



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TITULO

“Grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, periodo 2018”

Tesis de grado previo a la obtención del título de ingeniera en Administración Pública.

AUTORA: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

DIRECTORA: Abg. Arévalo Jaramillo, María Inés, Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2019

CERTIFICACIÓN

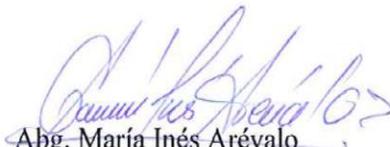
Abg. María Inés Arévalo, Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Que la presente tesis titulada: “Grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, periodo 2018”, presentada por la Srta. Herrera Ortega Josselyn Gabriela, egresada de la carrera de Administración Pública, fue dirigida, orientada y revisada en todas sus partes, misma que cumple con los requisitos establecidos por el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo cual, autorizo su presentación.

Loja, 16 de julio del 2019



Abg. María Inés Arévalo

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo **Josselyn Gabriela Herrera Ortega**, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de la tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autora: Josselyn Gabriela Herrera Ortega

Firma: 

Cédula: 1104757495

Fecha: Loja, agosto de 2019

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORIA,
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y LA
PUBLICACIÓN ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Josselyn Gabriela Herrera Ortega declaro ser autor de la tesis titulada “GRADO DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE LOJA, PERIODO 2018”, como requisito para optar el grado de **Ingeniera en Administración Pública**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los cinco días del mes de agosto de dos mil diecinueve, firma la autora.

Autora: Josselyn Gabriela Herrera Ortega

Firma: .....

Cédula: 1104757495

Dirección: Loja, Cabo Héctor Chica y Avenida Tiwinza

Correo electrónico: jgherrerao@unl.edu.ec

Teléfono: 072546628 **Celular:** 0984536326

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de tesis: Abg. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg.Sc.

Tribunal de grado:

Ing. José Rodrigo Maldonado Q, MAPP

Ing. Mauricio Burneo Álvarez, Mg.Sc.

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid, Mg.Sc.

Presidente del tribunal

Vocal del tribunal

Vocal del tribunal

DEDICATORIA

A mis padres, Ángel y Karina

Por ser el pilar fundamental en mis estudios todos estos años, que con mucho amor, esfuerzo y comprensión han hecho posible culminar mi carrera universitaria,

A mis hermanos, Luis Ángel y Cisne

Por estar siempre presentes, acompañándome y brindándome el apoyo necesario para cumplir con mis objetivos, metas como persona y dando sus mejores consejos siempre.

A mis amigos y a todos en general que de una u otra manera han estado presentes en mi proceso de formación y realización profesional.

Gabriela Herrera

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi infinito agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, en su Facultad Jurídica Social y Administrativa, Carrera de Administración Pública, por la formación intelectual impartida a lo largo de mi formación académica, de manera especial a mi Directora de Tesis Abg. María Inés Arévalo Jaramillo, quien me guio en la realización del presente trabajo.

Finalmente quiero expresar mi agradecimiento a todas aquellas personas que, de una forma u otra, han contribuido a la elaboración de este trabajo.

La autora

1. TÍTULO
“GRADO DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS
DIRECTIVOS EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS
DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE
LOJA, PERIODO 2018”

2. RESUMEN

La presente investigación denominada: “**Grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja, periodo 2018**” tiene como propósito conocer el nivel de participación femenina dentro de los municipios de la provincia de Loja, considerando el cargo que ocupan dentro de la institución. La importancia de este tema radica en la posibilidad de ofrecer evidencia empírica que permita analizar la brecha de género que afecta la inclusión de las mujeres en determinados cargos dentro de las instancias de poder local.

La presente investigación se justifica por la necesidad de llenar un vacío teórico en torno a la participación de las mujeres en cargos directivos, un tema ampliamente estudiado en espacios a nivel nacional como legislaturas y ministerios, pero poco analizado dentro de los municipios. Así mismo se pretende proporcionar información útil para las mujeres que aspiran desempeñar cargos directivos en estas instituciones.

Para desarrollar este trabajo se ha elaborado una base de datos inédita en base al perfil laboral, social y político de los funcionarios de los dieciséis cantones de la provincia de Loja a partir de la cual se establece un diagnóstico sobre las mujeres que integran los municipios y aquellas que ocupan cargos directivos, así como los factores que favorecen esta participación. Entre los principales resultados obtenidos, se destaca que las mujeres tienen un bajo nivel de participación que alcanza tan sólo el 25% de los cargos directivos, las cuales en su mayoría se incluyen en áreas asociadas a las finanzas y al talento humano. Se destaca además que, en municipios más grandes la posibilidad de acceso de las mujeres es mayor.

ABSTRACT

This research called: “Degree of participation of women in management positions in Decentralized autonomous governments of the province of Loja, period 2018” has as main objective to know the level of female participation in management positions within the decentralized governments at the cantonal level. The importance of this topic is based on the possibility of providing empirical evidence that allows analyzing the gender gap affecting political decision-making in free-designation positions. In addition, this study makes it possible to test the extensive literature that states that public sector areas are a space of difficult access for women.

This research is justified by the need to fill a theoretical vacuum around gender and labour inclusion within the municipalities in positions of higher hierarchical level, a topic widely studied in spaces at national level as legislatures and ministries, but little analyzed within the municipalities. It also aims to provide useful information for women who aspire to hold leadership positions in this institutions.

It has been developed from an unpublished database built on the basis of the labour, social and political profile of the civil servants of the 16 cantons of the province of Loja. Among the main results is that women occupy only 25% of the management positions, they are mostly included in areas associated with finance and human talent. It also stands out that in larger municipalities the possibility of women's access is greater, which does not mean that the gender gap decreases. In addition, this study details external variables associated with a possible explanation of what is future aims to generate alternatives to solve this social problem.

3. INTRODUCCIÓN

Para (Rojo y Tumini, 2008), uno de los rasgos característicos de los mercados de trabajo de América Latina en general, es la desigualdad. Este problema se demuestra a través de las inequidades que se producen entre hombres y mujeres, lo que constituyen una de las dimensiones más importantes que deben ser conocidas y consideradas cuando se pretende lograr una sociedad más igualitaria, cohesionada e incluyente.

En el Ecuador desde tiempo atrás se ha impuesto en la sociedad una cultura que subordina a la mujer, lo cual tiene un significado social, cultural y político que también ha influido en lo económico, puesto que, la división sexual del trabajo ha incidido en la discriminación y segregación laboral, desvalorización e invisibilización de las varias actividades económicas realizadas por mujeres, que configuran un verdadero soporte material, tanto para la reproducción de la vida y de la fuerza de trabajo, como para el funcionamiento de la economía de mercado (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2014).

Es así que, como consecuencia de la existencia y persistencia de los estereotipos de género, el trabajo se encuentra dividido en empleos masculinos y femeninos. Así las mujeres se encuentran concentradas en determinadas profesiones como atender y/o servir a otras personas “segregación ocupacional horizontal” y paralelamente permanecen concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral “segregación ocupacional vertical” (Agut y Martin, 2007).

La importancia de este tema radica en la posibilidad de ofrecer evidencia empírica que permita analizar la brecha de género que afecta la inclusión de las mujeres en cargos directivos dentro de las instancias de poder local.

La presente investigación se justifica por la necesidad de llenar un vacío teórico en torno a la participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, con lo cual se pretende proporcionar información útil para las mujeres que aspiran desempeñar cargos directivos en las instituciones del sector público y privado, pero de manera especial en estas instituciones.

Esta investigación resulta interesante al considerar que en nuestro país la mayoría de puestos de alcaldes están ocupados por hombres (CEPAL, 2017) lo que permite inferir que en éstas instituciones públicas se encargan funciones directivas a ciudadanos preferentemente del género masculino.

Un punto importante es la viabilidad de llevar a cabo este trabajo de investigación cuyo enfoque se direcciona a la necesidad de determinar las posibles causas del bajo grado de participación de mujeres en cargos directivos en los GAD's municipales de la provincia de Loja, en el periodo de estudio.

Además, la puesta en práctica este trabajo de tesis, el mismo que contiene información destacada y relevante permitirá dar solución a los problemas existentes sobre la participación de mujeres en cargos directivos, así como proporcionar información útil para las aquellas que aspiran desempeñar cargos directivos en estas instituciones.

El trabajo de investigación se desarrolló de la siguiente manera: en un primer momento la revisión de la literatura, donde se exponen las principales teorías relacionadas con el género y el trabajo, la inclusión de las mujeres en el mercado laboral o en las actividades remuneradas. En este primer acápite se organizan los contenidos en función de las teorías que sustentan este trabajo y que se relacionan con la participación de las mujeres en cargos directivos, tales como el llamado techo de cristal y la representación descriptiva y sustantiva. Se menciona además las principales normas legales que condicionan este problema.

En un segundo momento se explican los materiales y métodos aplicados en la construcción de este trabajo a partir de la evidencia empírica que sirve de objeto de estudio, se destaca la construcción de la base de datos inédita, la cual permitió establecer la población de estudio para la posterior aplicación de entrevistas. A continuación, se exponen los principales resultados, mismos que han sido procesados mediante estadística descriptiva y organizados en función de los objetivos de la presente investigación. La discusión de resultados permite demostrar el cumplimiento de los objetivos. Finalmente, se plantean las principales conclusiones, recomendaciones y futuras líneas de investigación relacionadas con el tema de estudio, así como los anexos que soportan la información de la investigación, la bibliografía referida en cada una de las citas y el índice general de contenidos, gráficos y tablas.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

A continuación, se presenta la literatura que se utilizó para el desarrollo de la investigación, partiendo de los antecedentes de la mujer en el trabajo, su desenvolvimiento, participación y obstáculos, estadísticas laborales en el Ecuador y finalmente una revisión del marco legal.

4.1. ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL TRABAJO

En el presente capítulo se abordará los antecedentes históricos de la mujer en el trabajo, sus dificultades, brechas, así como el fenómeno de la segregación ocupacional. El propósito de esta teoría es conocer los diferentes retos a los que se ha enfrentado la mujer en el mercado laboral y datos relacionados con el desarrollo de este fenómeno en el contexto mundial y nacional.

4.1.1. Brechas de Género.

Para hablar de brechas de género, en primer lugar, debemos conocer lo que es una brecha, es por ello que Calderon (2010) define el término brecha como “un vocablo que se refiere, a la distancia persistente entre distintos grupos de la población, especialmente en torno al acceso a servicios, al alcance de beneficios o al logro de determinadas metas”. Estas brechas generalmente son utilizadas para resaltar que las desigualdades son considerables, lo que conlleva a una división de la sociedad.

Es por ello que, un estudio desarrollado en México con el propósito de conocer las causas de la desigualdad, afirma que existen once factores que se interrelacionan entre sí

y de los cuales cinco de ellos son condicionantes para provocar este fenómeno de desigualdad: la violencia, familias y hogares, participación política, trabajo y mujeres rurales e indígenas son factores en los que existen mayores inequidades, esto determina que la desigualdad de género es un problema presente dentro de la sociedad mexicana y que además las inequidades y desigualdades de género son condiciones que se presentan en casi todas las esferas de la vida humana (Zamudio , Ayala, & Arana, 2014).

En lo que se refiere a brechas de género, Smeal (2012) la define como “una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas. Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito” de manera especial en lo relacionado con el nivel o grado de participación, oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración, control y uso de los recursos, que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

En otras palabras, se puede decir que las brechas de género se presentan en todas las áreas del desempeño humano, tales como el económico, político social, laboral, cultural, incluso dentro del hogar. Un estudio realizado a los países miembros de la Alianza del Pacífico, determina que se debe implementar estrategias para reducir la marcada brecha de género en la dimensión económica y política como una vía para generar ventaja competitiva en el escenario internacional (Vázquez, Arredondo y Garza, 2016).

En el ámbito político ecuatoriano, las mujeres obtienen una limitada participación en cargos de prefecturas y alcaldías, ya que para el periodo 2014-2019 se observa una

participación de 7% para las mujeres y 93% hombres, éstos datos reflejan las últimas elecciones seccionales desarrolladas y dejan en evidencia que las mujeres si bien se benefician de políticas que incentivan su participación, en su mayoría postulan a cargos no ejecutivos (Arévalo,2019)

Sin embargo, resulta de gran importancia el estudio de la participación de la mujer en el mercado laboral, ya que en este ámbito también existe evidencia de la desigualdad de oportunidades a las que se enfrentan día a día, dentro de los cuales ni los logros educativos ni los cambios en la legislación laboral han conseguido, hasta el momento, normalizar la presencia femenina en puestos de decisión y cargos de responsabilidad.

4.1.2. Estereotipos de género.

Uno de los principales obstáculos que las mujeres deben enfrentar en su desempeño laboral, sin duda son los estereotipos de género, los cuales son definidos por D´Adamo, García-Beaudoux, Ferrari y Slavinski, (2008) como:

Un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, que se aplican de modo rígido, simplificado y generalizado a todos los miembros de uno de esos grupos. No es que las personas de cada género sean de ese modo, sino que lo que significa es que son así percibidas. (pp. 91-104)

En base a lo descrito anteriormente Díaz y Guerrero (2017) afirman que “cada cultura define, establece, da forma y sentido a un conjunto de ideas, creencias y valoraciones sobre el significado que tiene el ser hombre y el ser mujer, delimitando comportamientos, características e incluso pensamientos y emociones...”. Es decir que cada cultura entrelaza

las creencias relacionadas con el papel que hombres y que mujeres juegan en la sociedad en base a una idea que se les ha sido históricamente instaurada.

Es así que, a partir del siglo XX se han concebido importantes transformaciones culturales y sociales respecto a los estereotipos, tales como la incorporación de la mujer a la vida laboral, el acceso a la educación, el derecho al sufragio femenino, entre otros, y aunque indudablemente se pueden identificar algunos elementos que favorecen la perpetuación de una imagen femenina enmarcada en roles que priorizan la responsabilidad de la mujer en el ámbito doméstico sobre el profesional, en actualidad las mujeres aún enfrentan dificultades especialmente en lo que se refiera al acceso a cargos poder y toma de decisiones en el ámbito laboral (Moncayo & Zuluaga, 2014).

A pesar de ello, poco a poco la mujer se va abriendo espacios en busca de la eliminación de estos estereotipos, así como la búsqueda de mejores oportunidades laborales, las cuales deberían darse en condiciones de igualdad, mismas que permitan mejorar las capacidades tanto de hombres como de mujeres.

4.1.3. Segregación Ocupacional.

Como consecuencia de la existencia y persistencia de los estereotipos de género, el trabajo se encuentra dividido en empleos masculinos y femeninos. Así, las mujeres se encuentran concentradas en determinadas profesiones como atender y/o servir a otras personas, segregación ocupacional horizontal, donde paralelamente permanecen concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral, segregación ocupacional vertical (Agut & Martin, 2007).

En algunos países de Europa se demuestra que la mayoría de mujeres están empleadas en un restringido número de ramas profesionales, entre las más frecuentes están las asociadas con la sanidad, la educación, los servicios personales y domésticos o el comercio. Mientras que, son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos, tanto en la administración pública como en la empresa privada, y todavía es menor el porcentaje de aquéllas que acceden a puestos de alta responsabilidad. (Instituto de la Mujer, 2006).

A esta tendencia de que hombres y mujeres se concentren en distintas ocupaciones, se le llama segregación ocupacional, y es un problema muy complejo donde intervienen múltiples factores de tipo económico, social, político y cultural. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor status y condiciones de trabajo desfavorables. (Gómez, Huesca, & Horbath, 2017)

De lo señalado anteriormente, se deriva el análisis de las formas de discriminación que afectan a las mujeres dentro del campo laboral, la denominada segregación horizontal y segregación vertical, que puede ser más difícil de combatir dada las características con las que opera. A continuación se detalla más elementos relacionados con esta clasificación.

4.1.3.1. Segregación horizontal

La segregación horizontal básicamente consiste en que los hombres se concentran en unos empleos y las mujeres en otros, ésta segregación persiste, tanto en los distintos sectores empresariales como en los departamentales de cada entidad. Se reconoce además que ésta diferencia se presenta también en el ámbito de la remuneración, es decir que las

mujeres perciben un menor salario que sus colegas masculinos, incluso ocupando el mismo cargo y nivel de responsabilidad. (Cruces, 2014).

Es así, que un estudio realizado a cerca de la participación de las mujeres en los ámbitos de poder económico y político en México, revela que existe una segregación horizontal que se relaciona con la concentración de mujeres en ciertas áreas, como las direcciones generales de mercadotecnia y comunicación (29%), recursos humanos (21%), médico jurídico (16%) y relaciones públicas (48%) y como contrapartida, la participación de las mujeres como directoras generales disminuye notoriamente en las áreas de operaciones e investigación (8%), administración y finanzas (5%) e informática y sistemas (2%) (Zabludovsky, 2015).

En este sentido, se ratifica la prevalencia de inequidades entre hombres y mujeres en el desempeño de las distintas tareas dentro de las instituciones públicas y privadas, al existir una distribución desigual de poder se evidencia una participación menor de mujeres en áreas u ocupaciones que se consideran de mayor responsabilidad mientras que es fácil distinguir que áreas como la comunicación y recursos humanos, han sido destinadas frecuentemente a las mujeres.

4.1.3.2. Segregación vertical.

Por su parte, la segregación vertical se refiere a que los hombres son los que obtienen puestos directivos en los que el liderazgo y la responsabilidad son esenciales para este tipo de trabajos, concentrando a las mujeres en puestos de trabajo inferiores, sin que se les brinde mayor oportunidad de ascender laboral y personalmente (Cruces, 2014).

Por lo tanto, la proporción de puestos ocupados por mujeres en el seno de los partidos políticos, asambleas representativas y gobiernos nacionales, a lo largo del mundo, es pequeña y se incrementa en una relación inversamente proporcional al poder que tales posiciones otorgan, así, en cuanto a las listas electorales: “los partidos pueden, ciertamente, presentar una apariencia de equilibrio entre mujeres y hombres, pero tienen a los hombres en las posiciones más elevadas de la lista, y a las mujeres en las más bajas posiciones” (Aldegue, 2015).

En este sentido, este tipo de segregación puede evidenciarse por la disminución o baja participación de las mujeres en puestos de mayor rango y nivel directivo, se considera que esto se debe a causa de prejuicios y estereotipos, ya que se mantiene la cultura de que son los hombres quienes ejercen mejor el liderazgo en cargos directivos, dejando pocas oportunidades a las mujeres de desempeñarse en los mismos.

4.2. PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER

Muchos han sido los cambios generados durante las últimas décadas en la posición social y económica de las mujeres en el mercado del trabajo, destaca en ello su preparación y el ejercicio profesional el cual ha mejorado de forma evidente en los últimos años, sin que se logre un proceso de igualdad e inclusión real. En el presente capítulo se abordará la participación de la mujer tanto en el trabajo remunerado y no remunerado, así como la división sexual del trabajo, misma que ha afectado el desempeño de las mujeres en áreas que se cree son específicas para hombres.

4.2.1. Participación de la mujer.

A nivel mundial las cifras actualizadas de la OIT muestran que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral y en las condiciones de trabajo. Así, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en 2018, sigue estando 26,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres. Sin embargo, existen grandes diferencias, según la riqueza de cada país. Por ejemplo, la diferencia entre las tasas de desempleo de las mujeres y los hombres en los países desarrollados es relativamente baja. Por el contrario, en regiones como los Estados Árabes y África del Norte, las tasas de desempleo femenino siguen siendo dos veces más altas que las de los hombres, a causa de las normas sociales prevalecientes que siguen obstaculizando la participación de las mujeres en el empleo remunerado. (Organización Internacional de Trabajo, 2018)

En los últimos 60 años, los países de América Latina han experimentado un fuerte crecimiento de la participación laboral femenina, aunque todavía persisten grandes heterogeneidades. Actualmente, 117 millones de mujeres forman parte de la fuerza de trabajo en América Latina y el Caribe, lo que representa la cifra más alta en la historia de la región. En los últimos 50 años, la participación laboral femenina pasó de 20% a 65%. Indudablemente, se trata de un gran avance que se debe celebrar. Sin embargo, un vistazo de cerca a la realidad de las mujeres en el mercado laboral de la región muestra que más trabajos no siempre son mejores trabajos. (Marchionni, Gluzmann, Serrano, & Bustelo , 2019)

Es así que se considera a la participación como la presencia de las mujeres en la actividad económica, en la medida que tal participación se traduzca efectivamente en la vinculación de las mujeres a empleos de calidad y en la obtención de ingresos que respondan a su calificación esto puede convertirse en un aumento sustancial del aporte que ellas realizan a los ingresos de sus hogares y, por lo tanto, al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza (Martínez, Miller, & Saad, 2013). Además, se entiende a la participación como el involucramiento e inclusión de las mujeres en espacios clave para la toma de decisiones y puestos de liderazgo, en donde se dirime conflictos de poder dentro de las instituciones del estado. (Massolo, 2007)

Sin embargo, persisten condiciones culturales y factores estructurales de los mercados de trabajo que constituyen barreras para la vinculación laboral de calidad de las mujeres. De allí la necesidad de diseñar políticas que estimulen la participación laboral efectiva de las mujeres y el mejoramiento de la calidad de su empleo. Tales políticas deberían estar orientadas, entre otros objetivos, a superar las condiciones de discriminación en el mercado laboral, equiparar los ingresos de hombres y mujeres en iguales condiciones de calificación y responsabilidad y lograr un mejor balance entre los roles productivos y reproductivos en los hogares. El resultado esperado de tales políticas tendría que ser el avance hacia la equidad de género en la participación laboral. (CEPAL, 2012)

Es por ello que, el incremento de la participación laboral femenina es parte de un escenario amplio de logros en cuanto a la presencia de las mujeres en la vida económica, política y social de los países. Este proceso se ha adoptado como una de las bases fundamentales para el avance hacia la equidad, condición inherente al mejoramiento de la

calidad de vida y al desarrollo sostenible. Por lo tanto, la promoción de la autonomía de las mujeres no solo es fundamental como objetivo en sí mismo, para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos, sino que conlleva efectos positivos para la calidad de vida de toda la sociedad, al igual que el estímulo a su liderazgo en los niveles de decisión. (Guisán, 2010)

Así, por ejemplo, en el caso de Perú, según un estudio de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la brecha de participación laboral entre mujeres y hombres es menor en el sector público que en el sector privado. Pero, mirado más en detalle, la alta participación de mujeres se explica principalmente por su gran presencia en las áreas de salud y educación, donde están sobrerrepresentadas como enfermeras y profesoras, sin embargo, solo tres de cada diez puestos directivos están ocupados por mujeres (Zavala, 2016).

En este sentido, se puede determinar que las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo y que a pesar de los progresos alcanzados y de los compromisos asumidos para avanzar, las perspectivas de las mujeres en el mundo de trabajo aún distan mucho de ser iguales a las de los hombres, considerando las desiguales responsabilidades que enfrentan en el cuidado y trabajo en el hogar. En lo que respecta a la situación laboral de las mujeres en el Ecuador se detallan posteriormente en el capítulo 4.3 Estadísticas Laborales en Ecuador.

4.2.2. Grado de participación

La Real Academia de la Lengua (RAE) define el “grado” como cada uno de los niveles que, en relación de menor a mayor, puede tener algo, es decir el valor o medida de algo que puede variar, ya sea en números entero o en unidades porcentuales. (Real Academia Española, 2018)

De esta manera el grado, entendido como un valor o medida numérica ayuda a establecer la participación de las mujeres a través de diferentes indicadores que resulten de comparar los porcentajes de participación de hombres y mujeres dentro los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Loja, para luego ser analizados mediante una herramienta denominada Escala de Likert, en la cual se plantea una escala con valores porcentuales, misma que permite conocer el grado de participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Loja.

4.2.3. División sexual del trabajo.

Para Sánchez (2012), la división sexual del trabajo “representa la existencia de un reparto social de tareas en función del sexo. El proceso de feminización de ciertos ámbitos laborales sigue aparejado a una menor valoración social y económica que repercute en la reproducción de la desigualdad”. Por lo tanto, la división sexual del trabajo no sólo reproduce la inferior valoración social de las mujeres, sino que refuerza activamente el papel de subordinación de éstas en la construcción y organización social.

Crompton y Sanderson (1990) afirman que: “la división del trabajo en función del sexo se estableció de forma radical a partir de la revolución industrial pues, con el proceso de

industrialización, la división sexual de los espacios se constatará como separación entre lo público y privado”. Es a partir de ese momento que los hombres trabajan en un espacio diferenciado al de las mujeres, es decir los hombres toman una posición productiva mientras que a la mujer le ha correspondido históricamente el cuidado del hogar y los hijos.

Esta división ha obstaculizado históricamente el acceso de las mujeres a los niveles de renta y de riqueza en condiciones de equidad con los hombres, afectando al acceso, inserción y continuación de las mujeres en el mercado laboral, así como a los salarios que perciben por el trabajo que desempeñan.

Sobre este tema, Fernandez (2008), agrega que tal división puede ser entendida como “prohibición de tareas según sexo y alude a los procesos históricos-culturales por los cuales los hombres prohibieron a las mujeres su participación en las tareas de mayor prestigio en la sociedad” precisamente porque no había nada en ellas que les impidiera hacerlo, más que la necesidad de mantenerlas en una relación de subordinación. Es decir, que las sociedades asignan, y en el mismo sentido prohíben, funciones diferentes a mujeres y hombres fundamentalmente en el ámbito de la producción y de la reproducción.

Por lo tanto, la idea de la división sexual del trabajo muestra como las actividades se distribuyen de forma imparcial, en donde mujeres y hombres no están en igualdad de condiciones ni en la esfera doméstica ni en la productiva, lo cual resulta poco coherente ya que tanto, hombres como mujeres tienen las mismas capacidades y habilidades para desempeñarse en cualquier área.

4.2.4. Teoría del rol social y teoría de la congruencia del rol.

La teoría del rol social postula que la creencia estereotípica de que mujeres y hombres cumplen distintos roles en la sociedad se debe principalmente a la división tradicional del trabajo entre hombres (proveedores de recursos) y mujeres (labores domésticas), según esta teoría los roles de género, surgen de los roles sociales típicos asociados a mujeres y hombres debido a que al observar que ambos realizan tareas distintas se infiere la existencia de disposiciones internas con respecto a la preferencia por esas tareas (Eagly y Karau, 2002).

Por su parte, la teoría de la congruencia del rol señala que las características que se asocian habitualmente al rol de líder (como poder, autoridad, logro) también se asocian más frecuentemente al rol de género masculino que al femenino. De este modo, se favorece la percepción de congruencia entre el rol de género masculino y el rol de líder, y la percepción de incongruencia entre el rol de género femenino y el rol de líder (Eagly y Karau, 2002). Por este motivo, frecuentemente se percibe incongruencia cuando una mujer desempeña un cargo de poder, especialmente cuando éste es considerado propio del género masculino.

Por lo tanto, la teoría del rol social y su posterior extensión en la teoría de congruencia de rol, explican de manera completa las causas y las consecuencias de la discriminación de la mujer en el mundo laboral, considerando que existe una mayor participación masculina y bajos niveles la participación femenina. Además, Godoy y Mladinic (2009) señalan que el hecho que las responsabilidades familiares sigan recayendo

predominantemente en las mujeres ha sido señalado por aquellas que se desempeñan en este tipo de cargos como uno de los obstáculos más importantes para acceder a un puesto de trabajo, lo que explica de forma evidente la baja participación de mujeres en espacios laborales y puestos de responsabilidad y liderazgo.

Es por ello que, en la actualidad el trabajo que realizan los hombres, está asociados al poder y a los puestos de alto estatus, mientras que a las mujeres se les asocia el trabajo doméstico u otros puestos característicos de bajo estatus. Otra de las causas que contribuyen a reforzar los roles de género es la distribución de hombres y mujeres en ocupaciones masculinas y femeninas (García, 2015).

Es así que, estas teorías intentan explicar como la asignación histórica de roles por parte de la sociedad, repercuten de manera negativa hasta la actualidad en el desempeño de las mujeres en actividades que se asocian de carácter general a los hombres y que por lo tanto, no permiten a las mujeres un adecuado desarrollo profesional y personal.

4.2.5. Trabajo remunerado.

Por trabajo remunerado se entiende:

“Modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, establecida, pública y voluntariamente, entre dos partes: la persona trabajadora contratada -que vende su esfuerzo, tiempo, conocimiento, destrezas, habilidades, rendimientos y múltiple subordinación a imperativos funcionales de naturaleza técnica, jurídica, ecológica, contable, evaluativa, productiva, burocrática y organizacional- y la

contratante -que compra todo esto, a cambio de un salario y, eventualmente, además, de otras compensaciones en forma de bienes o servicios" (Blanch, 2001).

Por otro lado, en nuestro país, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018) define al trabajo remunerado como todo el trabajo que realiza la población económicamente activa ocupada, y que se encuentra incorporado en el valor de la producción de bienes y servicios incluida en la frontera del Sistema de Cuentas Nacionales, cuya contraparte es una remuneración a los asalariados o un ingreso en dinero o en especie o mediante un beneficio.

En este sentido cabe mencionar las estadísticas respecto al tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo remunerado, ya que a nivel nacional el tiempo de trabajo remunerado promedio de las mujeres es de 46:15 horas a la semana, mientras que los hombres destinan en promedio 51:36 horas a la semana al mismo, como se detalla en el gráfico N° 1.

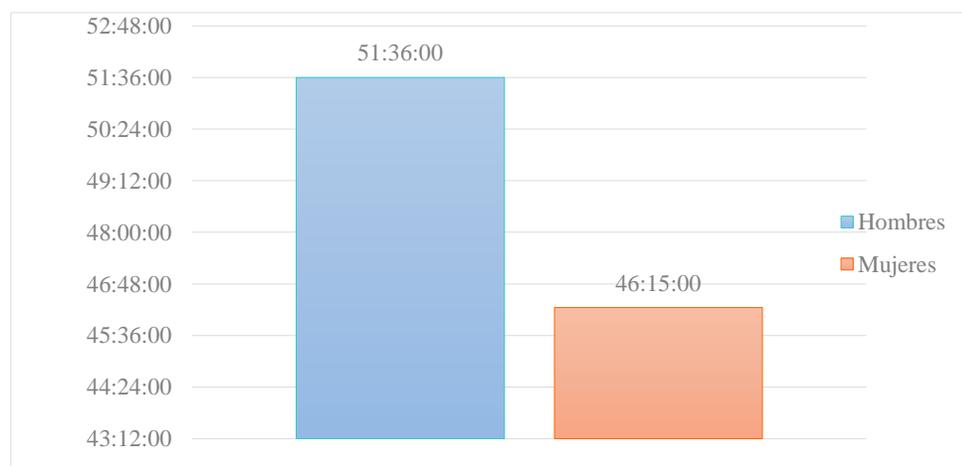


Gráfico 1 Tiempo promedio semanal de trabajo remunerado
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)
Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Como se puede observar en el grafico n° 1, existe una diferencia de 5:21 de tiempo promedio semanal de trabajo remunerado, por lo que se deduce que ese tiempo es utilizado por las mujeres para realizar otras actividades, consideradas como no remuneradas o domésticas.

4.2.6. Trabajo no remunerado.

El trabajo no remunerado engloba el trabajo doméstico y de cuidados de los miembros del hogar, realizado para uso propio, como para otros hogares, así como las actividades comunitarias y trabajo voluntario. El trabajo no remunerado está fuera de la producción económica, pero se encuentra dentro de la frontera de la producción general que abarca la producción del Sistemas de Cuentas Nacionales (Consejo Nacional para la Igualdad de Genero, 2012).

A pesar de que las labores de cuidado del hogar son indispensables para el funcionamiento del núcleo familiar y de la sociedad en su conjunto, el trabajo doméstico se encuentra fuertemente desvalorado y las habilidades que requieren para realizarlo son frecuentemente consideradas como innatas de la mujer. El trabajo doméstico se asocia generalmente al trabajo no remunerado que tradicionalmente lo realizan las mujeres como amas de casa, lo cual explica la desvalorización en términos culturales y económicos de esta actividad (Valenzuela y Mora, 2009).

Es así que, un estudio realizado en México revela la diferencia existente entre el tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo doméstico, en el cual señala que los hombres dedican 9 horas con 37 minutos en promedio a la semana, mientras que el promedio

semanal para las mujeres es de 42 horas con 36 minutos, es decir existe una desventaja considerable para las mujeres lo cual las ubica en una situación de desventaja y con ello disminuye sus posibilidades de desarrollarse profesionalmente (Pedrero, 2005).

En este sentido, se puede decir que las mujeres se encuentran una vez más en desventaja frente a los hombres ya que el trabajo doméstico requiere de tiempo y esfuerzo que no es valorado, mucho menos remunerado y que se sigue considerando propio de las mujeres.

4.2.7. Trabajo decente.

Ghai (2003) define al trabajo decente como un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana sin distinción entre hombres y mujeres con igualdad de oportunidades.

En este sentido, el objetivo principal de la Organización Internacional del Trabajo, es promover el trabajo decente, al cual lo define como:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. (OIT,2018)

Esto significa, en primer lugar, que, el concepto de trabajo decente comprende también un trabajo libre de cualquier discriminación. En segundo lugar, la promoción de la equidad

es un elemento que debe estar siempre presente en forma transversal, en las cuatro áreas estratégicas fundamentales que definen la Agenda de Trabajo Decente: la promoción de los derechos del trabajo, la creación de más y mejores empleos, la ampliación de la protección social y el fortalecimiento de la organización y representación de los actores en el mundo del trabajo y el diálogo social (Abramo, 2006).

En relación a lo descrito anteriormente se puede determinar que el trabajo realizado por la mujer aún no puede ser considerado completamente como un trabajo decente, ya que existen condiciones de discriminación que han afectado sus capacidades, desenvolvimiento, participación y acceso a distintas áreas de trabajo, que limitan así su desarrollo personal y profesional.

4.2.8. Techo de cristal.

El “techo de cristal” son los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones. Se trata de un “techo” que limita sus carreras profesionales, el cual es difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Además, es invisible porque no existen leyes, dispositivos sociales establecidos o normas oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres (Oficina Internacional de Trabajo, 2004).

El término “techo de cristal”, o “Glass Ceiling Barriers” apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos, el cual describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente

calificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos de las organizaciones, sin considerar sus logros y méritos (Salmerón, 2014).

Los estudios pioneros sobre “el techo de cristal” afirman que, a nivel individual, las mujeres no poseían las cualidades necesarias para acceder a ciertas posiciones: falta de ambición y confianza en sí mismas con relación a sus pares masculinos y escasa experiencia en roles de liderazgo, es por ello que las mujeres continúan manteniendo las responsabilidades del hogar y los hombres asumen los cargos laborales más importantes (Powell, Butterfield, & Parent, 2002).

Esta teoría pretende explicar por qué las mujeres suelen concentrarse en sectores de actividad y ocupaciones, vinculadas a tareas de limpieza y cuidados, atenciones personales, empleos donde se dan las peores condiciones laborales y los más bajos salarios (Torns y Cáceres, 2012).

Según el informe de la Organización Internacional de Trabajo (2004) denominado ‘Romper el techo de cristal’, las estadísticas muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos directivos, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora por las dificultades y obstáculos que deben afrontar y que no siempre pueden superar. En las profesiones normalmente reservadas a los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas.

Por otra parte, algunos autores sostienen que aún en países donde el proceso de inclusión laboral femenina se considera exitoso, las brechas marcadas por el género son evidentes. Por ejemplo en Colombia la proporción de mujeres en los más altos cargos

directivos es mínimo, en 76 empresas tan sólo 8 mujeres ocupan el más alto cargo ejecutivo/directivo de las mismas, lo cual representa un 11%, frente a 68 hombres restantes que representan el 89% (Marrugo-Salas 2016).

Es así que, los resultados mencionados evidencian la baja participación de las mujeres en puestos directivos, debido al fenómeno del techo de cristal que impide a la mujer acceder a estos cargos jerárquicos superiores, así como a barreras y obstáculos que aún existen en las diferentes instituciones.

4.3. ESTADÍSTICAS LABORALES EN ECUADOR

A continuación, se presentan estadísticas laborales en el Ecuador, a partir de la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018), a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), en el cual se va a realizar un análisis comparativo de la situación laboral de hombres y mujeres, desde el año 2007 al año 2018.

4.3.1. Tasa de empleo global.

Según el (INEC 2018), la tasa de empleo global es un concepto que se usa para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo en la cual se compara la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, de la siguiente manera:

$$\text{Tasa de empleo global} = \frac{\text{Población económicamente activa}}{\text{Población en edad de trabajar}}$$

En el gráfico n° 2 se puede observar la tendencia a través de los años con una desventaja para la mujer, puesto que los hombres han mantenido desde el año 2007, una tasa de

empleo global superior a la de las mujeres, presentándose la diferencia más significativa en el año 2008 con un 4%, la diferencia menos significativa en el año 2012 en donde existió una diferencia del 1,1%, para finalmente en el año 2018 presentarse una diferencia del 1,4%.

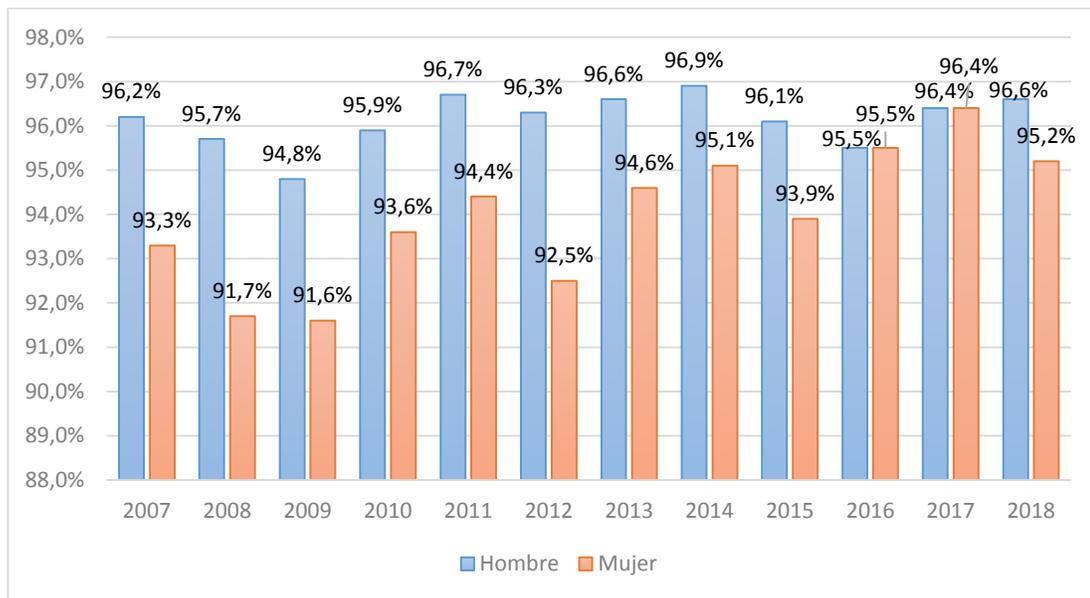


Gráfico 2 Tasa de empleo global
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)
Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Con el gráfico expuesto se puede evidenciar la evolución en el tiempo de la incorporación de hombres y mujeres que participan de manera activa en el mercado laboral, con una tendencia de participación mayoritaria para los hombres debido a las inequidades existentes en nuestro país.

4.3.2. Tasa de empleo adecuado/pleno.

El empleo adecuado es una condición en la cual las personas satisfacen condiciones laborales mínimas, desde un punto de vista normativo, y los conforman aquellas personas

con empleo que, durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales (INEC 2018).

El gráfico N° 3, refleja resultados similares, una tasa de empleo adecuado/pleno que favorece a los hombres y en la cual las mujeres tienen porcentajes más bajos de participación, como es el caso del año 2008, en el cual existe una marcada diferencia de 18,8 puntos porcentuales menos que los hombres. Por su parte el año 2012, registra el porcentaje diferencial más bajo con un 12,7% de participación de mujeres menos que los hombres, manteniéndose un promedio o tendencia del año 2007 al 2018 de 15,75%.

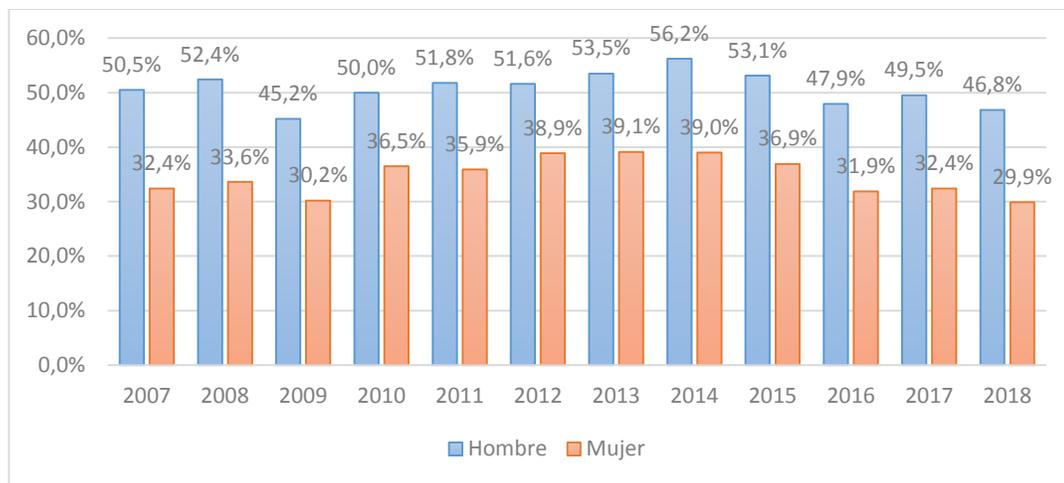


Gráfico 3 Tasa de empleo adecuado/pleno
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)
Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Estas estadísticas ponen en evidencias, que, si bien es difícil para las mujeres ingresar al mercado de trabajo, éste no se da en las mejores condiciones ya que muchas mujeres no cuentan con un empleo adecuado/pleno. Si bien las mujeres se han incorporado poco a

poco al mercado de trabajo, sus condiciones labores no son las más adecuadas respecto a las oportunidades laborales que reciben los hombres, ya que se observa una diferencia entre el porcentaje de trabajo adecuado/pleno que no es favorable para las mujeres.

4.3.3. Tasa de subempleo.

Hace referencia a las personas con empleo, que, durante la semana de referencia, trabajaron menos de la jornada legal y/o en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales inferiores al salario mínimo y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Existen dos tipos de subempleo: subempleo por insuficiencia de ingresos y el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo (INEC 2018).

En el gráfico n° 4 se puede observar que existe una similitud entre la tasa de subempleo para hombres y mujeres, a través de los años, la cual presenta diferencias mínimas, entre las cuales cabe mencionar el año 2007, en el cual las mujeres presentan una diferencia de 0,6% adicional en la tasa de subempleo respecto a la de los hombres, de igual manera se destaca el año 2013, en el cual existe la misma tasa de subempleo para ambos géneros, y el año 2018 en el cual la tasa de subempleo de hombres supera por 1,8% a la tasa de subempleo de las mujeres.

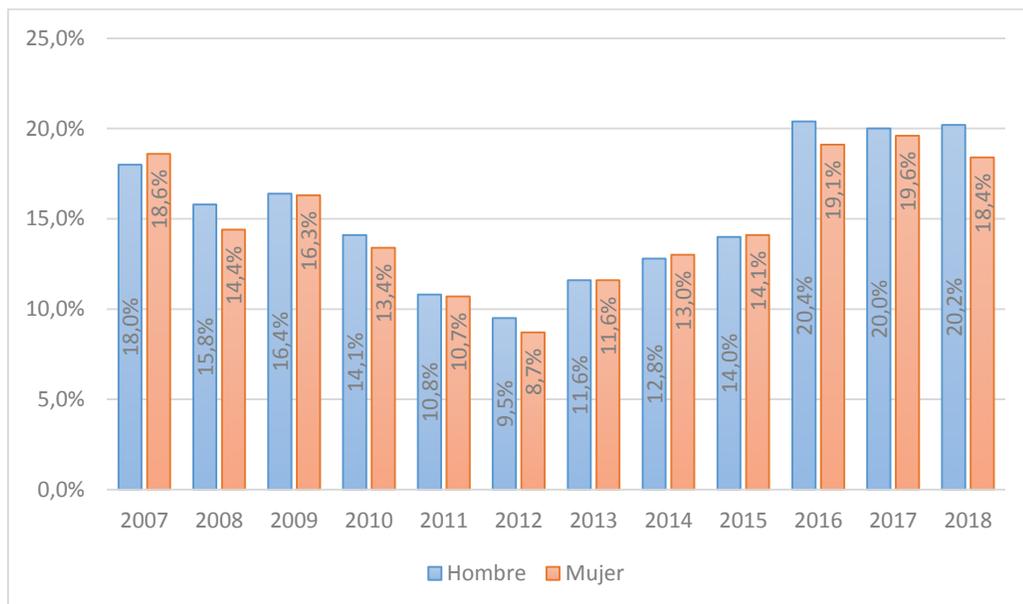


Gráfico 4 Tasa de subempleo

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Aunque la diferencia en este indicador es mínima, los hombres cuentan con más oportunidades laborales y probablemente con mejores salarios que las mujeres, lo cual da cuenta una vez más de las inequidades como resultado de la existencia de estereotipos presentes en nuestra sociedad.

4.3.4. Tasa de desempleo.

Se entiende por tasa de desempleo el porcentaje de personas de 15 años y más que, en el período de referencia, presentan simultáneamente las siguientes características: i) no tuvieron empleo, ii) estaban disponibles para trabajar y iii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores (INEC 2018). El gráfico que a continuación se presenta señala los

porcentajes en función del género de la tasa de desempleo del país, en los últimos doce años.

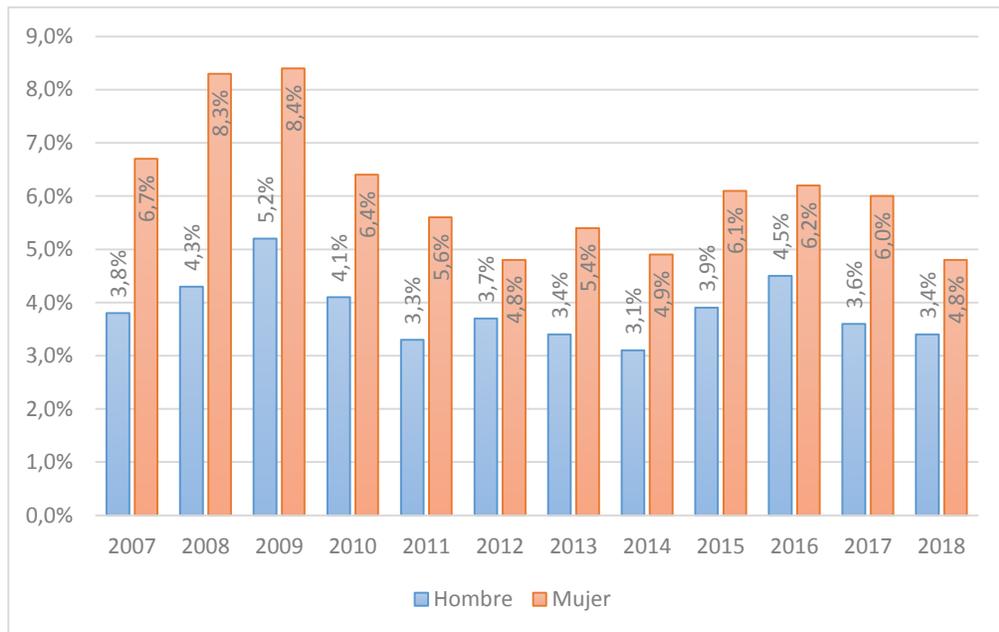


Gráfico 5 Tasa de desempleo

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Considerando que la tasa de empleo presenta mayores porcentajes para los hombres, en la contraparte se encuentra el gráfico n° 5, el cual revela la tasa de desempleo que viene que tener relación directa con la misma, así las mujeres presentan mayores tasas de desempleo respecto a los hombres, existiendo la brecha más significativa en el año 2008 con un 4% más desempleo que los hombres, mientras que la brecha menos significativa se presentó en el año 2012, en donde existió una diferencia de 1,1% más de desempleo para mujeres que para hombres.

4.3.5. Ingresos laborales.

El ingreso laboral se entenderá como cualquier retribución a las actividades productivas en forma monetaria, en especie o en servicios. Para los trabajadores independientes, se considera los ingresos monetarios netos, es decir, descontado los gastos para el funcionamiento del negocio. Para los trabajadores asalariados el ingreso monetario incluye las remuneraciones, más los impuestos directos y los aportes a la seguridad social. (Zambonino et all, 2015)

En el gráfico N° 6, se puede observar de igual manera que se mantiene la diferencia entre los ingresos de mujeres y hombres, siendo éstos los favorecidos al obtener un ingreso promedio mayor al de la mujer, durante años 2007 a 2018. Se destaca la brecha más significativa en el año 2007, en donde los ingresos del hombre superan en \$99,3 a los ingresos de las mujeres. Mientras que el año en el que la brecha salarial fue menor es en 2009, en el cual los ingresos del hombre superan en \$68,7 a los ingresos de las mujeres.

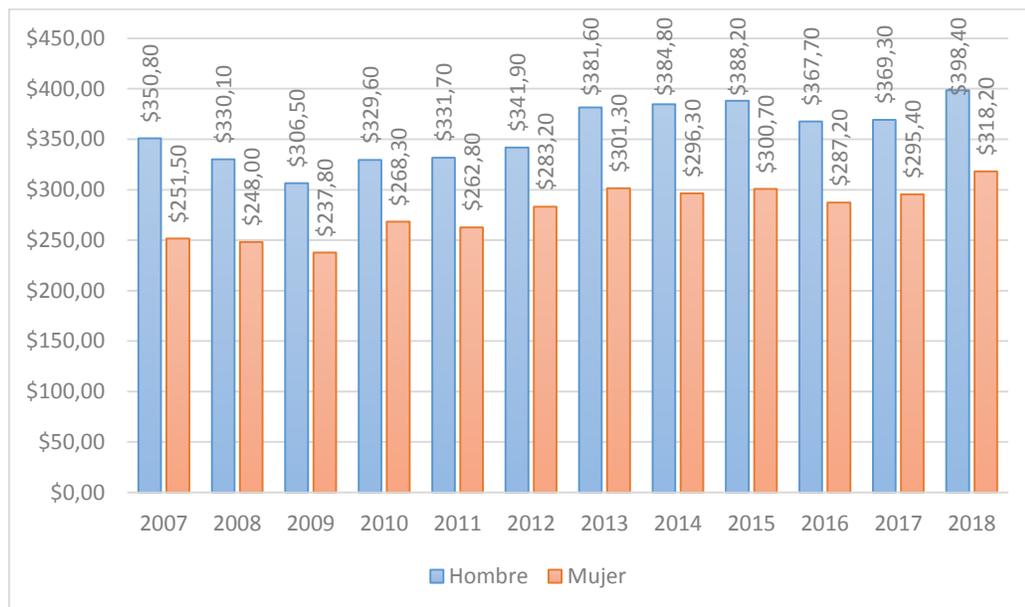


Gráfico 6: Ingresos laborales por género
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)
Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Estas condiciones ponen de manifiesto que, la distancia de las mujeres en el ejercicio de sus derechos laborales afecta no solamente el acceso al trabajo, sino que además existe una diferencia en lo que respecta a la remuneración, la cual se mantiene en desventaja para las mujeres desde el año 2007 hasta la actualidad.

Por lo tanto, se asume que las persistentes brechas de género en el mercado laboral son evidencia de un comportamiento ineficientes en el mismo, pues reflejan que un empleado no es valorado por su productividad y capacidades, sino por su condición de hombre o mujer.

4.4. REPRESENTACIÓN DESCRIPTIVA Y SUSTANTIVA

En el presente apartado, se analizará la participación laboral de las mujeres, desde dos perspectivas, la perspectiva descriptiva, esto es, el número de mujeres que ocupan cargos directivos en el mercado laboral y una perspectiva sustantiva, es decir, si se encuentran en puestos representativos, considerando más allá del número de mujeres, en qué puestos de trabajo se ubican, cuales son las barreras a las que se enfrentan, sus posibilidades y oportunidades para acceder a cargos de dirección y toma de decisiones (Martinez y Garrido, 2013).

La primera es una característica descriptiva que ayuda a responder el nivel de participación de las mujeres en espacios de decisión, en función de datos numéricos, mientras que el segundo es una mirada detallada de las posibles condiciones de discriminación que van más allá de los procesos de inclusión y reflexiona sobre las condiciones de dichas mujeres en el mercado laboral.

4.4.1. Barreras de mujeres directivas.

Las estadísticas a nivel mundial indican que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para ellas, quienes encuentran obstáculos creados, en parte por prejuicios de comportamiento en el lugar del trabajo. En los puestos de dirección, ellas solo ocupan entre el 2% al 3% en los máximos niveles de decisión en la mayoría de los países occidentales (Chirinos, 2015).

El perfil directivo imperante está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica. El triple papel de las mujeres: esposa, madre y directiva; representa un problema crucial para asumir puestos que demandan disponibilidad casi total. Por otro lado, la falta de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la falta de apoyos organizacionales, limitan a las mujeres al momento de asumir puestos de poder. (Camarena & Saavedra, 2018)

Esto pone en evidencia que efectivamente las mujeres deben luchar contra barreras persistentes en la sociedad actual para alcanzar un puesto directivo, que como queda demostrado tienen una participación baja, ya que se conoce que los hombres son quienes ejercen en la actualidad y han ejercido la mayoría de puestos de decisión, responsabilidad y poder, lo cual quiere decir que existen desventajas para las mujeres al no poder concentrar toda su energía y su tiempo al trabajo debido a sus responsabilidades familiares. La distinción de la trayectoria laboral y las oportunidades de ascenso en razón del género demuestran que existen desventajas para las mujeres, una de las razones puede ser el rol familiar que desempeñan el cual les implica invertir mayor tiempo en responsabilidades familiares.

4.4.2. Barreras externas.

Las barreras externas están constituidas por factores externos, tales como; la cultura de la organización y los procesos de reclutamiento, selección y promoción que terminan penalizando a las mujeres con hijos y a las que solicitan licencias por maternidad. Son externos igualmente los factores situacionales que aluden a las responsabilidades

familiares de las mujeres que pueden limitar su compromiso con la organización y dificultan el establecimiento de redes corporativas que les permiten establecer relaciones con personas en el poder (Dinolfo, Silva y Carter, 2012).

Es por ello que Hawley, Torres y Rasheed (1989) determinan que “las barreras externas representan limitantes directas o indirectas en razón del sexo, más comúnmente llamadas “discriminación”. Estos son, por ejemplo: la falta de mentoras y apoyo a las mujeres, obstaculización del ascenso por parte de otros miembros, el hostigamiento, las diferencias salariales de género y la ausencia de modelos femeninos de liderazgo, entre otros.

A su vez las barreras externas deben ser entendidas desde los componentes sociodemográficos y contextuales que establecen las diferencias genéricas de los estilos de liderazgo ejercidos por el estereotipo masculino/femenino. Este tipo de barreras hacen parte de un imaginario colectivo de liderazgo, que desde una dimensión simbólica acaba definiendo la efectividad de hombres o mujeres en la administración corporativa y educativa (Oplatka, 2006).

4.4.3. Barreras internas.

Los factores internos son aquellas características de las mujeres como falta de autoestima e inseguridad, que Terjensen y Singh (2008) clasifican como individuales, y también incluyen: falta de ambición, de confianza y de liderazgo para influenciar a otros.

Por su parte Oplatka (2006) sostiene que “las barreras internas o culturales, se encuentran arraigadas a la esfera cultural y ceden poca tolerancia al cambio. Se perciben

como nociones de carácter idiosincrásico (casi mítico), que antes de tener un contenido argumentativo tienen un arraigado significado tradicionalista”. Por ejemplo: desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, baja autoestima femenina, miedo al fracaso y falta de competitividad

En este sentido se afirma que las barreras de tipo cultural, son decisivas en tanto juegan un rol primordial en la interiorización de una serie de papeles y preferencias culturales, es por ello que Tomas y Guillamon (2009) las identifican como: comportamientos socialmente deseables en la mujer, afines con el sentido del deber, la voluntad de servicio y la falta de competitividad o ambición para con el poder.

Por lo tanto, sean individuales, internas, externas o culturales, las barreras al ascenso y participación equitativa de las mujeres en cargos directivos siguen presentes. En la última década, en diferentes países se registra poco cambio en relación a la proporción de mujeres que acceden a niveles de decisión dentro de las instituciones, incluso en algunos casos, los porcentajes han descendido (Catalyst, 2004).

4.4.4. Acceso de mujeres a cargos de dirección.

En un contexto de globalización de los procesos económicos, comerciales, ambientales, políticos, sociales y culturales, las dos últimas décadas se han caracterizado por la irrupción de las mujeres en el mundo público y en particular en actividades productivas. La incorporación masiva de las mujeres al ámbito público fue destacada por Kanter (1997) como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX, ya que las mujeres han ido incorporándose en distintas organizaciones masivamente. Sin

embargo, estas realidades no siempre son sinónimo de igualdad y paridad, ya que las mujeres son minoría en los cargos más altos de decisión dentro de las instituciones.

En términos globales, las mujeres de todo el mundo se han ido introduciendo de forma constante en profesiones, ocupaciones e incluso en empleos, que anteriormente estaban reservados a los hombres. Pese al creciente número de nombramientos de mujeres para cargos de dirección destacados, así como presidentes de empresas en el mundo, la actual escasez de mujeres en la cúspide confirma que el “techo de cristal” sigue intacto. (Organización Internacional de Trabajo, 2015)

Por otra parte, esto no sólo implica una restricción en la posibilidad de ocupar puestos de poder, sino además verse obligadas a permanecer concentradas en puestos muchas veces menor remunerados, menos reconocidos y valorados. A todo esto, hay que añadir la carga que supone el trabajo no remunerado, al cual las mujeres han dedicado y dedican su tiempo. Estas actividades continúan estando poco reconocidas, valoradas y contabilizadas en las estadísticas laborales oficiales, centradas fundamentalmente en las actividades realizadas al amparo del mercado regulado del trabajo quedando, pues, estos trabajos en la invisibilidad (Duran, Serra y Torada, 2001).

A manera de conclusión y considerando los aportes teóricos revisados en este capítulo, se puede decir que a través de la historia, son las mujeres quienes llevan la peor parte, ya que en nuestra sociedad se ha establecido un sistema patriarcal que evidentemente resulta beneficioso para los hombres, ya que tanto dentro de los hogares como en las instituciones educativas se sigue reproduciendo los roles típicos de hombres y mujeres. Esta condición

deja en evidencia de que a pesar de la existencia de leyes y normativas para la igualdad de género y eliminación de estereotipos, en la práctica queda mucho por hacer.

4.5. PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA: ASPECTOS LEGALES

Con el propósito de conocer las normas jurídicas que fundamentan los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, en el presente apartado se abordará los principales artículos que sustentan los derechos laborales femeninos, enfocándose especialmente en los escenarios sociales, en la esfera pública y privada, la influencia del conflicto trabajo-familia. Se reconoce para ello las principales fuentes legales, como son la Constitución, algunas leyes y códigos orgánicos, así como tratados internacionales de las que se analiza los artículos relacionados con este tema.

4.5.1. Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11, determina que

“(…) Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política (…)” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Por otro lado, en su artículo 331 se enuncia que: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de

discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

Así mismo el artículo 61, numeral 7 menciona que los ecuatorianos y ecuatorianas tienen derecho a: “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades(...)” es decir que tanto hombres como mujeres están en la capacidad de desenvolverse de manera eficiente en el ámbito profesional y laboral.

Respecto al tema laboral y sobre todo al desempeño de cargos directivos, el art. 65, menciona que: “El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos (...)”, tema que en la mayoría de las instituciones no se está cumpliendo, puesto que aún existe una evidente mayoría de hombres desempeñando estos cargos.

4.5.2. Ley Orgánica de Servicio Público.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), se sustenta en los principios de calidad, calidez, competitividad, equidad, igualdad, responsabilidad, que promuevan la interculturalidad, la igualdad y no discriminación. Garantiza la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación, en los procesos de selección e incorporación al servicio público.

El principio de igualdad, “exige considerar, valorar y favorecer en forma equivalente las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos” (García, 2008: 33).

La igualdad como concepto debe ser entendida desde dos dimensiones fundamentales: la igualdad formal o de jure y la igualdad sustantiva o real. La igualdad formal es la que se encuentra contemplada en las leyes e instrumentos normativos que exponen la igualdad de derechos y oportunidades como el ideal que debe ser cumplido; mientras que, la igualdad sustantiva, es el resultado de la aplicación directa de políticas, planes y programas, que contribuyan al alcance real de oportunidades para todas las personas (Quintana, 2014).

Esta ley, es su art. Art. 82. hace referencia a la carrera del servicio público, la cual consiste en “el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.”

La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, sin discriminación y mediante procesos de evaluación e incentivos económicos.

Por su parte el Art. 85.- Servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción. menciona que: Las autoridades nominadoras podrán designar, previo el

cumplimiento de los requisitos previstos para el ingreso al servicio público, y remover libremente a las y los servidores que ocupen los puestos señalados en el literal a) y el literal h) del Artículo 83 de esta Ley. La remoción así efectuada no constituye destitución ni sanción disciplinaria de ninguna naturaleza.

Para efectos de la presente investigación se considera los cargos directivos aquellos de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora como se menciona en el artículo antes descrito.

4.5.3. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.

Este cuerpo legal aprobado en el año 2016 tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia de género contra las mujeres, producida en el ámbito público y privado, durante su ciclo de vida y en toda su diversidad, en especial, cuando se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. (Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, 2016)

Para tal efecto, se establecen políticas integrales, mecanismos para el monitoreo, seguimiento y evaluación; y, medidas para la prevención, atención, protección y reparación integral de las víctimas, así como también, la reeducación de la persona agresora, con el fin de garantizar a los sujetos de protección de esta ley, una vida libre de violencia, que asegure el ejercicio pleno de sus derechos.

Entre los enunciados que se relacionan con el tema de estudio, el Art. 9.- sobre los derechos de las mujeres, menciona que: “Las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes:

14) A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.

16) A tener igualdad de oportunidades en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones;

Por otra parte, el Art. 28. señala que “El ente rector de Trabajo. Sin perjuicio de las facultades establecidas en la perspectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones:

d) Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres.

En este sentido, es partir del año 2016 que el estado ecuatoriano refuerza la normativa respecto a las situaciones de violencia y desventaja que presentan las mujeres a nivel nacional, de manera especial enfocada al ámbito laboral, con la cual se pretende lograr primeramente una mayor inclusión de las mujeres y que la misma se dé en condiciones de

igualdad tanto a nivel de oportunidades, ascensos, promociones, capacitaciones, salarios, entre otros.

4.5.4. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Este Código en su artículo 1, establece la organización político-administrativa del Estado ecuatoriano en el territorio: el régimen de los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados y los regímenes especiales, con el fin de garantizar su autonomía política, administrativa y financiera. (Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. COOTAD, 2010)

Así mismo en su artículo 28, señala que cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política.

Además, en su artículo 53, define específicamente a los gobiernos autónomos descentralizados municipales como personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera, los cuales estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden, cuya sede será la cabecera cantonal prevista en la ley de creación del cantón.

Finalmente se destaca el artículo 60, literal i, en el cual se menciona que entre sus atribuciones el alcalde o alcaldesa podrá nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado municipal.

En este sentido, se puede observar que este cuerpo legal proporciona las pautas a los gobiernos autónomos descentralizados municipales para la promoción y desarrollo de los territorios y sus habitantes. Sin embargo, existe un vacío al desconocer los principios de paridad que rige la designación de puestos directivos en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

4.5.5. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En el ámbito internacional la CEDAW, por sus siglas en inglés, es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es un instrumento, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres. Esta convención fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en octubre de 1979, mientras que Ecuador ha suscrito sus acuerdos y es parte de la misma desde julio de 1980.

La cual en su art. 1 menciona:

“La expresión -discriminación contra la mujer- denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil,

sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

En este mismo contexto cabe mencionar el art. 3, el cual expresa que “Los Estados partes tomarán en todas las esferas, las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.” todo ello encaminado al desarrollo y potenciación de las capacidades de las mujeres en iguales condiciones que los hombres (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, 2010)

La suscripción de nuestro país a esta convención representa una garantía por parte del gobierno para buscar la igualdad de oportunidades y el efectivo goce de los derechos de las mujeres en todas las esferas humanas, con lo cual se intentará reducir las brechas de desigualdad de género existentes.

Con lo desarrollado en el marco teórico se deja en evidencia que la problemática de la mujer dentro de los espacios políticos y laborales sigue siendo un tema de interés y análisis en razón de los problemas sociales que genera por condiciones de discriminación e inequidad. Si bien en Ecuador la normativa legal promueve procesos de inclusión laboral e igualdad en todos los sectores, existen condiciones sociales que ocasionan que este problema persista, una muestra de ello con las estadísticas laborales donde la mujer enfrenta problemas evidentes. A continuación, se expone el análisis empírico de esta

problemática a partir de los GAD's cantonales de la provincia de Loja, el propósito es aportar datos objetivos sobre este problema en un nivel institucional y político poco analizado hasta la fecha.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Para llevar a cabo la presente investigación se utilizaron los siguientes materiales y métodos:

5.1. Materiales

- **Suministros de oficina**
 - ✓ Papel Bond
 - ✓ Esferos
 - ✓ Flash
 - ✓ Resma de papel
- **Internet**
- **Material bibliográfico**
 - ✓ Libros
 - ✓ Documentos en internet
- **Equipos**
 - ✓ Laptop
 - ✓ Calculadora
 - ✓ Copiadora
 - ✓ Impresora
- **Recursos humanos**
 - ✓ Investigadora
 - ✓ Tutor de tesis

5.2. Métodos

Los métodos utilizados para el cumplimiento de este trabajo son los siguientes:

Método Analítico

Este método permitió analizar e interpretar los resultados obtenidos en las entrevistas y en la base de datos inédita que se obtuvo en el trabajo de campo realizado por la investigadora, a partir de la búsqueda y organización de la información de las personas que ejercieron cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja en el periodo 2018.

Método Deductivo

Este método permitió hacer un análisis profundo, respecto a la realidad de las personas que ocupan cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, para poder concluir sobre los factores políticos y sociales que favorecen o no la inclusión de las mujeres en estos cargos.

Método Inductivo

Este método ayudó a obtener conclusiones generales a partir de la información obtenida en las entrevistas con personas claves sobre la realidad y situación actual de las mujeres que han ejercido cargos directivos en Gobiernos Autónomos Descentralizados de Loja, con el fin de conocer con más detalle su desenvolvimiento y sus dificultades.

5.3. Metodología

La metodología aplicada en este trabajo es principalmente deductiva basada en una lógica cuantitativa. Se aplica como herramienta principal la elaboración de una base de datos a partir de las personas que ocupan cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, en el periodo 2018. La base de datos observa variables de tipo social y político.

5.4. Técnicas

Para el presente trabajo de investigación se requirió la aplicación de diversas técnicas que ayudaron a la elaboración de la misma, tales como:

5.4.1. Base de datos

Se construyó una base de datos inédita que permitió identificar a las personas que ocupan cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, en el periodo 2018. Esta base se complementó con información proporcionada por los portales institucionales de los diferentes Municipios, así como información adicional de páginas como el SENECYT y Registro Civil, en la cual se recolectó la mayor cantidad de información y se la organizó identificando variables sociales y políticas.

Cabe recalcar que las variables sociales (género, edad, nivel de educación, área del conocimiento) definen las características personales de la población de estudio mientras que las variables políticas (cantón, puesto institucional, experiencia previa, autoridad

nominadora) dependen de condiciones externas, como por ejemplo el sistema electoral, características de la administración pública, entre otras.

La base de datos se construyó con información referente a la situación de las personas que ocupan cargos directivos, entendiendo como cargos directivos aquellos que son de libre nombramiento y remoción. designados, por una autoridad nominadora en puestos principalmente de: directores, gerentes, subdirectores y subgerentes; jefes y coordinadores generales e institucionales de los municipios, de acuerdo a lo establecido en los artículos 83 y 85 de la Ley Orgánica del Servicio Público. (Anexo1)

Para efectos de la presente investigación se entiende a la participación como el involucramiento e inclusión de las mujeres en espacios clave para la toma de decisiones y puestos de liderazgo, en donde se dirime conflictos de poder dentro de las instituciones del estado, específicamente en los GAD's municipales, no se trata de cargos de elección popular si no de cargos de libre nombramiento y remoción por parte de una autoridad nominadora. (Massolo, 2007)

Además, cabe mencionar que el grado, entendido como un valor o medida numérica ayuda a medir la participación de las mujeres a través de la obtención de diferentes indicadores que resultan de comparar los porcentajes de participación de hombres y mujeres en cargos directivos de los diferentes municipios para luego ser analizados a través de una herramienta de medición denominada Escala de Likert, en la cual se plantea una escala con valores numéricos, misma que permite conocer el grado de participación

de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Loja, como se detalla a continuación:

Tabla 1 Escala de Likert para medir el Grado de participación

Grado de participación	Porcentajes de participación
Optimo	81% a 100%
Muy bueno	61% - 80%
Bueno	41% - 60%
Bajo	21% - 40%
Mínimo	0% - 20%

Fuente: Adaptado de (Lima-Serrano, 2012)

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Los resultados obtenidos se procesaron a través de estadística descriptiva en función de los objetivos de la tesis para contar con datos que demuestren la realidad del fenómeno de estudio y poder obtener así el grado de participación de mujeres en cargos directivos en los GAD`s Municipales de la provincia de Loja.

5.4.2. Entrevista

Se aplicó a través de un dialogo directo con algunas mujeres y hombres que se encuentran ejerciendo cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, en base a un listado de preguntas, previamente elaboradas y aprobadas, para conocer más a detalle su realidad en el desempeño de estos cargos y la participación de la mujer en los mismos, éstas entrevistas brindaron un gran aporte cualitativo a la presente investigación.

5.5. Población y muestra

La población para la presente investigación se encuentra representada por todas las personas que ejercieron cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, periodo 2018.

6. RESULTADOS

Una vez concluida la base de datos con información sobre las personas que ejercieron cargos directivos en los gobiernos autónomos descentralizados de la provincia de Loja, periodo 2018, y dando cumplimiento a los objetivos de la investigación se presentan los siguientes resultados:

6.1. Diagnóstico sobre el grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja.

Para dar cumplimiento a este objetivo se tomó en consideración la información recopilada en la base de datos, la misma que permitió construir un diagnóstico que detalla las condiciones de las mujeres que son parte de las instituciones municipales de los dieciséis cantones de la provincia de Loja.

Para ello se determinó la participación de las mujeres desde tres perspectivas: participación de mujeres en cargos directivos, participación de mujeres en el municipio y relación de paridad en cargos directivos, mediante la construcción de indicadores para cada una de ellas.

Se logró determinar en primera instancia la población de estudio, es decir el número de personas que se desempeñan en cargos directivos en los diferentes municipios de la provincia los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 2 Población de estudio

Cantón	Total de mujeres empleadas	Total de hombres empleados	Total de personas empleadas	Hombres en Cargos Directivos	Mujeres en Cargos Directivos	Total de Cargos Directivos
Calvas	42	189	231	9	4	13
Catamayo	90	262	352	9	6	15
Celica	44	140	184	5	5	10
Chaguarpamba	27	101	128	7	2	9
Espíndola	28	104	132	6	2	8
Gonzanamá	26	117	143	10	1	11
Loja	840	2197	3037	20	8	28
Macara	42	169	211	12	4	16
Olmedo	17	54	71	7	1	8
Paltas	60	181	241	7	3	10
Pindal	33	138	171	9	1	10
Puyango	46	203	249	8	4	12
Quilanga	16	80	96	7	2	9
Saraguro	44	177	221	11	3	14
Sozoranga	17	78	95	8	1	9
Zapotillo	39	130	169	12	1	13
TOTAL	1411	4320	5731	147	48	195

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Fuente: GAD's Municipales, a través de solicitud de nóminas

- **Participación de mujeres en el municipio**

El índice de participación de mujeres en el municipio permite informar la participación de las mujeres en cargos directivos (C.D.), respecto al total de mujeres que laboran en el GAD Municipal de cada cantón, en otras palabras, permite comparar a las mujeres directivas con las mujeres no directivas, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3 Mujeres en el municipio

Cantón	Mujeres en C.D.	Total de mujeres empleadas	Participación en el municipio
Quilanga	2	16	13%
Celica	5	44	11%
Macará	4	42	10%
Calvas	4	42	10%
Puyango	4	46	9%
Chaguarpamba	2	27	7%
Espíndola	2	28	7%
Saraguro	3	44	7%
Catamayo	6	90	7%
Olmedo	1	17	6%
Sozoranga	1	17	6%
Paltas	3	60	5%
Gonzanamá	1	26	4%
Pindal	1	33	3%
Zapotillo	1	39	3%
Loja	8	840	1%

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Respecto a este indicador se puede observar que en el cantón Quilanga existe un porcentaje mayor de participación de mujeres cuando se lo compara con el total de mujeres que laboran en este municipio.

- **Participación de mujeres en cargos directivos**

El índice de participación de mujeres en cargos directivos permite medir la participación de las mujeres en cargos directivos (C.D.) en relación al total de cargos directivos de cada uno de los municipios y a nivel provincial. En este caso se destaca la participación en el cantón Celica con un 50%, mientras que Zapotillo se ubica en último lugar con un 8% de participación de mujeres en cargos directivos respecto al total de cargos directivos.

Tabla 4 Mujeres en cargos directivos

Cantón	Mujeres en C.D.	Total de C.D.	Porcentaje de participación
Celica	5	10	50%
Catamayo	6	15	40%
Puyango	4	12	33%
Calvas	4	13	31%
Paltas	3	10	30%
Loja	8	28	29%
Macará	4	16	25%
Espíndola	2	8	25%
Chaguarpamba	2	9	22%
Quilanga	2	9	22%
Saraguro	3	14	21%
Olmedo	1	8	13%
Sozoranga	1	9	11%
Pindal	1	10	10%
Gonzanamá	1	11	9%
Zapotillo	1	13	8%
TOTAL	48	195	25%

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

- **Relación de paridad en cargos directivos**

Según (Archenti, 2011) la paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y en las relaciones sociales, políticas y culturales para erradicar la exclusión de las mujeres. En este sentido se entiende a la paridad como una medida definitiva que busca que el poder político sea compartido por hombres y mujeres.

El nuestro país, con la Constitución de la Republica 2008, se reafirmó la voluntad de mantener la paridad para la elección de cargos públicos representativos (Art. 116), así como “promover la representación paritaria de hombres y mujeres en cargos de nominación o designación de la función pública en sus instancias de dirección y decisión...” (Art. 65)

Es por ello que como aporte a la presente investigación se realiza el diagnóstico de la participación de mujeres en cargos directivos desde una perspectiva o relación de paridad en cargos directivos la cual permite conocer la participación de las mujeres, respecto a la participación de los hombres dentro de estos mismos espacios y determinar de esta manera el nivel de paridad entre hombres y mujeres en cargos directivos en los GAD's municipales.

Tabla 5 Relación de paridad en cargos directivos

Cantón	Mujeres en Cargos directivos	Hombres en Cargos directivos	Nivel de Paridad
Celica	5	5	100%
Catamayo	6	9	67%
Puyango	4	8	50%
Macará	4	12	45%
Calvas	4	9	44%
Paltas	3	7	43%
Loja	8	20	40%
Espíndola	2	6	33%
Chaguarpamba	2	7	29%
Quilanga	2	7	29%
Saraguro	3	11	27%
Olmedo	1	7	14%
Sozoranga	1	8	13%
Pindal	1	9	11%
Gonzanamá	1	10	10%
Zapotillo	1	12	8%
TOTAL	48	147	33%

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

En cuanto a la paridad existente en la ocupación de cargos directivos en los GAD's municipales se destaca únicamente el cantón Celica, con un nivel de paridad del 100% con un número igual de hombre y mujeres en estos cargos, por otro lado, se puede observar que la mayoría de los cantones no supera el 50% de nivel de paridad.

- **Índice de participación provincial**

Considerando que un índice es una expresión numérica de la relación entre dos cantidades, para efectos de la presente investigación se entiende los índices planteados como la relación entre el número de mujeres y el número de hombres que conforman una población. (CEPAL,2017), en este caso los hombres y mujeres que ocupan cargos directivos dentro de los GAD's Municipales de la provincia de Loja

Una vez identificada la participación de las mujeres en cargos directivos en los GAD's municipales de la provincia en el periodo de estudio, tanto a nivel provincial, así como de manera desagregada en cada cantón, se establece un índice de participación provincial, con la finalidad de conocer más adelante el aporte que realiza cada cantón al mismo.

$$IPP = \frac{\text{Mujeres en cargos directivos}}{\text{Hombres en cargos directivos}}$$

$$IPP = 48/147$$

$$IPP = 33\%$$

Una vez que se ha determinado el índice de participación provincial de las mujeres en cargos directivos se puede identificar también cual es el aporte de cada uno de los cantones al mismo.

Tabla 6 Aporte cantonal al índice provincial

Cantón	Mujeres en C.D	Aporte
Loja	8	6%
Catamayo	6	4%
Celica	5	3%
Puyango	4	3%
Macará	4	3%
Calvas	4	3%
Paltas	3	2%
Saraguro	3	2%
Espíndola	2	1%
Chaguarpamba	2	1%
Quilanga	2	1%
Olmedo	1	1%
Sozoranga	1	1%
Pindal	1	1%
Gonzanamá	1	1%
Zapotillo	1	1%
Total	48	33%

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Así observamos que el cantón Loja con un 6% es el cantón con mayor número de mujeres en espacios claves o cargos directivos de la provincia, mientras que los cantones de Gonzanamá, Olmedo, Pindal, Sozoranga y Zapotillo son los cantones que menos aportan.

6.2. Factores sociales y políticos que influyen en la participación de las mujeres en los cargos directivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja

De acuerdo al segundo objetivo específico se realizó el análisis de las características de la población de estudio clasificadas en factores sociales y políticos que influyen en la designación o participación de las mujeres en cargos directivos en los GAD municipales

de la provincia de Loja, periodo 2018. Esto con la finalidad de conocer cuáles son las condiciones que podrían favorecer la participación de las mujeres dentro de los espacios de toma de decisión en los municipios.

6.2.1. Factores Sociales

a) Género

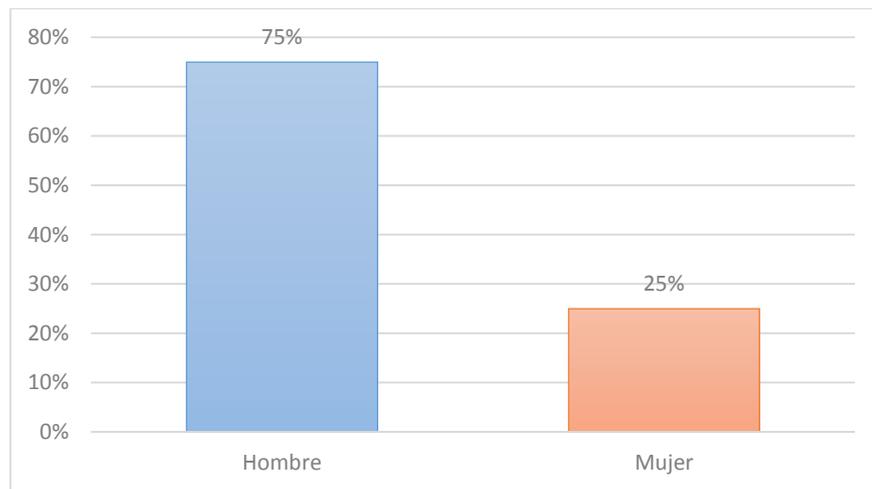


Gráfico 7 Porcentaje provincial de participación de hombres y mujeres en cargos directivos

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

En este gráfico se puede observar la diferencia que existe en la participación de hombres y mujeres en la ocupación de cargos directivos en los dieciséis municipios de la provincia de Loja.

Para algunos entrevistados esta situación se explicaría por condiciones principalmente de discriminación de género, donde se destaca que “aunque las mujeres se han logrado incorporar en espacios de toma de decisión y puestos de responsabilidad, este porcentaje es bajo, es decir no es muy notorio, ya que en nuestra cultura se sigue considerando que

los hombres tienen un mejor liderazgo, por lo que en la mayoría de las instituciones son los hombres quienes desempeñan estos cargos”¹

Por otro lado, en el gráfico n° 8, se puede observar de manera desagregada la situación de cada cantón respecto a la participación de hombres y mujeres en los cargos directivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja, en el cual se puede destacar que únicamente en el cantón *Celica*, existe una participación igualitaria.

Por su parte, *Catamayo*, es uno de los cantones que tiene mayor porcentaje de mujeres desempeñando estos cargos con un 40%, contrario al cantón *Zapotillo*, en el cual se observa el porcentaje más bajo a nivel provincial de participación de mujeres con un 8%.

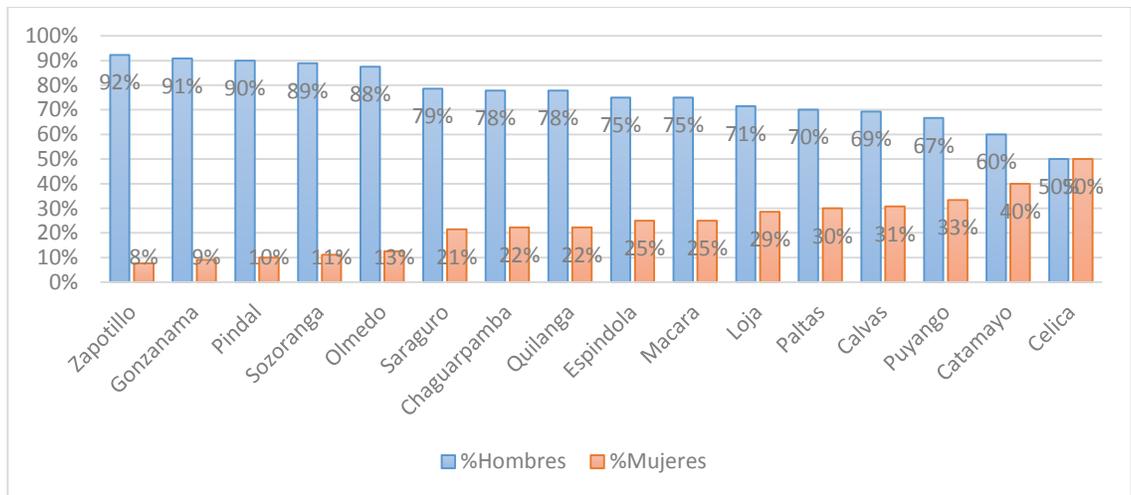


Gráfico 8 Porcentaje de hombres y mujeres que ejercen cargos directivos por cantones

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

¹ Pablo Gordillo, Director de Planificación, GAD Municipal de Puyango, entrevista realizada el 05 de abril de 2019

b) Edad

Para clasificar esta variable se agrupó las diferentes edades en rangos de diez en diez a partir de la edad de 25 años en adelante, para organizar de mejor manera esta información en la base de datos.



Gráfico 9 Porcentajes de hombres y mujeres por rangos de edad

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Respecto a la edad, los resultados que se muestran en el gráfico 9 indican que tanto hombres como mujeres que se desempeñan en cargos directivos en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de la provincia de Loja, se encuentran dentro del rango de 35 a 44 años, con porcentajes del 57% y 56% respectivamente. Por otro lado, existe también un porcentaje de hombres cuya edad supera los 55 años o más y en el cual no existe participación de mujeres.

c) Nivel de educación

Los datos para esta variable fueron tomados de la página web de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), de acuerdo a los niveles académicos establecidos por esta institución y se clasificaron en función de los niveles de educación.

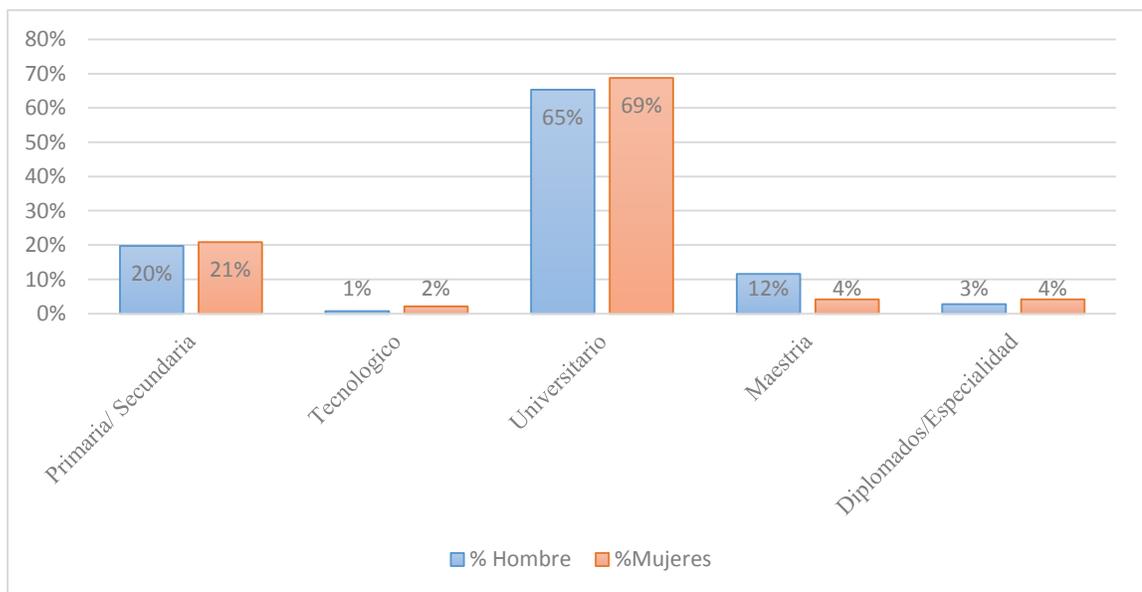


Gráfico 10 Porcentaje de hombres y mujeres por nivel de educación

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Así se evidencia en el gráfico N° 10 que el 65% de hombres y el 69% de mujeres que ejercen cargos directivos en los GAD's municipales de la provincia de Loja cuentan con un nivel de estudios *Universitario*, sin embargo, a nivel de maestrías existe un porcentaje mayor para hombres que para mujeres, existiendo una diferencia de 8%.

d) Área del conocimiento

Para procesar esta variable se agrupó las diferentes carreras/profesiones, en áreas de conocimiento generales, considerando el título de tercer nivel de la población de estudio y segmentados en función del género de las personas que desempeñan cargos directivos.

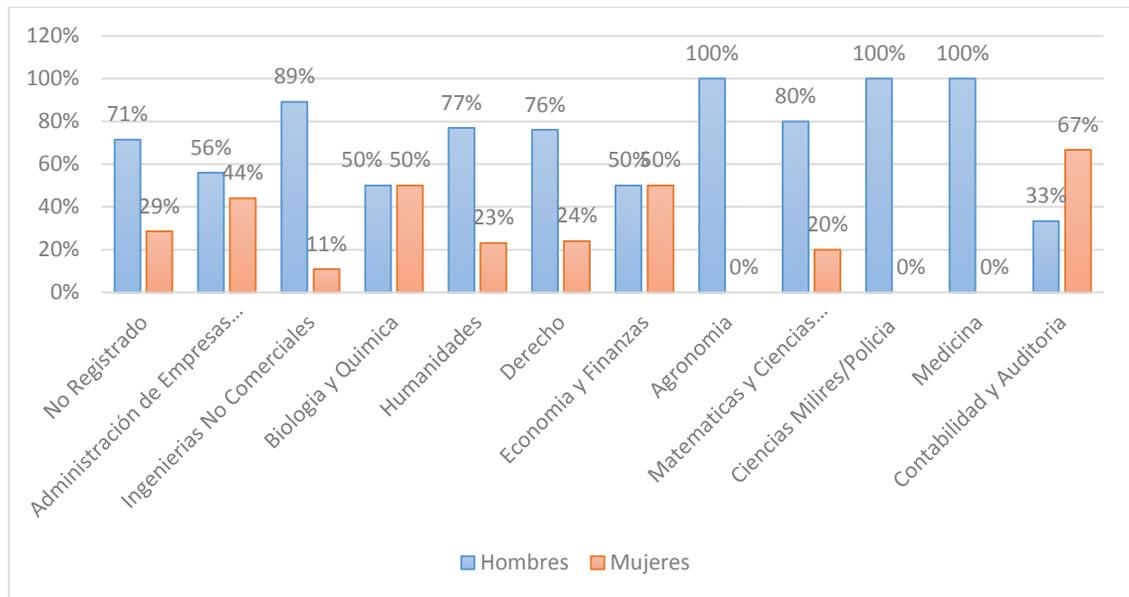


Gráfico 11 Porcentaje de hombres y mujeres por área del conocimiento

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Los resultados para esta variable destacan la formación de las mujeres áreas de *Contabilidad y Auditoría* con un 67%, seguida de *Economía y Finanzas*, así como *Biología y Química* con un 50% en ambos casos. Por otra parte, se puede observar que existe una gran diferencia en cuanto al número de mujeres cuya área del conocimiento son las *Ingenierías No Comerciales*, con un 11%. Por otro lado, se destaca también la formación igualitaria de hombres y mujeres en la rama de *Economía y Finanzas* con porcentajes de 50%.

6.2.2. Factores Políticos

a) Cantón

Esta variable muestra los porcentajes únicamente de mujeres por cada GAD Municipal cantonal. Es decir, del total de cargos directivos de cada uno de los municipios se considera el porcentaje de participación de las mujeres, las cuales, a nivel de la provincia de Loja, representan un total del 25%, lo que equivale a 48 mujeres.

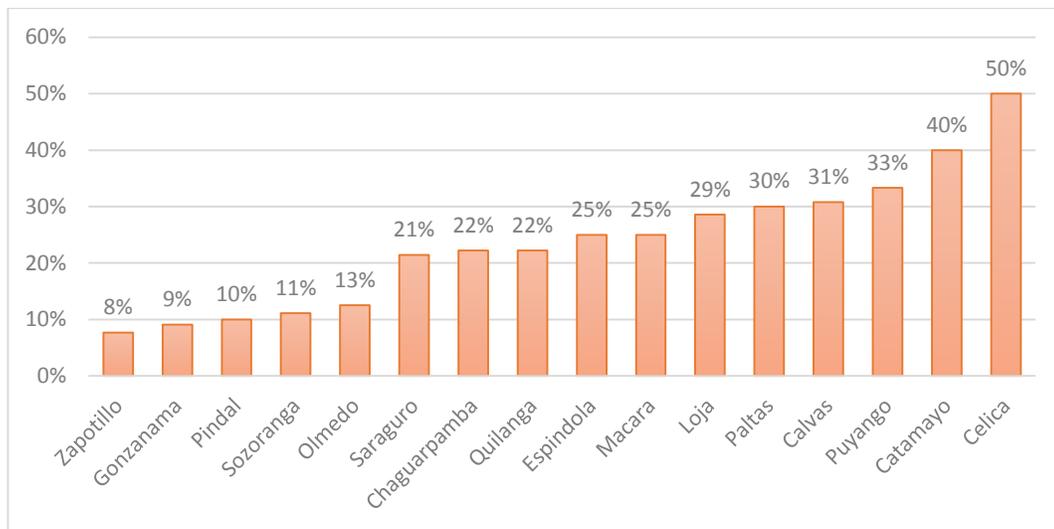


Gráfico 12 Participación de mujeres por cantones

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Los resultados para esta variable destacan que la mayor participación de mujeres se encuentra en el cantón *Celica*, con un 50%, seguido del cantón *Catamayo* con una participación del 40%. De igual manera se destacan los municipios de *Zapotillo*, *Gonzanamá* y *Pindal*, en los que se presentan los porcentajes más bajos de participación de mujeres en cargos directivos con un 8%, 9% y 10% respectivamente.

Además, para esta variable se tomó en consideración la población de cada uno de los cantones para determinar cómo influye la densidad poblacional en la participación de las mujeres, de acuerdo a la clasificación propuesta por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos.

b) Puesto institucional

Para procesar esta variable se organizó y agrupó los departamentos y puestos de trabajo de los diferentes GAD`s Municipales en unidades generales, que tengan una relación directa.

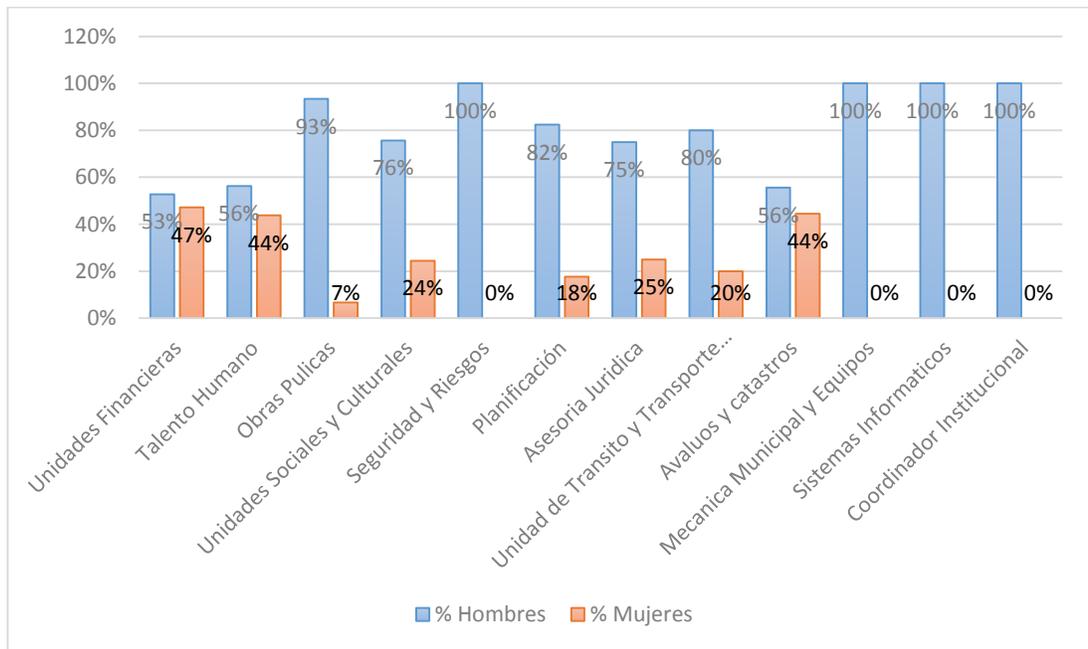


Gráfico 13 Participación de hombres y mujeres de acuerdo a las unidades de trabajo

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Referente a las unidades de trabajo se puede identificar que la mayor participación de las mujeres se presenta en *Unidades Financieras* con un porcentaje de 47%, seguido de

Unidades de Talento Humano, así como departamentos de *Avalúos y Catastros* con porcentajes de participación de 44% para estas dos unidades. Existen otras unidades de trabajo en donde la participación de la mujer es casi nula, como es el caso de *Obras Públicas, Seguridad y Riesgos, Mecánica Municipal y Control de Equipos*.

Estos datos coinciden con las entrevistas realizadas, en donde se destacan opiniones que apoyan la inclusión de las mujeres en determinadas áreas, es decir se considera que “las mujeres desempeñan un buen papel en la parte social, administrativa y financiera, ya que es en estos cargos en donde se puede observar un mejor desenvolvimiento de las mujeres, en el aspecto cultural y social se lo hace de mejor manera ya que las mujeres consideran mucho y tienen mayor interés en los detalles de organización y la parte humana”².

c) Experiencia Previa

Para esta variable se consideró la experiencia de la población de estudio en años anteriores, ya sea desempeñando el mismo puesto de trabajo o uno diferente dentro de la institución pública.

² N.N, Director Administrativo, entrevista realizada el 03 de abril de 2019

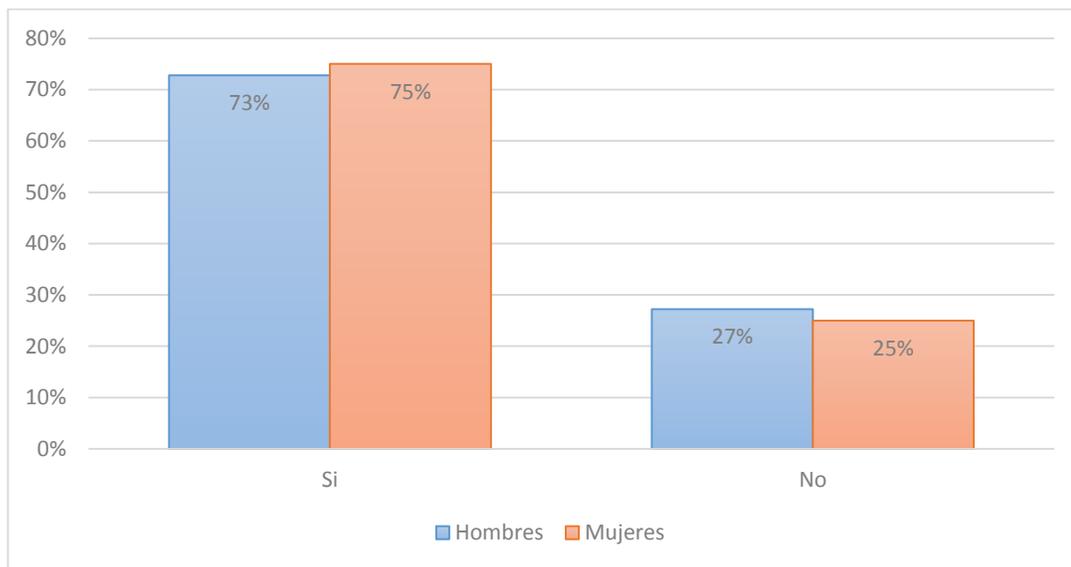


Gráfico 14 Participación de hombres y mujeres de acuerdo a las unidades de trabajo

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

En lo que respecta a la experiencia previa de las personas que ocupan cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Loja, se puede observar que tanto hombres como mujeres cuentan en su mayoría con experiencia previa, ya sea en el mismo cargo o en cargos diferentes. Los resultados indican que el 75% de las mujeres y el 73% de los hombres que son parte de la población de estudio tienen experiencia previa.

d) Autoridad Nominadora

En la provincia de Loja, existen 3 mujeres alcaldesas en el periodo de estudio, en los cantones Loja, Catamayo y Zapotillo, municipios en los cuales al ser la autoridad nominadora mujer cuentan con una participación de mujeres en cargos directivos de 29%, 40% y 8% respectivamente.

Dentro de los factores políticos, se planteó analizar los siguientes: puesto de trabajo, experiencia previa, autoridad nominadora, por su parte en los factores sociales se planteó analizar edad, nivel de educación, área del conocimiento, determinando que los que influyen de forma favorable para la participación de las mujeres en los cargos directivos son:

Nivel de educación

Los resultados para esta variable revelan que, a medida que la formación académica de las mujeres sea de tercer o cuarto nivel las posibilidades de ser designadas en este tipo de cargos aumentan. Esto porque se observa que del 100% de las mujeres de la población de estudio el 69% de ellas cuenta con título universitario. (Gráfico 10)

Puesto institucional

Así mismo los resultados para esta variable muestran que cuando el cargo designado es de tipo administrativo, financiero o de recursos humanos es más probable que existan mujeres dirigiendo dichos departamentos. Esto se evidencia en el gráfico 13, en el cual se observa que en Unidades Financieras existe una participación del 47% de mujeres, mientras que en unidades de Talento Humano y Avalúos y catastros su participación es de 44%.

Experiencia previa

Finalmente, se evidencia que las mujeres que cuentan con experiencia ejerciendo cargos administrativos tienen más oportunidades que aquellas que no lo tienen. Así del

total de población de estudio el 75% de mujeres cuenta con experiencia previa en el desempeño de estos cargos.

6.3. Grado de participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja

Para medir el grado de participación se utilizó la herramienta denominada Escala de Likert, para ello se planteó valores numéricos en una escala que va desde el grado Óptimo hasta el grado *Mínimo*, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 7 Grados de participación de mujeres en cargos directivos

Grado de participación	Porcentajes de participación
Óptimo	81% a 100%
Muy bueno	61% - 80%
Bueno	41% - 60%
Bajo	21% - 40%
Mínimo	0% - 20%

Fuente: Adaptado de (Lima-Serrano, 2012)

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Es así, que de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación sobre el grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos descentralizados Municipales de la provincia de Loja cuyo porcentaje provincial es de 25%, se determina que el grado de participación es *Bajo*.

Además, si observamos la participación de las mujeres de los Gobiernos Autónomos Municipales desde otra perspectiva se obtiene los siguientes grados de participación para cada cantón.

- **Participación de mujeres en cargos directivos**

Tabla 8 Mujeres en cargos directivos

Cantón	Mujeres en C.D.	Total de C.D.	Porcentaje de participación	Grado de participación
Celica	5	10	50%	Bueno
Catamayo	6	15	40%	Bajo
Puyango	4	12	33%	Bajo
Calvas	4	13	31%	Bajo
Paltas	3	10	30%	Bajo
Loja	8	28	29%	Bajo
Macará	4	16	25%	Bajo
Espíndola	2	8	25%	Bajo
Chaguarpamba	2	9	22%	Bajo
Quilanga	2	9	22%	Bajo
Saraguro	3	14	21%	Bajo
Olmedo	1	8	13%	Mínimo
Sozoranga	1	9	11%	Mínimo
Pindal	1	10	10%	Mínimo
Gonzanamá	1	11	9%	Mínimo
Zapotillo	1	13	8%	Mínimo

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Así se puede observar que de manera desagregada el cantón Celica cuenta con grado *Bueno* de participación de mujeres en cargos directivos, mientras que cantones como Olmedo, Sozoranga, Pindal, Gonzanamá y Zapotillo tienen un grado *Mínimo* de participación.

- **Relación de paridad en cargos directivos**

Por otro lado, desde un enfoque de igualdad o relación de paridad se obtiene los siguientes resultados:

Tabla 9 Relación de paridad en cargos directivos

Cantón	Mujeres en Cargos directivos	Hombres en Cargos directivos	Nivel de Paridad	Grado de participación
Celica	5	5	100%	Óptimo
Catamayo	6	9	67%	Muy bueno
Puyango	4	8	50%	Bueno
Macará	4	12	45%	Bueno
Calvas	4	9	44%	Bueno
Paltas	3	7	43%	Bueno
Loja	8	20	40%	Bajo
Espíndola	2	6	33%	Bajo
Chaguarpamba	2	7	29%	Bajo
Quilanga	2	7	29%	Bajo
Saraguro	3	11	27%	Bajo
Olmedo	1	7	14%	Mínimo
Sozoranga	1	8	13%	Mínimo
Pindal	1	9	11%	Mínimo
Gonzanamá	1	10	10%	Mínimo
Zapotillo	1	12	8%	Mínimo
TOTAL	48	147	33%	

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Así, se determina que, desde una perspectiva de paridad, el único cantón de la provincia que cuenta con un grado óptimo de participación de mujeres en espacios claves en el cantón Celica.

7. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se procedió a realizar un objetivo general y dos objetivos específicos que a continuación se contrastan con la información obtenida en la investigación de campo.

7.1. Diagnóstico sobre el grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.

Se logró elaborar un diagnóstico sobre el grado de participación de las mujeres que se desempeñan en cargos directivos en los GAD's municipales de la provincia de Loja a través de diferentes perspectivas.

En un primer momento se realizó el diagnóstico de participación de las mujeres en el municipio, es decir se comparó el número de mujeres en cargos directivos con el total de mujeres que laboran en cada municipio para conocer cuál es la tendencia de participación en lo que respecta al número de mujeres que laboran en estas instituciones, en donde se pudo determinar, que a medida que aumenta el número de mujeres trabajadoras existe también la posibilidad de que aumenten las mujeres en cargos directivos.

En un segundo momento se realizó el diagnóstico de las mujeres en cargos directivos, es este caso el número de mujeres respecto al total de cargos directivos de cada institución evidencia de igual manera que mientras mayor sea el número de cargos directivos en la institución existe mayor probabilidad de que se dé oportunidad a las mujeres, como es el

caso del cantón Loja, el cual tiene el mayor número de cargos directivos, así como el mayor número de mujeres en los mismos. Estos resultados ponen en evidencia una correlación que demuestra que a mayor tamaño de la oferta la posibilidad de lograr la inclusión de mujeres aumenta.

Finalmente, desde una relación de paridad se puede observar cómo se encuentra la participación de hombres y mujeres en cargos directivos para determinar más adelante los cantones en los que existe igual número de hombres y mujeres en cargos directivos.

Cabe mencionar que si bien, las mujeres a nivel mundial se han ido incorporando poco a poco en el ámbito público y político, sin embargo, aún falta mucho por hacer, es por ello que las mujeres ecuatorianas han tenido que luchar para asegurar que su voz sea escuchada y sus intereses sean representados en la esfera pública, traduciéndose inmediatamente en innumerables esfuerzos para lograr su participación en organismos públicos de forma equitativa y efectiva.

En el cumplimiento del objetivo específico uno, se logró definir que existe participación de las mujeres en cargos directivos dentro de los GAD Municipales de la provincia de Loja de 25%, frente a un 75% de participación masculina, es decir que la presencia de las mujeres se da únicamente en una cuarta parte del total de cargos directivos de los dieciséis municipios en el periodo 2018, estos datos ponen de manifiesto que aún hoy en día el hombre ocupa la mayor cantidad de puestos de dirección y las mujeres habitualmente quedan relegadas a puestos de menor cualificación, respondiendo esta desagregación ocupacional a los roles tradicionales sobre los sexos.

Este porcentaje es bajo y se considera que no debería existir tal diferencia ya que, la constitución de la república del Ecuador señala que tanto hombres como mujeres gozan de los mismos derechos, oportunidades y capacidades por lo tanto se deduce que ésta obedece a razones estructurales, mas no de capacidad. Al preguntar a los entrevistados sobre estas condiciones algunos de ellos coinciden que no se trata de un problema de capacidad ya que “se ha demostrado que las mujeres tienen la capacidad de desempeñarse en cualquier cargo o puesto que se lo propongan, han existido y existen mujeres que a nivel mundial se han desempeñado como presidentas, alcaldesas, asambleístas, concejales, etc.”³, por lo tanto estos cargos directivos no serían la excepción para demostrar la preparación de las mujeres a pesar de su baja presencia.

En este sentido, algunos consideran que “tanto hombres como mujeres tienen las capacidades para desempeñar cargos directivos, solamente que no las ponen en práctica o no las desarrollan en su oportunidad”⁴ esta sería de una de las causas por las que existe una menor participación de mujeres en estos cargos.

7.2. Factores sociales y políticos que influyen en la participación de las mujeres en los cargos directivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.

Lo que se pretende con este objetivo es identificar las posibles causas que están detrás de la designación de las mujeres en los puestos directivos dentro de los GADS Municipales. Es decir, se busca plantear posibles explicaciones que se asocian a la

³ Janeth Guerrero, Alcaldesa del Cantón Catamayo, entrevista realizada 8 de abril del 2019

⁴ Pedro Rodríguez, Coordinador de Talento Humano, GAD Catamayo, 8 de abril de 2019

designación de mujeres en cargos directivos. Si bien este trabajo busca determinar en qué medida las mujeres participan en cargos directivos dentro de los municipios, los resultados de este objetivo en particular, generan un aporte explicativo, definiendo cuales son las condiciones que determinan la posibilidad de ser designadas dentro de dichos cargos. Esto a su vez ayudó a determinar si la brecha de participación femenina tiene razón de discriminación estructurales o condiciones sociales o políticas.

Es por ello que una vez analizada y comparada la información respecto a la participación de hombres y mujeres de acuerdo a su edad, nivel de educación, área del conocimiento, puesto institucional, experiencia previa, cantón, autoridad nominadora, se pudo identificar qué variables inciden en la participación de las mujeres y cuáles no brindan mayor aporte a la investigación.

De esta manera, se determinó que el 56% de mujeres que se encuentran ejerciendo estos cargos se encuentran en un rango de edad de 35 a 44 años, este porcentaje es relativamente alto considerando que la edad no debería influir en la designación de este tipo de cargos.

Así mismo, se constató que de las áreas del conocimiento en las que se han formado las mujeres que desempeñan cargos directivos en los GAD's municipales de la provincia de Loja, se destacan Contabilidad y Auditoría con un 67%, así como Biología y Química con un 50%. Se considera además la diferencia de mujeres que se forman en ramas del conocimiento tales como *Ingenierías no comerciales*, con un 11% ya que como señala la literatura, aun se considera que ciertas ramas de estudio son específicas para hombres,

tales como Ingeniería Civil, lo cual explicaría que existan pocas mujeres en esta categoría. Por otro lado, se destaca la formación igualitaria de hombres y mujeres en la rama de Economía y Finanzas, lo cual dará iguales oportunidades al momento de desempeñar cargos directivos relacionados a esta categoría.

Estos datos coinciden con las entrevistas realizadas, en donde se destacan opiniones que apoyan la inclusión de las mujeres en determinadas áreas, es decir se considera que “las mujeres desempeñan un buen papel en la parte social, administrativa y financiera, ya que es en estos cargos en donde se puede observar un mejor desenvolvimiento de las mujeres, en el aspecto cultural y social se lo hace de mejor manera ya que las mujeres consideran mucho y tienen mayor interés en los detalles de organización y la parte humana”⁵.

Además, se destaca que el único cantón en el que existe participación equitativa, es decir 50% de hombres y mujeres, es el cantón Celica, esto debido en parte al número de cargos directivos existentes en este cantón los cuales representan un total de 10, por otro lado, se evidencia que en el cantón Zapotillo, a pesar de contar con una autoridad nominadora mujer, este cantón presenta el porcentaje más bajo de participación de mujeres en cargos directivos de toda la provincia con un 8%.

En este sentido, se considera que variables como la experiencia, departamento en el que se desempeñan y formación académica son determinantes para la inclusión de las mujeres en cargos directivos dentro de los gobiernos autónomos descentralizados

⁵ N.N, Director Administrativo, entrevista realizada el 03 de abril de 2019

municipales de la provincia de Loja. Junto a estas variables, otra serie de factores han estado actuando para determinar una tendencia al incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica. Entre ellas se destaca el gran incremento de su acceso a la educación.

En este sentido, las mujeres con más alta formación académica desde la formación universitaria, maestría o especialidad tienen una mayor oportunidad de llegar a ocupar estos cargos directivos en los municipios, ya que este es un factor importante que consideran las autoridades nominadoras al momento de la designación de cargos directivos.

Además de la formación académica, otra de las variables representativas es la experiencia ya que mujeres con mayor experiencia en este tipo de cargos tendrían más oportunidades de desempeñarse, especialmente en las unidades administrativas financieras.

Finalmente, la variable de departamento, unidad o puesto de trabajo resulta importante, ya que las mujeres tienen mayor acceso a puestos directivos en unidades financieras, de talento humano, avalúos y catastros, mientras que es menos probable que accedan a unidades como obras públicas, seguridad y riesgos, planificación y tránsito y transporte de acuerdo a los resultados obtenidos en la base de datos y ratificados en las entrevistas

Por otro lado, se determina que variables como la edad y autoridad nominadora no explican la inclusión, ya que como se observó en los resultados, tener una autoridad nominadora mujer no favorece a designación de mujeres en los cargos directivos. Así por

ejemplo en el cantón Zapotillo, a pesar de tener una autoridad nominadora mujer, existe una muy baja participación de mujeres con un 8%, mientras que, en el cantón Celica, cuya autoridad nominadora es hombre existe una partición equitativa de 50% tanto para hombres como para mujeres en cargos directivos.

7.3. Grado de participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.

Analizar la participación de las mujeres en cargos directivos permite observar si a la decisión estratégica de la autoridad nominadora de colocarlas en estos puestos se acompaña de la real convicción del papel relevante que ellas pueden ocupar en los gobiernos autónomos descentralizados.

Es evidente el claro desequilibrio entre mujeres y hombres, al ser tanto las tasas de actividad como las de empleo femenino, siempre inferiores a las masculinas. La situación de las mujeres en el contexto laboral no se puede calificar, por tanto, de análoga a la de los hombres. Esta desigualdad se ve reflejada en la dificultad de muchas mujeres para desarrollar una carrera profesional que les conduzca a ocupar puestos de responsabilidad de manera similar a sus compañeros (Agut y Martin, 2007)

Si bien se han producido notables cambios en el rol de la mujer en nuestra cultura durante las últimas décadas, los estereotipos de género siguen estando vigentes, se asume que los hombres poseen rasgos deseables como la decisión o la fortaleza, mientras que los correspondientes a las mujeres, menos deseables, incluyen la pasividad o la sumisión lo

que condiciona el comportamiento tanto de hombres como de mujeres en todas las esferas de la vida, incluida la del trabajo.

Sin embargo, se considera que la baja participación de las mujeres se deba a que poseen características muy cercanas a lo emotivo, por el propio rol maternal lo cual genera una expectativa distinta al encontrarse desempeñando un cargo directivo, el cual es tradicionalmente asignado a los hombres, por considerarlos líderes por naturaleza, debido a patrones o estereotipos que aún se encuentran adaptados en nuestra sociedad.

Se estima que las mujeres tienen una menor disposición a aceptar puestos de responsabilidad, especialmente si eso implica horarios largos de trabajo, viajes y traslados, es por ello que también se analizó algunos factores que podrían explicar participación ya sea por su edad, experiencia en cargos similares, formación académica, entre otros.

De hecho, existe la convicción de que los hombres son mejores directivos, ya que ellas siempre priorizarán sus responsabilidades familiares, o la creencia de que los rasgos característicos del buen directivo se corresponden con aspectos prototípicos de la masculinidad.

Es por ello que, de acuerdo a la literatura, las mujeres presentan estadísticas bajas de participación en cargos directivos. Este dato es ratificado en la presente investigación, donde se pone en evidencia que dentro de los gobiernos autónomos descentralizados municipales la presencia de las mujeres en cargos directivos a nivel provincial alcanza un escaso 25% frente a una participación de 75% de hombres, el cual según lo planteado en

la metodología representa un bajo grado de participación de mujeres en cargos directivos en los GAD's municipales en el periodo de estudio.

Finalmente, en temas de género y desde una relación de paridad analizada se determinó que a nivel provincial únicamente existe un cantón que cuenta con un grado de participación considerado como óptimo al comparar los hombres con las mujeres en cargos directivos.

De este modo, se determina que más allá de la cantidad de iniciativas legales que se presenten y de que los índices de paridad de género han tenido una evolución positiva en el poder legislativo, la brecha a nivel de municipios es todavía muy pronunciada tanto en autoridades nominadoras (elección popular), como en cargos directivos (designación).

8. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, los objetivos de la misma y la literatura sobre la participación de la mujer en cargos directivos, se concluye lo siguiente:

- En la presente investigación, se destaca que la teoría del techo de cristal y la segregación horizontal ayudan a explicar los resultados encontrados ya que, a pesar de la presencia de mujeres en cargos directivos dentro de los municipios, aún existen limitantes para su designación, además éstas se mantienen en cargos considerados propios de mujeres.
- Respecto al diagnóstico sobre el grado de participación de mujeres, construido en función de las mujeres que laboran en el municipio, las mujeres en cargos directivos y la relación de paridad entre hombres y mujeres en cargos directivos, se determina que: el cantón Quilanga tiene una mayor participación de mujeres respecto al total de mujeres que laboran en este GAD , al observar la participación por el número total de cargos el cantón Celica tiene el mayor porcentaje de participación, así como también una participación paritaria de hombres y mujeres en cargos directivos.
- Las condiciones en las que se destaca la participación de mujeres en los GAD's municipales de la provincia son de aquellas que cuenten con nivel de estudios universitario, en edad promedio de 35 a 44 años, cuya formación sea preferentemente en la rama de Contabilidad y Auditoría y que cuenten con experiencia previa en el desempeño de estos cargos, esto en razón de que la posibilidad de acceder a cargos directivos es mayor en áreas contables o de talento humano.

- Se puede evidenciar una participación baja de mujeres en puestos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales, que, en el caso de nuestra provincia, presenta una brecha marcada por el de 25% de participación femenina, frente a un 75% de participación masculina.

9. RECOMENDACIONES

- Es importante que las mujeres continúen en la lucha por la igualdad de condiciones laborales, que es el punto de partida para alcanzar una verdadera equidad en cuanto a oportunidades de acceso y participación en cargos públicos y políticos, para de esta manera motivar tanto a hombres como mujeres a la búsqueda de igualdad y eliminación de prejuicios y estereotipos.
- Para disminuir las diferentes barreras que enfrentan las mujeres en el acceso a cargos directivos es importante hacer consciencia en la ciudadanía, partiendo de la eliminación de estereotipos tales como las profesiones u ocupaciones que son generales, mas no propias de hombres y de mujeres.
- Resulta necesario e importante el estudio e identificación de otros factores que puedan influir y aportar mayor información al tema de la designación de cargos directivos en los municipios tales como cuotas políticas, familia política, entre otras, las mismas que no se consideraron en este trabajo por no ser competencia del mismo pero que podrían arrojar importantes resultados.
- Promover desde el Estado la implementación de políticas públicas que beneficien tanto a hombres como mujeres de una manera justa y equitativa, lo cual permita el desarrollo personal y profesional en igualdad de condiciones, pero sobre todo que sean reales y efectivas y que no queden solo en papel.

10.BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago.
- Agut Nieto, Sonia, and Pilar Martín Hernández. 2007. "Factores Que Dificultan El Acceso de Las Mujeres a Puestos de Responsabilidad: Una Revisión Teórica. TT - Factors That Impede Women's Access to Management Positions: A Theoretical Review." *Apuntes de Psicología* 25(2): 201–14.
- Aldeguer, Bernabé. 2015. "La Segregación Vertical y Horizontal En La Participación Política de Las Mujeres. Un Estudio de Caso: Las Cortes Valencianas (1983-2011)." XIII Premio de Ensayo Breve en Ciencias Sociales.
- Archenti, N. (2011). La paridad política en América Latina: Percepciones y opiniones de los líderes de la región. Santiago.
- Arévalo, M. I. (2019). Mujeres en gobiernos locales, Ecuador (1984-2014).
- Blanch, J. (2001). Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. España.
- Calderón, D. (2010). Brechas: El estado de la educación en México.
- Camarena, M. E., & Saavedra, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La Ventana*, 317.
- Catalyst. (2004). The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity.

- CEPAL. (2012). Trabajo, empleo y mercados laborales, fábricas y núcleos duros de reproducción de desigualdades. *Panorama Social de América Latina*.
- CEPAL. 2017. “Ecuador - Perfil de País | Observatorio de Igualdad de Género.”
<https://oig.cepal.org/es/paises/12/profile>
- Chirinos, A. (2015). Rol de la mujer gerente y su desempeño laboral. Maracay.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. COOTAD. 2010. www.lexis.com.ec
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2012). El tiempo de ellas y de ellos. El Telégrafo.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (abril de 2014). Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género. Ecuador: El Telégrafo.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Ecuador.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW. (2010). Panamá: Casa de las Naciones Unidas,
- Crompton, R., & Sanderson, K. (1990). *Gendered Jobs and Social Change*. Londres.
- Cruces, Y. (2014). La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso Catalán. Barcelona.
- D’Adamo, O., García-Beaudoux, E., Ferrari, G., & Slavinski, G. (2008). Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino. *Revista de Psicología Social*, 91-104.

- Díaz, & Guerrero. (2017). Hacia una teoría histórico-bio-psico-socio-cultural del comportamiento. *Revista Interamericana de Psicología*.
- Dinolfo, S., Silva, C., & Carter, N. (2012). *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*.
- Durán, M., Serra, I., y Torada, R. (2001). *Mujer y trabajo: Problemática actual*. Valencia: Alzira
- Eagly, A., & S, Karau. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*.
- Fernández, A. M. (2008). La mujer de la Ilusión. Estado y división sexual del trabajo: 9-12.
- García, C. (2015). Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género.
- Ghai, D. (2003). La Medición Del Trabajo Decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122.
- Godoy, Lorena y Mladinic Antonio. 2009. "Estereotipos y roles de género en la Evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *PSYKHE* 18: 51-64
- Gómez, D., Huesca, L., & Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Peripio Sustentable*, 161-162.
- Guisán, M. d. (2010). Participación laboral, política, económica y social de las mujeres en Europa y Norteamérica. *Revista Gallega de Economía*.

- Hawley, E., Torres, D., & Rasheed, S. (1989). Evaluando las barreras a la carrera de la mujer. *Journal of Career Assessment*, 449.
- INEC. 2018. “Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU.” Indicadores Laborales.
- Instituto de la Mujer. (2006). Estadísticas correspondientes al primer trimestre del 2006: Mujer en cifras. Madrid.
- Kanter, R. (1997). *En las fronteras de la gestión*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres. (2016). Quito.
- Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP. (6 de octubre de 2010). Ecuador.
- Lima-Serrano, M. (2012). Diseño y validación de dos escalas para medir la actitud hacia la alimentación . *Revista Española de Salud Pública*, 253-258.
- Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., & Bustelo , M. (2019). Participación Laboral Femenina: ¿Qué explica la brecha entre países? CEDLAS.
- Marrugo-Salas, Lina. 2016. “El Acceso de La Mujer a Cargos de Toma de Decisiones En Las Empresas Colombianas Que Cotizan En Bolsa.” *Entramado* 12(1). <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2016v12n1.23104>
- Martínez, A., & Garrido, A. (2013). Representación descriptiva y sustantiva: la doble brecha de género en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 408.

- Martínez, C., Miller, T., & Saad, P. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina . Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) : <https://repositorio.cepal.org>
- Massolo, A. (2007). Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina. Santo Domingo.
- Moncayo, B., & Zuluagua, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. Revista científica Pensamiento y Gestión, N°39.
- Oficina Internacional de Trabajo. (2004). LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE DIRECCION. Romper el techo de Cristal, 15.
- Oplatka, I. (2006). Mujeres en la administración educativa dentro del desarrollo de los países. Journal of Educational, 604.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). ¿Qué es el trabajo decente?
- Organización Internacional de Trabajo. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018 . Ginebra: PRODOC.
- Organización Internacional de Trabajo. (2015). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando Impuslo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). Romper el techo de cristal.

- Pedrero, M. (2005). El trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002. México: INMUJERES, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Powell, G., Butterfield, A., & Parent, J. (2002). Género y Estereotipos gerenciales: ¿Los tiempos han cambiado? *Journal of Management*, 173.
- Quintana, Y. (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género*. Quito.
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Rojo, S., & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo y brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 53.
- Salmerón, D. (2014). *EL TECHO DE CRISTAL*.
- Sánchez Bello, Ana. (2012). La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas. *REIFOP*, 15 (3).
- Smeal, E. (2012). *HuffPost*. Obtenido de https://www.huffingtonpost.com/eleanor-smeal/gender-gap-decisive-in-ma_b_2095079.html
- Terjensen, S., & Singh, V. (2008). Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context. *Journal of Business Ethics*, 55-63.
- Tomas, M., & Guillamon, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 253.

- Torns, T., & Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, nº14, 189-191.
- Valenzuela, E., & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vázquez, J., Arredondo, F., & Garza, J. (2016). Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico. *Estudios Gerenciales*, 337-345.
- Zabludovsky Kuper, Gina. 2015. "Las Mujeres En Los Ámbitos de Poder Económico y Político de México." *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 60(223): 61-94
- Zambonino, Diana et al. 2015. *Revista de Estadística y Metodologías Empleo y Condición de Actividad En Ecuador*. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios e Investigaciones/Trabajo_empleo/3. REM-Empleo_conduct.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios_e_Investigaciones/Trabajo_empleo/3.REM-Empleo_conduct.pdf)
- Zamudio , J., Ayala, M., & Arana, R. (2014). *Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano*. *Estudios Sociales*, 251-277.
- Zavala, V. (2016). *Mujeres en el sector público: miremos más allá de listas y gabinetes*. Lima. Obtenido de <http://redprolid.org/>

11.ANEXOS

Anexo 1. Cargos directivos por cantón

Tabla 10 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Calvas

Cargo	Hombre	Mujer
Director de obras publicas	1	
Jefe de Gestion ambiental	1	
Gerente EMAPAC EP	1	
Jefe Centro de Desarrollo Social	1	
Jefe Cuerpo de Bomberos	1	
Director de Planificacion	1	
Director de Asesoría Jurídica		1
Director de Gestion Financiera		1
Jefe de Rentas		1
Jefe de Unidad de Transito	1	
Jefe de Matriculacion	1	
Jefe de Avaluos y Catastros		1
Director de Talento Humano	1	
TOTAL	9	4

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 11 Cargos directivos del GAD municipal del cantón Catamayo

Cargo	Hombre	Mujer
Jefe de Mecanica Automotriz	1	
Jefe de Alcantarillado	1	
Direccion de obras publicas	1	
Director de Planificacion	1	
Director de gestion ambiental	1	
Director de Agua Potable	1	
Directora de Accion Social		1
Directora Financiera		1
Coordinadora de Turismo y Cultura		1
Coordinadora de Talento Humano		1
Coordinadora de Avalúos y Catastros		1
Coordinadora de Compras Publicas		1
Coordinador de Relaciones Publicas	1	
Coordinador de Sistemas	1	
Coordinador de Áridos y Pétreos	1	
TOTAL	9	6

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 12 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Celica

CARGO	Hombre	Mujer
Director de Planificacion	1	
Directora Financiera		1
Jefa de Talento Humano		1
Jefe de Sistemas	1	
Director de Obras Publicas	1	
Directora de UMAPAC		1
Director de Medio Ambiente	1	
Jefe de Avaluos y catastros		1
Jefe de Rentas		1
Jefe de la Unidad de Transito	1	
TOTAL	5	5

Fuente: Base de datos inédita**Elaborado por:** Herrera Ortega, Josselyn Gabriela**Tabla 13** Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Chaguarpamba

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de Contabilidad	1	
Jefe de Avaluos y catastros	1	
Jefe de Rentas		1
Jefe de la Unidad de Transito	1	
Jefe de Talento Humano		1
Direccion de obras publicas	1	
Director de Planificacion	1	
Director Financiero	1	
Coordinador de Desarrollo Economico	1	
TOTAL	7	2

Fuente: Base de datos inédita**Elaborado por:** Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 14 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Espíndola

CARGO	Hombre	Mujer
Director de Asesoría Jurídica	1	
Director Administ. Financiero	1	
Jefe Unidad Talento Humano	1	
Jefe De Contabilidad		1
Jefe De Compras Públicas		1
Jefe Unidad Manejo Ambiental	1	
Director De Planificacion	1	
Jefe De Planeamiento Urbano	1	
TOTAL	6	2

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 15 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Gonzanamá

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de rentas	1	
Jefe de contabilidad		1
Jefe de Planificacion	1	
Jefe de avalúos y catastros	1	
Jefe de UMAPAG	1	
Jefe de Tránsito	1	
Jefe de Policía Municipal	1	
Director Financiero	1	
Director de Obras públicas	1	
Director de Talento Humano	1	
Coordinador Ambiental	1	
TOTAL	10	1

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 16 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Loja

CARGO	Hombre	Mujer
Director de Higiene	1	
Directora del Patronato		1
Director de Sistemas Informáticos	1	
Directora Administrativa		1
Directora de Recursos Humanos		1
Director de Gestión ambiental	1	
Director de tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial	1	
Directora de Inclusión económica		1
Director de Planificación	1	
Directora Financiera		1
Jefe de Relaciones públicas		1
Jefe de Archivo histórico	1	
Jefe de Regulación y control urbano	1	
Jefe de Patrimonio cultural	1	
Jefe de Turismo	1	
Jefe de Avalúos y catastros	1	
Jefe de Mecánica municipal	1	
Jefe del Centro de matriculación vehicular	1	
Jefe de Presupuesto		1
Jefe de contabilidad	1	
Jefe de Compras públicas	1	
Jefe de Terminal terrestre	1	
Jefe de Proyectos	1	
Jefe de Recaudaciones		1
Director de Justicia y Policía	1	
Jefe de Policía Municipal	1	
Gerente de UMAPAL	1	
Jefe del Cuerpo de Bomberos	1	
TOTAL	20	8

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 17 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Macará

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de Talento Humano	1	
Directora Financiera		1
Director de planificación	1	
Director de obras públicas	1	
Director de Manejo Ambiental		1
Director de Acción Social		1
Jefe de comunicación y RRPP		1
Jefe de Sistemas Informáticos		1
Jefe de Rentas	1	
Jefe de Avalúos y Catastros	1	
Jefe de Agua potable y alcantarillado	1	
Jefe de Regulación y control urbano	1	
Jefe de Gestión de riesgos	1	
Jefe de Matriculación	1	
Jefe de Áridos y pétreos	1	
Jefe de tránsito	1	
TOTAL	11	5

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 18 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Olmedo

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de rentas	1	
Jefe de equipos y maquinarias	1	
Jefe de Mantenimiento Equipo Pesado	1	
Directora Administrativa y TH		1
Director Financiero	1	
Director de Seguridad y Justicia	1	
Director de desarrollo social	1	
Director de Planificación y obras públicas	1	
TOTAL	7	1

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 19 Cargos del GAD Municipal del cantón Paltas

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de cuerpo de bomberos	1	
Jefe de mantenimiento de mecánica	1	
Director de Gestión Ambiental	1	
Director de Obras Públicas	1	
Director financiero	1	
Coordinadora de Apoyo Social		1
Coordinador de Talento Humano	1	
Coordinador de Avalúos y Catastros	1	
Coordinador de Proyectos		1
Jefa de la Unidad de Tránsito		1
TOTAL	7	3

Fuente: Base de datos inédita**Elaborado por:** Herrera Ortega, Josselyn Gabriela**Tabla 20** Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Pindal

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de mantenimiento de Vehículos		1
Jefe de Agua y saneamiento		1
Jefe de Talento Humano		1
Jefe de Tránsito		1
Director de Obras Públicas		1
Director de Servicios Públicos		1
Director de Planificación		1
Director de Desarrollo Social		1
Director Financiero		1
Coordinadora de Patronato		1
TOTAL	9	1

Fuente: Base de datos inédita**Elaborado por:** Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 21 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Puyango

CARGO	Hombre	Mujer
Director de la Unidad Municipal De Agua Potable Y Alcantarillado	1	
Director Administrativo	1	
Director Del Dpto. Obras Públicas	1	
Director Financiero	1	
Directora De Talento Humano		1
Director De Planificación	1	
Jefa La Unidad De Transito Transporte Terrestre Y Seguridad Vial		1
Jefe De La Unidad De Desarrollo Socio-Cultural		1
Jefe De La Unidad De Desarrollo Y Gestión Social		1
Relacionador Público Del Gadm-Puyango	1	
Administrador Del Portal De Compras Públicas	1	
Jefe De La Unidad De Gestión De Riesgos (E)	1	
TOTAL	8	4

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 22 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Quilanga

CARGO	Hombre	Mujer
Coordinador Tránsito	1	
Directora Financiera		1
Jefa De La Unidad De Planificación y Desarrollo		1
Jefe de la Unidad De Medio Ambiente	1	
Jefe de Contabilidad	1	
Jefe de Talento Humano	1	
Cordinador De La Unidad De Gestion Social Cultural y Turistica	1	
Director De Obras Publicas Municipales	1	
Inspector De Maquinaria Y Trabajos Municipales	1	
TOTAL	7	2

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 23 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Saraguro

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de Planeamiento Urbano	1	
Jefe de la Unidad de Tránsito	1	
Jefe de Turismo	1	
Jefe de Compras publicas		1
Jefe de Avalúos y catastros		1
Jefe de Rentas		1
Director de Planificación	1	
Director de Obras publicas	1	
Director Financiero	1	
Director de Gestión ambiental	1	
Coordinador de UMAPASA	1	
Coordinador de Interculturalidad	1	
Coordinador de Gestión de riesgo	1	
Coordinador de Talento Humano	1	
TOTAL	11	3

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 24 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Sozoranga

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe Guardalmacén	1	
Jefe de Medio Ambiente	1	
Jefe de Talento Humano	1	
Director de Planificación	1	
Director de Obras publicas	1	
Director de Movilidad y Tránsito	1	
Directora Financiera		1
Jefe de Rentas	1	
Jefe de Avalúos y Catastros	1	
TOTAL	8	1

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 25 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Zapotillo

CARGO	Hombre	Mujer
Jefe de Talento Humano		1
Jefe de Comunicación y Relaciones Pub.	1	
Jefe de Matriculación	1	
Jefe de Gestión de Riesgos	1	
Jefe de Sistemas Informáticos	1	
Jefe de Agua y Alcantarillado	1	
Jefe de Proyectos	1	
Director Financiero	1	
Director de Gestión Social	1	
Director de Gestión de planificación	1	
Director de Gestión de Manejo Ambiental	1	
Director de Obras Publicas	1	
Coordinador Institucional	1	
TOTAL	12	1

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Tabla 26 Agrupación de cargos directivos en Unidades comunes

Unidades	Departamentos
Unidades Financieras	- Dirección Administrativa/ Financiera
	- Dirección de compras publicas
	- Dirección de Rentas y recaudaciones
Unidades Sociales y Culturales	- Dirección de desarrollo social
	- Dirección de gestión ambiental
	- Dirección de turismo y cultura
	- Departamentos de comunicación social y relaciones públicas
Unidades de Tránsito	- Dirección de tránsito, transporte y seguridad vial
	- Dirección de Matriculación
	- Jefatura del Terminal Terrestre
Unidades de Seguridad y Riesgos	- Dirección de riesgos
	- Jefe de policía Municipal
	- Jefe del Cuerpo de Bomberos
Unidad de Equipos y Mecánica Municipal	- Jefe de Mecánica Municipal
	- Jefe de Equipos y maquinaria
	- Jefe de Mantenimiento de maquinaria pesada
Unidad de obras públicas	- Dirección de obras Publicas
	- Dirección de Agua potable y alcantarillado
	- Jefe de Áridos y Pétreos

Fuente: Base de datos inédita

Elaborado por: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

Anexo 2. Libro de códigos

Variable 1. Cantón

1. Calvas
2. Catamayo
3. Celica
4. Chaguarpamba
5. Espíndola
6. Gonzanamá
7. Loja
8. Macara
9. Olmedo
10. Paltas
11. Pindal
12. Puyango
13. Quilanga
14. Saraguro
15. Sozoranga
16. Zapotillo

Variable 2. Edad

1. De 25 a 34 años
2. De 35 a 44 años
3. De 45 a 54 años
4. De 55 años o más

Variable 3. Nivel de educación

1. Primaria/ Secundaria
2. Tecnológico
3. Universitario
4. Maestría
5. Diplomado/ Especialidad

Variable 4. Área del conocimiento

1. Administración de empresas y negocios
2. Ingenierías no comerciales
3. Biología y Química
4. Humanidades

5. Derecho
6. Economía y finanzas
7. Agronomía
8. Matemáticas y ciencias informáticas
9. Ciencias militares o policías
10. Medicina
11. Contabilidad y auditoría

Variable 5. Puesto Institucional

1. Unidades Financieras
2. Dirección de Talento Humano
3. Dirección de Obras Públicas
4. Unidades Sociales y Culturales
5. Unidades de Seguridad y Riesgo
6. Dirección de Planificación
7. Seguridad / Asesoría Jurídica
8. Unidad de Tránsito, transporte terrestre y seguridad vial
9. Jefatura de Avalúos y catastros
10. Mecánica Municipal y Equipos pesados
11. Dirección de Informática (Sistemas informáticos)
12. Coordinación Institucional

Variable 6. Experiencia previa

1. Con experiencia
2. Sin experiencia

Variable 7. Autoridad Nominadora

1. Hombre
2. Mujer

Anexo 3. Diseño de entrevista para Directores Departamentales



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Entrevista para Directores Departamentales

Datos Generales

Nombres y apellidos: _____ Edad: _____

Datos Laborales

Entidad en que labora: _____

Cargo actual: _____

Experiencia en el cargo: _____

Cargos similares que ha desempeñado con anterioridad: _____

Preguntas:

1. De todos los puestos de dirección y/o coordinación ¿Cuál considera que es de mayor autoridad y responsabilidad?
2. ¿Ha ocupado un puesto directivo en otra institución?
3. ¿Cree que existe diferencia entre liderazgo de mujeres y hombres?
4. ¿Considera usted que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ocupar un puesto directivo?
5. ¿Considera usted que existe alguna condición en particular que favoreció su designación en el cargo que ocupa actualmente dentro del municipio? (título académico, experiencia, edad, etc.)
6. En el municipio que ud. trabaja existe un (%) de mujeres en cargos directivos, a su criterio ¿a qué se debe esta baja participación en este tipo de cargos?
7. ¿Considera que existe una preferencia para designar a mujeres en cargos directivos dentro de áreas sociales o culturales?
8. ¿Cómo director/a o jefe departamental, toma decisiones sin consultar a otras personas?
9. ¿Cuáles son los principales obstáculos que se han presentado en el desempeño de su labor?

Anexo 4. Diseño de entrevista para Autoridad Nominadora



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Entrevista para Autoridad Nominadora

Datos Generales

Nombre y apellidos: _____ Edad: _____

Datos Laborales

Entidad en que labora: _____

Cargo actual: _____

Experiencia en el cargo: _____

Cargos similares que ha desempeñado con anterioridad: _____

Preguntas:

1. De todos los puestos de dirección y/o coordinación ¿Cuál considera que es de mayor autoridad y responsabilidad?
2. En su municipio hay un 40% de mujeres en cargos directivos ¿cree que existe un factor en particular que limite la igualdad de género en todos los cargos?
3. ¿Qué características considera que son determinantes para ocupar los cargos directivos? (título académico, experiencia, edad, otro)
4. De las mujeres que ocupan cargos directivos en su municipio ¿en qué área se desempeñan principalmente? (social, cultural, financiero, administrativo)
5. ¿Cree que las mujeres se desempeñan mejor que los hombres dentro de espacios culturales o sociales?
6. ¿Cómo se podría mejorar la participación de las mujeres dentro de los cargos directivos?

Anexo 5. Archivo fotográfico



Abg. Janet Guerrero, Alcaldesa del Cantón Catamayo



Arq. Pablo Gordillo, Director de Planificación, GAD Municipal de Puyango



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JÚRIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TEMA:

“Grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, periodo 2018”

Proyecto de tesis previo a la obtención del título de ingeniera en Administración Pública.

AUTORA: Herrera Ortega, Josselyn Gabriela

LOJA-ECUADOR

2018

1. TEMA:

“Grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, periodo 2018”

2. PROBLEMÁTICA

Uno de los rasgos característicos de los mercados de trabajo de América Latina en general es la desigualdad, donde las inequidades que se producen entre hombres y mujeres constituyen una de las dimensiones más importantes que deben ser conocidas y consideradas cuando se pretende lograr una sociedad más igualitaria, cohesionada e incluyente. (Rojo & Tumini, 2008)

En nuestro país, a pesar de todos los intentos por erradicar estas inequidades, sigue existiendo ciertas diferencias que no dan mayor oportunidad a las mujeres, por ello se entiende como equidad de género a “la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.” (Anzil, 2009)

La equidad de género permite que tanto hombres como mujeres puedan desenvolverse dentro de la sociedad con iguales oportunidades, a pesar de sus diferencias biológicas, (Salinas, 2008) define: “La equidad de género representa el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres, representa la igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político. Es en este último donde es necesario que la mujer haga valer su lugar, sus capacidades y sus conocimientos, su voto, su voz.”

Es necesario mencionar que la presencia de la mujer tiene dos enfoques, es decir, su participación y representación en el sector público, así mismo la representación puede darse de dos maneras, la representación descriptiva se centra en el análisis del número y

perfil de las mujeres que participan como representantes en política, mientras que la representación sustantiva se enfoca en el análisis del grado en que los representantes “actúan por” y defienden los intereses de los/as representados/as. (Pitkin, 1985).

En el Ecuador desde tiempo atrás se ha impuesto en la sociedad una cultura que subordina a la mujer, lo cual tiene un significado social, cultural y político que también ha influido en lo económico, puesto que, la división sexual del trabajo ha incidido en la discriminación y segregación laboral, desvalorización e invisibilización de las varias actividades económicas realizadas por mujeres, que configuran un verdadero soporte material, tanto para la reproducción de la vida y de la fuerza de trabajo, como para el funcionamiento de la economía de mercado (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2014).

Sin embargo, se puede evidenciar que, en América Latina, las mujeres presentan un elevado nivel educativo, en particular las ocupadas, por lo que resulta poco razonable esperar menores competencias laborales en ellas, es decir que el factor explicativo de las brechas de género podría ser la diferencia en el perfil educativo de hombres y mujeres. No obstante, el nivel educativo de las mujeres no explica la existencia de estas brechas de género en el mercado de trabajo, ya que las mujeres ocupadas presentan características y competencias laborales que las hacen más productivas que los hombres (Rojo & Tumini, 2008).

Considerando estos antecedentes, el presente estudio se enfoca en el análisis las inequidades observadas en la designación de cargos directivos a mujeres que laboran en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, teniendo

en cuenta que en nuestro país la mayoría de puestos de alcaldes están ocupados por hombres y además se constata que en éstas instituciones públicas se encargan funciones directivas a ciudadanos preferentemente del género masculino, esto debido a la idiosincrasia establecida por la sociedad, a través de la asignación de roles a hombres y mujeres, haciendo notar las desigualdades. Es por ello que la presente investigación pretende identificar los factores que influyen en la contratación y designación de puestos directivos.

El análisis del grado de participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, constituye la pregunta central de esta investigación. Este análisis podrá ser conducido a través de las siguientes preguntas específicas de investigación:

- ¿Cuál es el número de mujeres que se encuentran ejerciendo cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja?
- ¿Cuáles son los factores sociales y políticos que influyen en la designación de mujeres en los cargos directivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja?

3. JUSTIFICACIÓN

Ante las inequidades de género observadas en cuanto a la designación de puestos directivos a las mujeres que laboran en el Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, resulta de especial interés conocer los factores sociales o políticos que favorecen o no, la inclusión de las mujeres en los cargos directivos

considerando que tanto hombres como mujeres están en la posibilidad de prepararse y desenvolverse en distintas actividades.

La presente investigación surge de la necesidad de analizar el grado de participación de las mujeres en cargos directivos tradicionalmente asociados al género masculino, en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, con lo cual se pretende proporcionar información útil para las mujeres que aspiran desempeñar cargos directivos en las instituciones del sector público y privado, pero de manera especial en el Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, para con ello intentar disminuir las inequidades presentadas dentro de la misma y que las mujeres pueden desenvolverse en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres.

El propósito de este estudio es demostrar la importancia de conocer y considerar las inequidades que se producen entre mujeres y hombres, si se pretende lograr una sociedad con mayor equidad, con el objetivo de que a futuro las autoridades competentes tomen las acciones necesarias para superar las injusticias e inequidades observadas.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Analizar el grado de participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.

4.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico sobre el grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.
- Identificar los factores sociales y políticos que influyen en la participación de las mujeres en los cargos directivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. Género

El género es definido por (Light, Keller, & Calhoun, 1991) como “todas las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres” es decir a las cualidades, roles, creencias que se le atribuyen a la persona dentro de la sociedad en la que se desenvuelve.

En este contexto la, (Organización Mundial de la Salud, 2018) señala que el género se refiere a “los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres”, lo cual está orientado a visibilizar aquellas diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres que provienen del aprendizaje, así como los estereotipos, los prejuicios y la influencia de las relaciones de poder en la construcción de los géneros.

Por otro lado, el autor (Kaplan, 2011), indica que el significado de género “destina una construcción social y toma un perímetro de la condición biológica de los sujetos —

características anatómico-fisiológicas—, por lo que la analogía entre los términos «género» y «sexo» es errónea”, es por ello que debemos evitar utilizar estos términos como sinónimos y por el contrario aplicar el que mejor se adapte a al contexto en que se lo quiere utilizar.

5.1.1. Igualdad y equidad

Igualdad y equidad suelen usarse comúnmente como sinónimos, sin embargo, estos conceptos son distintos. Es así, que (Sánchez, 2006) indica que se debe prestar atención al termino igualdad, puesto que supone diversos significados tales como: identidad, equivalencia, equidad, equiparación. De la cual se origina el termino equidad, la misma que a su vez representa igualdad, justicia y equidad.

Es por ello que (Arrupe) hace una distinción mencionado que la Igualdad en el ámbito social hace comprensivamente a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad de acuerdo a las pautas que rigen su funcionamiento, en tanto pertenecientes a la misma. Por lo tanto, igualdad remite a la característica común compartida.

Por otro lado, la autora indica que la Equidad “remite desde la igualdad a la consideración de la especificidad, de la diferencia. En otras palabras, a la estima conjunta de semejanzas y alteridades incluidas en un género común. Incluye igualdad y diferencia.” De allí que, el concepto de equidad queda evidentemente implicado con el de justicia el cual encierra igualdad y equilibrio.

5.1.2. Igualdad de género

La igualdad de género se define por (Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer) como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Esto quiere decir que, aunque las mujeres y los hombres no son iguales, sus derechos, responsabilidades y las oportunidades no deben depender del sexo con el que nacieron.

Por lo tanto, por igualdad de género se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas pública y privada que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.

De este modo la igualdad de género se enfoca a distinguir, dentro de los roles de género dados por la sociedad, que existe igualdad de oportunidades y de derechos entre los diferentes géneros. Es decir, igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el aspecto público como en el privado, todo orientado en la garantía de los derechos que cada ser humano posee. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y Cultura, 2014)

5.2. Equidad de género

La equidad de género es un concepto que va más allá de la igualdad de género, pues permite que se pueda igualar a los diferentes, y más aún si estos han sido discriminados.

La equidad de género permite que tanto hombres como mujeres puedan desenvolverse dentro de la sociedad con iguales oportunidades, a pesar de sus diferencias biológicas.

Por ello Salinas (2008) define: “La equidad de género representa el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y

hombres, representa la igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político”. Es en este último donde es necesario que la mujer haga valer su lugar, sus capacidades y sus conocimientos, su voto, su voz.

Es por ello que cuando se habla de la equidad de género se hace referencia a la igualdad y justicia, en la que las personas sin importar su sexo, puede hacer valer sus derechos, ya que hombres y mujeres poseen las mismas oportunidades y responsabilidades. Así un claro ejemplo en el cual queda en evidencia la falta de equidad de género es la discriminación laboral, en donde existe un alto índice de discriminación a la mujer, frenando así sus oportunidades de permanencia y mucho más de ascenso a cargos directivos y de decisión.

Por su parte (Araya, 2003) define la equidad de género como:

El proceso que garantiza el acceso de las mujeres y los hombres a un conjunto de saberes, habilidades y destrezas que les permiten estar en mejores y más iguales condiciones de vida. Significa educar en la diferencia y desde la diferencia para validar las características humanas (ternura, deseo, solidaridad, raciocinio-lógico, entre otras) como expresiones del mismo sustrato, no exclusivas de ninguno de los sexos y necesarias para la supervivencia humana en general

Sin embargo, para que exista una verdadera equidad de género en la sociedad, no es suficiente el hecho de que las mujeres accedan a esferas que son consideradas masculinas, el objetivo principal es la transformación total de la sociedad hasta la eliminación de las brechas por medio de la erradicación de los valores, de las actitudes y de las prácticas históricamente atribuibles a las mujeres y a los hombres.

5.2.1. Brechas de Género

Existen varios estudios sociales que se centran en las brechas, es por ello que (Calderon, 2010) define el término “brecha” como “un vocablo que se refiere, a la distancia persistente entre distintos grupos de la población, especialmente en torno al acceso a servicios, al alcance de beneficios o al logro de determinadas metas”. Estas brechas generalmente son utilizadas para resaltar que las desigualdades son considerables, lo que conlleva a una división de la sociedad.

De ello se deriva la brecha de género (en inglés gender gap) que según Smeal (2012), “es una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas. Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito” de manera especial en lo relacionado con el nivel o grado de participación, oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración, control y uso de los recursos, que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Diversos estudios sobre las brechas de género expresan que éstas se presentan en todas las áreas del desempeño, tales como el económico, político social, laboral, cultural, incluso dentro del hogar.

Es así que según Foro Económico Mundial (2017), la brecha de género es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos. Una de las formas de medir estas brechas, es a través del Índice Global de Brecha de Género, el cual se enfoca en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política.

Así por ejemplo la brecha económica es la diferencia entre hombres y mujeres en lo que respecta a los salarios, el número de líderes y la participación en el lugar de trabajo. Respecto a la educación, se refiere al acceso a niveles básicos y superiores de educación, mientras que la salud analiza la esperanza de vida y la política examina la diferencia entre cómo hombres y mujeres están representados en las organizaciones que toman decisiones.

Es por ello que los países deben prestar atención a la brecha de género no solo porque esa desigualdad es intrínsecamente injusta; también porque numerosos estudios sugieren que una mayor igualdad de género conduce a un mejor desempeño económico y social (Harris, 2017).

Aunque existen múltiples definiciones y estudios para definir la brecha de género, se puede sistematizar para definirla de un modo sencillo como la distancia que separa las situaciones y condiciones entre hombres y mujeres.

5.2.2. Estereotipos de género

Una de las principales barreras que enfrentan las mujeres de manera especial en el ámbito laboral son los estereotipos de género, los cuales son definidos por D'Adamo, García-Beaudoux, Ferrari, & Slavinski (2008) como:

“Un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen varones y mujeres, que se aplican de modo rígido, simplificado y generalizado a todos los miembros de uno de esos grupos. No es que las personas de cada género “sean” de ese modo, sino que lo que significa es que son así percibidas.” (pp. 91-104)

En base a este concepto Diaz & Guerrero (2017) afirman que “cada cultura define, establece, da forma y sentido a un conjunto de ideas, creencias y valoraciones sobre el significado que tiene el ser hombre y el ser mujer, delimitando comportamientos, características e incluso pensamientos y emociones que son adecuados para cada ser humano, con base a esta red de estereotipos o ideas consensuadas”. A través de las cuales, cada cultura entrelaza las creencias relacionadas con el papel que hombres y que mujeres juegan en la sociedad en base a una idea que se les ha ido instaurada.

De acuerdo con algunas investigaciones, Rocha & Diaz (2005) mencionan que “los estereotipos de género se pueden presentar de dos formas, una de ellas de carácter prescriptivo, en el sentido que determinan lo que debería ser la conducta de mujeres y de hombres y, por otro lado, tienen un carácter descriptivo en el sentido de asumir que hombres y mujeres poseen características de personalidad diferenciales.” Estas prescripciones y medidas sobre los hombres y las mujeres se vinculan innegablemente a las dimensiones de la masculinidad y la feminidad.

En este contexto la masculinidad y la feminidad imponen a hombres y mujeres comportamientos etiquetados que frenan su desarrollo como personas, debido a que se encuentra que la visión del hombre está ligada al prototipo del rol instrumental, es decir el encargo de actividades productivas, encaminadas al sustento y provisión de la familia, caracterizándose por ser autónomo, orientado al logro, fuerte, exitoso y proveedor; mientras que la visión de la mujer se relaciona con actividades afectivas encaminadas al principalmente al cuidado de los hijos, del hogar y de la pareja, y a la cual se le atribuyen características tales como la sumisión, la abnegación y la dependencia, todo ello obliga a

las personas a comportarse y asumir una imagen social que no corresponde a su personalidad y a sus deseos. (Pacheco, Cabrera, Mazon, González, & Bosque, 2004)

5.3. Trabajo

La (Organización Internacional del Trabajo, 2004) define al trabajo como:

“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”

De un modo general, se puede decir que el trabajo es el conjunto de tareas que realizamos para ganarnos la vida o para satisfacer las necesidades humanas. Ese conjunto de tareas va a estar marcado por la distinta posición de mujeres y hombres en la división sexual del trabajo, la especialización de tareas que se asignan en función del sexo y que suponen una distinta valoración social y económica y simbólica. (Abasolo & Montero, 2013)

Aunque las mujeres han incrementado su participación en el mercado de trabajo, ésta participación no se ha desarrollado en igualdad de condiciones con los hombres y han sufrido discriminaciones, es así que el comportamiento de las mujeres, a diferencia del de los hombres, está condicionado por la etapa del ciclo de vida en que ellas se encuentren, ya que en su participación suele influir el estado civil, el número de hijos, el lugar de

residencia y el nivel de educación, entre otros factores. Esta desigual y discriminatoria participación encuentra parte de su explicación en la asignación de la responsabilidad que se asigna a las mujeres del trabajo doméstico. (Arriagada, 2005)

5.3.1. Trabajo decente

Por trabajo decente se entiende un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Es por ello que el objetivo principal de la (Organización Internacional del Trabajo, 2004), es promover el trabajo decente, al cual lo define como:

“Un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno, que dignifique y permita el desarrollo de las propias capacidades; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, que excluye el diálogo social y el tripartismo.”

Esto significa que, en primer lugar, el concepto de trabajo decente comprende también un trabajo libre de cualquier discriminación. En segundo lugar, la promoción de la equidad es un elemento que debe estar siempre presente en forma transversal, en las cuatro áreas estratégicas fundamentales que definen la Agenda de Trabajo Decente: la promoción de los derechos del trabajo, la creación de más y mejores empleos, la ampliación de la

protección social y el fortalecimiento de la organización y representación de los actores en el mundo del trabajo y el diálogo social. (Abramo, 2006)

5.3.2. División sexual del trabajo

Crompton & Sanderson (1990) afirman que “La división del trabajo en función del sexo se estableció de forma radical a partir de la revolución industrial pues, con el proceso de industrialización, la división sexual de los espacios se constatará como la separación jerárquica entre lo público y lo privado.” Es a partir de ese momento que los varones trabajan en un espacio diferenciado del de las mujeres, en nuestra sociedad la división sexual del trabajo es jerárquica, con los hombres arriba y las mujeres abajo.

Esta división ha obstaculizado históricamente el acceso de las mujeres a los niveles de renta y de riqueza en condiciones de equidad con los hombres, afectando al acceso, inserción y continuación de las mujeres en el mercado laboral, así como a los salarios que perciben por el trabajo que desempeñan en él. Por eso, (Abasolo & Montero, 2013) hablan de “una segregación horizontal y una vertical. Se denomina segregación horizontal en el trabajo a la concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles distintos de actividad y de empleo, por la que las mujeres forman parte de una gama más estrecha de ocupación que los hombres. Y se entiende por segregación vertical a la mayor concentración de mujeres en puestos de trabajo inferiores”, es decir puestos de trabajo en los cuales las mujeres tienen menor responsabilidad y por ende de da una menor presencia en los niveles de organización y dirección.

Fernandez (2008) agrega que tal división puede ser entendida como “prohibición de tareas según sexo y alude “a los procesos históricos-culturales por los cuales los hombres

prohibieron a las mujeres su participación en las tareas de mayor prestigio en la sociedad” precisamente porque no había nada en ellas que les impidiera hacerlo, más que la necesidad de mantenerlas en una relación de subordinación. Es decir, que las sociedades asignan, y en el mismo sentido prohíben, funciones diferentes a mujeres y hombres fundamentalmente en el ámbito de la producción y de la reproducción.

Por lo tanto, la idea de la división sexual del trabajo muestra como las actividades se distribuyen de forma imparcial, en donde mujeres y hombres no están en igualdad de condición ni en la esfera doméstica ni en la productiva.

5.3.3. La feminización del trabajo

La feminización del trabajo se define como la expansión de aquellas tareas afectivas, relacionales y emocionales que son realizadas tradicionalmente por mujeres, siendo expandidas a lo largo de la fuerza de trabajo, por lo cual las mujeres deben realizar tareas emocionales tanto en el trabajo como en el hogar. (Skott-Myhre, 2016).

En América Latina, según (Rott), “la feminización del trabajo y de la pobreza son conceptos que ponen en evidencia el estilo de vida de muchas mujeres que deben asumir sobre cargas de trabajo sin el poder de decisión y sin las condiciones apropiadas. Las mujeres, por ser mujeres, reciben un sueldo menor que el de los hombres, que en muchos casos ni siquiera alcanza para adquirir la canasta básica de alimentación.”

Sin embargo, las mujeres están entrando en todos los sectores del trabajo y, en particular, dada su mayor escolarización, en los de evolución rápida, terciario avanzado y

servicios, en los que no interviene la fuerza física sino el uso de inteligencia, las relaciones y la capacidad de comunicación.

En el trabajo, las mujeres tienen deseos y necesidades distintas de las de los hombres, por lo tanto, no se trata exclusivamente de cuántas mujeres trabajan sino en la calidad de las relaciones en el lugar de trabajo y en el grado de participación de las mismas, especialmente respecto a la dirección y toma de decisiones dentro de las instituciones. La feminización del trabajo, por lo tanto, no es consecuencia de las exigencias del mercado, sino que se deriva de la voluntad femenina que ha sabido aprovechar las modificaciones del trabajo y los nuevos espacios que abre el mercado. Se puede, pues, concluir que hay entre mujeres y hombres un modo distinto de vivir la experiencia laboral (Cigarini, 2000).

5.4. Representación Sustantiva y Descriptiva

La literatura sobre representación política viene desarrollando varias investigaciones de carácter teórico y empírico acerca de lo que se conoce como las dimensiones fundamentales de la representación, obra clásica de (Pitkin, 1985), se han venido centrando prioritariamente en la representación descriptiva y sustantiva. La primera alude a la presencia en los órganos de representación “standing for”, la segunda al ejercicio mismo de la representación “acting for”. Más en concreto, la primera dimensión trata de dar cuenta de la medida en que los órganos de representación son un reflejo más o menos fiel de la composición en términos de género de la sociedad a la que representan, la segunda centra su foco de atención en el ejercicio activo de la representación y la capacidad de los representantes de hacer presentes en los órganos de representación los intereses de quienes no pueden estar presentes en ellos. (Ruiz & Pastor, 2016)

La representación de género ha sido objeto de debate dentro de las teorías democráticas y las teorías de la representación. Sin duda, el concepto de representación descriptiva desarrollado por (Pitkin, 1985) es el que ha permitido vincular una visión particular de la representación con el de la presencia de las mujeres. Así la representación descriptiva se centra en el análisis del número y perfil de las mujeres que participan como representantes en política, mientras que la representación sustantiva se enfoca en el análisis del grado en que los representantes “actúan por” y defienden los intereses de los/as representados/as. (Pitkin, 1985)

Existe además una nueva teoría feminista que se ha articulado con esta visión de la representación, se trata de la subrepresentación de mujeres y le plantea a la democracia problemas de justicia y de representación misma porque niega a ciertas personas la oportunidad de elección y de accesos a los cargos públicos. Por lo tanto, esa exclusión implícita cuestiona la existencia de mecanismos democráticos eficaces de participación. (Phillips, 1996)

Finalmente, la literatura señala tres grandes grupos de obstáculos a la representación descriptiva de las mujeres. Estos son: factores socioeconómicos, institucionales y culturales. En el primero se suelen ubicar tanto factores contextuales como financieros, en el segundo factores que aluden a las reglas que norman el comportamiento de los actores políticos en diversos ámbitos. Finalmente, los factores culturales comprenden tanto los valores e ideas de hombres y mujeres respecto a la participación de las mismas. (Zaremborg, 2000)

5.4.1. Barreras de mujeres directivas

La incorporación de las mujeres en nuevos escenarios ha sido objeto de varias investigaciones en los últimos años. La participación de mujeres en profesiones, ocupaciones y otros cargos, antes solo pensados para hombres ha tenido una connotación global y ha dado lugar a varios estudios e investigaciones (Wirth, 2001). Aunque existen importantes transformaciones culturales y sociales respecto al estereotipo femenino, indudablemente se pueden identificar elementos que mantienen la imagen femenina enmarcada en roles que priorizan la responsabilidad en el ámbito doméstico sobre el profesional. (Bourdieu, 2000)

Es así que un estudio sobre género en las organizaciones ha llegado a la siguiente conclusión:

“Los hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos, y en los niveles superiores de los empleos profesionales, mientras que las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos. Se han establecido reglas a la vez visibles e invisibles en torno a la norma “masculina” a la que las mujeres a veces encuentran difícil adaptarse.”

Es por ello que se puede deducir que el aspecto cultural ocupa un lugar decisivo en el reducido acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo, el cual adicionalmente contiene un fuerte componente idiosincrásico, en donde se presentan factores de peso que condicionan y obstaculizan el ascenso académico-profesional de las mujeres. (Moncayo & Zuluagua, 2015)

Hawley, Torres, & Rasheed (1998) y Swanson & Woitke (1997), establecen dos tipos de barreras para el acceso a cargos de poder que permiten distinguir los factores socioculturales de aquellos contextuales:

- a) **Las barreras externas:** des estímulos directos o indirectos en razón del sexo, más comúnmente llamados “discriminación”. Por ejemplo: la falta de apoyo a las mujeres, la abierta obstaculización del ascenso por parte de otros miembros, el hostigamiento y el quórum laboral femenino, las diferencias salariales de género y la ausencia de modelos femeninos de liderazgo, entre otros.
- b) **Barreras internas (o culturales):** se encuentran arraigadas a la esfera cultural y ceden poca tolerancia al cambio. Se perciben como nociones de carácter idiosincrásico, que antes de tener un contenido argumentativo tienen un arraigado significado tradicionalista. Estas son: desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, baja autoestima femenina, miedo al fracaso y falta de competitividad (Oplatka, 2006)

5.4.2. Teoría del rol social

La Teoría del Rol Social y su posterior extensión en la teoría de congruencia de rol hacia líderes femeninas (Eagly & S, 2002) son las dos perspectivas que explican de manera completa las causas y las consecuencias de la discriminación de la mujer en el mundo laboral ya que la TRS defiende que la división tradicional del trabajo es la base que origina los estereotipos de género. Según (Eagly, 1987) , los estereotipos de género se derivan de

la costumbre que se tienen de observar a los hombres desempeñar el trabajo remunerado y a las mujeres el trabajo o tareas domésticas.

Así, el trabajo remunerado que realizan los hombres, están asociados al poder y a los puestos de alto estatus. Por el contrario, a las mujeres se le asocian el trabajo doméstico u otros característicos de puestos de bajo estatus. Otra de las causas que contribuyen a reforzar los roles de género es la distribución de hombres y mujeres en ocupaciones masculinas y femeninas.

Según esto, las ocupaciones que se consideran especialmente masculinas, como los puestos de liderazgo, serían especialmente importantes para reforzar el rol de género masculino. Mientras que, las ocupaciones que representan la profesionalización de las labores domésticas, resaltarían las cualidades expresivas y serían sustanciales para acentuar el bajo estatus que tienen las mujeres en la sociedad, ya que estas perciben un menor salario y son de menor prestigio. (García, 2015)

5.4.3. Techo de cristal

Se denomina ‘Techo de Cristal’ a la limitación del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un “techo” que limita sus carreras profesionales, el cual es difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Además, es invisible porque no existen leyes, dispositivos sociales establecidos o normas oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres. (Oficina Internacional de Trabajo, 2004)

La teoría sobre el techo de cristal hace alusión a las dificultades que encuentran las mujeres mejor situadas en el mercado laboral para acceder a puestos directivos. Ya que las mujeres que suelen concentrarse en sectores de actividad y ocupaciones, vinculadas a tareas de limpieza y cuidados y atenciones personales, empleos donde se dan las peores condiciones laborales y los más bajos salarios y en los que el techo de cristal no suele constituir dificultad alguna. (Torns & Cáceres, 2012)

Según el informe de la (OIT, 2004) ‘Romper el techo de cristal’, las estadísticas muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora por las dificultades y obstáculos que deben afrontar y que no siempre pueden superar. En las profesiones normalmente reservadas a los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas.

El término ‘techo de cristal’, o ‘Glass Ceiling Barriers’ en el original en inglés, apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos, el cual describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos de las organizaciones, sin considerar sus logros y méritos. (Salmerón, 2014)

De ello se puede concluir que “La política de recursos humanos relativa a la selección de personal, permanecen sesgadas por el género. Éste viene asociado con las creencias en el sentido de que las mujeres no se adecuan al perfil directivo demandado; que abandonarían el trabajo o supondrán un coste adicional cuando tomen una baja por maternidad, lo que puede crear relaciones conflictivas con el resto de los trabajadores” es

por ello que las mujeres siguen continúan manteniendo las responsabilidades del hogar y los hombres asumen los cargos laborales más importantes.

5.4.4. Aspectos positivos de la presencia de mujeres en órganos de dirección de empresa

Diversos autores (Adler, 2001), (Chinchilla, Poelmans, & Leon, 2005) (Carter, Simkins, & Simpson, 2003), defienden la tesis de que la necesidad de incorporación de las mujeres en los puestos de dirección va más allá de cuestiones puramente éticas. La toma de decisiones en las organizaciones es mejor cuando los equipos de dirección están integrados por grupos heterogéneos, ya que el análisis de los problemas se llevará a cabo de una forma más completa, aumenta las alternativas de acción y los planes de acción serán más realistas y detallados, obteniendo así mejores resultados.

Estos mismos autores exponen los casos más importantes de su argumentación:

- La incorporación de mujeres en los puestos directivos conlleva un ahorro de costes y el aprovechamiento del talento interno y externo.
- Una composición heterogénea de los puestos de alta dirección contribuye a una mejor comprensión de las diferentes realidades existentes.
- Aporta creatividad e innovación, elementos estratégicos clave, al incorporar diferentes puntos de vista.
- Mejora la calidad de la resolución de problemas, ya que perfiles diversos de personas aportan un mayor abanico de soluciones posibles.

- Refuerza efectivamente el liderazgo. (Salmerón, 2014)

5.5. Inequidades de género en América Latina

Las desigualdades de género se presentan en todos los países del mundo, pero de manera especial en los mercados de trabajo de América Latina, donde las inequidades que se producen entre hombres y mujeres constituyen una de las dimensiones más importantes que deben ser conocidas y consideradas para lograr una sociedad más igualitaria e incluyente.

Uno de los principales temas que se deben considerar respecto a las desigualdades en el mercado de trabajo es el por qué las mujeres trabajadoras acceden en menor proporción a cargos de dirección, aun presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas, ya que el grado de desigualdad laboral entre sexos varía según los sectores económicos, las ocupaciones, las regiones del país y el nivel educativo de los trabajadores. (Barrancos, 2007)

5.5.1. Diversidad de Género en Entornos Laborales

En la actualidad, la mayoría de organizaciones ya sean públicas o privadas, no cuentan con un personal diverso, sobre todo en sus niveles superiores de responsabilidad y toma de decisiones. Ya que la actual cultura y políticas organizacionales tienden a la creación de entornos no inclusivos de la diferencia humana, dando lugar a equipos homogéneos mayoritariamente masculinos, lo cual, a largo plazo, provoca ineficacia y pérdida de competitividad y adaptación a la sociedad global actual. (Barberá, Sarrió, & Ramos, 2000)

Es por ello que la función de gestión del talento humano ha optado más por emigrar a un nivel estratégico que sea equitativo hacia el hombre y la mujer, esto debido a que dicha diversidad del personal favorece la eficacia organizacional. Estas nuevas exigencias conllevan a que las organizaciones presten mayor atención a sus valores de la cultura organizacional, las políticas y prácticas de gestión humana y a que los antiguos modelos que mantenían una fuerza laboral homogénea, hoy están dando paso a modelos claramente estructurados, formalizados y que reconocen la heterogeneidad del personal. (Sifuentes, 2015)

En base a esto las organizaciones deberían implementar la aplicación de la perspectiva de género, también conocida como mainstreaming de género y la valoración del potencial ofrecido que por la diferencia (diversidad) se combinan para lograr la reorganización y el redireccionamiento de las prácticas y políticas organizacionales hacia la creación de un espacio donde la aportación femenina pueda desarrollarse en igualdad de condiciones, asegurando así la permanencia de personas valiosas, únicas e idóneas para los diferentes puestos dentro de las mismas. (Heredia, 2004)

5.5.2. La pobreza desde una perspectiva de género

El análisis de la pobreza desde la perspectiva de género según (Godoy & Montaña, 2004) “hace visible la discriminación tanto en el ámbito público como en el interior de los hogares, lo que pone de manifiesto en ambos casos las relaciones de poder y la distribución desigual de los recursos. En este sentido, es posible vincular perspectivas generales y específicas y relacionar el desarrollo económico y social con la vida cotidiana de las personas” así, al asignar a las mujeres exclusivamente el trabajo doméstico, limita sus

posibilidades de acceder a la propiedad y al control de los recursos económicos, sociales al no ser éste un trabajo remunerado.

Si bien la situación en América Latina es similar para las de mujeres, en ningún país se logra el ingreso por igual trabajo entre hombres y mujeres: la existencia de una gran segmentación ocupacional, tanto vertical como horizontal, hace que las mujeres no ocupen los mismos puestos de trabajo ni accedan a los niveles superiores de las ocupaciones a la par con los hombres. A ello se asocian visiones esencialistas que atribuyen a las mujeres características que las colocan en situación de inferioridad ante los hombres, ligando su potencial reproductivo con la atribución de las tareas reproductivas. (Arriagada, 2005)

5.6. Inequidades de género en Ecuador

En nuestro país las inequidades de género constituyen una de las problemáticas estructurales del sistema socioeconómico, es así que según las estadísticas presentadas por el (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, 2018) revelan una tasa de empleo adecuado/plena hasta el mes de septiembre del 46,8% para los hombres, mientras que existe un 29,9% para las mujeres, presentado así una diferencia de 16,9 puntos porcentuales realmente significativos que se deberían considerar.

De la misma manera las estadísticas respecto al desempleo muestran a las mujeres en un porcentaje mayor de desempleo que los hombres, según datos oficiales, las mujeres presentan hasta septiembre del 2018, a nivel nacional un 4,8% de desempleo, mientras que los hombres se ubican en un 3,4%, existiendo una diferencia de 1,4% en esta variable.

De ello se puede deducir que las desigualdades en nuestro país a más de tener un significado social, cultural y político, ha influido en lo económico, puesto que, la división sexual del trabajo ha incidido en la discriminación y segregación laboral, desvalorización e invisibilización de las varias actividades económicas realizadas por mujeres.

Es por ello que, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014) se enfoca en la visión integral sobre el cambio de la condición y situación de las mujeres lo cual ha sido una propuesta y apuesta histórica del movimiento de mujeres y del pensamiento feminista. Sin embargo, dentro de los límites impuestos por realidades políticas dadas, en distintos momentos, las estrategias han apuntado a logros en el reconocimiento de derechos y en las transformaciones institucionales y culturales para plantear agendas más integrales y consensos internacionales.

5.7. Base Legal

En el ámbito internacional la **CEDAW**, por sus siglas en inglés, es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es un instrumento, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres. La cual en su art. 1 menciona:

“La expresión -discriminación contra la mujer- denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

En este mismo contexto cabe mencionar el art. 3, el cual expresa que “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.” todo ello encaminado al desarrollo y potenciación de las capacidades de las mujeres en iguales condiciones que los hombres (Sistema de Naciones Unidas , 2010)

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11, determina que

“Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política ...” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Por otro lado, en su artículo 331 se enuncia que: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de

discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

Así mismo el artículo 61, numeral 7 menciona que los ecuatorianos y ecuatorianas tienen derecho a: “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades...” es decir que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades para desenvolverse de manera eficiente en el ámbito laboral.

Respecto al tema laboral y sobre todo al desempeño de cargos directivos, el artículo 65, menciona que: “El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos...”, tema que en la mayoría de las instituciones no se está cumpliendo, puesto que aún existe una evidente mayoría de hombres desempeñando estos cargos.

Por su parte el **Código del Trabajo** concreta los derechos de las mujeres y hombres trabajadores, la licencia por maternidad y paternidad, la prohibición del despido intempestivo por maternidad, la obligatoriedad de la afiliación al seguro para prestaciones médicas y sociales. (Codigo de Trabajo, 2012)

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010), se sustenta en los principios de calidad, calidez, competitividad, equidad, igualdad, responsabilidad, que promuevan la

interculturalidad, la igualdad y no discriminación. Garantiza la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación, en los procesos de selección e incorporación al servicio público.

El principio de igualdad, “exige considerar, valorar y favorecer en forma equivalente las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos” (García, 2008: 33).

La igualdad como concepto debe ser entendida desde dos dimensiones fundamentales: la igualdad formal o de jure y la igualdad sustantiva o real. La igualdad formal es la que se encuentra contemplada en las leyes e instrumentos normativos que exponen la igualdad de derechos y oportunidades como el ideal que debe ser cumplido; mientras que, la igualdad sustantiva, es el resultado de la aplicación directa de políticas, planes y programas, que contribuyan al alcance real de oportunidades para todas las personas. (Quintana, 2014)

Esta ley, es su art. Art. 82. Nos habla sobre la carrera del servicio público, la cual consiste en “el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.”

La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades,

competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, sin discriminación y mediante procesos de evaluación e incentivos económicos.

6. METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo descriptiva ya que pretende describir las características más relevantes a través de la recolección de información de manera independiente de las personas que se desempeñan en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.

Además, la presente investigación tendrá un enfoque mixto ya que por un lado existe una realidad que conocer, tomando una posición imparcial, para poder entender el fenómeno de la inequidad de género presentada en la ocupación de cargos directivos por mujeres que laboran en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, por otro lado existe también una realidad que describir e interpretar de las mujeres que han logrado ocupar estos puestos directivos y cuales han sido sus experiencias, facilidades, obstáculos y desenvolvimiento en el mismo.

Se trata de una situación que, por una parte, demuestra las nuevas oportunidades que les ofrece el mercado laboral a las mujeres por su nivel de escolaridad alcanzado y, por otro lado, refleja las dificultades y problemas que encuentran para ascender a niveles altos de la jerarquía y para desempeñarse en dichos niveles, donde se agudizan algunos de los procesos de segregación laboral por género.

6.1. Métodos

Método Analítico

Este método permitirá analizar e interpretar el resultado obtenido en las entrevistas y en la base de datos inédita que se obtendrá en el trabajo de campo realizado por la investigadora, a partir de la búsqueda y organización de la información de las personas que ejercen cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.

Método Deductivo

Este método permitirá hacer un análisis profundo, respecto a la realidad de las personas que ocupan cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, para poder concluir sobre los factores políticos o sociales que favorecen o no la inclusión de las mujeres en estos cargos.

Método Inductivo

Este método ayudará a obtener conclusiones generales a partir de premisas particulares. Ya que se realizará una entrevista sobre la realidad y situación actual de las mujeres que han ejercido cargos directivos en Gobiernos Autónomos Descentralizados de Loja, y esto permitirá conocer con más detalle su desenvolvimiento.

6.2. Población

La población para la presente investigación se encuentra representada por todas las personas que se encuentran ejerciendo cargos directivos en los Gobiernos Autónomos

Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, dándonos un total de 195 personas, como se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 27 Cargos directivos en GAD's Municipales de la Provincia de Loja

Cantón	Nº de Cargos Directivos
Calvas	13
Catamayo	15
Celica	10
Chaguarpamba	9
Espíndola	8
Gonzanamá	11
Loja	28
Macara	16
Olmedo	8
Paltas	10
Pindal	10
Puyango	12
Quilanga	9
Saraguro	14
Sozoranga	9
Zapotillo	13
TOTAL	195

Elaborado por: Gabriela Herrera Ortega

Fuente: Portales Institucionales Municipales

A partir de la determinación total de la población, no es necesaria la selección de una muestra, ya que se realizará la investigación con el 100% de la misma.

6.3. Técnicas

Para la presente investigación se requiere de la aplicación de diversas técnicas que ayudarán a la elaboración de la misma.

6.3.1. Base de datos

Se construirá una base de datos inédita a partir de la identificación de las personas que se encuentran ocupando cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja. Esta base se complementará con información proporcionada por los portales institucionales de los diferentes Municipios, así como información adicional de páginas como el SENECYT, Registro Civil y CNE, en la cual se recolectará la mayor cantidad de información, y se la organizará identificando variables sociales (Género, Edad, Nivel de educación, Área del conocimiento) y políticas (Cantón, Puesto Institucional, Experiencia previa, Autoridad nominadora).

6.3.2. Entrevista

Se aplicará a través de un dialogo directo con algunas mujeres que se encuentran ejerciendo cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, en base a un listado de preguntas, para conocer más a detalle cuáles han sido los obstáculos que han tenido para llegar a ejercer este cargo y como es la participación de la mujer en los mismos.

7. CRONOGRAMA

MES / AÑO / SEMANA / ACTIVIDAD	OCTUBR E (2018)	NOVIEMBR E (2018)	DICIEMBR E (2018)	ENERO (2019)	FEBRER O (2019)	MARZO (2019)	ABRIL (2019)	MAYO (2019)
	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMAN A	SEMAN A
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Revisión de tema y objetivos	X X							
Revisión de justificación y marco teórico	X							
Revisión de metodología presupuesto y cronograma		X						
Presentación del proyecto para aprobación		X X						
Revisión de literatura		X X X X	X X	X X X X	X X X X	X X X X		
Materiales y métodos				X X X X	X X X X			
Resultados					X X X			
Análisis de resultados						X X X X X X X		
Conclusiones y Recomendaciones							X X X	
Presentación del informe final								X X X X X

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

TABLA 28 **Presupuesto para la elaboración de la investigación**

Cantidad	Descripción	Valor Total
1	Materiales de oficina en general	50,00
1	Adquisición de textos	80,00
1	Utilización de Internet	50,00
1	Impresión y fotocopias de documentos	75,00
1	Movilización	50,00
1	Edición e impresión del informe final	80,00
1	Empastado de la tesis	50,00
1	Imprevistos	30,00
	Total	465,00

Los rubros económicos antes descritos serán asumidos en su totalidad por la investigadora.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Abasolo, O., & Montero, J. (2013). Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género Igualdad en la Diversidad. (págs. 39-43). Madrid: Fuhem Ecosocial.
- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en America Latina*. Santiago.
- Adler, R. D. (2001). Women in the executive suite correlate to high profit. *Workingpaper*, 1.
- Anzil, F. (2009). *Econlink*. Obtenido de <http://www.econlink.com.ar/equidad-genero>
- Araya, S. (2003). Un matrimonio conveniente, el genero y la educacion . *Revista de la Universidad de Costa Rica*, 11-25.
- Arriagada, I. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. *División de Desarrollo Social, CEPAL*, 104-105.
- Arrupe, O. E. (s.f.). *Igualdad, diferencia y equidad*. Buenos Aires.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la Republica del Ecuador. *Registro Oficial N° 449*. Ecuador.
- Barberá, E., Sarrió, M., & Ramos, A. (2000). Mujeres directivas: promoción profesional en España y. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES* , 1-4.
- Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de 5 siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Calderon, D. (2010). Brechas: El estado de la educacion en Mexico.
- Carter, D., Simkins, B., & Simpson, W. (2003). Corporate governance, Board Diversity, and Firm Value.

- Chinchilla, N., Poelmans, S., & Leon, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal.
- Cigarini, L. (2000). El conflicto entre los sexos en el trabajo. *Revista de estudios feministas*.
- Codigo de Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Ecuador.
- Concepto.de., E. d. (2017). *Enciclopedia de Conceptos*. Obtenido de <https://concepto.de/equidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (Abril de 2014). Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Genero. Ecuador: El Telegrafo.
- Crompton, R., & Sanderson, K. (1990). *Gendered Jobs and Social Change*. Londres.
- D'Adamo, García-Beaudoux, Ferrari, & Slavinski, G. (2008). Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino. *Revista de Psicología Social*, 91-104.
- D'Lia, Y., & Maingon, T. (2004). *La equidad en el Desarrollo Humano*.
- Diaz, & Guerrero. (2017). Hacia una teoría histórico-bio-psico-socio-cultural del comportamiento. *Revista Interamericana de Psicología*.
- Eagly, A. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. *Psychology Press*.
- Eagly, A., & S, K. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*.
- Fernandez, A. M. (2008). La mujer de la Ilusión. *Estado y división sexual del trabajo*., 9-12.
- Foro Economico Mundial. (2017). *Indice Global de Brecha de Genero*.
- García, C. (2015). *Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género*.

- Godoy, L., & Montaña, S. (2004). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. *CEPAL - Serie Mujer y Desarrollo*, 13-14.
- Harris, B. (02 de 11 de 2017). *World Economic Forum*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/>
- Hawley, E., Torres, D., & Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of Career Assessment*.
- Heredia, E. B. (2004). Diversidad de Género, Igualdad de Oportunidades y Entornos Laborales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 41.
- INEC. (2017). *ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO*.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (Septiembre de 2018). *Ecuador en Cifras INEC*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/092018_Mercado%20Laboral.pdf
- Kaplan, S. (2011). *The Routledge Spanish Bilingual Dictionary of Psychology and Psychiatry*.
- Light, D., Keller, S., & Calhoun, C. (1991). *Sociología*. Bogotá: McGraw. Hil.
- LOSEP. (6 de Octubre de 2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Ecuador.
- Moncayo, B., & Zuluagua, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, N°39.
- Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. (s.f.). Igualdad de Género. *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo*, 105.
- Oficina Internacional de Trabajo. (2004). LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE DIRECCION. *Romper el techo de Cristal*, 15.
- OIT. (2004). *Romper el techo de cristal*.
- ONU Mujeres. (2015). Igualdad de Género. *El progreso de las mujeres en el mundo*. , 7.

- Oplatka, I. (2006). Women in educational administration within developing countries: Towards a new international research agenda. *Journal of Educational Administration*.
- Organizacion de las Naciones Unidas para la Educacion y Cultura. (2014). Obtenido de <https://es.unesco.org/>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2004). *¿Que es el trabajo decente?*
- Organizacion Mundial de la Salud. (2016). Obtenido de <http://www.who.int/topics/gender/es/>
- Organizacion Mundial de la Salud. (Agosto de 2018). *Organizacion Mundial de la Salud*.
- Pacheco, C., Cabrera, J., Mazon, M., González, I., & Bosque, M. (2004). Estereotipos de género sexistas. Un estudio en jóvenes universitarios cubanos de medicina. *Revista de ciencias medicas*, 3.
- Phillips, A. (1996). *Género y teoría democrática*. Mexico: Instituto de Investigaciones Sociales.
- Pitkin, H. (1985). *El Concepto de Representación*. Madrid: Imprenta FARESO.
- Quintana, Y. (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género*. Quito.
- Rawls, J. (1971). Justicia como equidad. *Revista Española de control externo*, 129-158.
- Rocha, T., & Diaz, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 42-43.
- Rojo, S., & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo y brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 53.
- Rott, R. (s.f.). *Freie Universitat Berlin*. Obtenido de <https://www.fu-berlin.de/en/>
- Ruiz, A., & Pastor, R. (2016). La representación simbólica del género en la legislación sobre cuotas. *ResearchGate*, 1.

- Salinas, P. M. (2008). *Zona Económica*. Obtenido de <https://www.zonaeconomica.com/paopunket/equidad-genero>
- Salmerón, D. (2014). *EL TECHO DE CRISTAL*.
- Sánchez, C. (2006). Para una teoría de la justicia. *Revista de Filosofía II*.
- Sifuentes, A. T. (2015). Inclusión de la mujer en el ámbito laboral. *Revista Fuente Nueva Epoca*, 59-60.
- Sistema de Naciones Unidas . (2010). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW*. Panamá: Casa de las Naciones Unidas,.
- Skott-Myhre, K. (2016). La feminización del trabajo . *Teoría y Crítica de la Psicología*, 72.
- Smeal, E. (2012). *HuffPost*. Obtenido de https://www.huffingtonpost.com/eleanor-smeal/gender-gap-decisive-in-ma_b_2095079.html
- Swanson, J., & M, W. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived barriers. *Journal of Career Assessment*.
- Torns, T., & Cáceres, C. (2012). LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LA CONTINUIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN. *Revista de Economía Crítica*, nº14,, 189-191.
- Wirth, L. (2001). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra: OIT.
- Zaremborg, G. (2000). ¿Cuánto y para qué?: los derechos políticos de las mujeres desde la óptica de la representación descriptiva y sustantiva.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
4.1. ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL TRABAJO.....	7
4.1.1. Brechas de Género.....	7
4.1.2. Estereotipos de género.....	9
4.1.3. Segregación Ocupacional.....	10
4.2. PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER.....	13
4.2.1. Participación de la mujer.....	14
4.2.3. División sexual del trabajo.....	17
4.2.4. Teoría del rol social y teoría de la congruencia del rol.....	19
4.2.5. Trabajo remunerado.....	20
4.2.6. Trabajo no remunerado.....	22
4.2.7. Trabajo decente.....	23
4.2.8. Techo de cristal.....	24
4.3. ESTADISTICAS LABORALES EN ECUADOR.....	26
4.3.1. Tasa de empleo global.....	26
4.3.2. Tasa de empleo adecuado/pleno.....	27
4.3.3. Tasa de subempleo.....	29

4.3.4.	Tasa de desempleo.....	30
4.3.5.	Ingresos laborales.....	32
4.4.	REPRESENTACIÓN DESCRIPTIVA Y SUSTANTIVA	34
4.4.1.	Barreras de mujeres directivas.....	34
4.4.2.	Barreras externas.....	35
4.4.3.	Barreras internas.	36
4.4.4.	Acceso de mujeres a cargos de dirección.	37
4.5.	PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA: ASPECTOS LEGALES	39
4.5.1.	Constitución de la República del Ecuador.....	39
4.5.2.	Ley Orgánica de Servicio Público.....	40
4.5.3.	Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. 42	
4.5.4.	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.	44
4.5.5.	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).....	45
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	48
5.1.	Materiales	48
5.2.	Métodos.....	49
5.4.	Técnicas.....	50
5.4.1.	Base de datos	50
5.4.2.	Entrevista.....	52
5.5.	Población y muestra.....	53
6.	RESULTADOS	54
6.1.	Diagnóstico sobre el grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja.	54
6.2.	Factores sociales y políticos que influyen en la participación de las mujeres en los cargos directivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja	61
6.3.	Grado de participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Loja	72
7.	DISCUSIÓN	75

7.1. Diagnóstico sobre el grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.	75
7.2. Factores sociales y políticos que influyen en la participación de las mujeres en los cargos directivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.	77
7.3. Grado de participación de las mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja.	81
8. CONCLUSIONES.....	84
9. RECOMENDACIONES.....	86
10. BIBLIOGRAFIA.....	87
11. ANEXOS.....	94
INDICE DE CONTENIDOS.....	150

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Tiempo promedio semanal de trabajo remunerado.....	21
Gráfico 2 Tasa de empleo global.....	27
Gráfico 3 Tasa de empleo adecuado/pleno	28
Gráfico 4 Tasa de subempleo	30
Gráfico 5 Tasa de desempleo	31
Gráfico 6: Ingresos laborales por género	33
Gráfico 7 Porcentaje provincial de participación de hombres y mujeres en cargos directivos.....	62
Gráfico 8 Porcentaje de hombres y mujeres que ejercen cargos directivos por canton ..	63
Gráfico 9 Porcentajes de hombres y mujeres por rangos de edad.....	64
Gráfico 10 Porcentaje de hombres y mujeres por nivel de educación	65
Gráfico 11 Porcentaje de hombres y mujeres por área del conocimiento	66
Gráfico 12 Participación de mujeres por cantones.....	67
Gráfico 13 Participación de hombres y mujeres de acuerdo a las unidades de trabajo...	68
Gráfico 14 Participación de hombres y mujeres de acuerdo a las unidades de trabajo...	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escala de Likert para medir el Grado de participación	52
Tabla 2 Población de estudio	55
Tabla 3 Mujeres en el municipio.....	56
Tabla 4 Mujeres en cargos directivos.....	57
Tabla 5 Relación de paridad en cargos directivos.....	59
Tabla 6 Aporte cantonal al índice provincial	61
Tabla 7 Grados de participación de mujeres en cargos directivos	72
Tabla 8 Mujeres en cargos directivos.....	73
Tabla 9 Relación de paridad en cargos directivos.....	74
Tabla 10 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Calvas	94
Tabla 11 Cargos directivos del GAD municipal del cantón Catamayo	94
Tabla 12 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Celica.....	95
Tabla 13 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Chaguarpamba.....	95
Tabla 14 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Espíndola	96
Tabla 15 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Gonzanamá.....	96
Tabla 16 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Loja.....	97
Tabla 17 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Macará	98
Tabla 18 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Olmedo	98
Tabla 19 Cargos del GAD Municipal del cantón Paltas	99
Tabla 20 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Pindal.....	99
Tabla 21 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Puyango	100
Tabla 22 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Quilanga	100
Tabla 23 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Saraguro.....	101
Tabla 24 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Sozoranga	101
Tabla 25 Cargos directivos del GAD Municipal del cantón Zapotillo	102
Tabla 26 Agrupación de cargos directivos en Unidades comunes.....	102
Tabla 28 Cargos directivos en GAD´s Municipales de la Provincia de Loja	141
Tabla 29 Presupuesto para la elaboración de la investigación	144