregunta 40 .....	46
Figura 3 Respuesta de la encuesta hombres, pregunta 40 .....	47
Figura 4 Resultado encuesta sobre depresión .....	48
Figura 5 Resultado encuesta sobre suicidio .....	48
Figura 6 Resultado encuesta sobre temor.....	50
Figura 7 Resultado encuesta sobre angustia.....	51
Figura 8 Sueldo mujeres .....	54
Figura 9 Sueldo hombres .....	54
Figura 10 Tiempo de trabajo mujeres.....	58
Figura 11 Tiempo de trabajo hombres .....	58
Figura 12 Edad mujeres .....	59
Figura 13 Edad hombres.....	59
Figura 14 Grupo focal DTS Hombres .....	71
Figura 15 Grupo focal Operaciones Hombres .....	72
Figura 16 Grupo focal Cocina.....	74
Figura 17 Grupo focal Colegio mujeres.....	75
Figura 18 Grupo focal ORY, preparación física, utilería, nutrición y medicina .....	76
Figura 19 Grupo focal Dragonas IDV .....	77

## INTRODUCCIÓN

### Contexto

El fútbol, más allá de ser una actividad deportiva, es un fenómeno sociocultural de gran peso en Ecuador y América Latina. Constituye una industria que moviliza economías, define identidades, configura imaginarios sociales y refleja las estructuras de poder imperantes en la sociedad. En contextos como el ecuatoriano, el fútbol no solo funciona como espectáculo de masas, sino también como una plataforma de movilidad social, aspiración económica y formación de ciudadanía. No obstante, y al mismo tiempo, el fútbol opera como un dispositivo estructurante de género: establece normas sobre lo que deben ser y hacer hombres y mujeres, refuerza estereotipos sobre las capacidades físicas y emocionales, y delimita simbólicamente los espacios de pertenencia y exclusión.

Desde los estudios sociológicos y antropológicos del deporte se ha evidenciado que el fútbol ha funcionado históricamente como un escenario de reproducción de la masculinidad hegemónica. En esta lógica, se legitima un tipo de cuerpo, de actitud, de liderazgo y de lenguaje que excluye a quienes no se ajustan a dicho modelo. Así, las mujeres quedan relegadas, cuando no directamente expulsadas, de los espacios de decisión y protagonismo. Esta exclusión no solo opera en el plano simbólico o cultural, sino que tiene implicaciones concretas en términos de acceso a recursos, reconocimiento institucional, trayectoria profesional y condiciones laborales.

Aunque en los últimos años el fútbol femenino ha ganado visibilidad e institucionalidad, las desigualdades siguen siendo evidentes: desde las brechas salariales, el acceso diferencial a recursos e infraestructura, hasta la escasa presencia de mujeres en cargos de decisión o en cuerpos técnicos de varones. Estas desigualdades no son meramente reflejo de una disparidad deportiva, sino manifestaciones de un sistema que históricamente ha privilegiado la masculinidad como norma y ha relegado a las mujeres a la periferia de todos los campos de juego.

El Club Especializado de Alto Rendimiento Independiente del Valle es un club de fútbol profesional de primera división dedicado tanto a la participación deportiva como a la formación de deportistas de élite. Su historia reciente como organización se remonta al año 2008, cuando inició una nueva etapa bajo la dirección del empresario Michel Deller, cuya visión empresarial transformó radicalmente su estructura y proyección. Fundado originalmente en 1958, el club tuvo durante décadas una trayectoria modesta en la segunda división, sin mayor reconocimiento. La adquisición por parte de Deller marcó un cambio paradigmático: desde entonces, el club ha cosechado múltiples títulos nacionales e internacionales, incluyendo dos Copas Sudamericanas y una Recopa, la más reciente obtenida en el año 2023.

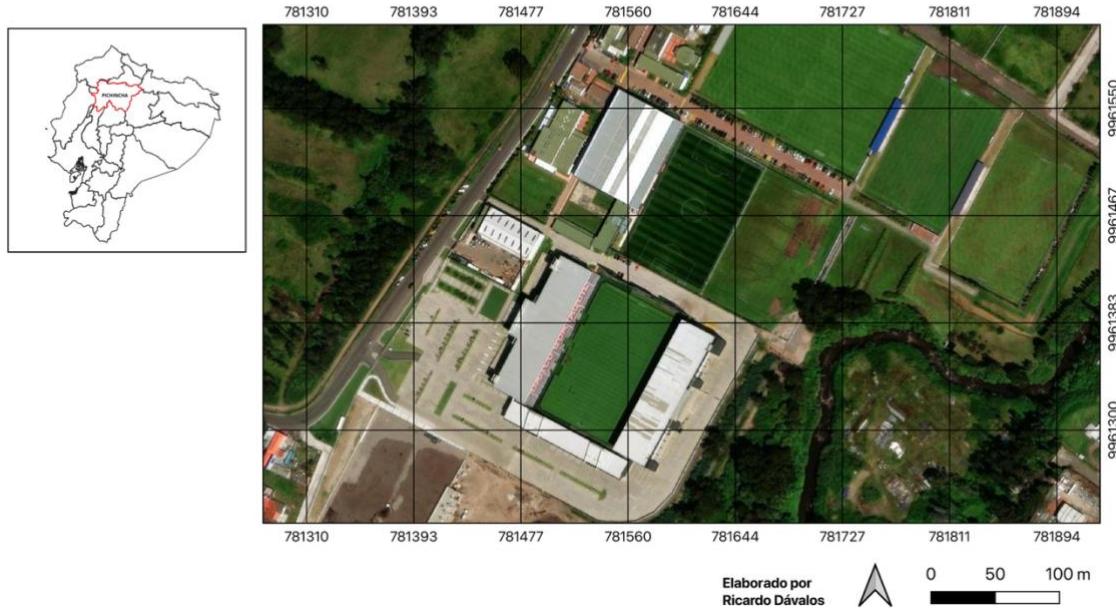
La evolución del club ha sido extraordinaria. De ser un equipo de segunda división, ha pasado a convertirse en una de las principales potencias futbolísticas de

Sudamérica. Actualmente, Independiente del Valle cuenta con un equipo profesional en la Serie A, un equipo filial en la Serie B (Independiente Juniors) y un equipo femenino denominado Dragonas IDV. Dispone de su propio estadio —el Estadio Banco Guayaquil IDV— y de un moderno complejo deportivo ubicado en Sangolquí, en el Valle de los Chillos. Este complejo concentra todas las actividades de la institución y alberga a más de 160 colaboradores de diversas áreas, como administración, mantenimiento, optimización y rendimiento, desarrollo humano, marketing y recursos humanos. Además, acoge a 150 jóvenes entre 11 y 19 años que integran las divisiones formativas del club y que residen en el mismo lugar, donde entran, estudian, comen y duermen en función de sus necesidades deportivas.

Los colaboradores y jugadores conviven en un mismo espacio y comparten instalaciones, lo que permite una interacción constante entre las distintas áreas del club. Desde 2019, el equipo femenino también entrena a diario en estas instalaciones. Actualmente, el club tiene la intención de implementar una división de formativas femenina y realizar las adecuaciones necesarias para albergar permanentemente a un grupo de mujeres. En este contexto, la dinámica del complejo durante la semana está marcada por la rutina formativa, mientras que los fines de semana se disputan encuentros oficiales; he tenido la oportunidad de asistir a varios de estos partidos como parte del proceso de observación.

En este marco, la presente investigación se sitúa en el corazón de estas tensiones, proponiéndose indagar cómo operan las dinámicas de género, poder, empresa y sociedad dentro de un club profesional ecuatoriano. Se parte del supuesto de que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el fútbol no es una anomalía o una consecuencia neutral del mercado, sino la manifestación concreta de un sistema estructuralmente machista que condiciona la valoración del trabajo, la asignación de roles y el ejercicio de la autoridad. Este sistema afecta no solo a las jugadoras, sino también a entrenadoras, médicas, utileras, profesoras, nutricionistas y trabajadoras de limpieza y cocina, cuyas experiencias son clave para comprender la organización desde una perspectiva de género. Este estudio —inédito en su enfoque, profundidad y extensión en el contexto ecuatoriano— busca aportar al conocimiento académico y a los procesos de transformación institucional, desde una mirada crítica, interseccional y situada. Mediante una metodología mixta que combina encuestas, entrevistas, observación participante y grupos focales, se construye un diagnóstico riguroso que no solo visibiliza las desigualdades estructurales del fútbol femenino, sino que recoge las voces, resistencias y propuestas de quienes viven esta realidad desde dentro.

## Vista aérea del Centro de Alto Rendimiento Independiente del Valle



*Figura 1 Mapa del lugar de estudio*

En este contexto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influyen las dinámicas de género, poder, empresa y sociedad en la desigualdad salarial y la opresión estructural en el fútbol femenino ecuatoriano, y qué nos revela esta situación sobre el machismo y la desigualdad de género en contextos laborales y sociales más amplios?

hipótesis

Para resolver esta magna incógnita se propone la siguiente hipótesis:

La brecha salarial en el fútbol femenino ecuatoriano no se explica por factores neutrales del mercado, como la oferta y la demanda, sino por el machismo histórico y la percepción social que desvaloriza las habilidades y capacidades de las mujeres en el deporte. Esta desigualdad es una manifestación directa de un mercado que opera bajo estructuras machistas, perpetuando la opresión y la desvalorización del trabajo femenino en el ámbito deportivo y laboral.

En tanto, la presente investigación pretende cumplir con los siguientes objetivos:

Objetivos:

Objetivo general:

Comprender las barreras estructurales de género y desigualdad salarial en el fútbol femenino ecuatoriano con el fin de contribuir al conocimiento académico y a la lucha por la igualdad de género en el deporte y la sociedad.

Objetivos específicos:

1. **Diagnosticar las condiciones laborales y salariales** de las jugadoras y colaboradoras del club de fútbol femenino, comparándolas con las de sus contrapartes masculinas, para identificar brechas y desigualdades concretas, a través de la realización de más de 150 encuestas.
2. **Identificar las dinámicas de género y poder** que influyen en la organización y cultura interna del club, así como en el tratamiento

diferenciado entre hombres y mujeres, mediante un análisis profundo de las estructuras y relaciones internas.

3. **Explorar las percepciones y experiencias** de las jugadoras, entrenadoras y personal administrativo sobre la desigualdad de género y el bienestar en el entorno laboral del fútbol femenino, utilizando más de 200 entrevistas distribuidas en 13 grupos focales.
4. **Analizar el impacto de las estructuras sociales y empresariales** en la perpetuación de la desigualdad de género en el fútbol femenino ecuatoriano, a través de metodologías cualitativas como la observación participante durante más de 6 meses y la convivencia con trabajadores, empleados y jugadoras para comprender su forma de pensar y sus realidades cotidianas.
5. **Proponer recomendaciones y estrategias basadas en evidencia** para promover la equidad de género, mejorar el bienestar empresarial y fomentar políticas inclusivas en el ámbito del fútbol y otros sectores, a partir de los hallazgos obtenidos.
6. **Contribuir al conocimiento académico y social** sobre la desigualdad de género en el deporte, sentando un precedente para futuras investigaciones y acciones en pro de la igualdad en Ecuador y la región, mediante un estudio pionero que combina metodologías de diferentes tipos.

### Justificación de la Investigación:

Este estudio representa uno de los mayores esfuerzos de investigación sobre bienestar empresarial y género en el fútbol ecuatoriano, marcando un hito en la historia del deporte en el país. Es el primer estudio en Ecuador que se enfoca en un club profesional de fútbol femenino, pues la liga profesional de fútbol femenino existe apenas desde el 2019, con una duración de seis meses y la participación de más de 200 personas, incluyendo colaboradores, jugadoras y miembros del club. A través de un enfoque metodológico mixto que combina técnicas cuantitativas y cualitativas —como encuestas, entrevistas en profundidad, grupos focales, observación de la cultura organizacional y trabajo de campo—, este proyecto busca ofrecer un diagnóstico general de la situación actual del fútbol femenino en Ecuador.

La investigación no solo aporta datos valiosos sobre las condiciones laborales, salariales y organizacionales de las mujeres en este ámbito, sino que también profundiza en las dinámicas de género, poder y desigualdad que afectan al deporte. Al hacerlo, contribuye a la lucha por la igualdad de género, visibiliza las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el fútbol y propone insumos para la creación de políticas más inclusivas y equitativas. Este estudio no solo es un trabajo académico, sino un paso para la construcción de un mundo más justo en cuanto a la igualdad de género.



## MARCO TEÓRICO

El fútbol femenino, en sus distintas manifestaciones a lo largo del tiempo y el espacio, representa uno de los ejemplos más elocuentes de cómo la desigualdad de género se manifiesta de manera estructural en el ámbito laboral. A pesar de los avances hacia la visibilidad y profesionalización del fútbol femenino, persisten profundas brechas en diversos aspectos fundamentales, como la desigualdad salarial, la precarización de las condiciones laborales y la falta de un reconocimiento institucional en paridad con el fútbol masculino. Este fenómeno no solo refleja una desigualdad palpable dentro del campo de juego, sino que se inserta en un contexto social, económico y político más amplio donde las mujeres se enfrentan a una opresión multifacética que limita sus derechos y acceso a recursos en casi todos los ámbitos.

Este trabajo se centra en un análisis particular del equipo profesional Independiente del Valle (IDV) en Ecuador, con el objetivo de explorar cómo las dinámicas de poder, género, empresa y sociedad se entrelazan para crear y perpetuar una estructura de desigualdad que afecta a las jugadoras y a las trabajadoras tanto en términos salariales como en cuanto a las oportunidades laborales y sociales que se les brindan. A través de un enfoque interdisciplinario, que incorpora elementos de la teoría feminista, la sociología-antropología del

deporte y la economía política, se busca comprender la raíz de estas disparidades y cómo se entrelazan con otras formas de discriminación que afectan a las mujeres en otros contextos laborales y sociales, particularmente en el ámbito ecuatoriano.

A nivel global, el fútbol femenino ha experimentado un crecimiento significativo en términos de visibilidad y profesionalización, como se evidencia en competiciones como la Copa Mundial Femenina y la creciente cobertura mediática de la Liga F en España, la NWSL en Estados Unidos y otras ligas alrededor del mundo. Sin embargo, pese a estos avances, la desigualdad estructural en el fútbol sigue siendo una barrera importante que impide la plena equiparación de condiciones entre los géneros. En este sentido, la investigación tiene como objetivo contribuir a un análisis crítico de la persistencia de estas desigualdades en el contexto ecuatoriano, abriendo espacio para cuestionar y desafiar las estructuras que las sostienen y ofreciendo alternativas para su transformación.

### Antecedentes

El debate en torno a la desigualdad salarial y la opresión de género ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas y disciplinas a lo largo del tiempo. Desde las primeras formulaciones feministas, se ha señalado cómo las estructuras

patriarcales han servido para naturalizar y justificar la subordinación económica y social de las mujeres. Hace casi un siglo, desde el campo de las humanidades y el arte, Virginia Woolf, en *Una habitación propia* (1929), subrayaba la necesidad de la autonomía económica como condición fundamental para que las mujeres accedan a la igualdad en todas las esferas de la vida, incluyendo las oportunidades laborales. Esta idea fue continuada en los estudios sociales por Simone de Beauvoir (1949), en su obra *El segundo sexo*, texto que revolucionó el pensamiento de la época e impulsó la segunda ola del feminismo. En esta obra, Beauvoir aborda la noción de la otredad y la subyugación femenina, en un contexto donde la mujer es concebida como "el otro" frente al hombre, hecho que legitima desigualdades estructurales en la distribución de recursos, poder y derechos. Por su parte, Betty Friedan, en *La mística de la feminidad (The Feminine Mystique*, 1963), denuncia cómo la sociedad patriarcal ha relegado a las mujeres a la esfera privada y ha desvalorizado su trabajo doméstico y reproductivo, lo que a su vez limita sus oportunidades en el ámbito laboral y público, aportando al debate sobre la desigualdad de género una explicación económica y social clara y contundente.

A lo largo de las últimas décadas, diversos estudios empíricos han documentado la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres en sectores clave de la economía, mostrando que esta disparidad no es un fenómeno aislado, sino parte de una estructura sistémica de opresión. Estos trabajos evidencian cómo el

problema señalado por Woolf (1929) persiste hasta nuestros días. Por ejemplo, en Estados Unidos, Bixler (2004) expone cómo la brecha salarial afecta a sectores tan diversos como el industrial o el académico, mientras que Jagani y Bandookwala (2021) analizan cómo esta desigualdad se mantiene en India, particularmente en el sector agrícola, caracterizado por una alta feminización y condiciones laborales precarias. En el ámbito médico, Hoff (2021) demuestra que la brecha salarial se ve agravada por la segregación ocupacional, ya que las mujeres tienden a concentrarse en especialidades médicas menos valoradas económicamente.

Al centrar el análisis en el sur global, especialmente en América Latina, estudios como los de Atal, Ñopo y Winder (2009) documentan las desigualdades salariales en distintos sectores de la región. En el contexto ecuatoriano, Cabrera (s. f.) interpreta estas brechas como una manifestación estructural de desigualdades económicas profundamente arraigadas.

En el ámbito deportivo, Kluska (2022) examina la persistente brecha salarial en disciplinas profesionales como el tenis, el baloncesto y el fútbol, mientras que Hoffmann et al. (2006) y Williams (2006) analizan las estructuras de poder que han consolidado al fútbol masculino como el paradigma de profesionalización deportiva, relegando al fútbol femenino a una posición de menor visibilidad y menor compensación económica.

Todo lo anterior permite afirmar que la discriminación salarial en el fútbol femenino no constituye un hecho aislado, sino que se inscribe en una lógica estructural de producción y reproducción de desigualdades. Estas desigualdades atraviesan tanto el acceso a recursos materiales como las oportunidades de desarrollo profesional, reforzando relaciones sexo-genéricas desiguales que se manifiestan a escala global.

### Teorías y Enfoques Conceptuales

Para abordar la desigualdad salarial y la opresión estructural en el fútbol femenino ecuatoriano, esta investigación se basa en un conjunto de teorías que permiten comprender las dinámicas de poder y discriminación de género dentro del deporte y en otros espacios laborales.

Se utilizará entre otras, la teoría del patriarcado de Walby (1990): Esta teoría explica cómo las estructuras de poder patriarcales han sido fundamentales para la configuración de un sistema en el que las mujeres son subordinadas tanto en el ámbito económico como social. Walby postula que el patriarcado no solo opera a través de la dominación directa de los hombres sobre las mujeres, sino que se configura en diversas esferas institucionales, incluida la economía, el trabajo y la política. En el contexto del fútbol femenino, esta teoría ayuda a explicar cómo las

mujeres deportistas son sistemáticamente excluidas de los procesos de profesionalización y reconocimiento institucional.

Se utilizará también el enfoque de Economía feminista propuesta por Folbre (1994): La economía feminista proporciona un marco crítico para analizar la brecha salarial desde una perspectiva que desafía los modelos económicos tradicionales. Mientras que la teoría económica convencional a menudo invisibiliza el trabajo no remunerado o subvalorado de las mujeres, la economía feminista pone de relieve cómo el mercado y las estructuras económicas dominantes discriminan a las mujeres, especialmente en sectores como el deporte, donde se perpetúa la visión de que el deporte de alto nivel es de dominio masculino.

Sociología del deporte (Bourdieu, 1998): Pierre Bourdieu, en su análisis de los campos sociales, ofrece una perspectiva útil para comprender cómo el fútbol, como campo social, reproduce las jerarquías de poder y la división sexual del trabajo. El concepto de "capital simbólico" se puede aplicar para entender cómo las mujeres en el fútbol son percibidas como menos valiosas, tanto en términos de su rendimiento deportivo como en su capacidad para generar ingresos o audiencia.

Estas teorías ofrecen un marco integral para analizar cómo la opresión estructural se manifiesta en la experiencia de las futbolistas ecuatorianas, al tiempo que sugieren posibles vías para abordar las disparidades a través de cambios normativos, sociales y económicos.

## Definición de Términos Clave

En el marco de esta investigación, resulta fundamental delimitar conceptualmente una serie de términos clave que permitirán comprender con mayor precisión las dinámicas de poder, desigualdad y exclusión analizadas a lo largo del estudio. La definición rigurosa de estos conceptos no responde únicamente a una necesidad terminológica, sino que constituye un ejercicio epistemológico indispensable para el análisis estructural de la desigualdad de género en el fútbol profesional ecuatoriano. Términos como *brecha salarial de género, opresión estructural, patriarcado, profesionalización del fútbol femenino y fútbol femenino profesional* no solo describen fenómenos sociales observables, sino que condensan marcos teóricos ampliamente discutidos en la literatura feminista y en los estudios críticos del deporte (Walby, 1990; Butler, 1990; Fink, 2015). Su inclusión y definición precisa permiten evitar ambigüedades interpretativas y sientan las bases para una lectura crítica de las estructuras que sostienen la desigualdad dentro del campo deportivo, particularmente en instituciones que, como el Club Independiente del Valle, buscan proyectarse como espacios de alto rendimiento y modernización, pero que continúan reproduciendo lógicas patriarcales en sus prácticas cotidianas.

**Brecha salarial de género:** Diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, que es sostenida por una serie de factores sociales, culturales y económicos que relegan a las mujeres a puestos laborales menos remunerados.

**Opresión estructural:** Se refiere a un sistema de normas, valores y prácticas institucionalizadas que limitan el acceso equitativo a recursos, oportunidades y derechos, perpetuando la subordinación de ciertos grupos, especialmente las mujeres, dentro de la sociedad.

**Patriarcado:** Sistema social y cultural en el que los hombres mantienen el control y dominio sobre las instituciones económicas, políticas, sociales y culturales, lo que se traduce en la exclusión de las mujeres de espacios de poder y recursos.

**Profesionalización del fútbol femenino:** Se refiere al proceso de formalización del ejercicio del fútbol practicado por mujeres, mediante el cual las jugadoras acceden a contratos laborales formales, reciben remuneración económica y se incorporan a estructuras organizativas reguladas por clubes, federaciones y ligas oficiales. Este proceso implica el reconocimiento del fútbol femenino como una actividad profesional, con derechos laborales, condiciones de entrenamiento, competencias estructuradas y marcos normativos comparables a los del fútbol masculino.

## Modelos y Paradigmas de Análisis: No existe igualdad en la cancha

Para interpretar de forma estructural las desigualdades de género presentes en el fútbol profesional, esta investigación se apoya en una serie de marcos analíticos ampliamente discutidos en la literatura sociológica, económica y feminista. La elección de estos modelos responde a la necesidad de comprender que la desigualdad en el deporte no constituye un fenómeno aislado o coyuntural, sino una construcción histórica, institucional y multidimensional que opera de manera persistente en distintas esferas del campo deportivo.

En primer lugar, se adopta el modelo de segmentación del mercado laboral, el cual plantea que los mercados no son espacios homogéneos ni neutros, sino que se organizan en sectores diferenciados en términos de estabilidad, remuneración y acceso a derechos (Doeringer & Piore, 1971). Este modelo permite identificar cómo las mujeres, al ingresar a espacios tradicionalmente masculinizados como el fútbol profesional, no acceden en condiciones de igualdad, sino que tienden a concentrarse en los segmentos más precarizados, caracterizados por salarios bajos, menor estabilidad contractual y escasa protección social. En este contexto, se reproducen mecanismos de exclusión tanto vertical (acceso a puestos de liderazgo) como horizontal (concentración en funciones feminizadas), como lo demuestran también las investigaciones de Folbre (1994) y England (1992).

En segundo lugar, se incorpora el paradigma de género y trabajo, que analiza cómo las construcciones sociales del género inciden en la valoración del trabajo

realizado por mujeres. Acker (1990) argumenta que las organizaciones laborales están estructuradas de forma profundamente generizada, es decir, que no son neutrales, sino que tienden a desvalorizar sistemáticamente el trabajo femenino. En el ámbito deportivo, esto se traduce en menor remuneración, escasa cobertura mediática y baja inversión institucional hacia el fútbol practicado por mujeres, a pesar de que estas cumplen con los mismos niveles de exigencia, disciplina y rendimiento que sus pares hombres (Messner, 2002; Fink, 2015). Incluso en contextos donde el fútbol femenino ha alcanzado niveles formales de profesionalización, persiste una percepción simbólica que lo ubica como un “producto secundario”, de menor relevancia, lo cual refuerza la jerarquía patriarcal del deporte.

En tercer lugar, se emplea el modelo de acumulación de desventajas, propuesto por DiPrete y Eirich (2006), el cual sostiene que las desigualdades no solo se mantienen en el tiempo, sino que tienden a amplificarse progresivamente. Las diferencias iniciales en el acceso a recursos, redes, formación técnica o visibilidad mediática generan trayectorias divergentes que colocan a las mujeres en situaciones de creciente desventaja estructural. En el caso del fútbol femenino, la falta de inversión sostenida, la escasa visibilidad y la persistencia de estereotipos de género no solo afectan a las jugadoras, sino también a entrenadoras, técnicas, preparadoras físicas, nutricionistas y demás profesionales del deporte. Como señalan Brake (2010) y Kluska (2022), esta acumulación de obstáculos impide la

consolidación de carreras a largo plazo dentro del fútbol femenino, impactando directamente en su profesionalización real.

Estas perspectivas convergen en demostrar que la desigualdad de género en el fútbol profesional no es el resultado de una falta de interés o talento, sino la consecuencia de una arquitectura institucional y cultural que ha privilegiado históricamente la figura masculina como eje de legitimidad y rentabilidad en el deporte. La brecha salarial de género, ampliamente documentada en distintos contextos, constituye una de las manifestaciones más visibles y persistentes de esta desigualdad estructural.

Diversos estudios han evidenciado que, incluso en selecciones nacionales altamente competitivas y con impacto internacional, las jugadoras reciben remuneraciones significativamente menores que sus pares masculinos. Investigaciones como las de Archer (2019), Bowes (2023), Bredtmann et al. (2016), Campbell (2017) y Culvin et al. (2022) han analizado en profundidad el caso de la selección femenina de fútbol de Estados Unidos, poniendo en evidencia cómo las atletas han tenido que recurrir a acciones legales para demandar condiciones de pago igualitarias, a pesar de haber logrado mejores resultados deportivos y generar ingresos significativos para la federación. Del mismo modo, Hoffmann et al. (2006) y Williams (2006) han estudiado cómo las estructuras económicas, mediáticas e institucionales del fútbol internacional perpetúan la desigualdad de género, consolidando al fútbol masculino como el

referente absoluto de excelencia, mientras que el fútbol femenino continúa siendo percibido como una categoría marginal. Kluska (2022) y Gersch (2021) destacan que esta desigualdad no responde únicamente a “lógicas de mercado”, como suele argumentarse, sino a dinámicas de poder más amplias que marginan sistemáticamente a las mujeres en el ecosistema deportivo.

En resumen, los modelos de análisis aquí adoptados permiten comprender que las desigualdades en el fútbol femenino son el resultado de procesos estructurales profundamente arraigados en el sistema patriarcal. Estos procesos abarcan no solo la dimensión económica, sino también las esferas simbólicas, culturales y organizacionales que configuran el deporte como un espacio históricamente masculinizado. Esta comprensión es fundamental para avanzar hacia propuestas que no solo visibilicen estas injusticias, sino que también impulsen cambios estructurales y políticas públicas que garanticen condiciones reales de equidad.

### El Desarrollo del Fútbol Femenino en América Latina y Ecuador

El fútbol femenino en América Latina ha enfrentado históricamente múltiples barreras estructurales que han limitado su desarrollo y consolidación. Durante décadas, la falta de inversión en infraestructura, procesos de formación, entrenamientos y competiciones ha restringido las oportunidades para las jugadoras, generando un rezago significativo respecto al fútbol masculino. A esta situación se suma la escasa participación del sector privado, así como el limitado apoyo por parte de federaciones nacionales y organismos estatales, lo que ha

obstaculizado la sostenibilidad de las ligas femeninas y frenado su crecimiento a nivel profesional.

Un factor crucial que ha condicionado este retraso es la resistencia cultural hacia la participación femenina en el fútbol. En muchas sociedades latinoamericanas, este deporte ha sido simbólicamente asociado con la masculinidad, lo que ha generado estigmas, prejuicios y prácticas discriminatorias que desalientan la participación de mujeres desde temprana edad. Este imaginario colectivo ha influido en la escasa visibilidad mediática y en el bajo reconocimiento institucional del fútbol practicado por mujeres, reduciendo las oportunidades para su promoción, profesionalización y legitimación. A pesar de estas dificultades estructurales, en los últimos años el fútbol femenino ha comenzado a experimentar un crecimiento sostenido en varios países de la región. Investigaciones como las de Mina, Goellner y Rodríguez (2019) y Martínez Rivera (2023) documentan tanto los avances como las profundas brechas que aún persisten en comparación con el fútbol masculino, especialmente en lo que respecta a salarios, condiciones laborales, acceso a contratos profesionales y reconocimiento mediático. La diferencia en los premios económicos asignados en competiciones masculinas y femeninas sigue siendo uno de los indicadores más claros de la desigualdad de género en esta industria. Estos estudios coinciden en señalar que, si bien ha habido logros importantes, el desarrollo pleno del fútbol femenino en América

Latina requiere un compromiso firme por parte de gobiernos, federaciones, clubes y actores privados.

La implementación de políticas públicas orientadas a la equidad, el aumento en la inversión en infraestructura deportiva para mujeres, y la promoción de una cultura institucional más inclusiva y no sexista son factores fundamentales para garantizar el crecimiento sostenible del fútbol femenino. Solo mediante una transformación estructural que aborde tanto las barreras materiales como simbólicas se podrá consolidar su reconocimiento dentro del panorama deportivo global.

En el caso de Ecuador, la investigación académica sobre fútbol femenino sigue siendo incipiente, pero ha comenzado a consolidarse dentro del campo de los estudios de género y deporte. La participación de las mujeres en el fútbol ha estado históricamente marcada por múltiples limitaciones: desde la precariedad económica y la falta de institucionalidad hasta los estereotipos que siguen asociando el fútbol exclusivamente al universo masculino. Esta exclusión se manifiesta en diversos niveles, desde la ausencia de inversión hasta la escasa cobertura mediática o la carencia de procesos de formación sistemáticos.

Autores como Pontón (2006), Carrera (2006) y McCann (2016) han abordado algunas de estas problemáticas, identificando cómo las estructuras sociales y culturales han influido negativamente en la trayectoria de las mujeres futbolistas en el país. Sus investigaciones evidencian que el fútbol femenino en Ecuador se ha desarrollado en un entorno altamente masculinizado, caracterizado por

dinámicas de exclusión, discriminación y desvalorización simbólica de la participación femenina.

Asimismo, estudios como los de Chávez (2016) y Domínguez Proaño (2016) han explorado aspectos relacionados con la representación mediática del fútbol femenino, el tratamiento comunicacional y la promoción institucional, subrayando la persistente invisibilización de las mujeres en el discurso deportivo nacional. Sin embargo, a pesar de estos aportes relevantes, hasta la fecha no se ha desarrollado una investigación que analice de manera empírica la desigualdad salarial desde una perspectiva estructural dentro de un club profesional, lo que representa un vacío significativo dentro del campo académico. Cabe recordar que la Liga Profesional de Fútbol Femenino en Ecuador fue establecida apenas en 2019, lo que explica en parte la escasez de estudios que aborden esta temática desde una mirada crítica y multidimensional.

Este trabajo de investigación busca precisamente llenar ese vacío, al abordar el fenómeno de la desigualdad salarial en el fútbol femenino ecuatoriano desde un enfoque sociológico, interseccional y estructural. A través del análisis de un caso concreto —el Club Especializado de Alto Rendimiento Independiente del Valle—, se propone examinar los mecanismos institucionales, culturales y simbólicos que perpetúan la desigualdad de género en el deporte profesional. Se parte de la premisa de que comprender estos procesos resulta fundamental no solo para visibilizar el problema, sino también para incidir en el diseño de políticas públicas,

estrategias institucionales y reformas normativas que garanticen condiciones equitativas de trabajo, reconocimiento y desarrollo profesional para las mujeres dentro del fútbol ecuatoriano.

### Visión general

En resumen, el análisis propuesto en este marco teórico revela que la desigualdad salarial en el fútbol femenino ecuatoriano no es un fenómeno aislado, sino una manifestación de una estructura de opresión más amplia que está enraizada en las dinámicas de poder de la sociedad en su conjunto. La brecha salarial, las condiciones laborales precarias y la falta de reconocimiento institucional son reflejo de un sistema patriarcal que sigue operando a través de diversas esferas de la vida social y económica.

## METODOLOGÍA

Con el objetivo de comprender en profundidad las dinámicas de género al interior del club, esta investigación adoptó una estrategia metodológica mixta que articula herramientas cuantitativas y cualitativas. Esta aproximación permite captar tanto las percepciones generalizadas como las experiencias particulares que configuran la desigualdad estructural en el entorno deportivo.

El primer paso en la etapa de diagnóstico fue la aplicación de la encuesta base que maneja el sello empresa segura. La encuesta funciona como un primer sondeo y permite medir de manera general cómo se encuentra la situación de género en la organización, esto sobre todo enfatizando la situación de violencia de género. La encuesta pretendía incluir a la totalidad de colaboradores con el fin de tener una muestra lo más exacta posible.

En la práctica se dividió a cada grupo por área, se le recordó que la recolección de datos era completamente anónima y que no tendría ninguna consecuencia laboral.

A la encuesta requisito para la certificación “empresa segura”, el club decidió sumarle un estudio de campo con técnicas de análisis cualitativo comparado. Se desarrolló entonces además de la encuesta un estudio etnográfico en el que, con técnicas de observación participante, entrevistas a profundidad, y grupos focales se pudo contrastar los datos recogidos y tener así un mejor diagnóstico.

Método cualitativo.

Este estudio se enmarca dentro de una metodología mixta con predominancia cualitativa, sustentada en la lógica de la etnografía como enfoque interpretativo y situado que permite comprender los fenómenos desde las experiencias, significados y prácticas de los sujetos en sus contextos específicos. Como señala Hammersley y Atkinson (2019), la etnografía implica una inmersión prolongada en el campo para observar e interpretar los procesos sociales en sus propias condiciones. En este caso, la observación participante fue acompañada de entrevistas semiestructuradas, encuestas y grupos focales. Estos últimos se utilizaron para indagar colectivamente las percepciones, discursos y emociones de las mujeres que forman parte del club, reconociendo la interacción grupal como una fuente valiosa de producción de sentido ((Krueger, 2015)).

La observación participante constituye una de las principales fuentes de información para el desarrollo de esta investigación. Durante un periodo de 6 meses fui parte de forma activa de la organización, lo que me permitió, como antropólogo, observar varios detalles referentes a la cultura organizacional y la estructura del ambiente laboral. Estas observaciones se sumaron a los resultados de los datos cualitativos, así como a las entrevistas y grupos focales, para determinar las conclusiones de este escrito. En línea con la etnografía crítica, esta participación activa facilita el acceso a significados profundos que no podrían ser captados desde una distancia metodológica (Hammersley & Atkinson, 2019)).

Sobre los grupos focales, es preciso comentar que fueron programados con una duración de cuarenta minutos a una hora de manera inicial debido a los horarios y actividades de los trabajadores; sin embargo, el tiempo real fue superado en la mayoría de las ocasiones, llegando a durar en promedio una hora y treinta minutos. Tiempo más que suficiente para obtener información de calidad, tomando en cuenta el número de participantes que se entrevistó. Como indican Krueger y Casey (2015), los grupos focales permiten captar las construcciones colectivas del significado y la dinámica entre participantes, lo que los convierte en una herramienta especialmente útil para temas sensibles o relacionales como los abordados en este estudio.

Para los grupos focales se decidió además realizar una segmentación de género igual a la de las encuestas, esto con el fin de que las respuestas fueran lo más honestas posibles y que los participantes se sintieran en un espacio seguro y cómodo. Proyectando realizar un buen diagnóstico, se convocó al total de colaboradores, por lo que se realizaron 17 grupos focales con un total de 192 participantes. El material obtenido en las sesiones fue grabado en audio con la respectiva aprobación de los participantes también fue transcrita para su análisis posterior.

#### Método cuantitativo

#### Encuestas:

El propósito de las encuestas fue identificar indicadores de bienestar organizacional entre hombres y mujeres que integran el club, y analizar su vinculación con problemáticas estructurales de género. Las encuestas fueron segmentadas por género y estructuradas en cinco secciones: (1) información general, (2) ambiente de trabajo, (3) salud integral, (4) experiencias personales de compañeras o compañeros, y (5) experiencias personales con la pareja o expareja.

La primera sección permitió realizar un acercamiento sociodemográfico a la población laboral del club. La segunda abordó aspectos relacionados con el clima organizacional y las percepciones de bienestar. La tercera exploró el estado de salud física y mental del personal. La cuarta indagó, a través de narrativas indirectas, posibles situaciones de violencia de género en el entorno laboral. Finalmente, la quinta sección se centró en identificar si las personas encuestadas habían experimentado o ejercido algún tipo de violencia en el ámbito de sus relaciones afectivas.

Para asegurar la calidad del análisis cuantitativo, cada encuesta fue codificada de forma única y posteriormente digitalizada. Se aplicó una prueba de validación de digitación con el 15% del total de formularios ingresados, con el objetivo de minimizar errores en la carga de datos y asegurar la fidelidad del procesamiento. Asimismo, algunas respuestas obtenidas en los grupos focales fueron cuantificadas mediante porcentajes, evidenciando patrones y tendencias que

complementan el análisis cualitativo desde una perspectiva descriptiva. Esta triangulación metodológica fortalece la interpretación de los datos al incorporar tanto la voz de las personas participantes como indicadores medibles.

Una vez recolectada la información del personal administrativo, operativo y del equipo femenino de primera división —conocido como “Dragonas IDV”—, se procedió a la transcripción y digitalización de las entrevistas y grupos focales, tarea realizada por la persona investigadora (mi persona) con acompañamiento y verificación por parte del Comité de Igualdad de Participación (CIP) del club.

Para el análisis de los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas, se utilizó el software estadístico R, reconocido por su robustez y precisión en el procesamiento de información social. Esta herramienta permitió generar representaciones gráficas claras y efectivas, mediante las cuales se visualizaron tendencias, distribuciones y comparaciones clave. Los gráficos presentados en este estudio fueron elaborados en R, lo cual contribuyó a una interpretación rigurosa y visualmente accesible de los hallazgos.

### Cuestionario mujeres

La encuesta de mujeres consta de 71 preguntas, se recolectó un total de 58 encuestas, las respuestas se presentan anexadas:

### Cuestionario hombres

El cuestionario para hombres consta de 77 preguntas y fue respondido por 68 colaboradores, las respuestas se encuentran anexadas.

## RESULTADOS

### El mal invisible:

Es preciso mencionar que este trabajo de investigación surgió dentro de un proceso de consultoría realizado para el Club Independiente del Valle como organización que buscaba obtener el reconocimiento de "Empresa Segura", otorgado por la Cámara de Industrias y Producción (CIP). Este reconocimiento se otorga a aquellas empresas que demuestran un compromiso real con la equidad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. Para poder cumplir con los criterios necesarios para obtener este reconocimiento, el club debía aplicar un diagnóstico interno sobre violencia de género en el ámbito laboral. La consultoría fue encargada para realizar dicho diagnóstico, con el objetivo de evaluar la situación interna de la organización respecto a la violencia de género y proporcionar recomendaciones para mejorar el ambiente laboral.

El instrumento utilizado para la recopilación de datos fue el PreViKit, una herramienta desarrollada por la Cooperación Alemana (GIZ) a través de sus programas en Bolivia y Ecuador. Este instrumento está diseñado para ayudar a las empresas a identificar, entender y abordar diversas formas de violencia que, en muchos casos, se normalizan o pasan desapercibidas dentro del entorno laboral.

El enfoque del PreViKit sostiene que las empresas no solo deben reaccionar ante los casos más graves de violencia, sino que también deben reconocer aquellas

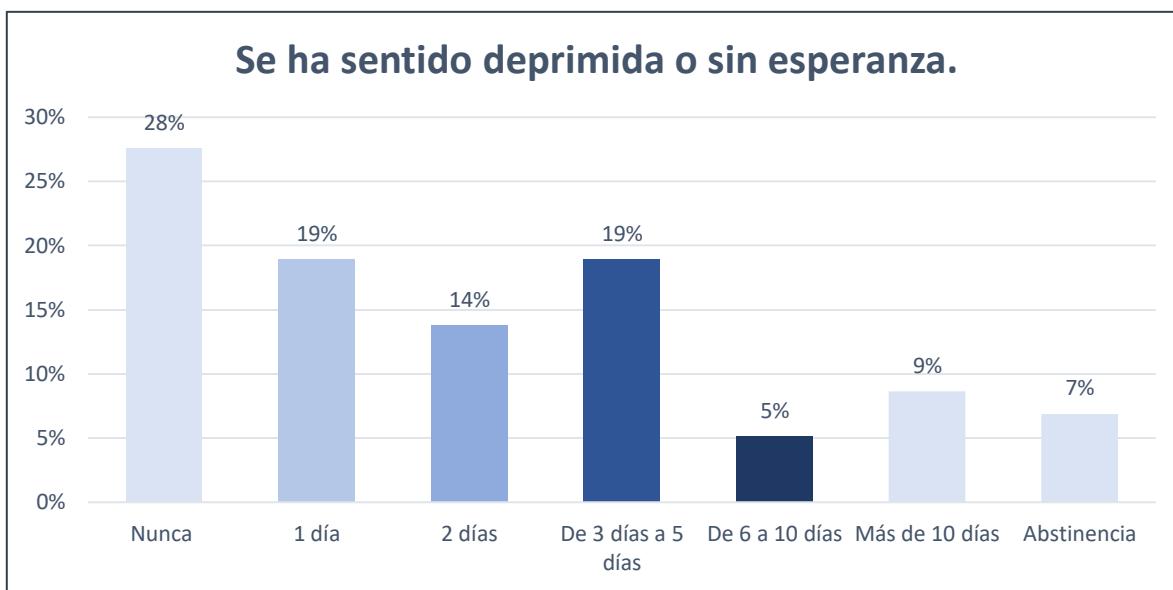
formas cotidianas de violencia que, aunque no siempre son evidentes, deterioran la calidad del ambiente laboral, especialmente para las mujeres.

La encuesta fue aplicada a todos los trabajadores del club, abarcando áreas tan diversas como cocina, mantenimiento, administración, jugadoras y algunos cargos directivos o gerenciales de distintas áreas. De esta manera, se garantizó una visión integral del clima organizacional en toda la estructura laboral del club. El diagnóstico se estructuró en torno a encuestas anónimas dirigidas tanto a trabajadoras como a trabajadores. Ambas versiones de la encuesta compartían varias secciones similares: información general, ambiente de trabajo, salud integral, experiencias con compañeros y compañeras, y relaciones de pareja.

En total, se recopilaron 62 preguntas para mujeres y 64 para hombres. Las preguntas cubrieron una amplia gama de temas, entre los que se incluyen acoso laboral, carga emocional, percepción de respeto, salud mental y experiencias de violencia, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Estos aspectos fueron evaluados en detalle, ya que se entiende que la violencia de género y la desigualdad estructural no solo afectan a las mujeres, sino que tienen un impacto directo en el desempeño profesional y el bienestar emocional de todos los trabajadores.

Los resultados obtenidos confirmaron lo que ya se sospechaba: la existencia de una profunda desigualdad estructural dentro del entorno laboral. Y si bien las nociones de machismo y desigualdad entre hombres y mujeres son bien

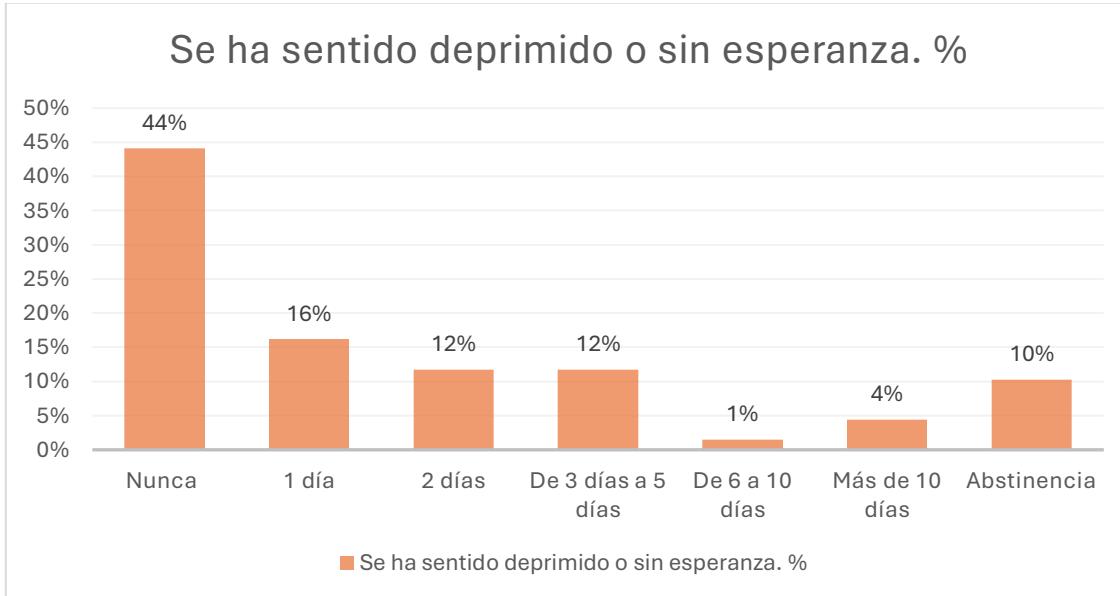
conocidas, la evidencia concreta obtenida en este diagnóstico mostró la magnitud del problema de una forma más clara y contundente. A lo largo de los años, se ha demostrado que las mujeres enfrentan muchas dificultades en su entorno laboral, como la brecha salarial, el techo de cristal, y otros problemas que obstaculizan su desarrollo profesional y personal. Sin embargo, los resultados aquí presentados permiten tener una visión directa a estos conceptos.



*Tabla 2 Respuesta de la encuesta mujeres, pregunta 40*

Uno de los hallazgos más significativos se evidenció en los resultados correspondientes al apartado de salud integral. La aplicación de la encuesta arrojó datos particularmente preocupantes. En la pregunta número 40, que indagaba si las trabajadoras se habían sentido deprimidas o sin esperanza durante el último año, únicamente el 28% de las encuestadas manifestó no haber experimentado

dichos sentimientos. Este resultado es especialmente relevante, ya que pone en evidencia una problemática conocida, pero que en muchos contextos laborales tiende a ser subestimada o insuficientemente abordada.



*Figura 3 Respuesta de la encuesta hombres, pregunta 40*

Aún más reveladora fue la comparación con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los hombres. En la misma pregunta, el 44% de los encuestados masculinos indicó no haberse sentido deprimido ni sin esperanza durante el último año. Esta diferencia porcentual entre hombres y mujeres constituye un dato relevante dentro del apartado de salud integral y evidencia una experiencia emocional diferenciada al interior de la organización.

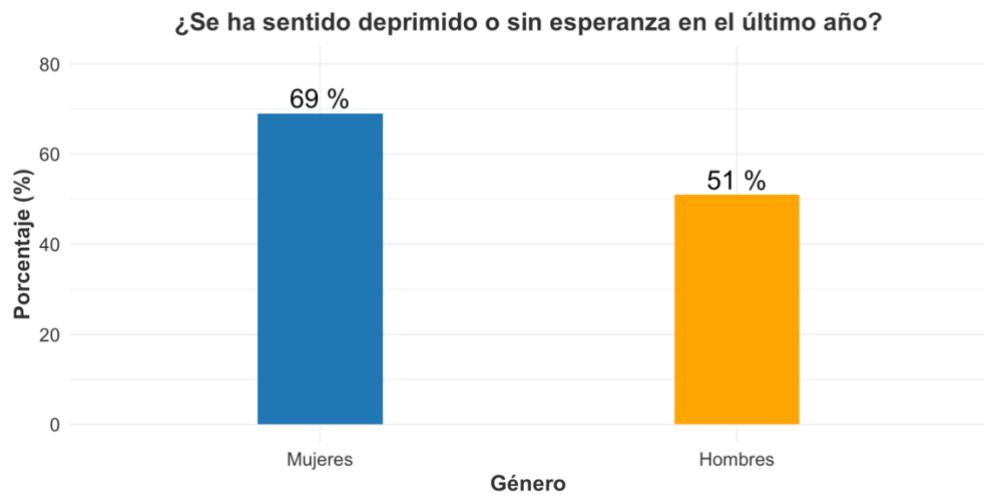


Figura 4 Resultado encuesta sobre depresión

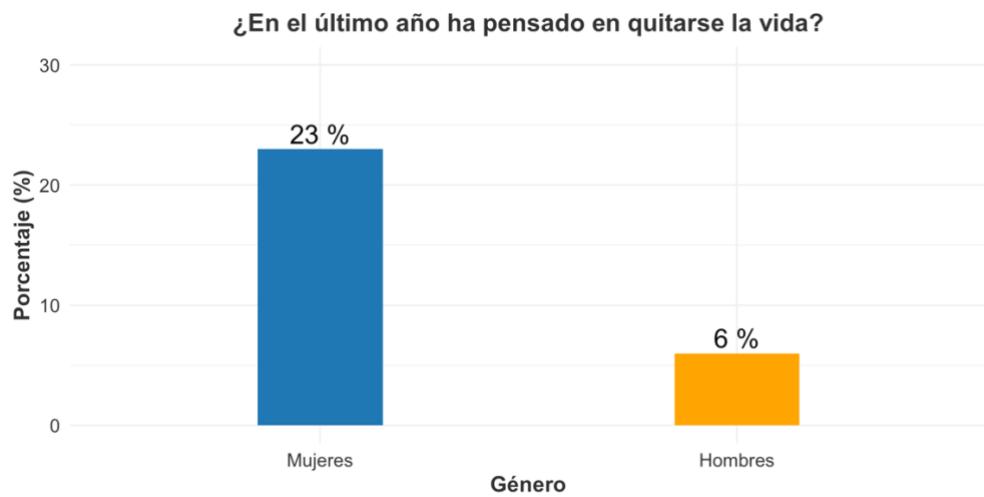
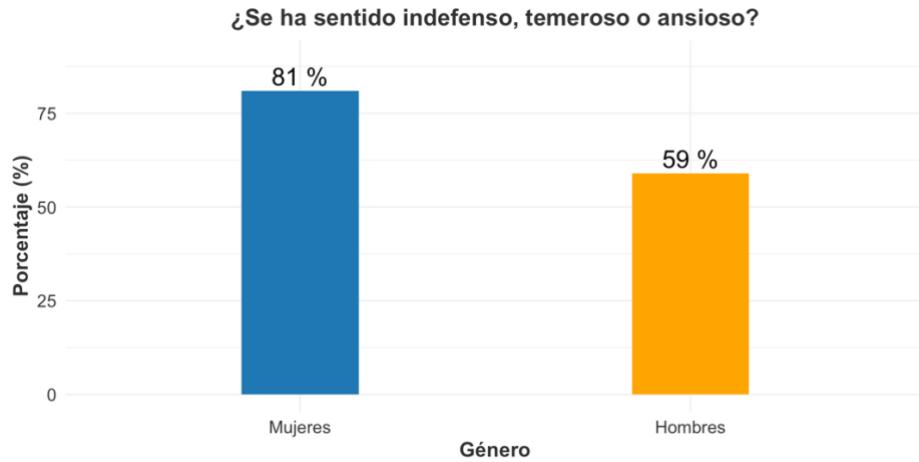


Figura 5 Resultado encuesta sobre suicidio

Finalmente, los resultados revelan cifras aún más preocupantes al comparar otros indicadores relacionados con la salud mental y el bienestar emocional. En la misma encuesta, ante la pregunta vinculada a pensamientos suicidas, el 6% de los hombres reportaron haber considerado quitarse la vida, mientras que este porcentaje ascendió al 23% en el caso de las mujeres. Este dato representa una señal de alerta significativa que pone en evidencia la dimensión crítica del malestar emocional que atraviesan muchas trabajadoras.

Estos resultados no solo confirman la existencia de una desigualdad estructural, sino que también evidencian cómo dicha desigualdad se manifiesta en el plano psicológico y emocional. El diagnóstico realizado constituye una base empírica sólida para comprender los problemas estructurales que enfrentan las mujeres dentro del entorno laboral, y subraya la urgencia de implementar acciones concretas que promuevan un ambiente organizacional más equitativo, seguro y respetuoso para todas las personas que integran el club.

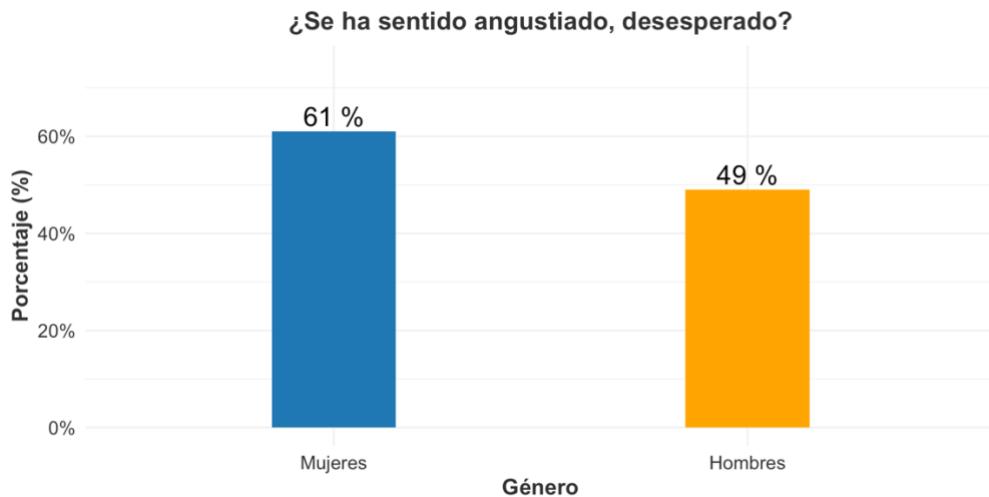


*Figura 6 Resultado encuesta sobre temor*

En continuidad con los indicadores de salud mental previamente analizados, la Figura 6 presenta un gráfico comparativo sobre la prevalencia de sentimientos de indefensión, temor o ansiedad entre el personal del club. Los datos obtenidos revelan una diferencia significativa entre géneros: el 81% de las mujeres reportaron haber experimentado este tipo de emociones, frente al 59% de los hombres. Esta brecha del 22% evidencia una mayor exposición de las trabajadoras a estados emocionales adversos en su entorno laboral, lo que refuerza los patrones de vulnerabilidad psicosocial previamente identificados.

Estos hallazgos se suman al conjunto de indicadores que muestran cómo las condiciones estructurales afectan de manera diferencial a mujeres y hombres en el club, siendo las primeras quienes presentan mayores niveles de malestar

emocional y psicológico. Esta diferencia refuerza la necesidad de políticas organizacionales que aborden, desde una perspectiva de género, el bienestar integral de las y los trabajadores.



*Figura 7 Resultado encuesta sobre angustia*

De igual manera, en el Gráfico 7 se observa una diferencia relevante entre el 61% de mujeres que han manifestado haberse sentido angustiadas o desesperadas, en comparación con el 49% de hombres. Esta diferencia del 12% vuelve a evidenciar el malestar emocional que afecta de forma más pronunciada a las trabajadoras del club.

A este conjunto de síntomas y experiencias emocionales reiteradas lo denomino “el mal invisible”, en referencia al concepto formulado por Betty Friedan (1963) en su obra *The Feminine Mystique*. En dicho texto, Friedan describe el vacío emocional y psicológico que afectaba a numerosas mujeres confinadas a roles

tradicionales de amas de casa, sin posibilidad de realización personal en otras esferas de la vida. Según la autora, este malestar surgía de la imposición social que limitaba a las mujeres a ser únicamente esposas y madres, impidiéndoles desarrollarse plenamente. El término “mal invisible” alude precisamente a ese sufrimiento silencioso, no reconocido ni visibilizado, que históricamente ha quedado al margen del debate público sobre el bienestar femenino.

Este patrón se repite a lo largo de múltiples dimensiones analizadas en la encuesta. No se limita únicamente a los indicadores de salud mental, sino que también está estrechamente vinculado con el bienestar organizacional. La falta de atención institucional hacia estas desigualdades emocionales y psicológicas repercute directamente en la productividad, el compromiso laboral y el ambiente general de trabajo. Factores como la sobrecarga de tareas, la ausencia de mecanismos efectivos de contención y la desigualdad en el trato son elementos estructurales que inciden negativamente tanto en la salud mental como en la calidad de vida laboral. Por ello, estos datos no deben analizarse de forma aislada, sino como parte de un fenómeno más amplio, complejo y profundamente interrelacionado.

#### La causa: Salarios

La pregunta que subyace a todo este análisis es inevitable: ¿qué origina este “mal invisible”? La respuesta, aunque esperada por muchas personas familiarizadas con las dinámicas de género, merece ser abordada con rigurosidad empírica. En

coherencia con la línea de investigación centrada en el malestar emocional de las trabajadoras, se planteó la necesidad de identificar un indicador cuantificable que permitiera evidenciar y vincular este malestar con condiciones estructurales observables dentro del club.

Con este objetivo, se procedió a una revisión detallada de la base de datos construida a partir de las encuestas implementadas durante la etapa de diagnóstico. Este instrumento, diseñado para explorar tanto las condiciones laborales como las percepciones subjetivas del personal, ofrecía desde sus primeras secciones información clave para comprender las raíces de dicho malestar. Las respuestas iniciales revelaron patrones consistentes de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, lo cual se perfiló como un elemento potencialmente asociado con los niveles de insatisfacción expresados mayoritariamente por las mujeres encuestadas.

El análisis cuantitativo de esta dimensión permitió identificar un fenómeno recurrente y compartido por un número significativo de trabajadoras, lo cual amerita una revisión en profundidad de sus causas, expresiones y conexiones con las relaciones de género que estructuran el entorno laboral del club. A continuación, se presenta dicho fenómeno.



Figura 9 Sueldo hombres



Figura 8 Sueldo mujeres

El análisis de los datos cuantitativos (ver figuras 8 y 9) permite evidenciar una relación estadísticamente significativa entre la variable salarial y el malestar reportado por las trabajadoras del Club Independiente del Valle. A través de los diagramas de dispersión elaborados, se identifica una distribución desigual de los ingresos en función del género, lo cual constituye un indicio relevante de una posible causa estructural del malestar identificado en el estudio.

En el caso del personal masculino, la mayoría de los salarios se concentran alrededor de los \$1.000 mensuales, con una dispersión que se extiende hacia valores superiores. Algunos casos individuales incluso superan los \$2.000 mensuales, lo que sugiere un mayor acceso a cargos de mayor jerarquía, remuneración y visibilidad institucional. En contraste, la distribución salarial de las mujeres se acumula por debajo de los \$1.000 mensuales, con una notable concentración alrededor de los \$500. La dispersión en este grupo se orienta hacia sueldos más bajos, y se identifica únicamente un caso que alcanza los \$2.500

mensuales, lo que pone en evidencia una presencia femenina casi inexistente en los rangos salariales superiores.

Según los resultados de la encuesta, mientras el ingreso promedio mensual de los hombres ascendió a \$1.065,93, el de las mujeres alcanzó únicamente \$681,60, lo que representa una brecha del 34%. Esta cifra guarda una estrecha correspondencia con el promedio nacional. De acuerdo con el estudio de Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022), la brecha salarial de género en Ecuador asciende a 35.6 puntos porcentuales, lo que implica que las mujeres ganan, en promedio, el 64.4% del salario por hora que perciben los hombres. Este hallazgo se presenta en el Cuadro 7 del artículo, donde se descompone la brecha utilizando el método de Blinder-Oaxaca con corrección por sesgo de selección. Los autores concluyen que la mayor parte de esta brecha se atribuye a factores no observables, principalmente la discriminación de género.

Además, cabe mencionar que esta disparidad se reproduce desde el momento del ingreso laboral. El sueldo promedio inicial de los hombres fue de \$787,44, mientras que en el caso de las mujeres fue de \$511,50, lo que refleja una diferencia del 36%. Estos datos refuerzan la hipótesis de que las desigualdades salariales no responden exclusivamente a variables como la edad, trayectoria o experiencia laboral, sino que obedecen a dinámicas estructurales que perpetúan sesgos de género desde el primer vínculo contractual.

En este contexto, la brecha salarial emerge como un eje central del denominado "malestar invisible" reportado por las trabajadoras. No se trata únicamente de una diferencia en términos materiales, sino de una desigualdad que incide directamente en la percepción de reconocimiento, justicia y valoración profesional dentro del entorno institucional. El hecho de que estos datos provengan de una muestra representativa del personal —que incluye tanto al personal operativo como a cargos directivos— permite afirmar que se trata de un patrón generalizado dentro de la estructura organizacional del club.

En consecuencia, la desigualdad salarial no solo constituye una evidencia empírica sólida del problema, sino que también se configura como la principal hipótesis estructural para explicar el malestar generalizado en el entorno laboral femenino. Estos hallazgos serán integrados y triangulados con la información cualitativa recopilada, con el objetivo de desarrollar un análisis comprehensivo desde una perspectiva metodológica mixta.

La brecha salarial, en este contexto, no puede ser comprendida como un fenómeno aislado o circunstancial, sino como la manifestación de una estructura organizacional que reproduce y legitima diferencias de género profundamente arraigadas. Lejos de ser una anomalía estadística, la desigualdad observada constituye un patrón sistemático que atraviesa los distintos niveles jerárquicos del club y que consolida la exclusión femenina de espacios de poder, toma de decisiones y estabilidad económica. Esta disparidad refleja un sistema de

valoración diferencial del trabajo, en el que los aportes y competencias de las mujeres continúan siendo subvalorados frente a sus equivalentes masculinos. Reconocer y visibilizar esta problemática representa no solo una cuestión de justicia laboral, sino un paso fundamental para avanzar hacia una transformación institucional con enfoque de género.

Un espacio en transición.

Cabe destacar también, que las diferencias entre trabajadoras y trabajadores dentro del Club Independiente del Valle no se limitan al aspecto salarial, sino que se expresan en la ocupación simbólica y física del espacio institucional. El análisis de la información recolectada muestra que el club ha operado históricamente como un entorno profundamente masculinizado, coherente con la tradición del fútbol como un deporte asociado mayoritariamente a los hombres, tanto en la práctica deportiva como en la profesionalización de sus estructuras internas.

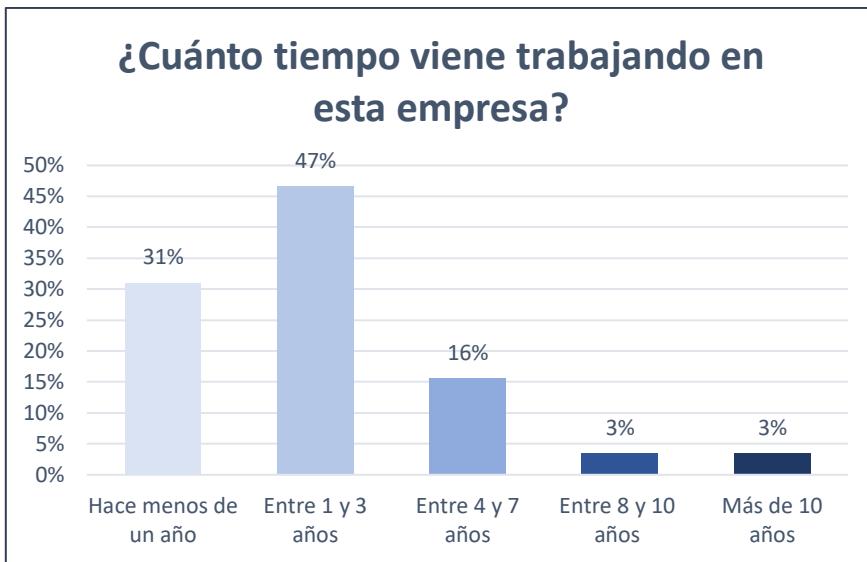


Figura 10 Tiempo de trabajo mujeres

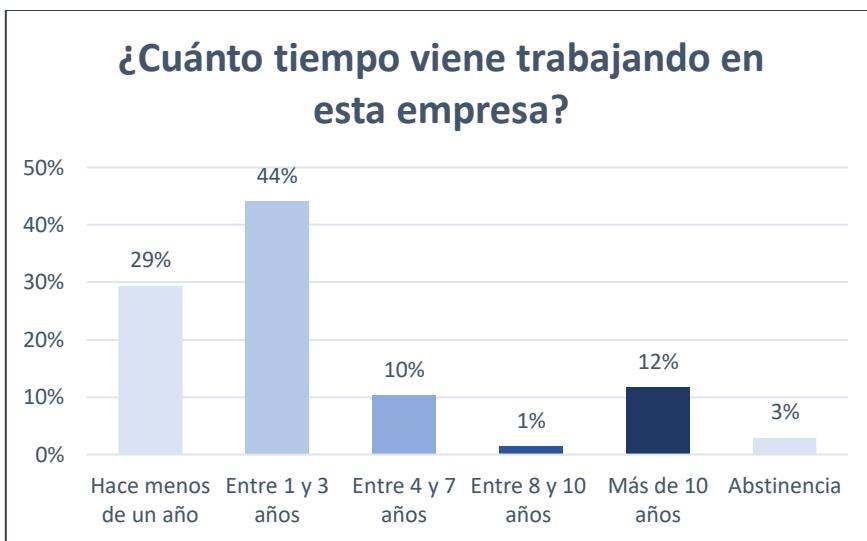


Figura 11 Tiempo de trabajo hombres

Esta masculinización institucional se manifiesta, entre otras cosas, en la distribución del tiempo de permanencia dentro de la empresa. Los diagramas de

barras correspondientes a la antigüedad laboral muestran que los hombres tienen, en promedio, una trayectoria significativamente más larga en comparación con las mujeres. Esto indica que los varones han ocupado el espacio laboral del club por un período mayor, lo que les ha permitido consolidarse como empleados de mayor estatus, experiencia y presencia institucional. En cambio, la mayoría de las mujeres han sido contratadas recientemente, lo que sugiere un ingreso paulatino y reciente al entorno organizacional.

Este proceso evidencia que el Club Independiente del Valle se encuentra en una etapa de transición institucional, donde el ingreso de mujeres responde a una transformación incipiente en su estructura laboral. Sin embargo, esta incorporación aún ocurre en un entorno que conserva dinámicas tradicionales de género. La evidencia visual a través de los diagramas de dispersión confirma también que las mujeres que se han incorporado al club son, en su mayoría, significativamente más jóvenes que sus colegas varones. Por otro lado, los hombres contratados tienden a ser mayores, con mayor trayectoria previa, lo cual refuerza su posicionamiento como referentes profesionales.

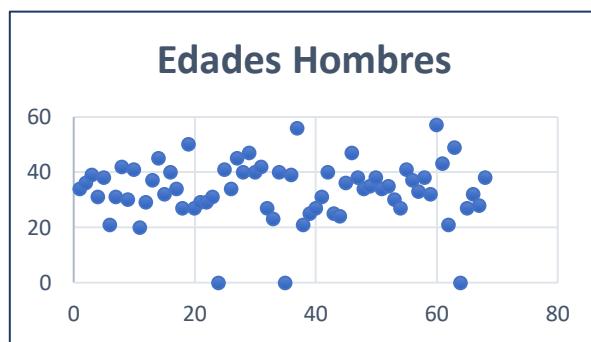


Figura 12 Edad hombres

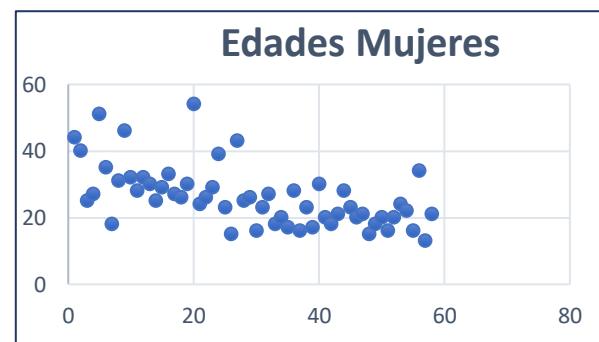


Figura 13 Edad mujeres

Esta diferencia generacional y temporal sugiere que las mujeres no solo están ingresando a un espacio históricamente masculinizado, sino también a uno ya ocupado, donde las reglas, jerarquías y relaciones de poder han sido construidas y sostenidas por hombres a lo largo del tiempo. La presencia masculina consolidada, producto de trayectorias laborales más extensas, ha generado un campo laboral donde los códigos implícitos de autoridad, legitimidad y reconocimiento están profundamente atravesados por el género. En este marco, la inserción femenina no solo representa un cambio cuantitativo en la composición del personal, sino también una alteración cualitativa que desafía los fundamentos mismos de la cultura institucional.

En este contexto, la juventud de las nuevas trabajadoras, así como su incorporación reciente, plantea un doble desafío: por un lado, deben adaptarse a una cultura organizacional ya establecida; por otro, deben ejercer resistencia frente a dinámicas que perpetúan la exclusión o la subvaloración de sus aportes. Este proceso implica no solo insertarse en una estructura existente, sino también disputar activamente el sentido de pertenencia, visibilidad y posibilidad de ascenso dentro del club. La brecha de antigüedad entre hombres y mujeres se traduce en una asimetría de capital simbólico y real, que limita las posibilidades de transformación sin un reconocimiento explícito de estas desigualdades.

Desde esta perspectiva, el Club Independiente del Valle puede entenderse como un espacio en transición. Si bien se advierte una apertura hacia una mayor inclusión femenina, esta transformación ocurre de manera desigual, coexistiendo con lógicas de poder tradicionales que refuerzan la desigualdad estructural. Reconocer esta transición no debe leerse como un logro acabado, sino como un proceso en disputa, cargado de tensiones, resistencias y potenciales. Es justamente en este umbral de cambio donde se vuelve visible el malestar de muchas trabajadoras, quienes deben negociar su lugar en un escenario que aún no ha sido plenamente democratizado en términos de género. La transición, por tanto, no es solo institucional, sino también simbólica y política: pone en juego los límites de lo posible en la configuración de un entorno laboral más justo y equitativo.

Para comprender más a fondo las dinámicas de género dentro del Club Independiente del Valle, es fundamental incorporar los datos cuantitativos obtenidos en los grupos focales, los cuales proporcionan una perspectiva más detallada sobre las percepciones, actitudes y experiencias de las trabajadoras y trabajadores. Estos datos permiten complementar y contextualizar las observaciones sobre la desigualdad estructural descrita anteriormente, ofreciendo un panorama más amplio sobre cómo se manifiestan las tensiones de género en el día a día de la institución. En el siguiente capítulo, se presentarán y analizarán

estos datos, que permiten profundizar en las experiencias individuales y colectivas de los participantes, y cómo estas se interrelacionan con los patrones estructurales previamente identificados.

**Grupos focales: las sospechas confirmadas en palabras**

Más allá de los números, los datos y las tablas, la información verdaderamente útil proviene también de las fuentes directas. En este caso, al estudiar un tema tan delicado como las personas, no existe mejor fuente que ellas mismas para comprender los problemas que las afectan de manera directa. En este sentido, resulta fundamental observar los datos cualitativos obtenidos de los 17 grupos focales realizados, en los que se entrevistó, como ya se ha mencionado, a más de 190 personas que forman parte de la planta de trabajo del Club Independiente del Valle.

Los grupos focales fueron organizados con base en dos criterios clave: género y área de trabajo. Se conformaron espacios diferenciados para hombres y mujeres, y dentro de cada grupo se procuró representar la diversidad del club, incluyendo al personal de limpieza, cocina y mantenimiento, así como a áreas administrativas, jugadoras y mandos medios-altos. Esta segmentación permitió captar con mayor precisión las distintas realidades y experiencias de quienes conforman la

institución, reconociendo que las dinámicas laborales y de género no se manifiestan de manera homogénea.

A través de estos grupos se obtuvo información profunda y relevante sobre las condiciones de bienestar organizacional, las dinámicas de género y las tensiones estructurales que afectan a los distintos actores dentro del entorno laboral. Estos insumos permiten contrastar y matizar los hallazgos cuantitativos, así como explorar dimensiones subjetivas y simbólicas del trabajo, el género y la violencia.

A lo largo de las sesiones, las personas participantes compartieron discursos, vivencias y aspiraciones que confirman muchas de las hipótesis planteadas en esta investigación. Ya hemos demostrado que existe una brecha salarial; la pregunta ahora es si esta brecha es justa, a qué se debe, cómo se justifica y qué revela sobre las relaciones de género y el orden estructural al interior de la organización.

Para facilitar la comprensión e interpretación de los resultados presentados en los apartados siguientes, se pone a disposición de los lectores la guía de preguntas utilizada en los grupos focales, tanto con participantes hombres como con mujeres. Su inclusión en este documento busca aportar transparencia al proceso de recolección de datos y brindar un marco contextual que enriquezca la lectura de los hallazgos.

**Guía para grupos focales con mujeres****Información básica:**

¿Cómo están?

Nombre, edad, tiempo en el club, área de trabajo, horario.

¿Dónde viven?

¿Cómo es su día en el trabajo? ¿Qué responsabilidades tienen?

Estado civil. ¿Tienen hijos?

¿Cómo llegaron a trabajar en Independiente?

**Contexto ideológico y de identidad:**

¿Qué significa ser mujer?

¿Qué es Independiente? (si fuera una persona).

¿Qué significa ser mujer en Independiente?

¿Cuál es el rol de las mujeres en el club?

**Relaciones personales y sociales:**

¿Qué hacen fuera del trabajo?

¿Qué hacen sus esposos? ¿Qué hacen sus hijos?

¿Qué pasa cuando sus parejas no colaboran?

¿Sus parejas son celosas?

¿Qué tareas hacen solas? ¿Cuáles les gustaría compartir con sus parejas o hijos?

¿Qué les dijeron cuando eran niñas? ¿Qué dicen ellas de sí mismas y qué dicen los demás sobre ellas?

**Violencia de género:**

¿Qué han escuchado sobre violencia de género?

¿Han vivido experiencias cercanas?

¿La violencia ha influido en su trabajo?

¿Conocen alguna ruta de apoyo?

¿Qué caracteriza a un hombre?

¿Cómo son los hombres de la empresa?

¿Qué diferencias viven entre hombres y mujeres?

Opiniones sobre celos, anticoncepción, tratos desiguales.

Ejemplos de violencia: insultos, control económico, golpes, menoscabo, sobrecarga de tareas, negación de recursos.

**Salud y bienestar:**

¿Cómo se sienten emocional y físicamente?

¿Qué opinan sobre salud menstrual?

¿Han experimentado presión por parte de sus jefes?

¿Han vivido acoso o violencia psicológica en el trabajo?

**Deseos y aspiraciones:**

¿Dónde se ven en 5 y 10 años?

¿Les interesa estudiar o capacitarse para ascensos?

¿Qué opinan del espacio del grupo focal?

### **Guía para grupos focales con hombres**

#### **Información básica:**

¿Cómo están?

Nombre, edad, tiempo en el club, área, horario.

¿Dónde viven?

¿Les gusta el fútbol?

¿Cómo es su día en el trabajo?

¿Cómo llegaron a Independiente?

#### **Identidad masculina y laboral:**

¿Qué es Independiente? (si fuera una persona).

¿Cuál es su rol como trabajadores del club?

¿Qué aportan al equipo?

#### **Relaciones personales:**

Estado civil. ¿Tienen hijos?

¿Qué hacen cuando llegan a casa?

¿Qué hacen sus parejas?

¿Qué pasa cuando sus parejas no colaboran?

¿Son celosos?

¿Qué opinan sobre sus roles en el hogar?

**Percepciones de género:**

¿Qué caracteriza a un hombre?

¿Qué caracteriza a una mujer?

¿Qué piensan sobre las mujeres del club?

¿Cuáles son las diferencias entre hombres y mujeres?

¿Cómo reaccionan si su pareja les es infiel?

¿Qué opinan sobre el equipo femenino (Dragonas)?

¿Qué creen que buscan las mujeres en un hombre?

¿Qué funciones debería tener una pareja ideal?

¿Qué es lo que los define como hombres?

**Violencia:**

¿Qué han escuchado sobre violencia de género?

¿Conocen a mujeres víctimas de violencia?

¿Qué hacen si presencian actos de violencia?

¿Han vivido experiencias cercanas?

¿Han ejercido violencia? ¿Lo reconocen?

Opiniones sobre celos, anticoncepción, desigualdad.

¿Cómo entienden la violencia ejercida por mujeres hacia hombres?

¿Hay igualdad de género?

**Salud, emociones y aspiraciones:**

¿Cómo se sienten física y emocionalmente?

¿Han ido al psicólogo? ¿Por qué?

¿Dónde se ven en 5 y 10 años?

¿Están interesados en formación técnica o académica?

¿Qué opinan de este espacio?

La riqueza del material recopilado en los grupos focales permite contrastar las hipótesis iniciales del estudio con evidencia empírica profunda. Se confirma, por ejemplo, que las mujeres enfrentan un sistema violento y desigual, pero también emerge una fuerte voluntad de transformación y agencia por parte de ellas. Las conversaciones sostenidas durante los grupos focales revelaron experiencias que habían permanecido invisibilizadas, preocupaciones cotidianas que muchas veces no se expresan en otros espacios, y también propuestas concretas sobre cómo mejorar su entorno laboral. La sinceridad de los testimonios, la apertura con la que se compartieron vivencias personales y la disposición para reflexionar colectivamente brindaron un panorama mucho más claro de las realidades que viven dentro del club.

Asimismo, se constata que muchos hombres reproducen comportamientos violentos sin necesariamente reconocerlos como tales, lo que refuerza la necesidad de procesos formativos y deconstrucción crítica de los roles

tradicionales. Durante las sesiones, se evidenció cómo muchas prácticas están naturalizadas y son vistas como normales, a pesar de su impacto negativo en otras personas. Sin embargo, también se identificaron momentos de duda, de cuestionamiento y de reconocimiento, que muestran que el cambio es posible si se crean espacios adecuados para ello. La participación activa de los hombres, su interés en algunos temas y su disposición para hablar abiertamente de asuntos personales fueron elementos clave que enriquecieron el proceso.

En los siguientes apartados, se presentan los hallazgos más relevantes organizados en categorías analíticas que permiten comprender la estructura de oportunidades y barreras que experimentan hombres y mujeres dentro del club. Estos hallazgos cualitativos no solo complementan la información estadística, sino que dotan al estudio de una dimensión humana imprescindible para diseñar intervenciones institucionales con enfoque de género. A través de las voces recogidas, se construye una mirada más completa de la organización, en la que los números dialogan con las vivencias, y donde las políticas futuras podrán apoyarse en una comprensión más profunda de las personas que conforman el día a día del Club Independiente del Valle. Este enfoque es fundamental para avanzar hacia un entorno laboral más justo, inclusivo y consciente de las múltiples realidades que lo atraviesan.

Con el fin de consolidar esta comprensión y traducirla en evidencia procesable, una de las formas más eficaces para ilustrar e interpretar hallazgos cualitativos es mediante la presentación clara y sistematizada de los datos obtenidos. Por esta razón, a continuación, se expone un esquema detallado que sintetiza de manera ordenada y comprensible la información recolectada durante los grupos focales realizados en el marco de esta investigación. Esta sistematización permite visibilizar patrones, contrastes y regularidades en las experiencias compartidas por los participantes. La segmentación por género —entre hombres y mujeres— ha sido mantenida de manera rigurosa para garantizar un análisis comparativo preciso, que permita identificar tanto las similitudes como las divergencias en las percepciones y vivencias de cada grupo. Esta herramienta metodológica facilita no solo la comprensión del material cualitativo, sino también su integración con los hallazgos cuantitativos, fortaleciendo así la solidez analítica del estudio.

La sistematización de los grupos focales realizados con los colaboradores varones permitió identificar una serie de patrones discursivos y percepciones comunes en torno a la dinámica organizacional, el clima laboral y las relaciones de género dentro del club. A través del análisis de las narrativas emergentes, se evidencian valoraciones mayoritariamente positivas sobre el ambiente institucional, acompañadas de una percepción generalizada de estabilidad y reconocimiento

laboral. Sin embargo, también afloraron tensiones relacionadas con la carga de trabajo, la comunicación interna y ciertos estigmas vinculados a la expresión emocional. Estos hallazgos permiten comprender cómo se configura la experiencia masculina en el entorno laboral analizado, y aportan una perspectiva clave para el contraste con las vivencias femeninas, revelando diferencias estructurales que refuerzan las desigualdades de género. Se utilizarán dos esquemas de los grupos focales de hombres para demostrar la información de los grupos focales masculinos en general.

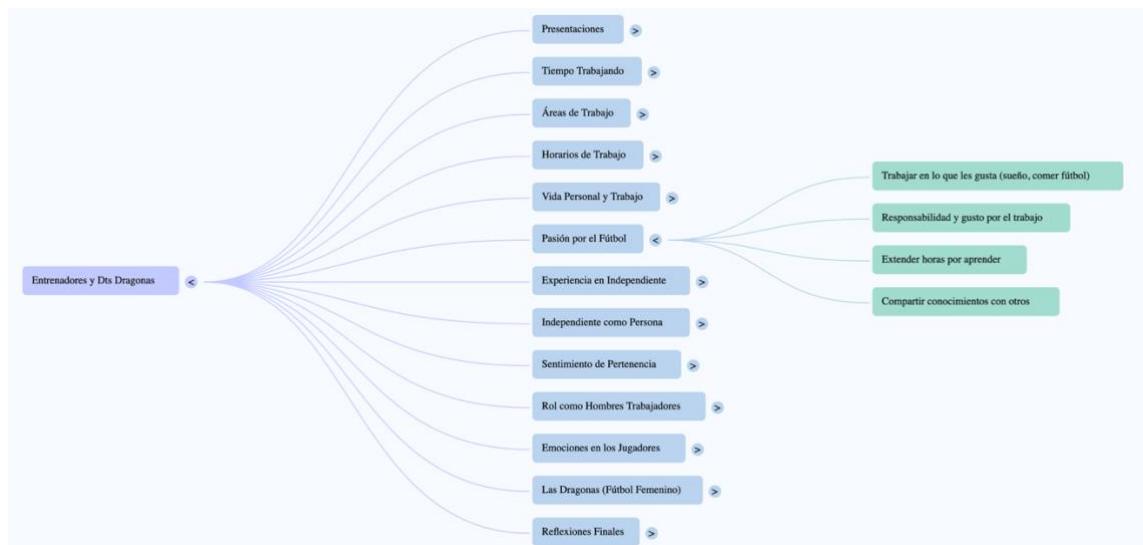


Figura 14 Grupo focal DTS Hombres



Figura 15 Grupo focal Operaciones Hombres

Ambas figuras sintetizan de manera estructurada los principales ejes temáticos abordados durante los grupos focales, organizados en función de la segmentación por género. El mapa esquemático que se presenta a continuación permite visualizar, de forma clara y ordenada, los distintos tópicos que emergieron del análisis cualitativo, facilitando una lectura integral de las experiencias laborales dentro del club. Cada uno de los temas identificados es desarrollado en función de los testimonios recogidos, lo que permite profundizar tanto en los aspectos positivos como en las tensiones percibidas por los participantes.

En lo que respecta a los trabajadores hombres, el análisis cualitativo revela una tendencia predominante hacia la valoración positiva de su experiencia laboral dentro del Club Independiente del Valle. La mayoría de los participantes expresó sentirse satisfecho con su entorno de trabajo, señalando aspectos como la pasión por sus funciones, el sentido de pertenencia institucional y la percepción de ser

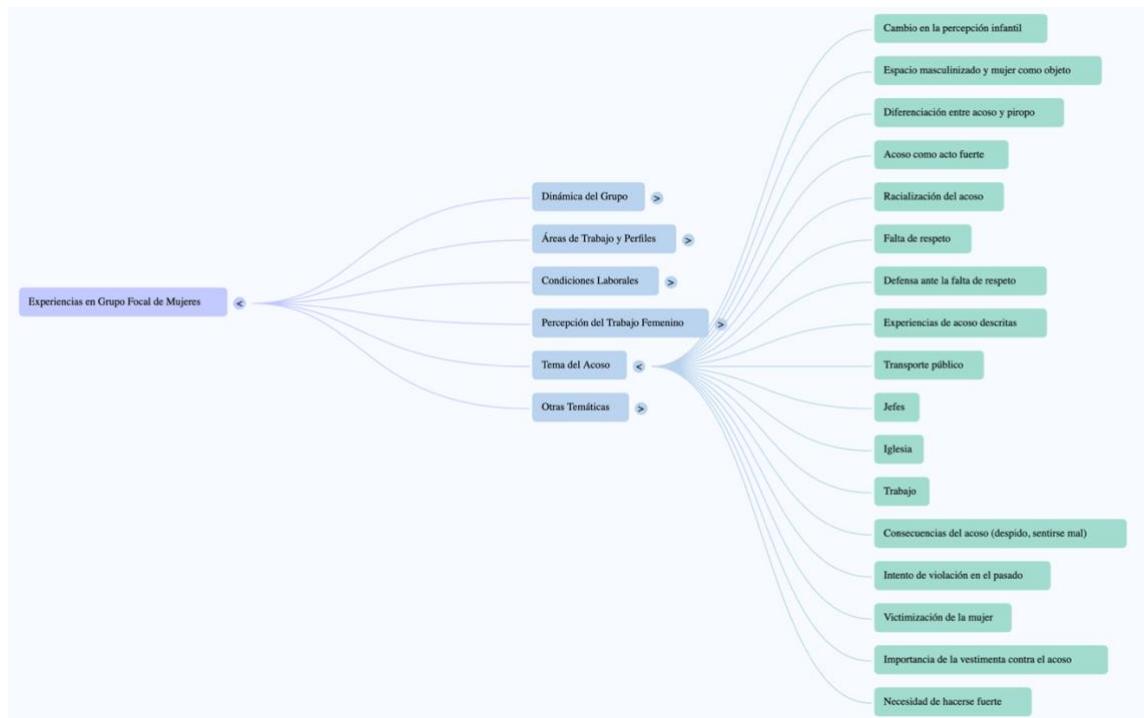
piezas fundamentales en el funcionamiento del club. Estas narrativas se repiten con consistencia, lo que sugiere una construcción colectiva de identidad laboral basada en el reconocimiento, el compromiso y la estabilidad organizacional.

Si bien algunos colaboradores mencionaron elementos como el estrés, la presión por resultados o las demandas propias de sus cargos, estas experiencias fueron relativizadas en el marco de una valoración general positiva del ambiente laboral.

En términos generales, los hombres no reportaron situaciones sistemáticas de malestar emocional o discriminación, ni se evidenció una percepción extendida de desigualdad. Estos hallazgos resultan relevantes, ya que permiten contrastar esta visión con las experiencias reportadas por las mujeres, en las que predominan el malestar, la sobrecarga emocional y la percepción de exclusión estructural. La divergencia en las experiencias refuerza la necesidad de un análisis interseccional y sensible al género en las dinámicas internas del club.

Por otro lado, al revisar la información obtenida a partir de los grupos focales conformados por mujeres, se revela un panorama diverso, pero profundamente revelador. En esta sección se presenta el resumen de cuatro grupos focales diferenciados según la función que desempeñan dentro del club: trabajadoras del área de cocina; jugadoras del equipo profesional femenino Dragones IDV; profesoras responsables de la enseñanza a los niños internados en el complejo; y colaboradoras en áreas técnicas como preparación física, utilería, nutrición y

medicina, por tomar solo algunos de los grupos focales realizados. Esta segmentación permitió explorar una amplia gama de experiencias laborales femeninas en distintos espacios institucionales. A pesar de sus diferencias ocupacionales, todos estos grupos compartieron elementos en común, lo que resulta deslumbrante.



*Figura 16 Grupo focal Cocina*

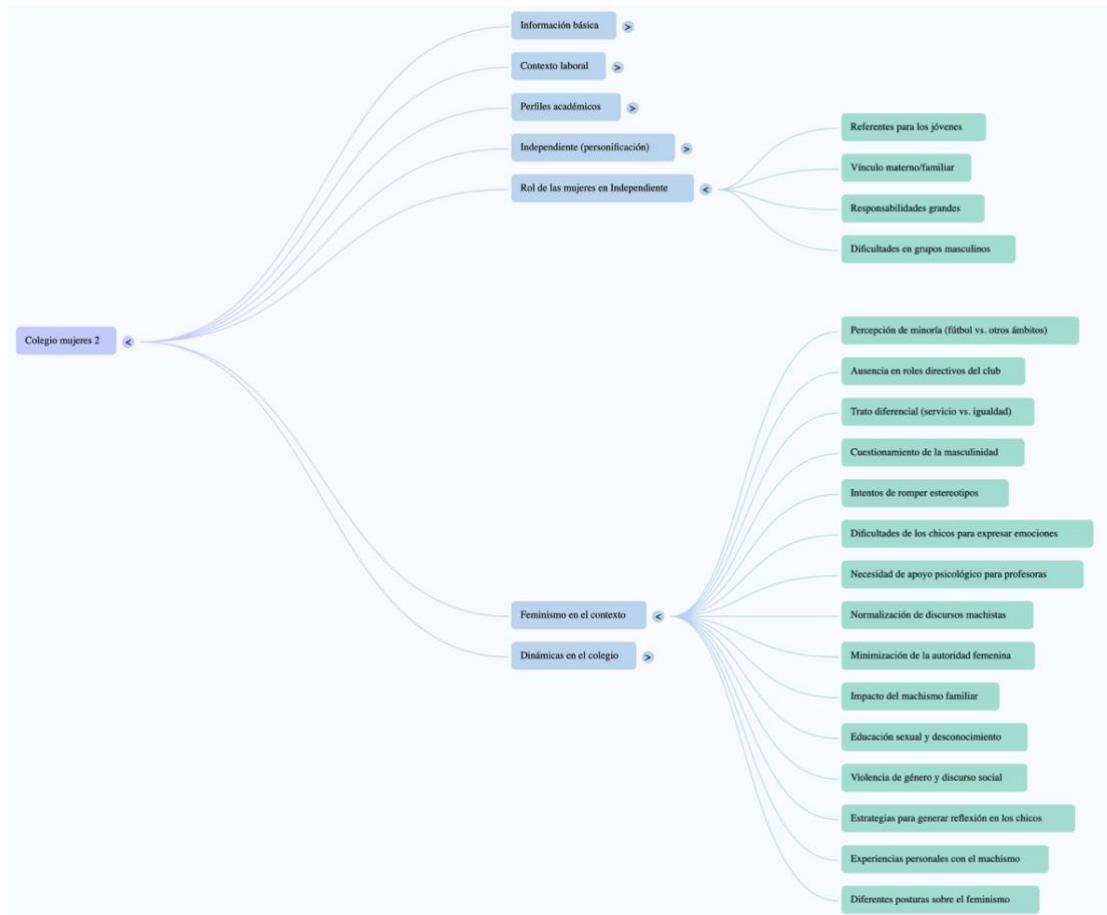


Figura 17 Grupo focal Colegio mujeres

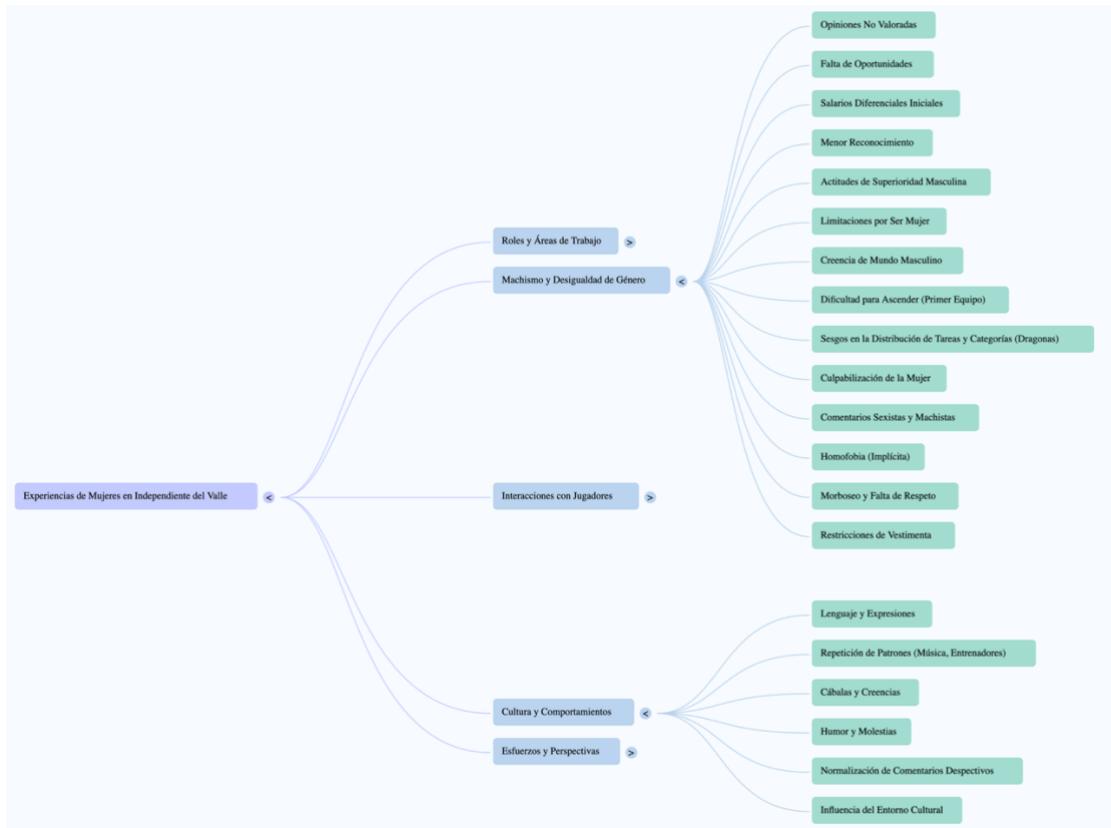


Figura 18 Grupo focal ORY, preparación física, utilería, nutrición y medicina

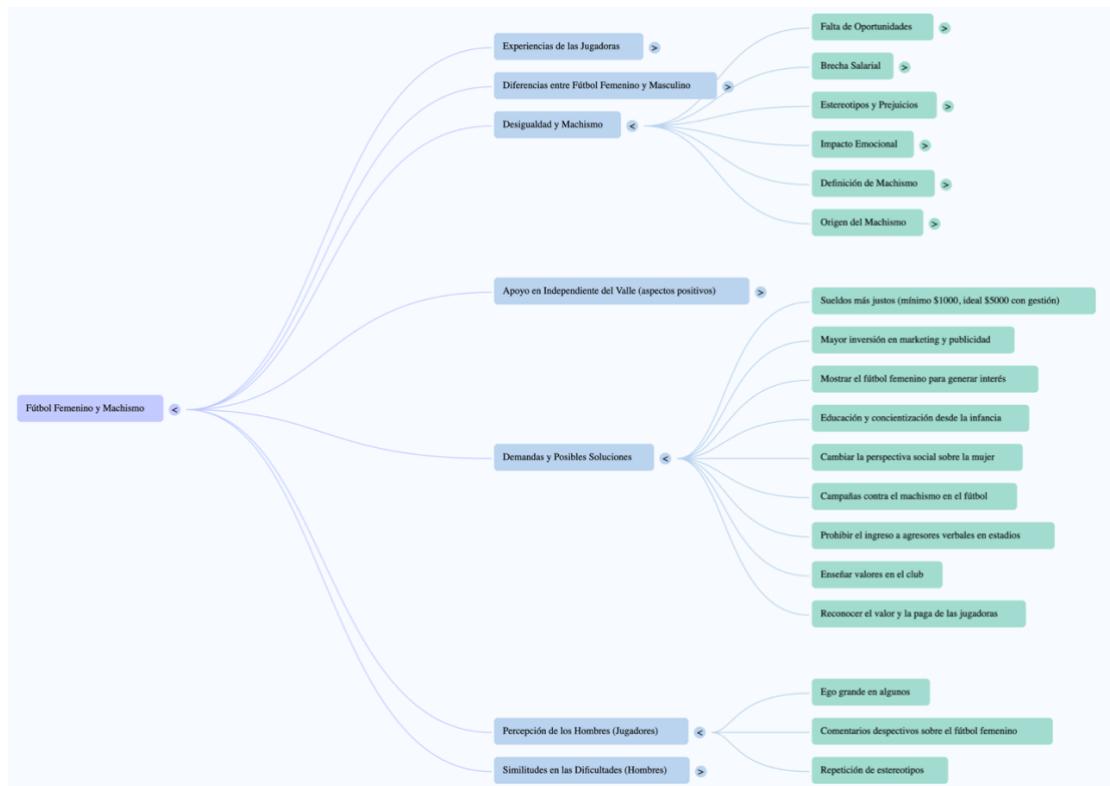


Figura 19 Grupo focal Dragonas IDV

Los hallazgos cualitativos derivados de los grupos focales son contundentes y reveladores: las diferencias entre hombres y mujeres se evidencian desde el primer momento del análisis. Aunque las preguntas planteadas fueron idénticas para ambos grupos, la profundidad, naturaleza y gravedad de los desafíos descritos por las mujeres expone con claridad las condiciones de desventaja en las que operan dentro de un entorno hipermasculinizado como lo es el fútbol profesional. Esta sección sistematiza las voces recogidas para mostrar cómo se manifiestan las desigualdades de género en distintos niveles del club: desde los espacios de trabajo técnicos hasta los de formación educativa y deportiva,

revelando patrones comunes de discriminación, exclusión simbólica, invisibilización, y estrategias de resistencia.

En el grupo focal con trabajadoras del área de cocina y limpieza, ilustrado en la Figura 16, se revelaron experiencias profundamente significativas sobre su vida laboral en el club. Las participantes, cuyas edades oscilaron entre los 25 y los 61 años, compartieron vivencias marcadas por el esfuerzo físico, la precariedad y la discriminación. Una trabajadora relató que su jornada comienza a las 4 de la mañana y termina a las 4 de la tarde, afirmando que "el trabajo en la cocina es fuerte, es muy pesado". Aunque muchas se sienten orgullosas de su labor, también destacan que "el trabajo de las mujeres es más duro que el de los hombres y nadie lo reconoce". La experiencia de acoso fue recurrente: se compartieron casos sufridos en el trabajo, en el transporte público e incluso en espacios religiosos.

Las mujeres del área de limpieza y cocina (Figura 16) también expresaron una lectura crítica del machismo estructural que atraviesa sus vidas. Varias señalaron que el machismo "está a tope" y explicaron que muchas son solteras por decisión, "para no aguantar a un hombre machista". Una de ellas afirmó: "yo prefiero estar sola, sola, sola, sola". Compartieron la idea de que la mujer es vista como propiedad: "antes era el objeto de la casa, y ahora aunque trabajemos, todavía hay hombres que creen que somos de ellos". También señalaron cómo el acoso

se disfraza de piropo: "una cosa es que te digan bonita, otra es que se te acerquen sin respeto; eso es asqueroso". Resaltaron que la vestimenta no debe ser excusa: "nadie tiene derecho a tocarnos por cómo vestimos". La resiliencia fue un valor constante: "aquí estamos, madres solteras, echando para adelante sin depender de nadie".

En el grupo focal con profesoras del colegio del club (Figura 17), las participantes identificaron una profunda tensión entre su rol educativo y el entorno masculinizado del fútbol. Al pedirles imaginar al club como una persona, todas coincidieron en que "de ley sería hombre", por su estructura rígida, orientada a resultados y carente de calidez. Una profesora afirmó: "esto no es una familia, esto es una empresa de hombres". A pesar de ello, reconocieron que su presencia representa un vínculo afectivo importante para los chicos: "nos ven como sus mamás, porque no tienen otra figura cercana". Esta cercanía emocional, sin embargo, conlleva una gran responsabilidad: "los chicos vienen con todo, lloran, nos cuentan cosas duras... y nosotras tenemos que sostener eso".

Las profesoras (Figura 17) señalaron también la dificultad de trabajar en un entorno donde se reproducen estereotipos de género desde los entrenadores. Se mencionó que los DTs utilizan insultos como "maricón" o frases como "saca los huevos", mientras que a las mujeres se les exige contención emocional. "Cuando nos escuchan hablar de llorar o sentir, dicen que eso es de niñas", comentó una

profesora. Estas situaciones minan su autoridad: “cuando nosotras les decimos algo, no es tomado igual que si lo dice un hombre gritando”. Las docentes trabajan activamente para contrarrestar estos discursos, intentando que los chicos reflexionen: “yo les digo, ¿y si fuera tu hermana?, ¿igual pensarías así?”.

Respecto al feminismo, las profesoras (Figura 17) mostraron posturas diversas. Algunas se identificaron plenamente con el movimiento, mientras que otras manifestaron cierto recelo, especialmente frente a las posturas consideradas más radicales. Una participante compartió: “mi papá nos crió iguales a todos, cocinábamos, lavábamos, no había diferencia”. Otra dijo: “a veces me dicen feminazi solo por pedir que mis hermanos hagan su parte en la casa”. Se reconoció que muchas ideas machistas están profundamente arraigadas: “es difícil ver lo machista que es la cultura cuando has crecido dentro de ella”. Una docente comentó: “antes no lo veía, pensaba que era normal que el hombre mande, ahora ya no”.

El grupo focal con trabajadoras del área de nutrición, medicina, utillería y preparación física, representado en la Figura 18, reveló las tensiones cotidianas que enfrentan las mujeres en áreas técnicas del club. Aunque algunas participantes expresaron sentirse respetadas, muchas coincidieron en que deben “pelear el doble” para que se reconozca su trabajo. Una de ellas expresó: “yo era la única mujer en mi área, tuve que demostrar que la nutrición era importante para

que me escuchen". Se evidenció una distribución desigual de tareas: "a los hombres les dan una categoría, a nosotras nos dan dos (carga de trabajo), y nadie dice nada". También se percibe desigualdad en los viajes: "no nos llevan aunque sepamos más del tema que ellos".

En este grupo (Figura 18) también se discutieron experiencias de discriminación salarial y laboral. Una participante relató: "a mí al inicio me pagaban solo por facturas, como si no hiciera el mismo trabajo que ellos". Otra señaló: "yo hago el trabajo mental, el que nadie ve, estar pendiente de todo, eso no lo valoran". El embarazo fue visto como una excusa para relegar a una trabajadora: "me sacaron del primer equipo justo cuando quedé embarazada". Las mujeres coincidieron en que deben tener un "carácter fuerte" para sostenerse en el mundo del fútbol: "este es un lugar hecho para hombres, y si no te plantas, te aplastan".

Se identificó además una percepción constante de invisibilización y falta de oportunidades entre las trabajadoras técnicas (Figura 18). Varias participantes comentaron que su opinión no es tomada en cuenta: "hablo en reuniones y nadie responde; luego un hombre dice lo mismo y todos lo celebran". Una participante mencionó que incluso para ocupar un cargo administrativo, una mujer con maestría enfrentó múltiples obstáculos: "hubo un montón de inconvenientes para que entre una mujer con todos los títulos". El liderazgo femenino es mínimo: "mira

quiénes son las cabezas del club... todas son hombres". Esto genera una sensación de techo de cristal: "aunque hagas bien tu trabajo, no te dejan subir".

Las trabajadoras del área ORY (Figura 18) también denunciaron conductas cotidianas de acoso y sexualización. Relataron que los jugadores hacen comentarios inapropiados cuando usan ropa deportiva: "cuando me pongo licra, me miran y hacen gestos... no me siento cómoda". Una autoridad incluso les dijo: "tápense más, están provocando a los chicos". Comentaron que entre ellos se refieren a las mujeres como "Messi" o "me sirve", en tono sexualizado. El ambiente se describe como constantemente cargado de "morbo": "es pan diario, ya nos acostumbramos, pero cansa".

Por otro lado, el grupo focal con jugadoras del equipo Dragonas IDV, representado en la Figura 19, reveló una conciencia clara sobre la desigualdad estructural en el fútbol. La mayoría comenzó su carrera jugando en equipos masculinos, ante la ausencia de oportunidades femeninas. Muchas relataron cómo sus propios familiares las desmotivaban: "mi tío me decía que eso era de hombres". El machismo fue identificado como la raíz del problema: "el hombre se cree superior y por eso nos pagan menos, nos dan menos visibilidad". A pesar del esfuerzo, las jugadoras sienten que deben "ganarse el espacio todos los días".

Las jugadoras (Figura 19) fueron enfáticas en la diferencia salarial. Se compararon con sus pares varones: "si un hombre cobra \$100, nosotras ganamos \$5, \$10 ... o

menos". Una jugadora ironizó: "nosotras cobramos 25 centavos". Otra dijo: "ni siquiera ganamos el sueldo mínimo, y eso que este es el mejor club para mujeres". Reconocen que su trabajo es sostenido principalmente por la pasión: "jugamos porque amamos esto, no porque sea rentable". Afirmaron que deberían ganar al menos mil dólares como base, y que "si se invirtiera bien, esto sería rentable".

Se discutió la invisibilidad mediática del fútbol femenino (Figura 19). Las jugadoras señalaron que no se promocionan sus partidos: "ni siquiera dicen cuándo jugamos". Compararon la imagen de hombres y mujeres en la publicidad: "¿cuándo has visto una futbolista en una lata de Pilsener?". Una dijo: "nos quieren invisibles, y así no se vende nada". También identificaron la falta de mujeres en cargos de liderazgo: "si hubiera una presidenta (del club), capaz todo sería distinto". La visibilidad fue vista como clave para romper con la marginación: "no se trata de que el mercado no quiere, es que nadie quiere mostrar (el fútbol femenino)".

Las jugadoras compartieron experiencias directas de discriminación y violencia verbal (Figura 19). Recordaron insultos recibidos en los estadios: "nos gritaban que vayamos a lavar los platos". También señalaron cómo ser mujer se usa como insulto: "cuando un hombre juega mal, le dicen que parece mujer". Este tipo de violencia simbólica refuerza la idea de inferioridad: "la figura de la mujer es usada como burla, como castigo". A pesar de esto, muchas comentaron que han

aprendido a soportarlo: “ya estamos acostumbradas a recibir menos que un hombre”.

Finalmente, las jugadoras (Figura 19) propusieron varias soluciones para cambiar esta realidad: educación desde la infancia, campañas contra el machismo, más inversión y visibilidad. Reclamaron espacios en la publicidad, en la dirigencia y en las decisiones. Una dijo: “no queremos que nos regalen nada, solo que nos traten con justicia”. Otra concluyó: “el problema no es que no se puede, es que no se quiere. Y ya es hora de que quieran vernos”. Estas voces no solo evidencian desigualdades, sino que trazan caminos para la transformación desde dentro del deporte.

La información cualitativa recogida en los grupos focales permite constatar de forma contundente la persistencia de dinámicas estructurales de desigualdad de género en el entorno del fútbol ecuatoriano. Las voces de las mujeres participantes —provenientes de diversas áreas y niveles del club— ofrecen un testimonio sólido y directo de las múltiples formas de discriminación, exclusión y lucha que marcan su experiencia cotidiana. Desde las diferencias salariales y la invisibilización institucional hasta las prácticas de acoso y las barreras para el ascenso profesional, los hallazgos no solo evidencian las brechas de género, sino también las potencias transformadoras de las mujeres para resistir, construir redes y proponer soluciones. Este capítulo no solo permite comprender el alcance de la

opresión estructural en el fútbol, sino que legitima la necesidad urgente de acciones institucionales concretas, sostenidas y con enfoque de género.

## DISCUSIÓN: ¿Y AHORA?

A través del análisis de experiencias concretas dentro del Club Especializado de Alto Rendimiento Independiente del Valle, se pone en evidencia cómo las desigualdades de género no son un aspecto secundario, sino una estructura que atraviesa y define múltiples dimensiones del entorno deportivo, institucional y simbólico.

Uno de los principales hallazgos de este estudio es la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres dentro del club, incluso cuando las mujeres desempeñan funciones similares o de igual carga horaria. Tal como se evidenció en los grupos focales, la disparidad es tan profunda que varias jugadoras afirmaron que, mientras un jugador del primer equipo masculino puede llegar a ganar 6.000 dólares o más, ellas apenas reciben 300 o 500 dólares mensuales, y en algunos casos ni siquiera el sueldo básico. "Ni siquiera ganamos el sueldo mínimo, y eso que este es el mejor club para mujeres", sentenció una de las Dragonas IDV. Este dato empírico encuentra eco en los estudios internacionales sobre brechas de género en el deporte, donde se ha señalado que la feminización del trabajo está asociada no solo a menores ingresos, sino también a una desvalorización estructural del esfuerzo femenino (England, 1992; Hoffmann et al., 2006; Kluska, 2022).

Esta diferencia salarial no solo refleja una desigualdad económica, sino que reproduce una jerarquía simbólica en la que lo masculino es considerado el estándar de excelencia deportiva, mientras que lo femenino aparece como un añadido o una categoría secundaria. De acuerdo con Friedan (1963), estas dinámicas responden a una estructura de género que asigna a las mujeres un rol subordinado, incluso en ámbitos donde han demostrado capacidad, esfuerzo y resultados. Esta idea fue ampliamente discutida en los grupos focales con las Dragonas IDV, donde las participantes expresaron con claridad su frustración por tener que demostrar constantemente su valía: "Tienes que demostrar, tienes que demostrar, tienes que demostrar. Entonces ya nos meten ese chip desde que somos chiquitas para ganarnos un espacio en la sociedad".

Esta necesidad de "ganarse el espacio" ha sido también abordada por Lenskyj (2003), quien sostiene que las mujeres en el deporte enfrentan un doble desafío: competir físicamente y legitimar simbólicamente su presencia en un campo históricamente dominado por hombres. Las jugadoras, entrenadoras y técnicas entrevistadas en este estudio lo manifestaron de forma reiterada: el machismo no solo se expresa en los sueldos, sino también en los discursos, actitudes y jerarquías internas del club. "Nosotras pasamos más tiempo que ellos en el complejo, y no ganamos ni el 1% de lo que ganan ellos", denunció una futbolista.

Este tipo de afirmaciones permiten conectar los resultados del estudio con los aportes de Sylvia Walby (1990), quien señala que el patriarcado se manifiesta no solo en la exclusión de las mujeres de ciertos espacios, sino también en su subordinación dentro de aquellos donde ya participan. En este sentido, las mujeres dentro del club no solo están presentes, sino que cumplen roles fundamentales, pero su trabajo continúa siendo invisibilizado o subvalorado.

El análisis de los gráficos desarrollados en "R" revela además que las mujeres manifestaron niveles más altos de agotamiento, estrés y sensación de sobrecarga laboral que sus compañeros hombres. Este "mal invisible", como fue denominado en la investigación, se vincula directamente con la constante exigencia emocional, física y simbólica a la que están sometidas. Una profesora del colegio del club lo expresó así: "Los chicos vienen con todo, lloran, nos cuentan cosas duras... y nosotras tenemos que sostener eso". Esta sobrecarga, sin respaldo institucional suficiente, refuerza las desigualdades estructurales.

Otro aspecto relevante de la discusión es la segmentación de género en los espacios de toma de decisión. Durante el trabajo de campo, se constató que la mayoría de los cargos directivos y administrativos están ocupados por hombres. Incluso en áreas técnicas donde las mujeres están presentes, como nutrición, fisioterapia o preparación física, su voz tiende a ser marginada o poco escuchada. "Hablas en reuniones y nadie responde; luego un hombre dice lo mismo y todos lo

celebran". Este fenómeno fue descrito también por Sarah Kaplan (2019), quien advierte que las estructuras organizativas tradicionales reproducen lógicas masculinas que obstaculizan la participación efectiva de las mujeres en la gestión y liderazgo.

Además, el testimonio de una trabajadora que fue retirada de su cargo en el primer equipo tras quedar embarazada revela cómo las dinámicas de género en el deporte aún penalizan la maternidad y perpetúan la idea de que el cuerpo femenino representa una "desventaja" para la eficiencia empresarial. Esta narrativa ha sido ampliamente debatida por autoras como Patricia Vertinsky (1990), quien analiza cómo la medicina del deporte ha sido utilizada para excluir a las mujeres bajo el argumento de su fragilidad física o sus responsabilidades reproductivas.

Esta discriminación estructural se ve agravada por discursos que naturalizan la desigualdad. En varios grupos focales, las participantes comentaron que han aprendido a "recibir menos", que "ya se acostumbraron" a ser invisibles, y que incluso muchas han interiorizado que deben esforzarse más para conseguir lo mismo. "Es que el mundo para la mujer es súper injusto desde que somos chiquitas. Entonces para nosotros llega a ser algo normal", expresó una futbolista. Este tipo de normalización de la injusticia es una de las formas más insidiosas de opresión, como lo señaló Simone de Beauvoir (1949) cuando argumentó que las

mujeres son socializadas para aceptar su rol subordinado como parte del orden natural.

La normalización de estas desigualdades también se refleja en los patrones de liderazgo. En los grupos focales con personal técnico y administrativo, surgió la percepción de que las mujeres, para ser consideradas líderes válidas, deben adoptar estilos de comunicación masculinizados. Una entrevistada comentó: "Si no gritas o no impones, no te toman en serio. Pero si lo haces, te tildan de histérica". Esta doble exigencia expone a las mujeres a una tensión constante entre cumplir con las expectativas del liderazgo tradicional y mantener formas propias de gestión, lo que coincide con lo planteado por Sheryl Sandberg (2015) sobre los sesgos de percepción en los entornos corporativos masculinizados.

Esta situación de ambigüedad se agrava por la falta de políticas institucionales claras para la equidad de género. Aunque el club ha hecho avances importantes en infraestructura y apoyo logístico para el equipo femenino, no cuenta con lineamientos que garanticen la igualdad salarial, la representación en espacios de decisión ni la prevención del acoso laboral o simbólico. Como sugiere Sarah Kaplan (2019), sin un compromiso explícito con la transformación institucional, las buenas intenciones no son suficientes para erradicar las prácticas discriminatorias normalizadas.

El malestar emocional y físico de las trabajadoras también se ve acentuado por una cultura organizacional que prioriza el rendimiento por sobre el bienestar. Esta lógica, propia del capitalismo deportivo de alto rendimiento, contribuye a la invisibilización del sufrimiento cotidiano de las mujeres que sostienen, desde múltiples frentes, el funcionamiento del club. El análisis de los grupos focales con el personal de limpieza, cocina y mantenimiento muestra cómo estas mujeres internalizan la exigencia de "no fallar nunca", "no descansar", y "estar siempre disponibles". Este desgaste crónico, sin reconocimiento, remite al concepto de "doble jornada" trabajado por Nancy Folbre (1994), donde las mujeres enfrentan una explotación intensificada tanto en lo productivo como en lo reproductivo.

El fútbol, como espacio simbólico y mediático, funciona además como una fábrica de representaciones. En este sentido, las jugadoras y colaboradoras del club no solo enfrentan barreras materiales, sino también simbólicas. El hecho de que el equipo masculino reciba mayor cobertura mediática, mejores uniformes, espacios exclusivos de entrenamiento y traslados diferenciados, genera una percepción de que su trabajo tiene más valor. Esta jerarquización simbólica ha sido estudiada por Janet Fink (2015), quien advierte que las decisiones comerciales y comunicativas en el deporte perpetúan un imaginario en el que lo masculino representa el "deporte real", mientras que lo femenino es un apéndice o una versión amateur.

En el colegio del club, esta reproducción simbólica también está presente. Las profesoras entrevistadas señalaron que existe una tendencia entre los estudiantes varones a menospreciar a sus compañeras futbolistas, reforzando estereotipos como "juegas como niña" o "eso no es fútbol de verdad". Estas frases, aunque parezcan triviales, configuran un ambiente hostil que desalienta la participación femenina y consolida la idea de inferioridad. Tal como han documentado autoras como Helen Lenskyj (2003) y Susan Birrell (1990), el lenguaje y las prácticas cotidianas del deporte contribuyen a mantener estructuras de exclusión.

A pesar de estas barreras, las mujeres del club desarrollan formas de resistencia cotidianas. Desde la exigencia de un mejor presupuesto para el equipo femenino, hasta la creación de redes informales de apoyo entre colaboradoras, las acciones de estas mujeres demuestran una agencia activa. Esta resistencia no siempre adopta formas confrontativas, pero se expresa en el reclamo constante de reconocimiento, en la autoorganización para visibilizar problemáticas, y en la formación de liderazgos colectivos. En términos teóricos, esta capacidad de agencia dialoga con las ideas de Judith Butler (1990) sobre la performatividad del género como un espacio también de subversión.

Un hallazgo especialmente significativo fue la propuesta espontánea de las jugadoras de impulsar una campaña de visibilización del fútbol femenino con enfoque en las historias de vida, el esfuerzo y la calidad humana del equipo. Esta

estrategia busca contrarrestar el enfoque exclusivamente físico o estético con el que muchas veces se representa a las mujeres deportistas. Esta mirada integral del deporte femenino puede abrir nuevas rutas para su valorización, tal como lo han sugerido investigaciones sobre marketing deportivo con perspectiva de género (Jufresa, 2022).

Asimismo, se evidencia la necesidad urgente de implementar procesos de formación en género, dirigidos a todos los niveles de la organización. La falta de sensibilidad ante los comentarios machistas, la minimización de las demandas de las trabajadoras y la reproducción de roles tradicionales son síntomas de una cultura institucional que requiere transformación profunda. Como señalan Bowes et al. (2023), sin procesos de formación continua y evaluación, cualquier avance corre el riesgo de diluirse en la inercia institucional.

Finalmente, los datos del presente estudio muestran que la equidad de género no es solo una cuestión de justicia, sino también de sostenibilidad organizacional. Las mujeres del club aportan en todas las áreas: desde el rendimiento deportivo hasta el desarrollo humano, la logística y la formación académica. Ignorar sus demandas no solo reproduce desigualdades, sino que afecta la cohesión, la motivación y el potencial de innovación institucional. En este sentido, el club tiene la oportunidad de convertirse en un referente regional si asume con seriedad una agenda de

igualdad efectiva, traducida en políticas concretas, presupuestos adecuados y mecanismos de rendición de cuentas.

En conclusión, la discusión presentada en este capítulo no solo confirma la existencia de brechas de género dentro del Club Independiente del Valle, sino que también ilumina las posibilidades de transformación que emergen desde las prácticas cotidianas de las mujeres. Reconocer, documentar y acompañar estas prácticas es un paso imprescindible para construir un fútbol y un mundo profesional más justo, equitativo y humano.

## CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar las dinámicas de desigualdad de género, poder y brecha salarial dentro del Club Especializado de Alto Rendimiento Independiente del Valle, en el contexto del fútbol profesional ecuatoriano. A partir de una metodología mixta que combinó encuestas cuantitativas, grupos focales, observación participante y entrevistas en profundidad, se logró construir un diagnóstico amplio y detallado sobre la situación de las mujeres en distintos niveles jerárquicos de la institución, con especial énfasis en las jugadoras del equipo femenino, las trabajadoras administrativas, docentes y operativas.

La pregunta de investigación que guio este estudio fue: ¿Cómo influyen las dinámicas de género, poder, empresa y sociedad en la desigualdad salarial y la opresión estructural en el fútbol femenino ecuatoriano, y qué nos revela esta situación sobre el machismo y la desigualdad de género en contextos laborales y sociales más amplios? Desde esta formulación, se planteó la siguiente hipótesis: que la brecha salarial en el fútbol femenino ecuatoriano no se explica por factores neutrales del mercado, como la oferta y la demanda, sino por el machismo histórico y la percepción social que desvaloriza las habilidades y capacidades de las mujeres en el deporte. Esta desigualdad es una manifestación directa de un mercado que opera bajo estructuras machistas, perpetuando la opresión y la desvalorización del trabajo femenino en el ámbito deportivo y laboral.

Los hallazgos confirman esta hipótesis de manera contundente. En primer lugar, los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a 192 trabajadores del club, entre hombres y mujeres, revelan una brecha salarial del 34 % entre ambos géneros, con un ingreso promedio de \$1.065,93 para los hombres y \$681,60 para las mujeres. Esta diferencia no se justifica por antigüedad, nivel de estudios ni tipo de cargo, lo que indica la existencia de una discriminación estructural. Incluso desde el salario de ingreso, los hombres inician sus trayectorias con un promedio de \$787,44 frente a \$511,50 en las mujeres. Esta evidencia se complementa con los resultados cualitativos obtenidos mediante grupos focales y entrevistas. Las participantes mujeres relataron una constante sensación de sobrecarga, agotamiento emocional, falta de reconocimiento y exclusión de espacios de poder. Frases como "tienes que demostrar todo el tiempo" o "nosotras sostenemos emocionalmente a los chicos, pero nadie nos sostiene a nosotras" evidencian una desigual distribución no solo del trabajo remunerado, sino también del trabajo emocional y simbólico dentro de la institución.

Además, los gráficos generados en R permitieron visualizar con claridad cómo las mujeres reportan mayores niveles de angustia, desesperanza, pensamientos suicidas e indefensión. Mientras que solo el 28 % de las mujeres afirmaron no haberse sentido deprimidas o sin esperanza en el último año, en los hombres esa cifra fue del 44 %. Más grave aún, el 23 % de las mujeres reportaron haber tenido

pensamientos suicidas, frente al 6 % de los hombres. Estos datos son una alarma urgente sobre el impacto que la desigualdad estructural tiene en la salud mental de las trabajadoras.

Este fenómeno fue denominado en la investigación como "el mal invisible", retomando el concepto de Betty Friedan (1963) en *The Feminine Mystique*, donde se describe el sufrimiento emocional no reconocido que enfrentan muchas mujeres debido a las limitaciones impuestas por los roles tradicionales de género. En el caso del club, este malestar no se traduce únicamente en cifras, sino que también se manifiesta en experiencias narradas con dolor, impotencia y frustración, como el testimonio de una trabajadora retirada de su cargo tras quedar embarazada o el de una futbolista que denuncia no recibir ni el sueldo básico.

El análisis teórico del estudio, apoyado en modelos como la segmentación del mercado laboral (Doeringer & Piore, 1971), el paradigma de género y trabajo (Acker, 1990; Messner, 2002) y el modelo de acumulación de desventajas (DiPrete & Eirich, 2006), permitió comprender que la desigualdad observada no es producto de una coyuntura, sino de una estructura que se perpetúa a lo largo del tiempo y se reproduce en cada interacción institucional. Las mujeres ingresan al club con menores ingresos, enfrentan mayores obstáculos para ascender, asumen mayores cargas emocionales y simbólicas, y son sistemáticamente excluidas de los espacios donde se toman decisiones estratégicas.

En este contexto, el club —si bien se ha posicionado como referente de innovación en el fútbol ecuatoriano— reproduce lógicas patriarcales similares a las del resto del país y del sector deportivo global. La falta de mujeres en cargos directivos, la concentración femenina en áreas de cuidado (limpieza, cocina, docencia), la penalización de la maternidad, la invisibilización del fútbol femenino en las redes institucionales y la naturalización de la desigualdad salarial son solo algunas de las prácticas documentadas.

No obstante, esta investigación también documenta formas de resistencia y propuestas de transformación emergentes desde las propias trabajadoras. Las jugadoras, técnicas, docentes y trabajadoras del club no solo denunciaron la desigualdad, sino que también propusieron alternativas concretas: inversión en marketing para visibilizar al equipo femenino, sanciones a comportamientos machistas, implementación de protocolos de cuidado emocional, y políticas de promoción interna con enfoque de género. Estas acciones, si son adoptadas, pueden ser el punto de partida para una transformación institucional.

En conclusión, la tesis aporta evidencia empírica y análisis teórico riguroso sobre cómo la desigualdad de género se manifiesta de manera multidimensional en el fútbol profesional ecuatoriano. El caso de Independiente del Valle demuestra que incluso las organizaciones más avanzadas del país en términos de gestión deportiva pueden reproducir mecanismos estructurales de exclusión. La brecha salarial, el malestar emocional, la invisibilización simbólica y la exclusión de

espacios de poder no son hechos aislados, sino componentes de un sistema más amplio que requiere intervención urgente.

Este estudio no pretende ofrecer respuestas cerradas, sino abrir el debate y visibilizar una problemática que ha sido ignorada. Las mujeres ya están haciendo su parte: denunciando, sosteniendo, resistiendo y proponiendo. Ahora le corresponde a las instituciones actuar con coherencia, responsabilidad y valentía para construir un entorno deportivo laboral verdaderamente equitativo. Solo entonces será posible afirmar que en la cancha —y fuera de ella— hay lugar para todas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Atal, J. P., Nopo, H., & Winder, N. (2009). *New century, old disparities: Gender and ethnic wage gaps in Latin America*(IDB Working Paper No. 109). Inter-American Development Bank. <https://www.econstor.eu/handle/10419/89150>
- Beauvoir, S. de. (1949). *El segundo sexo*. Debolsillo.
- Bixler, M. K. (2004). It pays to be a man: The myth of equal pay. *Women Lawyers Journal*, 90, 11.
- Brake, D. L. (2010). *Getting in the game: Title IX and the women's sports revolution*. New York University Press.
- Cabrera, E. G. C. (s. f.). *En el campo laboral ecuatoriano*.
- Campbell, P. (2017). (Inclúyelo si tienes el título completo y fuente).
- Carrera, I. (2006). ¿Qué pasa con las mujeres que viven apasionadamente el fútbol en el Ecuador? *El jugador número 12*, 155.

Chávez, D. A. (2016). *Fútbol femenino: antecedentes, actualidad y cobertura mediática*. <https://core.ac.uk/reader/147375170>

Culvin, A., et al. (2022). (Añade título y fuente completa si la tienes).

DiPrete, T. A., & Eirich, G. M. (2006). Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annual Review of Sociology*, 32, 271–297. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.32.061604.123127>

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington Books.

Domínguez Proaño, A. V. (2016). *Análisis de los factores socio-culturales que influyen en la promoción del fútbol femenino en Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad de las Américas]. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/5473>

England, P. (1992). *Comparable worth: Theories and evidence*. Aldine de Gruyter.

Fink, J. S. (2015). Female athletes, women's sport, and the sport media commercial complex: Have we really "come a long way, baby"? *Sport Management Review*, 18(3), 331–342. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.05.001>

Folbre, N. (1994). *Who pays for the kids?: Gender and the structures of constraint*. Routledge.

Friedan, B. (1963). *La mística de la feminidad*. Ediciones Cátedra.

Friedan, B. (1963). *The feminine mystique*. W.W. Norton.

Gersch, A. (2021). (Completa el título y fuente si es que lo vas a incluir).

Hammersley, M., & Atkinson, P. (2019). *Ethnography: Principles in practice* (4th ed.).

Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315146027>

Hoff, T. (2021). The gender pay gap in medicine: A systematic review. *Health Care Management Review*, 46(3), E37–E49.

Hoffmann, R., Chew Ging, L., Matheson, V., & Ramasamy, B. (2006). International women's football and gender inequality. *Applied Economics Letters*, 13(15), 999–1001. <https://doi.org/10.1080/13504850500425774>

Jagani, H. N., & Bandookwala, N. (2021). Gender pay gap: A myth or math. *Towards Excellence*, 13(1), 399–410.

Kluska, M. M. (2022). The ongoing battle to end the gender pay gap in the world of professional tennis, basketball, and soccer and how the media remains the underlying issue. *Florida Entertainment and Sports Law Review*, 2, 131–155.

Krueger, R. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). Sage Publications.

Lenskyj, H. (1987). Female sexuality and women's sport. *Women's Studies International Forum*, 10(4), 381–386.

Linthon-Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época REMEF*, 17(1), e706. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>

Martínez Rivera, J. D. (2023). *Análisis de la desigualdad salarial en razón del sexo en la Federación Colombiana de Fútbol*. <https://repository.ces.edu.co/items/e78cdff7-baf4-4d2f-83eb-4ede16cde34a>

McCann, M. (2016). *El fútbol femenino: Los implicaciones de ser una futbolista femenina en una cultura machista*. Independent Study Project (ISP) Collection. [https://digitalcollections.sit.edu/isp\\_collection/2322](https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/2322)

Messner, M. A. (2002). *Taking the field: Women, men, and sports*. University of Minnesota Press.

Mina, C. Y. M., Goellner, S. V., & Rodríguez, A. M. O. (2019). Fútbol y mujeres: El panorama de la Liga Profesional Femenina de Fútbol de Colombia. *Educación Física y Deporte*, 38(1), 7.

Pontón, J. (2006). Mujeres futbolistas en Ecuador: ¿afición o profesión? *Biblioteca del Fútbol Ecuatoriano*, 5, 131–154.

Sandberg, S. (2015). *Lean in: Women, work and the will to lead*. Knopf.

Walby, S. (1990). From private to public patriarchy: The periodisation of British history. *Women's Studies International Forum*, 13(1), 91–104. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(90\)90076-A](https://doi.org/10.1016/0277-5395(90)90076-A)

Williams, J. (2006). An equality too far? Historical and contemporary perspectives of gender inequality in British and international football. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 31(1), 151–169.

Woolf, V. (1929). *Una habitación propia*. BoD - Books on Demand

## ANEXOS

## Anexo A Registro de Horas de Trabajo de Campo – Junio a diciembre 2024

Fecha	Lugar	Actividad realizada	Participantes	Observaciones	Horas
12/06/2023	Complejo IDV – Oficinas generales	Primera visita exploratoria al club	Directivos y personal de RRHH	Entrevista inicial y coordinación del cronograma de levantamiento de información.	6
20/06/2023	Complejo IDV	Aplicación piloto de la encuesta PreViKit	150 colaboradores (mixto)	Se ajustó redacción de preguntas sensibles según retroalimentación.	5
01/07/2023	Complejo IDV – Sala de reuniones	Grupo focal: personal de cocina y limpieza	10 mujeres	Se trataron temas de acoso, machismo, sobrecarga y salud mental.	6

10/07/2023	Colegio del complejo	Grupo focal: profesoras y tutoras	8 profesoras	Testimonios sobre roles emocionales, machismo, invisibilidad institucional.	6
25/07/2023	Sala de fisioterapia	Grupo focal: nutricionistas, médicas, utileras, técnicas	9 mujeres (áreas ORY)	Se abordó la desigualdad salarial, moral laboral y exclusión de espacios de poder.	6
03/08/2023	Sala de prensa	Grupo focal: jugadoras Dragonas IDV	12 jugadoras	Testimonios sobre desigualdad, estigmas, falta de visibilidad y sueldos precarios.	6

15/08/2023	Complejo IDV – Observación libre	Observación participante en rutinas laborales	Áreas administrativas, deportivas y logísticas	Registro etnográfico informal sobre dinámicas de género y jerarquías simbólicas.	10
05/09/2023	Oficinas IDV	Entrevistas a profundidad: mandos medios y alta dirección	5 hombres y 2 mujeres	Perspectivas institucionales y tensiones sobre políticas de género.	6
20/10/2023	IDV Complejo deportivo	Encuesta masiva aplicada a colaboradores y jugadoras	~192 personas (personal y Dragonas IDV)	Aplicación completa del instrumento PreViKit con segmentación por género.	12
02/11/2023	Ánalisis de resultados	Digitación, limpieza y	Actividad individual	Codificación en Excel y	14

		codificación de encuestas		procesamiento en R.	
15/11/2023	IDV / revisión externa	Devolución preliminar de resultados al club	Directiva y equipo técnico de RRHH	Intercambio sobre hallazgos iniciales y validación de interpretación.	7
05/12/2023	Redacción y sistematización final	Redacción de resultados y análisis etnográfico	Actividad individual	Elaboración de capítulos de resultados, discusión y conclusiones.	10

Total, de horas registradas: 94 horas

**Anexo B Cuestionario mujeres**

## Para mujeres

### Cuestionario anónimo y confidencial (m)

- Estimada trabajadora:
- Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora del Club Independiente del Valle y, a partir de ello, sugerir mejoras para el bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.
- Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione sera estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, sientase con la confanza para responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.
- Instrucciones:**
1. No escriba su nombre ni apellido.
  2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
  3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
  4. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y depositela en el ánfora.
- I. Información general**  
 Por favor responda las siguientes preguntas, marcando con una "X" la alternativa adecuada a su caso.

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	<input type="radio"/> Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato por tiempo parcial
5	Actualmente ¿Cuánto es su remuneración mensual total, <b>sin descuentos</b> ?	Es _____ mensuales
6	¿Cuando empezó a trabajar en esta empresa? ¿Cuánto fue su remuneración mensual total, <b>sin descuentos</b> ?	Fue _____ mensuales
7	¿Tiene pareja actualmente (Ej. enamorado, novio, esposo, conviviente)?	<input type="radio"/> Sí, actualmente. <input type="radio"/> He tenido hace menos de un año. <input type="radio"/> He tenido hace más de un año. <input type="radio"/> Nunca he tenido (pase a la pregunta N°14).

8	¿Qué tipo de relación tiene con su pareja? (o ha tenido con la última pareja)	<input type="radio"/> Enamorados <input type="radio"/> Novios <input type="radio"/> Casados o convivientes <input type="radio"/> Separados o divorciados <input type="radio"/> Otros
9	¿Vive con su pareja actual?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
10	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja actual?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
11	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Se encuentra a cargo de las labores del hogar. <input type="radio"/> Está desempleado. <input type="radio"/> Trabaja de vez en cuando / Eventualmente. <input type="radio"/> Tiene su negocio propio / Trabaja como independiente. <input type="radio"/> Trabaja para una empresa privada. <input type="radio"/> Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado. <input type="radio"/> No sé en qué trabaja.
12	¿Tiene hijos o hijas?  ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí  Tengo _____ hijos e hijas
13	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, padres, familiares con discapacidad, etc.)	<input type="radio"/> Ninguna  Dependen _____ personas

## II. Ambiente de trabajo

Todas tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra

productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

¿Cuántos días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)?		Alternativas de respuesta ¿Cuántos días ha faltado al trabajo en los últimos 30 días?					
14	Porque estaba enferma o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Para atender su salud física o mental (clínica, hospital, centro de salud, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Para atender la salud o el cuidado de sus familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Porque alguno de sus familiares estaba enfermo o necesitaba su atención o ayuda.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

20	Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
22	Por otras razones personales o familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
23	Porque estaba de vacaciones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
24	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
25	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Entre 1 y 2 horas).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
26	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Más de 2 horas).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes) ...		Alternativas de respuesta ¿Cuántos días o veces ocurrió en los últimos 30 días?					
27	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
28	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
29	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
30	¿Tenía preocupaciones personales o familiares que afectaban su trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
31	¿Su desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
32	¿No pudo trabajar o tuvo que dejar de trabajar a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
33	¿Tuvo que dejar el trabajo porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
34	¿Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej. Se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo)?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
35	¿Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba físicamente? (Ej. Tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
36	Por razones ajena a su voluntad, ¿tuvo errores en su trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
37	Por razones ajena a su voluntad, ¿tuvo incidentes laborales? (Ej. Problemas con clientes, con supervisores o compañeros, llamadas de atención del jefe o jefa).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
38	¿Tuvo algún accidente en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
39	¿Tuvo algún accidente en el trabajo que le causó algún daño físico?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

### III. Salud integral

A continuación, le presentamos preguntas sobre algunas **dolencias, enfermedades y circunstancias de salud** que es importante registrar. Por favor tome en cuenta el último año (doce meses) como tiempo de respuesta.

¿Con qué frecuencia ha ocurrido lo siguiente?		Alternativas de respuesta (considerar solo los últimos 12 meses)					
40	Se ha sentido deprimida o sin esperanza.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
41	Se ha sentido indefensa, temerosa o ansiosa.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
42	Se ha sentido angustiada, desesperada.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
43	Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
44	Ha intentado acabar con su vida.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
45	Se ha sentido enferma, tensionada o con fuertes dolores en el cuerpo.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
46	Ha tenido muchos problemas para dormir.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
47	Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.)	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
48	Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej. muñecas, manos, pies, rodillas).	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
49	Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
50	Ha tenido fracturas de algún hueso.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
51	¿Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención?	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
52	¿Ha tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica?	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
53	¿Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica? (No incluir el parto)	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días

### IV. Experiencias personales de compañeras o compañeros

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ejemplo: maltratos verbales, físicos, sexuales, económicos, etc.) pueden

extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas (os) compañeras (os) de trabajo (hombres y mujeres) pueden vivir situaciones de violencia con sus parejas o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
54	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras o compañeros que son maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> Sí hay, conozco compañeras o compañeros
55	¿Alguna de sus compañeras o compañeros de trabajo le contó o pidió ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, compañeras o compañeros
56	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean acosadas(os) o amenazadas(os) por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
57	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean amenazadas(os) violentadas(os) o maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
58	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo el desempeño o rendimiento en el trabajo de su compañera(o)?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción o el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
59	¿Cuántas compañeras o compañeros de trabajo que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Todas siguen trabajando en la empresa _____ compañeras ya no están <i>(anote la cantidad de compañeras que ya no están)</i>

#### V. Experiencias personales con la pareja o expareja

(Ejemplo: **esposo, conviviente, enamorado, novio**) pudo haber realizado en el último año (doce meses). Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que **todas sus respuestas se mantendrán en secreto**.

Alguna vez mientras trabajaba, su pareja (o ex pareja) ...	Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
60 Él la ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
61 Él se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
62 Él la ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Su pareja actual (o ex pareja) ...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
		Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
63	Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.							
64	Él se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.							
65	Él la ha amenazado con no darle dinero si usted no le obedece.							
66	Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.							
67	Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.							
68	Él la ha atacado con objetos, palos, armas corto punzantes o armas de fuego.							
69	Él la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.							
70	Él la ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.							
71	Él le ha causado daños físicos (moretones graves, fracturas, lesiones, cortes).							

Muchas gracias por su colaboración e información sincera.

Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en nuestro país.

## Anexo C Trascipción grupos focales

### **Grupo Focal Dragonas IDV (Fragmento)**

#### **[Facilitador]**

Necesito que me cuenten un poco sobre su carrera.

¿Cómo empiezan a jugar fútbol, si alguien me quiere contar? Historia personal. ¿Y cómo termina acá en Independiente del Valle?

O escoja al azar.

#### **[Jugadora 1]**

Yo.

#### **[Facilitador]**

Cuéntanos.

#### **[Jugadora 1]**

Yo comencé como a los 11 años jugando en el colegio.

#### **[Facilitador]**

¿Ya?

**[Jugadora 1]**

Y después entré a una escuela de niños, porque en el pueblo de donde soy no había fútbol femenino.

**[Facilitador]**

¿De dónde eres?

**[Jugadora 1]**

Del Tigre, en Venezuela.

**[Facilitador]**

Ya.

**[Jugadora 1]**

Entonces, ahí tuve que mudarme de ciudad a los 14 años para poder jugar en un club femenino y poder jugar la liga en Venezuela. Estuve jugando ahí algunos años, hasta el 2016. Tuve algunos viajes. Jugué en varios equipos. Luego, en el 2019, vine a jugar una Copa Libertadores con un club de Venezuela. Y de allí me llamaron a jugar para en la liga. Después jugué en la liga, vine a jugar en la liga en el 2020, y después, en el 2021, Independiente me llamó para acá.

**[Facilitador]**

Tú eres de esas contrataciones de ligas que Independiente la ve y dice, véngete para acá. Acá sí pagamos.

Ok. ¿Y alguien más pequeño? No sé, ¿un chiquito?

¿Sol? Bueno, cuéntanos tú.

¿Ester? ¿Por qué dices Sol?

Bueno, cuéntanos, Ester, ahora sí, ¿cómo empezaste a jugar fútbol y cómo terminas acá en Independiente del Valle?

**[Jugadora 2]**

Yo empecé a jugar a los siete.

**[Facilitador]**

¿Ya? ¿Cómo empezaste a jugar fútbol a los siete?

**[Jugadora 2]**

Con mis hermanos.

**[Facilitador]**

¿Cuántos hermanos tienes?

**[Jugadora 2]**

Dos.

**[Facilitador]**

¿Hombres?

**[Jugadora 2]**

Sí.

**[Facilitador]**

¿Ya? ¿Y tú jugabas con ellos?

**[Jugadora 2]**

Sí.

**[Facilitador – bromeando]**

Hey, bro, ¿y cómo acabas acá entonces? ¿Qué te pasa? Dale.

Escuchémosle acá, Ester, por favor.

¿Dragonas fueron las generales o había también allá?

**[Jugadora 2]**

Hay una élite de Dragonas.

**[Facilitador]**

¿Élite de Dragonas allá? Ah, qué gracia.

¿Alguien de acá atrás le gustaría comentar cómo empezó a jugar fútbol y cómo termina acá?

**[Facilitador]**

¿May? ¿Tú, no es cierto?

Ya, a ver. Cuéntanos, ¿cómo empiezas a jugar fútbol y qué haces acá?

¿Y qué te pasó en la mano? ¿Te caíste ayer?

¿En dónde? ¿Jugando fútbol?

**[Jugadora 3]**

Sí.

**[Facilitador]**

¿Cuándo? ¿A qué edad empiezas a jugar fútbol?

**[Jugadora 3]**

A los seis años.

**[Facilitador]**

¿Ya?

**[Jugadora 3]**

No, primero comencé jugando básquet.

**[Facilitador]**

Oiganosle, Karen. Es profesional.

**[Jugadora 3]**

Mi hermana y mi papá me metieron a fotografiar. Y yo me fui a Barcelona.

**[Facilitador]**

¿De mujeres?

**[Jugadora 3]**

No, no. O sea, de hombres. Yo era la única mujer ahí.

Y de ahí fui a la élite de Dragonas.

**[Facilitador]**

Ah, ¿y de ahí te llaman?

¿Cuántos años tenías tú?

**[Jugadora 3]**

15.

**[Facilitador]**

¿15 años? Tranquila. A ver, ¿cuándo cumples 16?

**[Jugadora 3]**

En otro año.

**[Facilitador]**

¿Fecha, fecha?

**[Jugadora 3]**

Ah sí, tenía 14. 7 de marzo.

**[Facilitador]**

Ah, yo cumple el primero. Por ahí, para celebrarles igual.

**[Facilitador]**

A ver, entonces, me contaron más o menos que... bueno, tres experiencias acá empezaron a jugar fútbol en un club de hombres y eran las únicas mujeres.

¿Quién acá ha vivido lo mismo?

**[Jugadora 4]**

Bueno, yo sí jugué con hombres, pero no jugué en un club.

**[Facilitador]**

¿En una escuela?

**[Jugadora 4]**

¡Claro! En una escuela.

**[Jugadora 5]**

En una escuela de fútbol.

**[Jugadora 6]**

Solo con hombres.

**[Jugadora 4]**

En una escuela de fútbol.

**[Facilitador]**

¿Y ahora, el resto empezó a jugar con hombres o con mujeres?

**[Jugadora 7]**

Sí, con hombres, pero en la calle.

**[Facilitador]**

¿En la calle? ¿Con tus hermanos, con tus primos, amigos?

**[Jugadora 7]**

Así.

**[Jugadora 8]**

Yo no he jugado fútbol, estoy comentando.

**[Facilitador]**

Ya, entonces, todas empiezan a jugar fútbol con hombres.

Obviamente, les gusta el fútbol.

Yo no pregunté esto, esto me lo puso Ana María, así que quejense con ella.

Les gusta el fútbol, y cuéntenme, ¿qué se siente que les gusta el fútbol y estén acá en Independiente del Valle?

Tú, adelante, cuéntanos.

**[Jugadora 9]**

La verdad que me siento afortunada porque creo que hay muchas personas atrás de nosotras que les gustaría tener esta oportunidad de estar en un club tan grande como este.

Y pues bueno, el agradecimiento es grande y creo que todas estamos felices de hacer lo que nos gusta.

**[Facilitador]**

¿Ya? ¿Por allá sienten lo mismo? ¿Se sienten afortunadas? ¿Quisieran estar en algún otro club?

¿Qué sienten?

**[Voces varias]**

¿Barcelona? ¿Barcelona?

**[Facilitador]**

Pero bueno, también otra pregunta de Ana María.

¿Ustedes eligieron ser futbolistas? ¿Todas? ¿O a alguna le tocó?

Bueno, Mari nos dijo que iba a ser basquetbolista, la verdad, pero se le cruzó el fútbol.

¿Todas eligieron ser futbolistas o por circunstancias de la vida acabaron acá?

**[Jugadora 10]**

Fue un sueño desde chiquita.

**[Facilitador]**

¿Desde qué edad?

**[Jugadora 11]**

¿Tú no querías? ¿Qué querías ser?

**[Jugadora 12]**

En atletismo. Iba a ser atleta.

**[Facilitador]**

¿Ella era atleta también?

¿Tú también eras velocista o resistencia?

**[Jugadora 12]**

Velocista.

**[Facilitador]**

¿Y qué pasó?

**[Jugadora 12]**

Había unos nacionales y iban a ser en la misma ciudad. Y ahí me dijeron que elija entre fútbol y atletismo.

**[Facilitador]**

¿Y por qué elegiste fútbol?

**[Jugadora 12]**

Porque me gustaba más.

**[Facilitador]**

Ah, pero sí te gustaba más.

Y bueno, supongo que esta pregunta la puso Ana María porque más o menos lo explicaba.

Si es que alguien, por ejemplo, por decisiones económicas dijo: "Bueno, es una buena profesión, pagan bien".

Creo que en la masculina puedes decir eso, pero en la femenina definitivamente

no.

Y hablando de eso, ¿por qué creen que acá no puedes decir eso?

**[Jugadora 13]**

Porque no te pagan lo suficiente.

**[Facilitador]**

¿Cuánto te pagan? Lo que ganas...

No, a ver, digámoslo. ¿Cómo los hombres tienen vergüenza de decir cuánto les pagan en estas empresas?

**[Jugadora 14]**

Ah, no se puede. Te prohíben.

**[Facilitador]**

¿No se puede?

**[Jugadora 13]**

Ya imagínate, si un hombre cobra 100 dólares, ¿cuánto cobras?

**[Jugadora 14]**

Veinte. Veinticinco centavos.

**[Jugadora 15]**

¿Veinticinco centavos?

**[Jugadora 16]**

De 100 dólares que cobra un hombre, digamos que en el femenino nos pagan cincuenta centavos.

**[Jugadora 17]**

No, uno es cinco dólares.

**[Facilitador]**

¿Pero igual cinco dólares es un montón?

**[Jugadora 18]**

O sea, de diferencia. No digo que es mucha diferencia...

**[Facilitador]**

A ver, cuéntame, cuéntame.

**[Jugadora 19]**

A ver, a ver. Creo que nos está contando algo. Cuéntanos, cuéntanos.

**[Jugadora 19]**

Y después ya... Ve que ya quieren hablar. A ver, ahora sí.

En el fútbol femenino... es una perspectiva súper diferente porque en realidad...

Lo que te pide tu familia es que en realidad sigas tus estudios.

Es decir, lo que te pide la sociedad y tu bolsillo.

Pero nosotros elegimos jugar fútbol...

Porque si fuese por nuestra profesión ganaríamos mucho más dinero.

**[Facilitador]**

¿En serio?

**[Jugadora 19]**

Sí.

**[Facilitador]**

Entonces volvemos a la relación.

Tú, por lo que has visto, más o menos dices que por cada 100 dólares a ti se te paga...

**[Jugadora 19]**

De cinco a diez, dependiendo de la jugadora.

**[Facilitador]**

¿Por acá?

**[Jugadora 20]**

Depende. Son contadas las jugadoras que cobran bien, la verdad.

Las jugadoras ni siquiera le pagan el sueldo mínimo.

**[Jugadora 21]**

Ni siquiera 465 dólares.

**[Jugadora 22]**

Y aquí en el club es donde pagan mejor.

Pero hay otros clubes que ni siquiera el sueldo mínimo pagan las jugadoras. Y hay unas que ni cobran.

**[Jugadora 19]**

La mayoría lo hacen por pasión.

Y por eso digo de 100, 50 centavos, porque hay unas que ni siquiera cobran.

**[Facilitador]**

Claro. Digamos que el jugador que menos cobra en un primer equipo son 6 mil dólares.

**[Jugadora 23]**

Ah, queda Independiente, digamos. Uno malo.

**[Facilitador]**

Un ejemplo. Un banqueado.

Y quizás la jugadora en Ecuador que más cobra debe cobrar 1.500. La que más cobra.

**[Jugadora 24]**

Fatal.

**[Facilitador]**

Por ejemplo, dijiste que el que menos cobra es 6 mil dólares.

¿Cuánto crees que un jugador de acá o de un club bueno gana alto?

**[Jugadora 25]**

70 mil.

**[Facilitador]**

¿60 mil al mes? ¿Solo de contrato?

**[Jugadora 25]**

No, solo del mes.

**[Facilitador]**

¿Pero eso incluye auspicios, patrocinios, o solo lo que le da el club?

**[Jugadora 25]**

70 mil es un sueldo neto.

**[Facilitador]**

¿70 mil dólares?

**[Jugadora 25]**

Sí.

**[Facilitador]**

¿Y una mujer no llega a 1.500?

**[Jugadora 25]**

No llega.

**[Facilitador]**

¡Asomada!

Entonces sí, tu relación de 20 centavos era bestial.

Me hablabas también de la sociedad.

Me decías que... Esto es pasión pura entonces.

Y me decías de la sociedad.

Que la sociedad, el bolsillo, el mundo no te permite jugar fútbol.

**[Jugadora 26]**

O sea, sí lo permite, pero no bajo las mismas oportunidades.

**[Facilitador]**

Sobre todo en Ecuador, ¿no?

¿Ustedes creen que no tienen las mismas oportunidades que los hombres para jugar fútbol?

**[Todas]**

Para nada.

**[Facilitador]**

¿Todas acá de acuerdo o en desacuerdo?

Bueno, a ver, necesito medir, perdón.

Alcen la mano quienes creen que no tienen las mismas oportunidades que los hombres en el fútbol.

**[Varias jugadoras levantan la mano]**

**[Jugadora 27]**

O sea, para que tú te des cuenta... ¿cuándo has visto la imagen de una mujer en una lata de Pilsener o en cualquier bebida que te has tomado en toda tu vida?

**[Facilitador]**

Esa es la diferencia que hay.

¿Y a qué creen que se debe eso?

**[Jugadora 28]**

Al machismo que hay también.

**[Varias jugadoras]**

El machismo.

## Grupo focal Colegio (Fragmento)

### [Participante 1]

Pero claro, es difícil porque, como decían antes, tienen ciertos conceptos súper arreglados.

No es que mi mamá siente mucho esto, con mi familia esto que pasa, o está bien que pase.

Tenían una mujer que se quede hablando, entonces sí es difícil romperles esas ideas cuando en su familia han sido así toda la vida.

O yo les digo, bueno, ¿qué tal si no hubiera sido una chica, si hubiera sido un chico?

Ahí sí estaría bien, es como que sí, ahí sí estaría bien.

### [Participante 2]

Pero yo creo que tú también tienes que preguntarles: si es una hermana, ¿qué pasaría si le pasara a su hermana?

Entonces, ¿cómo llevarles a ver los dos lados?

### [Participante 1]

Creo que al menos intentamos aquí, como seres profesionales, o llamarles sin juzgarles de primera, porque a veces también eso hace que ellos se cierran y ya no te cuenten nada.

Pero es complejo.

**[Participante 3]**

Sí, pero yo siento que esto que estamos haciendo, o sea, como que iremos descubriendo en el camino lo que tiene más impacto con ellos.

Creo que es este cuestionamiento de poco a poco.

**[Participante 4]**

Pero es súper difícil.

Si nosotros estamos haciendo este trabajo aquí, porque se va bajitísimo...

Entonces, sí, yo creo que existen muchísimos estereotipos súper fuertes sobre los hombres.

**[Facilitador]**

¿Y sus compañeros hombres creen que se dan cuenta de lo mismo que ustedes se dan cuenta?

¿Problematizan las mismas cosas? ¿A qué nivel?

**[Participante 5]**

Creo que depende mucho del contexto en el que venimos cada uno, pero creo que con las personas con las que trabajamos, nos acercamos mucho.

**[Participante 6]**

No sé si netamente sí, porque sí he visto que algunos tratan de hacer actividades

para tratar de luchar con esto.

Pero creo que obviamente es más difícil porque nosotros estamos con el día a día.

**[Participante 7]**

Entonces, creo que sí, dejamos acercarnos.

**[Facilitador]**

¿Cómo vivieron ustedes estos discursos cuando eran niñas, jóvenes, a lo largo de su vida?

Los discursos del macho, de la mujer, ¿cómo los enfrentaron? ¿Cómo los enfrentan todavía?

**[Participante 8]**

Creo que no era algo que se cuestionaba antes.

**[Participante 9]**

Creo que en mi vida siempre tuve el ejemplo de mi mamá y mi papá, pero no era algo de lo que se hablaba, por lo menos hasta que entré a la universidad.

Simplemente era así.

**[Participante 10]**

En mi caso había mucho esto de los roles de género.

Entonces creo que al comienzo era totalmente normalizado, porque uno crece como niño con eso.

Pero luego ya tienes la capacidad para darte cuenta que todos tenemos exactamente las mismas capacidades.

**[Participante 11]**

Sí, pero es súper difícil.

Porque imagínate, mi mamá es una persona adulta, es súper difícil que cambie su pensamiento.

Siento que no tenía mucho fin tampoco.

Obviamente ya yo puedo ser como mi figura, pero creo que es súper difícil cambiar.

**[Facilitador]**

Para comentar: vivimos en un sistema machista.

El machismo no es una decisión personal.

Sus padres, sus tíos, sus hermanos, la gente en la calle no es machista por decisión propia.

El sistema funciona de una manera.

Yo no hablo español porque me quieren, me enseñaron.

Digamos que el machismo funciona de igual manera.

Entonces claro, a veces no nos damos cuenta, porque es difícil ver la cultura de uno mismo.

En antropología se dice que ver la cultura de uno mismo es como que un pez trate de ver el agua.

Casi imposible.

Pero se puede, cuestionarse esas cosas.

Yo mismo, compartiendo un poquito, de pequeño creí que vivía en un ambiente cero machista, súper igualitario.

Porque tuve una educación en el baño, las mujeres jugaban con nosotros, no nos hacían jugar fútbol, nos enseñaban a picar, a tejer, a lavar los platos.

Y una vez mi hermana me dijo: "pero fíjate bien".

Y yo le decía: "no, pero fíjate bien: ¿quién cocina más en la casa? ¿quién se sienta primero?" Todas esas cosas.

Entonces creo que si yo les pregunto, obviamente, creo que todos hemos vivido.

Sería ilógico que alguien no lo haya vivido.

Y me gustaría seguir escuchando por acá. Otra opinión.

### **[Participante 12]**

En mi casa me dicen feminazi por quejarme de que yo siempre recojo los platos.

Porque mis hermanos van a hacer deporte.

Entonces el desayuno tiene que estar listo, y como ellos van a hacer deporte, no recogen la mesa.

Pero mi papá cree en igualdad de género.

Pero cree que soy feminazi.

Y si yo digo algo en la mesa, así sea sin levantar el tono de voz, es como que “mi hermana está loca”.

Y constantemente estoy en esto con mi hermano, porque aparte somos súper cercanos en edad.

Y yo no levanto la voz.

A mí me levantan la voz, me gritan y todo, pero la que reacciona mal soy yo.

Es como: “¿si ves cómo haces que se ponga tu hermano?”

Y yo como: “mi hermano es el que tiene control sobre su reacción emocional. Yo sigo sentada aquí, él es el que se para a gritar”.

Son cosas que, no importa qué tanto digas, no lo ven.

### **Participante 13]**

A mí lo que siempre me responde es como: “hay violencia, hay violencia en el mundo, hay muerte en el mundo, pero no es un tema de género”.

Entonces eso es lo que a mí me conflictúa, como que hablar de...

Sí, pero son los hombres los que están matando a las mujeres.

Y “a los hombres también nos matan, nos matamos entre hombres”.

Y eso es lo que yo digo: cae en lo mismo, porque nosotros somos, como tú dices, una cuestión social.

Hacemos al hombre violento, el hombre resuelve sus problemas con violencia.

Sí, se matan entre hombres y matan a mujeres, pero la violencia también es el origen del machismo.

Entonces, yo creo que la gente está como... pasó esta oleada del feminismo, la oleada de los “feminazis”, y como que...

“No, el feminismo no es, porque por todo esto que es el radicalismo, ¿de qué sirven las calles, de enseñar las tetas?”

O sea, como que se ampara mucho en todo lo que es el radicalismo.

No sé. Romper eso es súper complicado.

### **[Facilitador]**

Para concluirles: a la cuenta de tres, si me pueden alzar la mano.

¿Quién es feminista?

Una, dos... pero dije tres, ya, la siento.

¿Quién se considera feminista?

### **[Participantes – algunas levantan la mano]**

**[Facilitador]**

Listo.

Ok. Y el resto, no digo que esté mal. Son posturas igual.

**[Participante 14]**

En mi caso es diferente.

Yo tengo una hermana gemela, entonces mi papi... mi papi es todo.

O sea, mi papi nunca le marcó eso del machismo en mi casa, para nadie.

Realmente mi papi trabajaba con muñecas, la mesa era para todos, compartía...

nada que...

Porque mi mami, los dos trabajaban, entonces nada que me iba a venir...

Más bien compartía horrores...

*(continúa)*

Anexo 4 Solicitud de Consentimiento informado

**SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA USO DE DATOS EN  
ESTUDIO ANTROPOLÓGICO**

Quito, 19 de febrero de 2025

Anexo D Consaentimiento Informado

Karina Calderón

Gerente de Recursos Humanos

Club Independiente del Valle

Calle F S/N y Calle I Quito, Ecuador

Estimada Karina,

Como ya sabes, he estado trabajando en un estudio antropológico para mi tesis de grado, enfocado en la promoción y el desarrollo del fútbol femenino desde una perspectiva social y cultural. Durante mi investigación, he recopilado ciertos datos que me gustaría utilizar en mi trabajo académico.

Quiero aclarar que toda la información será tratada de manera anónima y confidencial, sin comprometer la identidad o privacidad de jugadores, entrenadores o cualquier otro miembro del club. Mi intención es aportar a la reflexión y fortalecimiento del fútbol femenino, resaltando el papel del Club Independiente del Valle en este proceso.

Por este medio, solicito formalmente su consentimiento informado para el uso de estos datos en mi investigación. Me comprometo a manejarlos con total

responsabilidad, respetando los principios éticos de la investigación antropológica y cumpliendo con las normativas de confidencialidad y protección de datos. Si necesitas más detalles o aclaraciones, estaré encantado de conversarlos contigo.

Agradezco de antemano tu tiempo y apoyo.

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Karina Calderón, en calidad de Gerente de Recursos Humanos del Club Independiente del Valle, confirmo que estoy al tanto de esta solicitud y doy mi consentimiento informado para el uso de los datos recolectados por Ricardo Dávalos Salazar, estudiante de la Universidad San Francisco de Quito, con fines netamente académicos. Entiendo que la información será tratada de forma anónima y que este trabajo busca aportar al desarrollo del fútbol femenino.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Karina Calderón

Cargo: Gerente de Recursos Humanos

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

Anexo E Fotografías del proceso investigación



*Fotografía 1 Fotografía "Primer encuentro con Dragonas IDV"*



*Fotografía 2 Fotografía urna de encuestas mujeres*



*Fotografía 3 Grupo focal trabajadores hombres*