



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga
Organizacional**

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad
sostenible local y global

Autora:

Eva Elena Freire Borja

Directora:

Mg. Eleonor Virginia Pardo Paredes

Ambato – Ecuador

Agosto 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad
sostenible local y global

Autora:

Eva Elena Freire Borja

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

CALIFICADOR

f. 

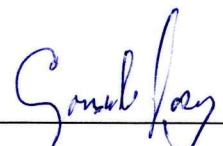
Luis Eduardo Cevallos Terneus, Dr.

CALIFICADOR

f. 

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Varna Hernández Junco, PhD.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Hugo Altamirano Villarroel

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.   Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARIA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato – Ecuador

Agosto 2022

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **EVA ELENA FREIRE BORJA**, con **CC. 0503858664**, autora del trabajo de graduación titulado: **“PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO”**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, agosto 2022



EVA ELENA FREIRE BORJA

CC. 0503858664

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios y a mis ángeles del cielo, por guiar cada uno de mis pasos en la vida universitaria, a mi familia por estar siempre al pendiente y ayudarme a cumplir mis sueños.

De igual manera, quiero agradecer a Andrés quién me acompañó en cada etapa de la universidad, quien estuvo presto a ayudarme incondicionalmente, gracias por tu apoyo, tu compañía y estar al pendiente de mí.

También, quiero agradecer a mis compañeros de clase, y a mi gran amiga, por brindarme su amistad, a mis queridos profesores por compartir sus conocimientos y formar a una gran profesional. En especial a mi querida Profe Eleonor, quien siempre ha estado al pendiente de cada paso que doy, por su dedicación, su paciencia, su entrega, por contagiarnos de su alegría y su amor por la enseñanza, gracias por confiar en mí y en mis conocimientos.

ELENA FREIRE BORJA

DEDICATORIA

Se lo dedico a mi madre, por ser mi apoyo incondicional, por ayudarme a cumplir mi sueño, por ser esa mano amiga que siempre he necesitado, a mi padre por impulsarme a ser cada vez mejor, a mis hermanos por su amor, por ser mis compañeros de travesuras, por ser mi motivación y por enseñarme a ser incondicional, a Andrés por estar presente en este proceso y a todos quienes comparten el deseo de superación y equidad.

ELENA FREIRE BORJA

RESUMEN

La presente investigación indica la importancia del cumplimiento de objetivos organizacionales, el personal competente, el éxito corporativo y el integrar la equidad en las buenas prácticas, para potenciar el capital humano y procurar una organización equitativa e igualitaria, con el propósito: diseñar un protocolo de buenas prácticas de gestión de talento humano para la equidad de género en la COAC “Kullki Wasi” Ltda. Este tema responde a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida y los ODS de la Agenda 2030, que identifica la igualdad de oportunidades, de género y el empoderamiento femenino. Una investigación cuantitativa, con diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo, que trabajó con una población de 67 empleados y empleadas, administrativos como operativos de la agencia matriz en la ciudad de Ambato, a quienes se les aplicó el Instrumento de Evaluación de Género y Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano, en la cual, se propuso siete dimensiones: Selección de personal, Salarios y prestaciones, Promoción, Liderazgo, Formación y capacitación, Conciliación laboral y familiar y Relaciones interpersonales. Sus resultados sirvieron para conocer a fondo la gestión actual de la institución. De las dimensiones evaluadas, se hallaron bajos porcentajes de discriminación; no así, con la equidad en las prácticas de gestión de talento humano: alto porcentaje de desigualdad. Se avizora trabajar en la disminución de prácticas discriminatorias y el aumento de la productividad. Finalmente, esta investigación aportó a la elaboración del protocolo de buenas prácticas, el cual, ha sido validado por especialistas y beneficiarios.

Palabras clave: buenas prácticas, equidad de género, talento humano, gestión.

ABSTRACT

This research indicates the importance of compliance with organizational objectives, competent personnel, corporate success, and integrating equity into good practices to enhance human capital and seek an equitable and egalitarian organization, with the purpose: to design a protocol of good practices for human talent management for gender equity in the COAC "Kullki Wasi" Ltda. This theme responds to the objectives of the National Development Plan "Toda una Vida" and the SDGs of Agenda 2030, which identify equal opportunities, gender, and female empowerment. A quantitative research, with a non-experimental design, cross-sectional and descriptive scope, which worked with a population of 67 male and female employees, administrative and operational personnel, of the parent agency in the city of Ambato, to whom the Gender Evaluation Instrument and Good Human Talent Management Practices were applied, in which seven dimensions were proposed: Personnel Selection, Salaries and Benefits, Promotion, Leadership, Education and Training, Work-Life Balance and Interpersonal Relations. The results were used to obtain an in-depth understanding of the institution's current management. Of the dimensions evaluated, low percentages of discrimination were found; this was not the case with equity in human talent management practices: high percentage of inequality. It is planned to work on the reduction of discriminatory practices and increase productivity. Finally, this research contributed to the elaboration of the good practices protocol, which has been validated by specialists and beneficiaries.

Keywords: Good practices, Gender equity, Human Resources, Management.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE CUADROS	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	5
1.1. Protocolo y Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano	5
1.2. Equidad de Género	8
1.3. Buenas Prácticas para la Equidad de género	11
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	20
2.1. Tipo de Investigación, Alcance y corte de la investigación	20
2.2. Técnicas e Instrumentos de medición	21
2.3. Población y Caracterización de la empresa	22
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	27
3.1. Resultados del Instrumento de evaluación de género y buenas prácticas	27
3.2. Protocolo	32
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de los empleados	24
Tabla 2. Edades de los empleados	24
Tabla 3. Área o departamento en el que labora	25
Tabla 4. Formación Académica de los empleados	25
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad con Alfa de Cronbach	27
Tabla 6. Análisis descriptivo de las dimensiones del instrumento	28
Tabla 7. Análisis de la dimensión de selección de personal.....	28
Tabla 8. Análisis de la dimensión de salarios y prestaciones.....	29
Tabla 9. Análisis de la dimensión de promoción	29
Tabla 10. Análisis de la dimensión de liderazgo.....	30
Tabla 11. Análisis de la dimensión de formación y capacitación del personal	31
Tabla 12. Análisis de la dimensión de conciliación de vida laboral y familiar	31
Tabla 13. Análisis de la dimensión relaciones interpersonales	32

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Taller de Selección de Personal	41
Cuadro 2. Taller de Salarios y prestaciones.....	42
Cuadro 3. Taller de Promoción.....	43
Cuadro 4. Taller de Liderazgo	44
Cuadro 5. Taller de Formación y Capacitación	45
Cuadro 6. Taller de Condición laboral y familiar	46
Cuadro 7. Taller de Relaciones Interpersonales	47

INTRODUCCIÓN

Al integrar las buenas prácticas en la equidad de género se erradica una de las más grandes desigualdades existentes en el mundo, puesto que, gran parte de las mismas se desarrollan en el ambiente laboral. Varios estudios han identificado distintas prácticas discriminatorias en las organizaciones por lo que, repercuten de forma negativa en el desarrollo de las diferentes actividades laborales que realiza el personal en el cargo que ocupa dentro de una empresa.

Actualmente, las buenas prácticas de gestión humana se basan en el logro de capacidades laborales, por lo que, buscan mantenerse en los primeros niveles de competitividad; además, garantizan el desarrollo del capital humano. Estas prácticas se realizan con el fin de motivar a los empleados y fomentar la planificación sistemática de actividades laborales. Dichas prácticas de gestión de talento humano son operaciones estratégicas y de vital importancia, que sirven de guía para administrar una compañía, la cual, se coordina en conjunto con las estrategias que posee cada empresa para ser exitosa.

Las buenas prácticas de gestión de talento humano para la equidad de género permiten la cobertura de necesidades que tienen los empleados y proporcionar equidad en las actividades a realizar dentro de la empresa; así también, genera un buen ambiente laboral en el que todos quieren desarrollarse eficazmente. En consecuencia, las empresas son portadoras de grandes cualidades de productividad y oportunidad laboral, para mantener así al personal cualificado para futuras promociones dentro de la misma empresa y consecuentemente, genera la sensación de compromiso y fidelidad por parte de los empleados.

Es de vital importancia mencionar que, el presente proyecto está enfocado con base en los objetivos del Plan Nacional Toda una Vida: el eje 1: Derechos para todos durante toda la vida en el cuál, esta descrito el objetivo 1: garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Así también, dentro del eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad en donde consta el objetivo 5 que es: impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible

de manera redistributiva y solidaria; se vincula, también, con el objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades; objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Finalmente, acorde con la agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, el proyecto se relaciona con el objetivo 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Las prácticas discriminatorias repercuten de forma negativa en el desarrollo de diferentes actividades laborales que realiza el personal dentro de la empresa, por lo mismo que la implementación de buenas prácticas aporta al desarrollo equitativo organizacional, la ausencia de las buenas prácticas de la gestión de Talento Humano crea un ambiente laboral desfavorable en cada empresa y en las personas pertenecientes a un grupo determinado; este impide desarrollar plenamente los talentos y calificaciones de conformidad con sus aspiraciones, preferencias, y gozar de igualdad de acceso al empleo y de equidad respecto a las condiciones de trabajo, en consecuencia, la productividad y la eficiencia empresarial disminuye significativamente (Chillida y Guerra, 2008).

Uno de los problemas existentes en todas las organizaciones es que, al encontrar buenas prácticas, también, se encuentran malas, las mismas que destruyen la potencialidad y el valor del talento humano, lo que trae resultados rutinarios, y no facilita la evolución del trabajador y de la institución. De igual manera Gelabert (2010) aporta al mencionar que, la discriminación laboral impide la aplicación de una serie de técnicas y la realización en sí de prácticas que posibilitan que una organización actúe como un ente homogéneo; por lo mismo, incide en las prácticas laborales y afectan al comportamiento laboral: se necesita de la colaboración tanto del empleado como del empleador para que, las buenas prácticas se desarrolle de manera equitativa y de la misma forma desarrolle la riqueza de su personal.

Muchos de estos problemas se suscitan en cada organización y no se los toma en cuenta; esto porque no dan alertas tempranas, por ejemplo: las malas prácticas que más se evidencian es la poca participación de los colaboradores, lo que conlleva a

bajos niveles de compromiso, otro problema es el liderazgo, que al no saber cómo aplicarlo y forjar líderes que imponen y que no aceptan opiniones de los demás, hace que el colaborador genere un rechazo; la escueta gestión y una errada medición de resultados, provoca caos el no tener un ajuste de sueldos y salarios; finalmente, la inadecuada comunicación entre otros factores, coadyuva a la inestabilidad en las organizaciones.

Los problemas expuestos anteriormente conllevan a resultados como la desmotivación laboral, la pérdida de personal de vital importancia, además, la ausencia de información hace que los colaboradores no generen compromiso ni sepan direccionar sus conocimientos, hace que sus niveles de desempeño sean bajos y de tal forma se genera un alto nivel de frustración; el tiempo y el esfuerzo de cada trabajador es desperdiciado y la poca claridad en los objetivos crea confusión, por lo tanto, la creatividad del personal se ve mermada en el desarrollo de las operaciones y la pérdida potencial de la organización.

En cuanto a las buenas prácticas y la equidad de género, se encuentra que, gran desventaja respecto al ámbito laboral, se lleva el género femenino, según Jiménez, 2017 “las condiciones de trabajo de las mujeres son más precarias tanto en su estabilidad o permanencia en los puestos de trabajo como en sus retribuciones que son muy inferiores respecto al hombre” (p.6); por lo mismo, el desarrollo organizacional tiene que ir de la mano con la integración de la mujer en el trabajo bien remunerado y seguro, para conseguir la igualdad de empleo y la conciliación de empleabilidad y género.

En Ecuador, existe una gran problemática respecto de las condiciones laborales de la mujer, el mayor índice de subempleo está ocupado por el sexo femenino: tienen trabajo, pero su salario es inferior al salario básico y las horas que laboran, también, son menos a lo acordado en la normativa de jornada laboral, esto al cálculo real de su desempeño versus a sus prestaciones percibidas. Según Sánchez & Pavéz (2016) en Ecuador, el crecimiento de la participación de las mujeres en las actividades productivas y su permanencia en ellas constituye un cambio importante de los últimos tiempos, a pesar de que, aún existe un 74% de desigualdad en el

acceso al empleo y jefaturas, de tal forma, se comprueba la existencia de la discriminación hacia la mujer. Estos datos, claramente no toman en cuenta el tiempo de trabajo no remunerado, la mujer después de su jornada laboral aún llega a su hogar a realizar actividades domésticas y a hacerse cargo del cuidado de su familia.

Referente a la problemática presentada, el presente proyecto de investigación tiene como objetivo general: Diseñar un protocolo de gestión de talento humano para la equidad de género en la cooperativa de ahorro y crédito “Kullki Wasi” Ltda. Además, se presentan las tareas investigativas a desarrollar:

1. Realización de un *Benchmarking* teórico sobre las mejores prácticas de gestión de talento humano que se deben aplicar en las organizaciones.
2. Recopilación de información acerca de los beneficios que aporta la implementación de la equidad de género en las buenas prácticas de la gestión de talento humano.
3. Análisis de la frecuencia con la que se presentan las buenas prácticas de gestión de talento humano en la equidad de género en la cooperativa de ahorro y crédito “Kullki Wasi” Ltda.
4. Estructuración del contenido del protocolo de buenas prácticas de la gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito “Kullki Wasi” Ltda.

Para realizar las tareas investigativas, se desarrolló una investigación cuantitativa, con diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo. Para su diagnóstico, se utilizó el Instrumento de Evaluación de Género y Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano, el cual, mide siete dimensiones de las buenas prácticas: Selección, Formación y capacitación, Liderazgo, Salarios y prestaciones, Promoción, Conciliación vida laboral y familiar y Relaciones interpersonales. Este instrumento fue aplicado a 67 empleados del personal operativo como administrativo, pertenecientes a la agencia matriz de la Cooperativa de Ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Protocolo y Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano

1.1.1. Definiciones de Protocolo

Un protocolo es la recopilación de información que funciona como una guía para verificar y evaluar la calidad de la información proporcionada, de forma que integra actividades a realizar en una tarea determinada, en esta, también, se integra una breve investigación sobre el tema a tratar. Según Sanchez, Gonzalez, Molina, & Guil (2011) “Serían susceptibles de protocolizarse aquellas actividades físicas, verbales y mentales que son planificadas y realizadas por los profesionales, incluyéndose tanto actividades autónomas como delegadas” (p.sn.). Por lo tanto, dicho protocolo es una investigación concreta y los temas que contienen se redactan de manera resumida y estructurada.

Un protocolo se realiza en respuesta a un problema, es decir, se formula varias hipótesis las mismas que se evalúa para comprobar su veracidad y funcionalidad. González (2010) menciona que un protocolo es un documento en el que se plasma ideas de forma organizada, por lo mismo que este es modificado según las necesidades y los recursos y el tiempo que tenga la empresa para llevar a cabo las actividades y el estudio con mayor eficiencia. Finalmente, el propósito de un protocolo es determinar si las hipótesis son verdades o falsas y si estas se usan como bases para una nueva hipótesis específica que cumpla con las expectativas y las necesidades que tiene la empresa para su correcta aplicación.

Al hablar de la estructura de un protocolo se menciona un reporte formal, en el que se plasma información y actividades que extrae los resultados que se obtuvo de una investigación previa. Según González, (2010) un protocolo tiene un tema, un objetivo, la investigación se realiza en orden cronológica y las actividades comprenden indicadores que permitan saber si se cumple o no con los objetivos establecidos, además, se contempla la opción de agregar un glosario de terminología usada a lo largo del desarrollo del protocolo. Por lo tanto, estos

escritos se redactan de manera sencilla y concreta, de forma que cualquier persona interesada en conocer sobre el tema lo utilice y ayude al cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.1.2. Definiciones de Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano

Las buenas prácticas de gestión de talento humano son procesos tradicionales de vital importancia aplicadas en una empresa, estas prácticas que están ligadas a la gestión de los empleados son definidas como buenas debido a que, se ha demostrado que estas prácticas funcionan y producen resultados exitosos a nivel corporativo o empresarial. Dichas operaciones se utilizan como una guía para ejecutar cada proceso y movimiento dentro de una empresa, a la vez, la posiciona en la búsqueda del éxito, en el desarrollo productivo del talento humano, además, permite tener un manejo adecuado de todas las actividades que se desarrollan dentro de las organizaciones.

Una buena práctica es una técnica que ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores. Barrios, Gallego, López, y Restrepo, (2016) afirman que “una práctica exitosa en gestión humana es aquella que no solamente se ocupa de la productividad de sus empleados (...), sino que está todo el tiempo promoviendo el desarrollo de las personas para el logro de los objetivos” (p.121). Por lo tanto, las buenas prácticas de recursos humanos crean una gran ventaja competitiva en las organizaciones y aporta al desempeño de los colaboradores.

Estas prácticas de Gestión de Talento Humano son importantes, permite que las empresas sean reconocidas y haga de las mismas funcionales. Además, se utilizan para construir una filosofía gerencial con actitudes y creencias positivas sobre su personal administrativo y operativo (Giraldo y Castañeda, 2014). Para que estas prácticas sean funcionales se obedece a posturas estratégicas de la compañía, de modo que, hagan de las organizaciones competentes y motive a sus trabajadores al cumplimiento de objetivos, con un capital humano que asegure el buen funcionamiento de una empresa.

Las buenas prácticas de la Gestión de Talento Humano en la equidad de género es importante para la empresa, por motivo que, impide la desigualdad de la gestión del empleo, además, los índices de machismo y discriminación en el trabajo han reducido, es decir, se aplica una adecuada ideología en cuanto a la orientación laboral y la participación de la mujer en la fuerza del trabajo aumenta, razón por la cual, el índice de aplicación de políticas de seguridad se fortalece tanto para los hombres como para las mujeres y sobre todo la aplicación de las brechas salariales se reducen.

1.1.3. Características de las buenas prácticas

Actualmente, se conoce a las buenas prácticas como las capacidades que tiene talento humano, que da como resultado ventajas competitivas a nivel del mercado laboral. Una de las características principales de estas prácticas es que aporta al desempeño, brinda soporte para una buena gestión de las competencias que posee el personal, etc. Uno de los aspectos más importantes es la posesión de estas habilidades por parte de los empleados, además, es necesario conocer sobre el énfasis de pruebas y certificaciones que permitan evaluar las aptitudes que tienen los empleados y de tal forma, contratar al mejor postulante, y así se garantiza la transparencia de todos los procesos continuos a este, para mantener así, una calidad de vida laboral eficaz, al comprender que el buen trabajador labora sin supervisión.

1.1.4. Función de la gestión humana y sus prácticas

Actualmente, el departamento de Talento Humano cumple varias funciones entre, las cuales, está el mejorar la productividad de la organización, Hernando, (2007) confirma que “La función de RRHH tiene que estar orientada al cliente y no solo al cliente interno; debe agregar valor al cliente final. Su responsabilidad es conseguir, encontrar y desarrollar gente que agregue valor al cliente final” (p.19), de tal manera que, se impulsa la gestión organizativa en función al personal, para que se genere prácticas satisfactorias para beneficio de la organización y de quienes laboran en ella.

La utilización de estas prácticas en las empresas tiene como objetivo principal la gestión de Talento humano, Báez, E., Zambrano, S. & Márquez, O. (2018) menciona que “es el integrarse con la estrategia de la organización, de esta forma, tanto el departamento de recursos humanos como las prácticas desde allí impulsadas, resultan trascendentales para la consecución de los objetivos generales y para la creación de valor empresarial” (p.158), por lo tanto, el uso de estas prácticas tiene el fin de rescatar el talento humano de la empresa y potencializar las capacidades, sentimientos y emociones de cada uno de sus empleados.

Las buenas prácticas aportan de manera positiva a la empresa, esta ayuda a captar y mantener los talentos, de forma que valora el destino y el trabajo de sus colaboradores, las prestaciones de la empresa son más notorias y da a entender que el capital humano que la empresa posee es un punto clave en la empresa, de esta forma aumenta la productividad y la satisfacción laboral de los mismos, y ver estos triunfos como un éxito para todos.

1.2. Equidad de Género

1.2.1. Definiciones de Equidad de género

La equidad de género ofrece tanto a las mujeres como a los hombres la posibilidad de tener las mismas oportunidades, condiciones y responsabilidades para que de esta forma cada uno defienda su dignidad y los derechos que posee como persona. La equidad tiene como propósito eliminar la discriminación existente y las formas de violencia generadas hacia las mujeres y los hombres en cada caso. Es por esta razón que cada persona tiene en cuenta las acciones que hace para esculpir una cultura de equidad basados en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Al hablar de la equidad de género es necesario saber que, se refiere a brindar las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato tanto a hombres como a mujeres, de tal manera, que se garantiza los derechos que cada uno tiene. El FIDA

(como se citó en UNESCO, 2014) se refiere a la equidad de género como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades” (p.106). Por lo tanto, la equidad busca la incorporación de estrategias que ayuden a la eliminación de desigualdades y discriminación por motivos de género.

La equidad de género, es la oportunidad que se brinda tanto a hombres como mujeres, para realizar las mismas actividades y garantiza su reconocimiento y valoración. Según Ochoa, Valdez, Valenzuela, Rodríguez, y Moreno, (2014) la equidad es un “Principio ético de justicia que consiste en eliminar desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar” (p.30). De modo que, se regularice y garantice la igualdad de ambos géneros con el fin último que es la búsqueda de mecanismos o estrategias para el cumplimiento de la equidad.

1.2.2. Beneficios de la Equidad de género en las organizaciones

Al mencionar los beneficios que las organizaciones portaran una vez incluida la equidad de género en sus actividades laborales, se habla de una comunicación laboral exitosa, y el empoderamiento femenino, de forma que la satisfacción y el valor del capital humano, para esto es necesario integrar el reconocimiento y los cuidados que una empresa tiene para promocionar la equidad y eliminar las formas de violencia o discriminación, el formular políticas que permitan garanticen a las mujeres el derecho a un salario digno, seguridad laboral y condiciones de igualdad. En conclusión, los beneficios que la integración de las prácticas tiene en la empresa es recompensada en la productividad de los trabajadores y en los lazos que se forjan para la construcción de una empresa equitativa.

Los beneficios de incorporar la equidad de género en las organizaciones es la oportunidad de crear una empresa donde se garantice la igualdad en actividades

que desarrollan tanto mujeres como hombres. Según De la Cruz (2013) estos beneficios ayudan a:

Detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros (párr.7).

Por esta razón, es sumamente necesario implementar la equidad de género en las organizaciones, a partir de esta se aumenta la calidad de vida laboral, se basa en estrategias en pro de la equidad.

Una vez conseguida la equidad de género en una empresa, es necesario saber las ventajas que su incremento ocasiona, como es el empoderamiento de la mujer, mejores resultados de rendimiento, un aumento en satisfacción y compromiso laboral, lo mismo que se ve reflejado en la productividad de las empresas y tiene una mejor comunicación y liderazgo. Por el contrario, conforme la discriminación laboral aumente, se ocasiona divisiones, desigualdad en el trabajo y discriminación en la toma de decisiones (Castillo, Ordoñez, Ordoñez, y Orbe, 2020). Por lo que, una incrementación en las políticas equitativas de cada empresa ayuda a fortalecer una verdadera equidad entre empleados.

Algunos de los beneficios de la integración de las buenas prácticas en la equidad de género que se identifican son la integración de la igualdad de oportunidades, de tal forma mejorara la gestión de la empresa, al igual que las aptitudes y actitudes se centraran en el talento humano, se identifica necesidades y dificultades de partida de las mujeres, de tal manera, se evita la obstaculización del desarrollo en las mismas condiciones y oportunidades.

1.3. Buenas Prácticas para la Equidad de género

1.3.1. Definición

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se analiza, también, como las buenas prácticas de gestión de talento humano para la equidad de género, permite a los colaboradores crear una sensación de pertenencia y compromiso laboral, de tal manera se impide perdidas de potencial profesional, al incorporar acciones positivas que promuevan y motiven a los empleados a un beneficio mutuo, en consecuencia, se construye un clima laboral positivista donde la eficacia y la igualdad sean visibles y fluyan con normalidad.

Las buenas prácticas laborales aportan ventajas a los empleados, las cuales, indican la efectividad en su aplicación, según Gómez , Escalante, Rodríguez , y Chamorro, (2016) se refiere a:

La protección de los trabajadores y trabajadoras, la conciliación de la vida laboral con la familiar, la igualdad entre sexos para buscar, desarrollar y mantenerse en un trabajo, la remuneración justa y equitativa y el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar (p.7).

Es por esta razón que, es necesario la incrementación de estas buenas prácticas en compañía de la equidad de género, además, de aportar beneficios en la empresa, también, incrementa la calidad de vida laboral y seguridad que esta ofrece a sus empleados.

Las buenas prácticas de género se refieren a la igualdad que ofrece una empresa en cuanto a sus planes, programas y proyectos realizados con el fin de evitar la discriminación dentro de la empresa y, por el contrario, dar un trato igualitario entre mujeres y hombres. Por esta razón Gómez, et al. (2016) afirman que, el incorporar el enfoque, mejora la gestión de la empresa, se centra en las aptitudes de las personas, y se identifica, de tal forma, sus necesidades y dificultades que han obstaculizado el desarrollo de las mujeres y han impedido el alcance de los

resultados. Por lo tanto, estas prácticas se encaminan a la eliminación de las diferencias que existen en las condiciones laborales entre hombres y mujeres.

Las buenas prácticas en la gestión de talento humano ayudan a desarrollar el talento humano de las empresas, fortalecen la cultura organizacional y sobretodo ayuda a mantener los talentos que ya posee la empresa, de modo que, permite evaluar de manera más equitativa y justa el desempeño de los colaboradores.

1.3.2. Principales prácticas

El estudio de diversas empresas, respecto a las buenas prácticas de gestión de talento humano han identificado algunas de las dimensiones más importantes para el buen desarrollo del talento con base a la equidad de género, entre ellas se encuentran: selección de personal, Salarios y Prestaciones, Promoción, Liderazgo, Formación y Capacitación, Conciliación vida laboral y familiar y Relaciones Interpersonales.

A continuación, se detallan las principales prácticas destinadas a mejorar y desarrollar competencias, de tal forma se integra la equidad de género e identificar las funciones concretas y la importancia de su implementación

1.3.2.1. Selección de personal

La selección de personal es la contratación de un nuevo empleado, este proceso se basa en la elección del mejor candidato para la ejecución de las tareas que exige el puesto. Este proceso tiene el propósito de orientar a las personas postulantes en una función específica con el fin de contribuir al desarrollo de sí mismos y de la empresa. Según Chiavenato (2011) “La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficacia y el desempeño del personal, así como la eficacia del personal” (p.143). Por lo que, realizar correctamente este proceso, permite una correcta adecuación del candidato en su lugar de trabajo, al igual que garantiza su eficacia y eficiencia.

Para que una selección de personal se torne un procedimiento equitativo, cumple con diferentes parámetros. Recibir currículums tanto de hombres como mujeres, presentar las mismas pruebas y entrevistas, que se asegure la valoración equitativa de las solicitudes, al igual que, en la publicación de anuncios se utiliza un lenguaje neutro, no agresivo e incluyente (Chillida & Guerra, 2008). Al garantizar un proceso de transparencia en la selección de personal, otorga grandes ventajas a una empresa como es, garantizar las mismas oportunidades y el acceso a un puesto de trabajo, mejorar el clima laboral y los resultados productivos, además, incrementa la buena imagen de la empresa.

1.3.2.2. Salarios y prestaciones

Una de las principales prácticas y muy importantes que se lleva a cabo en todas las organizaciones es el salario y sus prestaciones, así se tiene en cuenta la calidad de vida que tiene un empleado y de la misma forma la calidad de vida que ofrece a su familia. Los salarios son las medidas en materia de ganancias y horas y otras condiciones de salario, de modo que, garantice una justa retribución del trabajo y un salario mínimo vital para todos los empleados, más su justa protección laboral (OIT, 2017). Es decir, una empresa que garantice los salarios, prestaciones y condiciones laborales adecuadas, también, garantiza la equidad, en cuanto, a la situación económica y a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo que, también, asegura su máximo nivel de productividad y el compromiso de sus colaboradores para con la empresa.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, es que se menciona que, en una de las prácticas en donde más inequidad existe es en la distribución de remuneraciones, según Piketty (como se citó en Quintero y Manzanares, 2016) el incremento de las desigualdades aparece en la década de los 70 en donde surgieron varios cambios políticos, económicos y sociales, en consecuencia, se da el origen de los famosos grupos sociales que tienen un vínculo unidireccional. Es decir, la situación desde ese entonces ya fue bastante crítica y creó limitaciones en países emergentes, por lo mismo que, los países desarrollados tuvieron más ventajas económicas. Por esta

razón, se crearon los sindicatos, para disminuir la desigualdad y fijar tasas de salarios básicos y así solventar la crisis que ha dejado esta parte de la historia.

Las brechas salariales es una realidad que hasta el día de hoy existen, pues las mujeres tienen más obstáculos al momento de una evaluación de salarios, pues se conoce que, a pesar de tener un mayor número de actividades, muchas veces estas no son tomadas en cuenta por el hecho de ser mujer, según la OIT (2019) “la desigualdad se completa cuando, además, las tareas que realizan los hombres se sobrevaloran -social y económicamente- y se desvalorizan las que realizan las mujeres” (p.2). De conformidad con lo citado se concluye que, la inequidad ha existido hace muchos años y, por tal razón, se busca reducir el índice de desigualdad salarial existente, de modo que se elimine la ideología del hombre proveedor y la mujer cuidadora.

1.3.2.3. Promoción

La promoción en la equidad de género busca representar una mejora en las condiciones profesionales para los empleados tanto del género femenino como del masculino, de tal forma que, es una oportunidad para avanzar en su carrera profesional (Báez, et al. 2018). Por lo tanto, todos los empleados sin tener una preferencia y al poder postularse como candidatos para tal promoción sienten mayor satisfacción y la cultura organizacional mejora, no existe ningún prejuicio por quién ocupa el cargo y el ascenso del empleado se ejecuta sin discriminación alguna, para ambos géneros.

La promoción laboral es la mejora de condiciones profesionales que tiene un empleo, es la oportunidad que todos tienen para crecer o avanzar en sus carreras personales dentro de la empresa. A pesar de que, esta práctica se lleva a cabo en varias empresas y por varios años aún existe sesgos al momento de incluir la perspectiva de género, como menciona Grueso (2010)

El sistema de promoción basado en la antigüedad presenta limitaciones en el caso de las mujeres, dado que, en determinados momentos, la carrera de estas

presenta periodos de discontinuidad derivados de eventos como la maternidad y el cuidado de los hijos. (p.82).

Por lo tanto, la promoción laboral, aún no garantiza una estabilidad en la institución, por lo mismo que se requiere promover la toma de decisiones basado en los criterios y en la necesidad que requiere el puesto mas no en el género. Pues como se pudo evidenciar estas brechas impiden que una mujer sea promovida dentro de la organización.

La promoción laboral es un sistema complementario que ayuda a las empresas a presentar el potencial del capital humano, esta práctica utiliza los criterios fundamentados en la valoración de méritos y factores de evaluación de desempeño. De modo que estos factores garanticen la equidad como un mecanismo de apoyo, mas no de discriminación. Por lo tanto, las barreras existentes perciben la incapacidad que tienen las mujeres para aplicar a niveles superiores o una dirección dentro de la organización, razón por la cual, es necesario la inclusión de las buenas prácticas de promoción que permitan acceder a las mujeres a puestos de mandos medios o altos.

1.3.2.4. Liderazgo

Una de las variables a estudiar y que se integra en las buenas prácticas de la Gestión del talento humano es el liderazgo

El Liderazgo es la capacidad que se tiene para conducir a un grupo con la finalidad de alcanzar un objetivo que conlleve al bien común. La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (Chiavenato, 2001, p. 551)

Al hablar de liderazgo y al hacer referencia al autor citado se menciona que, es un conjunto de habilidades que desarrolla un individuo y tiene la capacidad de influir en las demás personas que laboran en la empresa, y generar grandes resultados

como: grupo que trabaje con mayor entusiasmo y motivación para el cumplimiento de una actividad laboral.

El liderazgo tiene un símbolo o componente cultural que reconoce a la ideología del estereotipo masculino; que al hablar de un líder se tiene una visión de un hombre, y deja a un lado a una mujer que mantenga una posición directiva, pues este paradigma se ha desarrollado a lo largo de los años como una dimensión simbólica del liderazgo. Moncayo & Zuluaga (2015) mencionan el componente idiosincrásico como la “parte de los factores de peso que condicionan y obstaculizan el ascenso académico-profesional de las mujeres, quedando fuera de vista y sumergidos en lo profundo de la conciencia colectiva del género”(p.146). Razon por la cual, se da a conocer la identidad femenina y cambiar el pensamiento anticuado sobre la alusión que se daba al labor de la mujer, para así reducir las diferencias del estilo del liderazgo en función del género.

El liderazgo es femenino ayuda a fortalecer las oportunidades que tienen las mujeres dentro del desarrollo organizacional, para esto se requiere conocer las exigencias que tiene la identidad femenina tanto como la masculina, y así crear conciencia de que existe una entidad colectiva y cada uno tiene un mecanismo de reconocimiento y la pertenencia a un género. Finalmente, la inclusión del género en las buenas prácticas de gestión de talento humano permite el vinculo de ambos generos y mejora la comunicación laboral, apoya a las capacidades, deseos e intereses que tiene la empresa tanto como el personal que labora en la empresa, genera así éxitos para el bien común.

1.3.2.5. Formación y capacitación

La formación de personal busca perfeccionar las habilidades y conocimientos de quienes conforman la organización, para mejorar la eficiencia y eficacia de los empleados, es así como se satisface las expectativas sociales que produzcan cambios significativos en cada uno de los procesos del cambio organizacional, según Parra-Penagos y Rodríguez-Fonseca (2016) “formación es la adquisición de conocimientos, actitudes, habilidades y conductas para el desempeño de una

actividad, es algo que se realiza de manera dinámica y tomar en cuenta, no solamente cambios tecnológicos, de conocimientos, habilidades, sino, también, actitudinales.”(p.132). Es decir, la formación busca un fin común que es desarrollar competencias laborales para que su personal realice actividades productivas, y preparar a los empleados para ejercer una profesión necesaria para la empresa.

La capacitación laboral se refiere al aprendizaje constante de los colaboradores, que permiten renovar y actualizar los conocimientos de cada empleado, para que sean capaces de innovar en el desempeño de sus labores. Según Jamica (2015) una forma de mantener actualizada la temática de interés de los colaboradores es al:

Identificar factores de comportamiento, competencias, habilidades, actitudes y aptitudes entre otros por parte del trabajador, garantizando un estudio integral del personal que hace parte de la organización, para luego generar programas de capacitación lo más personalizado posible, para potenciar las características laborales de cada colaborador. (p.7)

Por lo tanto, es necesario realizar capacitaciones constantes para mantener a los colaboradores actualizados en base a los intereses propios y así su desarrollo y el compromiso laboral incrementa, así como el aumento en ganancias por competitividad e innovación.

La capacitación del personal es una práctica aplicada en las empresas para mejorar los conocimientos que ya posee el personal y de tal manera, formar profesionales más competentes que sepan desarrollar y mejorar las actividades que normalmente desempeñan en su lugar de trabajo. Por lo tanto, al incrementar la equidad de género en esta práctica ayuda en la productividad y la eficiencia de la inversión de las empresas en las capacitaciones, beneficia su desarrollo profesional y como tal aumenta el compromiso e incrementa la rentabilidad de la organización y la valoración del capital humano.

1.3.2.6. Conciliación vida laboral y familiar

Esta práctica se refiere al equilibrio que tienen las personas en cuanto a, las responsabilidades tanto profesionales como familiares, mediante una estrategia que busca mejorar el bienestar familiar, laboral, social y económica. Según Hernández e Ibarra (2019) “La dificultad de conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres se debe a los roles que la sociedad les asigna como hombre-proveedor y mujer-cuidadora” (p.164). Por lo tanto, esta práctica permite que las mujeres y los hombres, logren equilibrar tanto sus necesidades como obligaciones, y ambos géneros se desarrollen en ámbitos laborales, personales y familiares.

La conciliación de vida laboral y familiar comprende el tiempo de la familia con el tiempo de la carrera profesional para favorecer las condiciones de ambas partes y beneficiar al profesional sin perjuicio a sus actividades. Según la OIT (2011) al unir estas partes importantes de cada ser humano se aporta e incrementa la productividad de los trabajadores, su desarrollo y la seguridad laboral que se requiere, de modo que se busca contribuir a la igualdad de género. Por lo tanto, es necesario la incrementación de estas prácticas para que de esta forma la empresa como el trabajador ganen y compartan éxitos a la par que se adopte estas medidas de conciliación.

Al hablar de conciliación laboral y familiar se habla de la formación profesional que posee cada persona y el tiempo que dedica a pasar con sus seres queridos, es por esta razón que las empresas como total, tienen en consideración estos aspectos para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. Se conoce que muchas empresas que han optado por reducir sus jornadas laborales o permitir que los familiares asistan a las empresas para pasar un tiempo con sus representantes, tienen mayor compromiso laboral. Además, se conoce que las instituciones que integran centros de desarrollo infantil aportan a la seguridad de los trabajadores y su desempeño está enfocado en realizar de manera correcta y eficaz las actividades o tareas asignadas en su empleo y cargo que ocupa.

Finalmente, se detalla que son las relaciones interpersonales y como la integración de sus prácticas traen beneficios al desarrollo de las empresas.

1.3.2.7. Relaciones Interpersonales

Al hablar de las relaciones interpersonales con enfoque de género se refiere a la vinculación de las relaciones humanas y sociales con el fin de modificar los valores de las personas que trabajan en la empresa. Según Trebilcock (1998) las relaciones laborales, “hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes, y directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (p.645). De tal forma se ve mejoras en cuanto a la lealtad de las personas y esto facilita la conciliación de la vida familiar con lo laboral sin tener en cuenta que el ser humano es un ser social por lo mismo que, al aumentar el rendimiento entre trabajadores se ve beneficiado el trabajo en equipo y son más eficientes.

Las relaciones interpersonales tienen un gran impacto en la satisfacción de sus colaboradores, además, las conexiones que se establecen dentro de las instituciones respaldan y fortalecen las actividades grupales, al igual que los lazos laborales. Por lo mismo que es necesario descubrir como entablar relaciones fortuitas, completas y duraderas. Es importante aprender a comunicar los sentimientos, los pensamientos, sin la necesidad de juzgar a otras personas por lo que dicen o hacen, así se refuerza los valores establecidos en cada vinculo social (León & Pérez, 2019). En conclusión, es necesario para cada persona y para el bienestar de la empresa entablar relaciones duraderas basada en la confianza y en valores perdurables.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de Investigación, Alcance y corte de la investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

Para el presente estudio se realizó una investigación cuantitativa, que es secuencial y probatorio. Este tipo de enfoque es un conjunto de procesos, el cual, permite describir, explicar, comprobar y predecir ciertas teorías. Según Hernandez (2014) “La investigación cuantitativa utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Para este enfoque, se utilizó el diseño no experimental, porque no busca manipular las variables; al contrario, lo que busca es observar los fenómenos que se suscitan naturalmente. Esta investigación es sistemática y empírica, en la cual, las variables no se manipulan y las inferencias se realizan sin intervención o influencia, por lo que, los resultados se observan en su contexto natural (Hernandez, 2014).

2.1.2. Alcance de la Investigación

El alcance por el que se optó en el presente proyecto de titulación es descriptivo, al buscar, analizar y describir las características más importantes de la investigación, así como sus tendencias de población. Hernandez (2014) menciona que “el alcance descriptivo pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere” (p.92). Por lo tanto, se detalla como son los fenómenos y como estos se manifiestan.

2.1.3. Corte temporal de la investigación

La investigación se basa en un corte transeccional o transversal, debido a que, el instrumento se aplicó en un solo momento. Hernandez (2014) menciona que el

corte transversal abarca varios grupos de personas o indicadores, pero siempre, se recolectan los datos en un momento único.

2.2. Técnicas e Instrumentos de medición

El presente proyecto de titulación tiene como objetivo el diseño de un protocolo de buenas prácticas de G.T.H. para la equidad de género, razón por la cual, se utilizó el Instrumento de Evaluación de Género y Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano; además, de herramientas estadísticas, las mismas que permiten conocer la percepción y opinión de mujeres y hombres hacia las buenas prácticas de gestión de talento humano aplicadas en la organización. Es importante mencionar que, en base de los resultados se construyó el protocolo antes mencionado, al igual que la redacción de las conclusiones y recomendaciones.

2.2.1. Instrumento de evaluación de género y buenas prácticas

El instrumento utilizado fue diseñado a partir de otros instrumentos que midan tanto la equidad de género, así como las prácticas de gestión de talento humano. El instrumento consta de siete dimensiones, las mismas que evalúan: Selección de personal, Salarios y prestaciones, Promoción, Liderazgo, Formación y capacitación, además, de Conciliación de vida laboral y familiar, y, por último, Relaciones interpersonales.

Cada dimensión consta de 4 a 5 preguntas estratégicas, las cuales, permiten conocer la opinión que cada empleado tiene respecto al cumplimiento en un ambiente ideal de equidad; además, de si existe algún tipo de discriminación por parte del empleado hacia los demás. Su calificación consta de una escala de Likert, la cual, es:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

La validación del instrumento se realizó mediante validaciones de especialistas; además, se evaluó la confiabilidad, a través del coeficiente alfa de Cronbach y como resultado, se obtuvo 0,781 lo que evidencia su consistencia interna.

2.3. Población y Caracterización de la empresa

2.3.1. Historia de la COAC “Kullki Wasi” Ltda.

A finales del año 2002, se reúnen en la ciudad de Ambato varios dirigentes de los Pueblos Chibuleo, Salasaca y Pilahuin, con la finalidad de conformar una cooperativa de ahorro y crédito que más luego lleva el nombre de KULLKI WASI Ltda. <<La casa de dinero>>, conformado por doce personas de apenas de instrucción primaria liderado por Lic. Juan Andagana en calidad de Gerente (Lic. en Comunicación) y Presidente de Consejo de Administración el Dr. Manuel Caizabanda de especialidad médico. La Cooperativa de Ahorro y Crédito de KULLKI WASI Ltda., fue creada mediante acuerdo ministerial número 002-SDRCC de 2003, emitido por parte del Ministerio de Bienestar Social 6582, el 23 de enero de 2003; y mediante resolución número SEPS-ROEPS-2013-000266 de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria aprobó con observaciones la adecuación de un estatuto social, a la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria. Se realizó varias reuniones en diferentes casas y comunidades como Chibuleo, Salasaca y Pilahuin.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de KULLKI WASI Ltda., en sus 18 años de vida institucional se encuentra en el segmento UNO, en lo que respecta a requerimientos de los entes como la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, estamos cumpliendo con rigurosidad conforme lo disponen, con el apoyo del Consejo de Administración y Vigilancia, quienes permanentemente controlan a todos los departamentos que cumplan con su rol asignado.

El Mgs. Juan Andagana, Gerente General de la Institución, lleno de vivencias e imaginario, ha sido un visionario en el mundo de las finanzas que se ha entregado

a la administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de KULLKI WASI Ltda., ofreciendo su experiencia y transparencia con responsabilidad para el crecimiento de los socios y clientes.

2.3.2. Misión

Fomentar el desarrollo de nuestros socios y clientes, brindando servicios financieros inclusivos, con transparencia, calidad, responsabilidad social y ambiental.

2.3.3. Visión

Ser una institución innovadora, reconocida, y con enfoque de calidad.

2.3.4. Valores de la empresa

- Disciplina
- Honestidad
- Compromiso
- Trabajo en equipo
- Respeto a la naturaleza
- Pasión
- Respeto
- Solidaridad

La información para este apartado fue tomada del Reglamento Interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Kullki Wasi Ltda.”

2.3.5. Población y Muestra

El instrumento fue aplicado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Kullki Wasi” Ltda., se contó con la participación del personal tanto administrativo como del operativo de la agencia matriz, que corresponde a 80 personas. Del total de

empleados encuestados, se obtuvo la participación de 67 personas, debido a que los 13 restantes era personal externo, y no asistía con regularidad a la cooperativa. Aun así, es una muestra representativa de la población para la aplicación del instrumento de equidad de género y buenas prácticas de gestión de talento humano.

A continuación, se indican los resultados sociodemográficos que se tomó en cuenta para la aplicación del instrumento: edad, sexo, área o departamento en el que labora, y formación académica.

Tabla 1. Sexo de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	29	43,3
Femenino	38	56,7
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la siguiente tabla, en la cooperativa el 43,3% equivale al género masculino y el 56,7% restante al sexo femenino: 38 empleadas son mujeres, por lo tanto, existe una mayor población de género femenino.

Tabla 2. Edades de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje
18 – 30	26	38,8
31 – 45	39	58,2
46 – 60	2	3,0
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las edades de los empleados, el 38,8% pertenece al rango de edad entre 18 – 30 años. Mientras que el 58,2% restante corresponde a la población de 31 – 45 años, lo que hace referencia a que la mayor población de la cooperativa se concentra en este rango de edad, y se obtiene como resultado un porcentaje bajo del 3% referente a la población que se encuentra en el rango de 46 – 60 años.

Tabla 3. Área o departamento en el que labora

	Frecuencia	Porcentaje
Marketing	2	3,0
Crédito	19	28,4
Riesgos	9	13,4
Talento Humano	2	3,0
Auditoría Interna	3	4,5
Negocios	5	7,5
Cobranzas	4	6,0
Cumplimiento	2	3,0
Seguridad de la Información	2	3,0
Seguridad Física y Electrónica	1	1,5
Captación PyS	4	6,0
Jurídico	1	1,5
Responsabilidad Social	2	3,0
Atención al Cliente	4	6,0
Procesos	2	3,0
Financiero	5	7,5
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

Las personas encuestadas, se encuentran en diferentes áreas o departamentos de la cooperativa, aunque como se observa en la tabla 3 que la población mayoritaria corresponde al área de crédito con un 28,4% del total de la cooperativa. El 13% de los empleados se encuentra en el área de riesgos, el 7,5% de los trabajadores son del área de negocios y por último, el área de seguridad física y el área jurídica en donde se encuentra con el 1,5% respectivamente, es decir, la minoría de empleados se encuentra en dichos departamentos.

Tabla 4. Formación Académica de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	1,5
Secundaria	14	20,9
Tercer nivel	48	71,6
Cuarto nivel	4	6,0
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

Referente a la formación académica, como se visualiza en la tabla 4, el porcentaje mayoritario corresponde al 71,6% de los empleados que acabaron sus estudios universitarios, mientras que apenas el 6% culminaron sus estudios de cuarto nivel, y solo el 20,9% tienen títulos de bachiller.

2.3.6. Procesamiento y análisis de la información

1. Se realizó un acercamiento y conocimiento de las instalaciones y los empleados en general de la agencia matriz de la COAC “Kullki Wasi” Ltda.
2. Para la recolección de datos, primero se procedió a la campaña de difusión, en la cual, se expuso el motivo, los objetivos, el alcance y la metodología que se va a utilizar para la aplicación del instrumento. El mismo que fue dirigido tanto al personal administrativo como el operativo, con una duración de 15 a 20 minutos para su ejecución según corresponda.
3. Siguiendo a la recolección de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS, en el cual, se ingresó la información recopilada.
4. Posterior al registro de la base de datos, se realizó un análisis sociodemográfico y un análisis descriptivo, con sus respectivas tablas necesarias para la presentación y explicación de resultados.
5. Finalmente, por medio de los resultados y el *benchmarking* realizado para conocer las mejores prácticas que empleaban empresas exitosas a nivel nacional y de américa latina, se diseñó el protocolo de buenas prácticas de gestión de talento humano y equidad de género, además, de la redacción de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo, se detallan los resultados y el análisis correspondiente al instrumento utilizado en el presente proyecto de titulación, para lo cual, se utilizó el software estadístico SPSS, con el que se procesó los datos descriptivos y el cálculo de confiabilidad del Alfa de Cronbach.

Se realizó un análisis descriptivo en vista de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento de evaluación. Las medidas de tendencia central, que se utilizaron son: la media (Me) que, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la (Me) “Es el promedio aritmético de una distribución y es la medida de tendencia central más utilizada. Esta medida se expresa en las unidades originales de medición de la distribución” (p.287).

3.1. Resultados del Instrumento de evaluación de género y buenas prácticas

En la siguiente tabla, se presenta la fiabilidad obtenida a la luz de los cálculos realizados con los resultados de la investigación.

Tabla 5. Estadístico de fiabilidad con Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,78	34

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la presente tabla, el estadístico de confiabilidad corresponde al 0.78, lo cual, significa que tiene un 78% confiabilidad, razón por la cual, se menciona que el presente test es totalmente confiable, según el parámetro estadístico, si un test tiene un total de más del 50% o un índice Alfa de 0.7 y mientras más cercano se encuentre al 100% su confiabilidad es mayoritaria.

Seguidamente, se presenta la información de las medias obtenidas por cada dimensión, luego de la aplicación instrumental. Se recuerda las dimensiones del instrumento: Selección de personal, Salarios y prestaciones, Promoción, Liderazgo,

Formación y capacitación, Conciliación de vida laboral y familiar y Relaciones Interpersonales.

Tabla 6. Análisis descriptivo de las dimensiones del instrumento

Dimensiones	N	Media
Selección de personal	67	3,21
Salarios y prestaciones	67	3,31
Promoción	67	3,39
Liderazgo	67	2,88
Formación y capacitación	67	3,10
Conciliación de vida laboral y familiar	67	3,03
Relaciones interpersonales	67	3,42

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 11, en respecto de la dimensión de liderazgo, se encuentra resultados de una media de 3, lo que refiere a que los empleados se sienten de acuerdo con las prácticas realizadas dentro de la cooperativa, pues existe equidad en cuanto a las actividades que se realiza; ambos sexos se integran al momento de realizar procesos de selección, tienen el mismo nivel salarial, e incluso la formación y capacitación que es dirigido por la cooperativa no tiene restricciones. Distinto al liderazgo, a la luz de los resultados que se observa en la tabla, la población mayoritaria dice estar en desacuerdo con el acceso a las jefaturas, y las actividades que una mujer desarrolla en relación a un hombre.

3.1.1. Resultados de la dimensión de Selección de personal

A continuación, se presentan los resultados de la primera dimensión del instrumento: Selección de personal.

Tabla 7. Análisis de la dimensión de selección de personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	2	3,0
De Acuerdo	49	73,1
Totalmente de Acuerdo	16	23,9
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la presente gráfica se visualiza como el 73% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con que la cooperativa difunde claramente los criterios de selección y como estos son conocidos por todos los empleados; además, se garantiza la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres para ocupar diferentes cargos en la cooperativa.

3.1.2. Resultados de la dimensión de Salarios y prestaciones

En seguida, se presentan los resultados de la segunda dimensión del instrumento: Salarios y prestaciones.

Tabla 8. Análisis de la dimensión de salarios y prestaciones

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	2	3,0
De Acuerdo	42	62,7
Totalmente de Acuerdo	23	34,3
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

La dimensión de salarios y prestaciones representa a los conceptos sobre permisos de paternidad y el acuerdo de salarios que reciben tanto hombres como mujeres de forma igualitaria, a lo mismo que los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en un 34,3%, el 62,7% de acuerdo y el 3% restante dice estar en desacuerdo respecto a las políticas y permisos de paternidad.

3.1.3. Resultados de la dimensión de Promoción

En la siguiente tabla, se presentan los resultados de la tercera dimensión del instrumento: Promoción.

Tabla 9. Análisis de la dimensión de promoción

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	1	1,5
De Acuerdo	39	58,2
Totalmente de Acuerdo	27	40,3
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los resultados obtenidos respecto a la dimensión de promoción se observa que el 40,3% está totalmente de acuerdo y el 58,2% acorde con que, la gestión en la institución, promueva el acceso de mujeres y hombres a puestos de dirección, así como con la garantía de un trato igualitario en el momento de pedir un ascenso y que ambos sexos, tengan el mismo acceso y oportunidades en condiciones de empleo, a comparación del 3,33% que menciona estar en desacuerdo, respecto a las mismas condiciones.

3.1.4. Resultados de la dimensión de Liderazgo

Seguidamente, se presentan los resultados de la cuarta dimensión del instrumento: Liderazgo.

Tabla 10. Análisis de la dimensión de liderazgo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	11	16,4
De Acuerdo	53	79,4
Totalmente de Acuerdo	3	4,5
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

En esta dimensión se obtuvo un resultado de 4,5% respecto a los encuestados, que expresan su total acuerdo con una concordancia del 79,4%, acorde con respecto a la autoridad igualitaria que manifiestan tanto jefes y jefas; por lo mismo que existe un total acceso por parte del personal tanto masculino como femenino para ocupar cargos de dirección y el 16,4% dice estar en desacuerdo respecto a lo antes mencionado.

3.1.5. Resultados de la dimensión de Formación y capacitación

A continuación, se presentan los resultados de la quinta dimensión del instrumento: Formación y capacitación.

Tabla 11. Análisis de la dimensión de formación y capacitación del personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	60	89,6
Totalmente de Acuerdo	7	10,4
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

Al observar los resultados obtenidos en la siguiente tabla se determina que, en la dimensión de formación y capacitación, no existe problemas, el 89,6% de encuestados manifiesta sentirse de acuerdo con las políticas existentes en la cooperativa respecto de la igualdad de facilidad que da la institución para participar en capacitaciones, así como en las condiciones que tienen para poder desarrollarse profesionalmente.

3.1.6. Resultados de la dimensión de Conciliación vida laboral y familiar

En este apartado, se presentan los resultados de la sexta dimensión del instrumento: Conciliación de vida laboral y familiar.

Tabla 12. Análisis de la dimensión de conciliación de vida laboral y familiar

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	5	7,5
De Acuerdo	55	82,1
Totalmente de Acuerdo	7	10,4
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la presente dimensión se señala que el 82% del personal está de acuerdo con que la cooperativa tiene en cuenta cada una de las necesidades que manifiestan los empleados y con que la igualdad de condiciones que esta institución brinda ayuda a su motivación y a mejorar su relación laboral tanto como familiar.

3.1.7. Resultados de la dimensión de Relaciones Interpersonales

Finalmente, se presentan los resultados de la séptima dimensión del instrumento: Relaciones interpersonales.

Tabla 13. Análisis de la dimensión relaciones interpersonales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	39	58,2
Totalmente de Acuerdo	28	41,8
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión de relaciones interpersonales se menciona que, el 41,8% de empleados está en total de acuerdo y el 58,2% restante se encuentra acorde con la participación equitativa de hombres y mujeres en la asignación de responsabilidades; además, la cooperativa es muy clara al emitir y utilizar lenguaje e imágenes inclusivas en respecto del género, pues, se tiene en cuenta las necesidades tanto de hombres como de mujeres para cubrirlas.

Con estos resultados y gracias al apoyo de la revisión teórica, junto a la experiencia de conocimiento que se ha tenido en la institución, gracias a las prácticas pre-profesionales, a continuación, se perfila el Protocolo de buenas prácticas de gestión de talento humano para la equidad de género, como insumo propositivo luego de la aplicación investigativa realizada en la institución y en respuesta al interés generado en esta temática de investigación.

3.2. Protocolo

Sobre la base de los resultados obtenidos, y el *benchmarking* teórico realizado para conocer sobre las mejores prácticas aplicadas en empresas exitosas para la integración de la equidad de género, se diseñó el protocolo de buenas prácticas de gestión de talento humano, con el objetivo de ayudar a los empleados en el logro de la equidad en la ejecución de las buenas prácticas de gestión de talento humano.

Esta propuesta, un protocolo, consta de dos partes: como primer elemento, se entrega una guía con la descripción de las prácticas y su ejecución para conseguir la equidad de género en la cooperativa y un segundo elemento, más proactivo, son talleres que detallan actividades propuestas para el alcance de la equidad en las buenas prácticas.

3.2.1. Introducción

El presente protocolo se desarrolla con el propósito de promover la equidad de género en la COAC “Kullki Wasi” Ltda. está diseñado con el fin de ayudar a cumplir las buenas prácticas de gestión de talento humano y así, cumplir u orientar al progreso de la cooperativa y el cumplimiento de logros basados en la igualdad de género; además, contribuye a la disminución de las brechas existentes.

Cada vez se evidencia como la diversidad de género aumenta el desempeño de una empresa y garantiza los procesos de cambio. Es así como se busca fomentar la igualdad de trato en hombres y mujeres; de esta manera se fortalece el talento y en consecuencia, la competitividad organizacional; además, las buenas prácticas, y el compromiso responsable de la utilización del talento de todo el personal son puntos que permiten desarrollar la equidad dentro de la organización.

Este tema es importante porque se aporta a la formación igualitaria de las personas, al fomentar el liderazgo e incorporar modelos de igualdad con base en la equidad y la gestión de equipos, con el fortalecimiento diario de los valores organizacionales, en aras de robustecer así el compromiso y la productividad laboral, con las mejores condiciones y seguridad para quienes laboran en la cooperativa, sobre la base de su colaboración, responsabilidad y lealtad organizacional.

3.2.2. Objetivo del protocolo

Impulsar la equidad de género de forma planificada a través del desarrollo de las buenas prácticas de gestión de talento humano.

3.2.3. Guía de buenas prácticas

Buenas prácticas de gestión de talento humano para la equidad de género

Las buenas prácticas de gestión de talento humano hacen referencia a acciones comprometidas con la equidad de género, es una herramienta útil que ayuda a erradicar la discriminación y fomentar el bienestar y mejorar el clima laboral de su personal, de igual forma se busca la conciliación de vida familiar y laboral. Las buenas prácticas aportan valor tanto a la imagen organizacional como a su cultura y garantiza de tal forma el trato equitativo en toda la cooperativa. Se conoce que implementar perspectivas de género en el trabajo, tiene efectos positivos: en el empoderamiento económico no solo de la mujer, sino, también, conlleva ventajas económicas y sociales más amplias para la cooperativa, de tal manera se aumenta y fortalece notablemente las capacidades y políticas de empleo y así se promueve el mercado laboral del mismo.

Buenas prácticas de Selección de personal para la equidad de género

La selección de personal es una práctica en la gestión de talento humano, las empresas buscan en ellos, conocimientos, experiencia y capacidades necesarias para ocupar el puesto de trabajo, mediante convocatorias para atraer candidatos aptos y que cubran las expectativas que tiene la empresa para con ellos.

Para incluir la equidad de género en el personal, se opta por no excluir los CV de personal masculino del femenino, y así garantizar la transparencia en la realización del proceso, se centra en los requerimientos, las competencias y las necesidades que refiere el puesto, antes de basarse en cuestiones del género, maternidad y el estado civil de los candidatos. Para la selección del personal se realiza una valoración objetiva, basado en las experiencias, en la formación académica, las habilidades, aptitudes y actitudes que la persona candidata posee. Esta selección del personal se lleva a cabo, con total transparencia y tener en cuenta los criterios claramente demostrables.

Al incorporar estas prácticas en la cooperativa se garantiza la equidad de oportunidades tanto para las mujeres como para los hombres, la presencia de nuevos perfiles, no se ve limitada y tiene más acceso y posibilidades de atraer personal más competente, libre de estereotipos.

Buenas prácticas de Salarios y prestaciones para la equidad de género

Las brechas salariales es un gran indicador de la desigualdad existente en la fuerza laboral, pues se conoce que la inequidad salarial se da por tres principales motivos, como es los sesgos existentes en la valoración de cargos, la discriminación existente y, por último, el *mentoring*, en el cual, los cargos superiores prefieren ser tutores de compañeros del mismo género, y como se conoce los puestos de liderazgo, son dirigidos en mayoría por el género masculino. Por lo mismo que el objetivo principal de incluir la equidad en las prácticas salariales es disminuir estos estereotipos relacionados con la labor de las mujeres.

Uno de los grandes problemas que genera la discriminación salarial es la incapacidad del crecimiento económico, puesto que al evitar el ingreso del género femenino a la empresa se aporta a la pobreza y la desfragmentación social. De esta forma tanto hombres como mujeres reconocen el valor que tienen como seres humanos, y dan más importancia a la valorización de su género. Una vez que se erradique estos problemas, se vence como tal a la persistencia existente de los estereotipos socio sexuales y los porcentajes de desigualdad de ingresos, pobreza, morbilidad, entre otros, disminuye progresivamente.

Para esto se desarrolla métodos de valoración por puntos, en el cual, se especifique las actividades que los empleados desarrollan en sus cargos, para estas acciones es necesario una base de datos existente con el salario y las prestaciones que los empleados reciben. Así se incrementa un método que permita conocer los méritos, conocimientos, desempeño sin juzgar por el género, sino en la persona. Otra estrategia que se lleva a cabo para evitar dicha discriminación es necesario establecer políticas salariales, de tal forma la economía de la empresa se

fortalecería, crearía en la mujer un poder adquisitivo, el mismo que aporta a mejorar el clima laboral y el bienestar de los empleados.

Estas estrategias traen beneficios a la empresa como es el que permitan conocer las responsabilidades que tanto hombres como mujeres realizan en la empresa, sin importar su género o estado civil; además, los trabajadores se sienten más valorados por la empresa a la que prestan sus servicios. En consecuencia, se garantiza el trabajo bien remunerado y reconocido, así también, se da a conocer más sobre los criterios de evaluación de un cargo y los salarios y prestaciones que reciben.

Buenas prácticas de Promoción para la equidad de género

La equidad en la promoción es una práctica que tiene como objetivo identificar, y apoyar a un empleado para que ocupe puestos de trabajo de un nivel superior al que acostumbraba a realizar, esta práctica tienen que ser de libre acceso y designación; además, que se desarrolla basado en los resultados que proporciona una evaluación de desempeño, en la cual, se mida de manera global el rendimiento de los empleados y permita conocer el potencial laboral y evitar el techo de cristal en la cooperativa.

Esta práctica tiene como objetivo priorizar la equidad en los puestos de dirección, para la descripción del puesto de trabajo se utiliza un lenguaje inclusivo, donde se explique los criterios, objetivos, requerimientos, habilidades entre otras cosas que son necesarias para un buen desempeño. Uno de los principales enfoques que se toma en cuenta, es la equidad, en la cual, especifica como cada hombre y mujer realiza las mismas actividades sin dificultad alguna, y de tal manera se va a desarrollar las cualidades personales de ambos géneros y reforzar la asistencia de los trabajadores y las trabajadoras a cursos dirigidos que fomenten el liderazgo, las habilidades de las mujeres en puestos de dirección y que permitan vincular la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Al incorporar estas prácticas, también, se posibilita un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en su desarrollo profesional, independientemente del género y el cargo que ocupe dentro de la cooperativa, cabe recalcar que, tras el aumento de la presencia de mujeres en puestos de mando alto, da a la empresa un mejor ambiente laboral, crea personal más competitivo y sobre todo se valora al capital humano.

Buenas prácticas de Liderazgo para la equidad de género

La equidad de género en liderazgo es una de las prácticas más discriminatorias que se llevan a cabo en las empresas, pues se conoce que los puestos de mandos medios y altos son liderados por el género masculino y, por lo tanto, se verifica la existencia del techo de cristal, lo mismo que frena todo acceso que una mujer tiene para alcanzar puestos de jefaturas y gerencias. Es así como el objetivo principal de llevar a cabo la equidad en prácticas de liderazgo es el reconocimiento del trabajo de la mujer dentro de las organizaciones y buscar herramientas necesarias que impulsen el empoderamiento de las mujeres.

Para alcanzar niveles altos en liderazgo, es necesario que un líder posea las siguientes características, como es la planificación, organización, y coordinación de actividades que permitan al grupo alcanzar los objetivos propuestos. Y sobre todo es relevante que el líder tenga una buena comunicación y excelentes relaciones interpersonales con todos los miembros de la empresa. Además, un buen líder sabe definir sus metas e inspirar a su equipo a cumplir objetivos, sabe delegar funciones y confía en la capacidad que tiene cada integrante de la empresa.

Entre las características y los resultados más predominantes que se visualizan en un grupo cuya lideresa sea una mujer se destaca la confianza, credibilidad, imparcialidad, y el respeto. Las ventajas de integrar la equidad en las buenas prácticas de liderazgo, es que estas aportan a la toma de decisiones se basa en el potencial del capital humano, mejora el rendimiento del personal y los niveles de productividad aumenta, al conocer que el cumplimiento de objetivos tanto cortos como a mediano y largo plazo se cumplen y se desarrolla favorablemente la

satisfacción en los colaboradores, de igual forma disminuyen los niveles de ausentismo y desmotivación laboral, debido a que se sienten motivados y escuchados por su líder, en consecuencia se obtiene una mejora en la competitividad de la cooperativa.

Buenas prácticas de Formación y Capacitación para la equidad de género

La formación es una práctica fundamental en la gestión de talento humano, puesto que esta permite que los empleados adquieran conocimientos y nuevas competencias que les permita desarrollarse en el ámbito profesional y conocer más sobre los cambios tecnológicos, organizativos, entre otros.

Algunas prácticas que se incorporan es el estudio de las necesidades de la cooperativa, de forma que se conozca las necesidades en todos los departamentos tanto a nivel profesional como personal y así saber cuáles son sus principales dificultades a fin de que sean correspondidas. Además, se considera los intereses del personal y la disponibilidad que tienen para ajustar la formación sin tener inconvenientes con su horario laboral y sus responsabilidades familiares. En cuanto a los contenidos que se impartan, todas las especificaciones e incorporar capacitaciones tecnológicas al igual que propios y necesarios para la institución.

Entre los contenidos que se van a impartir, es necesario dedicar un tiempo a la equidad de género, para que el personal se vea interesado en las decisiones de la empresa y reincorporar los derechos y oportunidades de mujeres y hombres, al incorporar sus necesidades y prioridades. En la difusión de contenido, es necesario incorporar un lenguaje no sexista y garantizar la inclusión en todos los canales de comunicación. Además, se especifica todas las acciones que se van a llevar a cabo para favorecer la conciliación de vida laboral y familiar en el caso de que, las capacitaciones se lleven a cabo fuera del horario laboral. Finalmente, en la evaluación se contempla las acciones que se han realizado para cubrir las necesidades que tenía el personal y la cooperativa, y que tuvo en cuenta sus responsabilidades familiares.

Una de las ventajas al incorporar la equidad en la formación, es que su participación aumente, al igual que su productividad. De esta forma se potencializa el desarrollo profesional de todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, y así aumenta las posibilidades de mejorar la competitividad empresarial.

Buenas prácticas de Conciliación vida laboral y familiar para la equidad de género

La conciliación entre la vida familiar y laboral es uno de los retos más grandes y existentes en las prácticas de gestión de talento humano, esto debido a que, el trabajo ocasiona un desajuste en cuanto a las tareas del hogar. Para evitar esto se presenta estrategias para que las necesidades de la vida familiar sean compatibles con el ambiente laboral. Por lo mismo que se equilibraran las necesidades, obligaciones y los intereses que se tiene para cada actividad laboral y la integración de la familia.

Para llevar a cabo estas prácticas es necesario implementar medidas que distribuyan las horas de la jornada laboral, para lo cual, es importante conocer todas las necesidades que padecen las familias. Por lo mismo que es necesario que el personal sepa autogestionar su tiempo para que realice sus tareas tanto en el hogar como en la cooperativa y así no se descuide ninguno de los dos ámbitos. Para que esto se lleve a cabo, sería necesario la implementación del conocido teletrabajo: llevar el trabajo al hogar, en caso de no ser necesario que el personal este en la oficina físicamente.

Uno de los beneficios más conocidos en la implementación de estas prácticas es que se mejora el clima laboral y el sentido de pertenencia. Por esta razón las ventajas que tiene la cooperativa al desarrollar estas estrategias son más notorias en la disminución de la segregación ocupacional, es así que, se logra tener en cuenta la realidad del personal y sus intereses no solo personales sino laborales y así aumentar la motivación del personal al igual que su fidelidad, de tal forma, se obtiene mejores resultados en el desempeño del personal femenino, además, se optimiza las inversiones que se realiza para la selección del personal y lo más

importante se reducen las pérdidas de capital humano y aumenta la satisfacción laboral.

Buenas prácticas de Relaciones Interpersonales para la equidad de género

Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo se refieren a la interacción recíproca que se da en un grupo de colaboradores, la comunicación es un proceso fundamental en estas relaciones, se regulan por reglas y códigos de conducta, así mejorar como tal los niveles de satisfacción de la empresa. Una de las prácticas más utilizadas en las empresas para mejorar las relaciones laborales son las conmemoraciones por una meta u objetivo alcanzado, además, los colaboradores tienen la oportunidad de disfrutar y festejar del éxito de los demás y así se mantiene una actitud positiva y competente ante un posible logro que se celebra en su honor.

Este tipo de comunicación permite que las organizaciones mejoren su productividad al igual que apoya a sus colaboradores en el cumplimiento de logros u objetivos, es por esta razón que, estas prácticas se llevarían a cabo mediante, la generación de un ambiente de confianza, en donde la comunicación sea los puntos más fuertes que tenga la cooperativa. Además, es necesario que se destaque la armonía y el clima laboral adecuado en el que se mantenga una buena relación. Incluso la conducta y comunicación que tienen tanto líderes como jefes es más tolerante y efectiva para que sirva de ejemplo a su equipo de trabajo y de esta manera se fortalezca el respeto en los colaboradores.

Las ventajas que tiene la incrementación de la equidad en las relaciones interpersonales son que estas permiten aumentar la satisfacción laboral, además, genera motivación y que el personal vea retribuida de forma positiva su lealtad para con la empresa, por lo tanto, la productividad laboral aumenta, se implementa el desarrollo personal mediante los equipos de trabajo más unidos y colaboradores, y sobre todo el desgaste físico o mental que se desarrolla por problemas internos se ven disminuidos notablemente. Caso contrario la carencia de estas prácticas provoca en los trabajadores sensaciones de rechazo, aislamiento e insatisfacción en el lugar de trabajo.

3.2.4. Talleres de buenas prácticas para la equidad de género

Taller de Selección de personal para la equidad de género

Cuadro 1. Taller de Selección de Personal

Taller de Selección de personal para la equidad de género								
# de act.	Tema	Objetivo	Actividad	Desarrollo	Responsables	Implementos	Evaluación	
1	Minuto Loco	Conocer a los candidatos en una entrevista grupal.	Se dicta preguntas, cuyas respuestas se presentan en un minuto.	Cada candidato escribe en un papel una pregunta, ya sea abierta o cerrada, de forma individual. A continuación, se recogen los papeles y tras formar un círculo, cada persona coge un papel al azar y lee la pregunta en voz alta. Una vez que esté lista para responder se cronometra la respuesta, la cual, dura al menos un minuto. Al finalizar la actividad con todos los candidatos, los organizadores realizan un <i>feedback</i> , en donde elogia los aciertos y de igual manera, se da consejos para mejorar los desaciertos.	Encargado de Selección de personal, y más interesados en realizar la actividad, en conjunto con los candidatos al puesto.	Hojas de papel Esferos Una caja Cronómetro	Aplicar una hoja de solicitud de vacante en donde se integre preguntas para conocer los intereses del personal.	
2	Sabemos, podemos y queremos	Plantear una situación problemática en la que se gestione la equidad como ventaja competitiva.	Con base en un problema grupal se conoce el perfil de los candidatos y sus habilidades supeditadas a criterios racionales.	El organizador, plantea un problema de supervivencia, en el cual, se enlista 15 posibles objetos que ayuden a persistir con vida a los candidatos durante la resolución del problema. Estos objetos se ordenan según su importancia, para ayudar a la sobrevivencia de todo el grupo. Los integrantes son tanto hombres como mujeres para conocer su desempeño en el desarrollo de la actividad y cada uno defiende su postura del ¿por qué se maneja eficazmente al realizar dicha tarea?	Talento humano, y candidatos.	Lista de objetos de supervivencia Esferos		

Fuente: Elaboración propia

Taller de Salarios y prestaciones para la equidad de género

Cuadro 2. Taller de Salarios y prestaciones
Taller de Salarios y prestaciones para la equidad de género

# de act.	Tema	Objetivo	Actividad	Desarrollo	Responsables	Implementos	Evaluación
1	Medición de cargos por puntos	Valorar el trabajo de empleados y empleadas independientemente de su género.	Se diseña un método de valoración por puntos	Desarrollar la valoración en base del nivel de escolaridad, formación, la experiencia que posee el personal en el mercado laboral y la antigüedad en su puesto de trabajo. Además, se utiliza factores como las responsabilidades que tiene en el cargo, los esfuerzos que se realiza y las condiciones en el que el personal labora.	Personal del Dep. de Talento Humano	Manual de descripción de cargos, base de datos.	Para verificar su funcionalidad se valora por un método basado en costos.

Fuente: Elaboración propia

Taller de Promoción para la equidad de género

Cuadro 3. Taller de Promoción
Taller de Promoción para la equidad de género

# de act.	Tema	Objetivo	Actividad	Desarrollo	Responsables	Implementos	Evaluación
1	Base de datos	Identificar los mejores perfiles de acuerdo con la equidad	En una base de datos se ingresa los mejores perfiles existentes en la cooperativa.	Se recopila una base de datos, en la que conste los perfiles del personal de ambos sexos que laboren en la COAC, para así conocer su rendimiento en base a referencias propias de la empresa, sus responsabilidades, capacidades y conocimientos del puesto en promoción, con el fin de identificar el perfil más adecuado; que cumpla con las expectativas y criterios básicos del puesto.	Encargado del departamento de Talento Humano	Computadora	Utilizar un organigrama para comprobar que puestos aplican a la promoción.
2	Mesa redonda	Tratar sobre las experiencias que han tenido los empleados en la cooperativa	Se platica sobre las experiencias buenas y malas que ha tenido el personal.	Se realiza un conversatorio entre compañeros de trabajo, y establecer círculos de confianza, en los cuales, se transmita experiencias y aportar con soluciones al tema, para este ejercicio se respetan los tiempos que cada persona tiene para dar a conocer su historia.	Departamento de Talento Humano	Salón de reuniones o Auditorio	Aplicar un test de compromiso laboral o relaciones interpersonales.

Fuente: Elaboración propia

Taller de Liderazgo para la equidad de género

Cuadro 4. Taller de Liderazgo
Taller de Liderazgo para la equidad de género

# de act.	Tema	Objetivo	Actividad	Desarrollo	Responsables	Implementos	Evaluación
1	La mujer exitosa y el hombre exitoso	Conocer las características de los mejores líderes de la cooperativa según la visión que tienen los empleados	Las mejores características de liderazgo	En una imagen de un hombre y una mujer, enlistar las características que tienen o que tienen los mejores líderes de la cooperativa según la perspectiva de los empleados.	Encargados de Talento Humano	Lápices Hojas con la imagen de un hombre y de una mujer	Una vez elegido el líder de cada área aplicar un test de liderazgo para conocer su desempeño.
2	Dilo conmigo	Dar a conocer términos de género, trabajo y liderazgo	Usa la mímica para expresar el significado de las siguientes palabras.	Realizar grupos de 5 a 7 personas, a los mismos se entrega un trozo de papel escrito con una de las palabras del listado, un representante de cada grupo pasa al frente y explica mediante mímicas lo que quiere decir la palabra para que los demás grupos adivinen (esta actividad se repite por cada integrante del grupo hasta terminar el listado de palabras). Al finalizar el ejercicio, se premia al grupo que más palabras haya adivinado y al grupo que mejor haya explicado el significado de las mismas.	Encargados de Talento Humano	Listado de palabras Premios (opcional) Una caja, en la cual, se coloca los trozos de papel.	Aplicar un test de conocimientos sobre las actividades que realiza un líder y que tipo de liderazgo ejerce.

Fuente: Elaboración propia

Taller de Formación y Capacitación para la equidad de género

Cuadro 5. Taller de Formación y Capacitación

Taller de Formación y Capacitación para la equidad de género								
# de act.	Tema	Objetivo	Actividad	Desarrollo	Responsables	Implementos	Evaluación	
1	Abejitas	Conocer temas de capacitación que les interesa recibir a los candidatos.	En grupos de hasta 3 personas, se formula preguntas de interés.	Los participantes hacen grupos de hasta 3 personas, a continuación, a estos grupos se les formula preguntas de interés en cuanto a la formación y capacitación que necesita y que desearían que la cooperativa les brindase. Una vez finalizada la actividad, se presenta las conclusiones a todos los participantes y anotar en una pizarra todos los temas de interés, y el tema que más votaciones tenga, es elegido para una próxima capacitación.	Talento humano	Pizarra Sala de reuniones Marcadores	Realizar una encuesta para corroborar los temas de interés escogidos en esta actividad.	
2	Capacitación de género	Conocer las necesidades de capacitación que necesita el personal y sus conocimientos sobre la equidad de género.	Mediante una encuesta se conoce sobre los conocimientos que tiene el personal sobre el tema de género y los intereses personal de próximos temas de capacitación.	Se realiza una encuesta que permita conocer las necesidades que tiene el personal en cuanto a capacitaciones que permitan mejorar su desempeño en las funciones que llevan a cabo para su crecimiento profesional al igual que la implementación de la equidad. Para esto se recopila información sobre los conocimientos que poseen en el tema de equidad y, también, se programa una capacitación que permita tratar el tema y dar a conocer prácticas que permitan su integración, los beneficios que trae a la cooperativa y más ámbitos que requiere conocer el personal.	Talento Humano Capacitadores	Encuestas Capacitaciones	Finalizada la capacitación se aplica un test de conocimientos sobre el tema que se expuso.	

Fuente: Elaboración propia

Taller de Conciliación vida laboral y familiar para la equidad de género

Cuadro 6. Taller de Condición laboral y familiar

Taller de Conciliación vida laboral y familiar para la equidad de género							
# de act.	Tema	Objetivo	Actividad	Desarrollo	Responsables	Implementos	Evaluación
1	Telaraña	Conocer las actividades que realizan los empleados en su lugar de trabajo y las que realiza en su hogar.	Con el uso de lana se conoce las actividades que el personal realiza dentro y fuera del hogar	Las y los trabajadores se colocan en círculo, y se entrega a uno de los empleados un ovillo de lana, esta persona coge una punta del ovillo, esa persona menciona las actividades que más le gusta realizar en su hogar y de igual manera las actividades que desarrolla en su jornada laboral. Una vez que termine su intervención, lanza el ovillo restante a otra persona. Esta acción se repite con todos los participantes hasta que el grupo quede enlazado a manera de telaraña. Una vez terminado el ejercicio, se realiza el mismo proceso de forma inversa y responder a la pregunta “¿qué capacitaciones les gustaría recibir?”	Talento Humano Empleados de la cooperativa	Ovillo de lana	Mediante una evaluación de compromiso y satisfacción laboral se mide que tan efectivo ha sido integrar estos talleres.
2	Días de familia	Generar condiciones de equidad y valoración de la familia en la cooperativa.	Día de familia por celebración del día del padre así como el día de la madre.	Para que esta práctica se lleve a cabo es necesario registrar a las mujeres y hombres trabajadores como padres en el departamento de talento humano, además, se presenta una solicitud de otorgamiento de día de descanso por tal motivo, de forma que se homologue las prestaciones que perciban los trabajadores en su rol.	Talento humano	Incorporación de una nueva cláusula en el reglamento interno donde conste la presente práctica.	
3	Festejo de la familia	Reforzar la convivencia familiar y laboral	Se invita a celebrar el día de la familia a todos los trabajadores de la cooperativa y sus familias.	Organizar una convivencia, con todos los trabajadores y sus familias en donde se conoce a los integrantes de la cooperativa, destacar los valores familiares y realizar actividades que permitan formar vínculos y premiar por su participación.	Talento Humano	Base de datos de familiares. Actividades de refuerzo. Premios.	

Fuente: Elaboración propia

Taller de Relaciones Interpersonales para la equidad de género

Cuadro 7. Taller de Relaciones Interpersonales

Taller de Relaciones Interpersonales para la equidad de género							
# de act.	Tema	Objetivo	Actividad	Desarrollo	Responsables	Implementos	Evaluación
1	Teléfono descompuesto	Mejorar la comunicación en la cooperativa	Mediante el uso de un papel se comunica a los empleados un mensaje sobre la importancia de la equidad en el trabajo.	Todos los participantes se forman en línea recta y toman distancia, a la primera persona se entrega un papel con un mensaje escrito sobre la equidad de género. Este mensaje se transmite de persona en persona, hasta que el participante que se encuentre en el último eslabón escriba en la pizarra, el grupo que tenga la interpretación más similar a la frase original gana un premio.	Talento Humano	Pizarra Marcadores Papel con un mensaje ya escrito Cronómetro	Una vez que se aplique o se realice estas actividades, se recomienda aplicar una encuesta que permita evaluar la comunicación laboral efectiva y las relaciones interpersonales.
2	Team Building con vendas	Fomentar el trabajo en equipo y mejorar las relaciones interpersonales.	A través de una serie de actividades de fortalecimiento de la confianza, la resolución de problemas y otras se enriquece la comunicación entre los empleados de la cooperativa.	Se busca un ambiente propicio, (fuera o dentro de las instalaciones de la cooperativa), en el cual, se desarrollen actividades de confianza, en este caso se hace grupos de 3 a 4 personas, una de ellas se venda los ojos y los demás dan indicaciones del recorrido que realiza su compañero hasta trasladarse al otro lado de la habitación o llegar a la meta. En este ejercicio la confianza en el equipo es el punto clave. El grupo que realice el mejor tiempo en el traslado de la habitación y que no haya tocado los obstáculos gana.	Talento humano	Una habitación con obstáculos (sillas, mesas, objetos en el piso, cartones, etc.) Premios	

Fuente: Elaboración propia

3.2.5. Glosario

- **Brechas:** es el término que se le acuña a la disparidad entre las condiciones que se ofrece a los hombres y las mujeres de la sociedad.
- **Buenas prácticas:** son estrategias, técnicas, método o procesos modelos, que permiten mejorar las actividades de la empresa, al igual que la calidad de vida de los colaboradores.
- **Conciliación:** es la armonización que suscita en la resolución de prácticas discriminatorias, sin hacer a un lado los intereses de ambas partes.
- **CV:** Curriculum Vitae, resumen en donde consta experiencia laboral, carrera profesional, habilidades profesiones, referencias, etc.
- **Desarrollo sostenible:** Se refiere a la garantía de las necesidades actuales que tiene un país, sin verse comprometido el futuro de nuevas generaciones.
- **Empoderamiento:** es un proceso, en el cual, las mujeres al igual que los hombres asumen el control de sus actividades y adquieren más habilidades para su autogestión.
- **Enfoque de género:** identificar roles y tareas que se lleven a cabo tanto hombres como mujeres.
- **Equidad:** se basa en las tradiciones, costumbres, religión y cultura determinada por la interpretación de justicia social.
- **Estereotipos socio sexuales:** son creencias dictadas por la sociedad para categorizar las acciones que supone realizan los hombres a diferencia de las mujeres.
- **Género:** se refiere a los atributos, características u oportunidades apropiadas, que la sociedad define tanto a hombres como mujeres.
- **Mentor:** Persona que comparte sus conocimientos en base a su experiencia para la enseñanza y el aprendizaje de los demás.
- **Mentoring:** práctica basada en la asesoría y la guía de un mentor.
- **Morbilidad:** cantidad de personas que son víctimas de una enfermedad en un tiempo y lugar determinado.

- **Personal Cualificado:** aquellos que cuentan con las capacidades y conocimientos necesarios para ejercer su profesión, en busca de la excelencia.
- **Satisfacción laboral:** es un indicador de bienestar del trabajador en el ámbito laboral.
- **Segregación Ocupacional:** se refiere a la desigualdad existente en la participación de procesos dentro del mercado laboral.
- **Talento Humano:** se refiere a todos los empleados que forman parte de una empresa e influyen de manera positiva entre sus compañeros, además, tienen las habilidades y capacidades necesarias para destacarse por su productividad y rendimiento laboral.
- **Techo de Cristal:** conjunto de reglas o normas no existentes en una empresa, que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de mando alto.

CONCLUSIONES

- Con base en la realización del *benchmarking* teórico, sobre las mejores prácticas de gestión de talento humano aplicado en las organizaciones; se fundamentó las teorías respecto a las buenas prácticas de gestión de talento humano, además, se investigó en diferentes libros, artículos de revistas y documentos académicos, los cuales, aportaron a la recopilación de información clave de los beneficios que aporta la equidad de género sobre las buenas prácticas, por lo que, se obtuvo un conocimiento amplio su implementación.
- En cuanto a la recopilación de información basada en el test de equidad de género y buenas prácticas de G.T.H. que fue aplicado a los empleados de la agencia matriz, se pudo concluir, que existen buenas prácticas de gestión de talento humano y las mismas se aplican de forma equitativa para buscar el beneficio común de los empleados y la cooperativa en general.
- Se concluye que las buenas prácticas de GTH para la equidad de género se aplican frecuentemente en la COAC, por lo mismo que el personal encuestado está de acuerdo con que, la difusión de los criterios de selección están claramente definidos, con las políticas de igualdad existentes para participar en capacitaciones, con la igualdad de condiciones que ésta institución brinda para mejorar la relación laboral como familiar, además, que la cooperativa es muy clara al emitir y utilizar lenguaje e imágenes inclusivas, en referencia a las necesidades de ambos géneros, también, se pudo visualizar un pequeño desacuerdo con respecto a la autoridad igualitaria que manifiestan tanto jefes y jefas, por lo mismo que dicen no estar de acuerdo con que, una mujer realice las mismas actividades de dirección que un hombre.
- Se elabora un protocolo de buenas prácticas de gestión de talento humano para la equidad de género para la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Kullki Wasi” Ltda., en base de los resultados obtenidos y según las necesidades de la cooperativa, el mismo que fue validado por cuatro especialistas y dos beneficiarios. Esta propuesta consta de una guía y talleres para la aplicación del mismo.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda hacer la aplicación del protocolo de buenas prácticas de gestión de talento humano para la equidad de género, para que se tenga mejorías y en una próxima evaluación, se obtenga resultados más alentadores.
- Acorde con los resultados obtenidos, se recomienda la aplicación del test de equidad de género y buenas prácticas de G.T.H. una vez al año, para que la cooperativa compare resultados con base en la aplicación anterior y la actual, de esta forma se evalúa la validez del protocolo y que las buenas prácticas se cumplan adecuadamente por el personal y en caso de ser necesario, también, se modifique.
- Se recomienda conocer la situación de la empresa en la que se va a aplicar el test y el protocolo, para saber de la existencia de respuestas sesgadas e investigar profundamente en que área existe este problema, para obtener resultados veraces.

BIBLIOGRAFÍA

- Báez, E., Zambrano, S., & Marquez, O. (2018). Prácticas de gestión humana. Observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá. *Encuentros*, 16(2), 157-168. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-58582018000200157
- Barrios, M., Gallego, G., López, A., & Restrepo, F. (2016). Prácticas exitosas de gerencia del talento humano en doce empresas antioqueñas (Colombia). *En-contexto Revista de investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 4(4), 117 - 137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5518/551857280004/551857280004.pdf>
- Castillo, D., Ordoñez, C., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1), s.n. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266014>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3ª Edición ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª Ed. ed.). Mc Graw Hil. Obtenido de <https://bibliotecavirtual.puce.elogim.com/library/search/chiavenato>
- Chillida, M., & Guerra, M. (2008). Buenas Prácticas para Integrar la Igualdad de género en las empresas. España: Fundación MUJERES. Obtenido de <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>
- De la Cruz, N. (2013). BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG:2003) EN LAS

ORGANIZACIONES MEXICANAS. México: ANFECA. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.02.pdf>

Gelabert, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la Diversidad de los Recursos Humanos. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44668/1/585238.pdf>

Giraldo, T., & Castañeda, E. (2014). Las prácticas de Gestión del Talento Humano en empresas desarrolladoras de software en Pereira. 1 - 115. Pereira, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/3069/1/CDMAE142.pdf>

Gómez, M., Escalante, A. C., Rodríguez, K., & Chamorro, M. J. (2016). *Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género*. Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

González, I. (2010). Partes componentes y elaboración del protocolo de investigación y del trabajo de terminación de la residencia. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2), sn. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000200018

Grueso, M. (2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(36), 79-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819028007>

Hernández, M., & Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*(86), 159-184. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/izta/v40n86/2007-9176-izta-40-86-159.pdf>

- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Hernando, M. (2007). Las Buenas Prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones de Mar de Plata. Mar de Plata.
- Jamica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Bogotá: Universidad militar Nueva Granada. Obtenido de [https:// repository. unimilitar. edu. co/ bitstream/ handle/ 10654/ 7168/ Trabajo% 20final% 20Fabian% 20Jamaica% 20\(1\). pdf; jsessionid= DA7BE1C8B485C7EFD60C83AB75F11D4F?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=DA7BE1C8B485C7EFD60C83AB75F11D4F?sequence=1)
- Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 12(6). Obtenido de [https:// parlamento- cantabria. es/ sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf](https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf)
- León, E., & Pérez, M. (2019). *Relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral*. Obtenido de [http:// repositorio. unemi. edu. ec/ bitstream/123456789/4424/1/2.%20RELACIONES%20INTERPERSONALE S%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20SATISFACCION%20LAB ORAL.pdf](http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/2.%20RELACIONES%20INTERPERSONALES%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf)
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *COODES*, 7(2), 225-242. Obtenido de [http:// coodes. upr. edu. cu/ index. php/coodes/article/view/241](http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241)
- Moncayo, B., & Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & gestión*, 39, 142-177. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a09.pdf>
- Ochoa, B., Valdez, D., Valenzuela, R., Rodríguez, H., & Moreno, M. (2014). Equidad de género Experiencias e Investigaciones. México. Obtenido de <https://>

[www. itson. mx/ publicaciones/ Documents/ ciencias- economico/ equidad de genero.pdf](http://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-economico/equidad-de-genero.pdf)

OIT. (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Ginebra. Obtenido de [https:// www. ilo. org/ wcmssp5/ groups/ public/ ---ed_ norm/ ---relconf/ documents/ meetingdocument/wcms_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)

OIT. (2017). Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. s.n. Obtenido de [https://www. ilo. org/ global/ about- the- ilo/ mission- and- objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm)

OIT. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de [https:// www. ilo. org/ wcmssp5/ groups/ public/ ---americas/ ---ro- lima/ documents/ publication/ wcms_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

Parra-Penagos, C., & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista Investigación Desarrollo Innovación*, 6(2), 131-143. doi:<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Quintero, C., & Manzanares, J. (2016). Un análisis de los salarios y prestaciones en la maquila del norte de México desde la perspectiva de Thomas Piketty: Alcances y límites. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades SOCIOTAM*, XXVI(1), 33-67. Obtenido de [https:// www. redalyc.org/pdf/654/65456116004.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/654/65456116004.pdf)

Sánchez, P., & Pavez, C. (2016). Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. *Horizontes Empresariales*, 13(2), 20-27.

Sanchez, Y., Gonzalez, F., Molina, O., & Guil, M. (2011). Guía para la elaboración de protocolos. *Biblioteca Lascasas*, 7(1), sn. Obtenido de [http:// www. index- f.com/lascasas/documentos/lc0565.php](http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0565.php)

Trebilcock, A. (1998). Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos: Visión General. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pág. 645). Madrid: Chantal Dufresne, BA.

UNESCO. (2014). Igualdad de Género. En D. Cliche, *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico* (págs. 103-115). Obtenido de [https:// es. unesco. org/ creativity/ sites/ creativity/ files/ iucd_ manual_ metodologico_1.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf)

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de evaluación de género y buenas prácticas de G.T.H.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "KULLKI WASI" LTDA., PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: "PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

Instrumento de evaluación de género y buenas prácticas de Gestión de Talento Humano

Objetivo general: Diseñar un protocolo de las buenas prácticas de la Gestión de Talento Humano para la Equidad de Género en la cooperativa de ahorro y crédito "Kullki Wasi" Ltda.

Tarea de Investigación: Análisis de la frecuencia con la que se presentan las buenas prácticas de gestión de talento humano en la equidad de género en la cooperativa de ahorro y crédito "Kullki Wasi" Ltda.

Objetivo del instrumento: conocer la percepción y opinión de mujeres y hombres hacia las buenas prácticas de gestión de Talento Humano aplicadas en las empresas.

Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. Por favor, marque con una (X) en la respuesta de su mayor identificación

SEXO:

MASCULINO
FEMENINO

ÁREA O DEPARTAMENTO:

FORMACIÓN ACADÉMICA:

PRIMARIA
SECUNDARIA
TERCER NIVEL
CUARTO NIVEL

EDAD:

18-30
31-45
46-60
61- en adelante

Cuestionario:

Por favor, utilice la siguiente escala para responder

1	2	3	4
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	Selección de personal	4	3	2	1
1	En la cooperativa se difunde claramente los criterios de selección de personal y son conocidos por todos				
2	En la cooperativa se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer				
3	La selección de personal de la cooperativa garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres				
4	En la cooperativa solo ingresa personal masculino para ocupar cargos de dirección				
5	Está de acuerdo con que una mujer ocupe un puesto que tradicionalmente era ocupado por un hombre				
Salarios y prestaciones					
6	Los permisos por paternidad solo sirven para que los hombres tengan más vacaciones, ya que en el momento en que nace un hijo/a el cuidado principal por naturaleza le corresponde a la madre				
7	Está de acuerdo con que una mujer perciba el mismo salario que un hombre en un puesto de la misma categoría				
8	Esta cooperativa me ofrece, aparte del sueldo, otros beneficios sociales suficientemente atractivos				
9	La retribución que otorga la cooperativa garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres				

Promoción				
10	En la cooperativa se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores			
11	En la cooperativa importa ser hombre o mujer para ascender			
12	En la cooperativa la evaluación de desempeño se realiza sin discriminación para hombres y mujeres			
13	Personalmente estoy de acuerdo en que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para ascender a puestos de mandos medios y superiores			
14	Los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta identidad			
Liderazgo				
15	En la cooperativa se respeta por igual la autoridad de las niñas como de los niños			
16	Creo usted que las mujeres tienen una mejor gestión de las empresas a comparación de los hombres			
17	En la cooperativa solo importa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión			
18	Creo usted que un hombre en un puesto superior realizaría un trabajo más eficaz en la toma de decisiones a comparación con una mujer			
19	Creo usted que una mujer es más objetiva e imparcial y, por tanto, más resolutiva que un hombre			
Formación y capacitación				
20	En la cooperativa existen políticas de formación y capacitación sin distinción de si es hombre o mujer			
21	La cooperativa da facilidades tanto a hombres como para mujeres al recibir formación			
22	Existe dificultades dentro de la cooperativa con relación a la participación de hombres y mujeres en la formación			
23	Existe obstáculos que impiden que las mujeres participen en igualdad de condiciones a una capacitación			
24	Existe barreras que impiden a las mujeres desarrollarse profesionalmente dentro de la cooperativa			
Conciliación vida laboral y familiar				
25	En la cooperativa se otorgan permisos considerando las necesidades familiares tanto de hombres como de mujeres			
26	Está de acuerdo con que la cooperativa se haga presente en los eventos personales, como matrimonio, bautizo, nacimientos y otros			
27	La cooperativa tiene en cuenta las necesidades e intereses tanto de los trabajadores como de los trabajadores para su desarrollo profesional, personal y familiar			
28	Está de acuerdo con que un hombre es más productivo para la cooperativa, debido a que, una mujer supone problemas como permisos por maternidad, permisos para cuidado y enfermedades de los hijos y los propios			
29	Para igualar las condiciones laborales, estaría bien igualar la duración de los permisos por maternidad y paternidad para el cuidado del bebé recién nacido			
Relaciones Interpersonales				
30	En la cooperativa se motiva a la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo			
31	En la cooperativa se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción			
32	Los cargos de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico			
33	En los documentos oficiales que se emite en la cooperativa se utiliza un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres			
34	En los campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres			

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Eva Elena Freije Benja	Mrs. Eleonor Vazquez Prado cardenas	8 Jun 2021

Anexo 2: Cuestionario de evaluación por especialistas



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Protocolo de Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano para la Equidad de Género**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Eva Elena Freire Borja, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados Operativos y Administrativos que pertenecen a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kallki Wasi" Ltda. perteneciente a la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de la entidad financiera tienen un nivel de instrucción secundaria y universitaria. La mayoría de la población son mujeres. La población etaria mayoritaria se concentra en el rango de 31 a 45 años.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos técnicos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario: Es importante resaltar que en el tema de tu investigación, si bien la propuesta está bastante pertinente y funcional, es necesario que la institución establezca políticas institucionales, para que conjuntamente con la propuesta, generen buenas prácticas de equidad de género.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Area de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Gonzalo Pazmay

Empresa: PUCESA

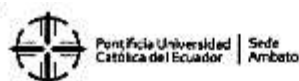
Cargo que ocupa: Coordinador de Posgrados de la Escuela de Psicología. Docente a tiempo completo

Tiempo dentro del cargo: 8 años

Ultimo grado académico alcanzado: Master of Arts (Psicología Industrial)

Gonzalo Pazmay M.A.
CI 1801564418

Anexo 3: Cuestionario de evaluación por especialistas



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Protocolo de Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano para la Equidad de Género**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Eva Elena Freire Borja, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados: Operativos y Administrativos que pertenecen a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kullki Wasi" Ltda. perteneciente a la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de la entidad financiera tienen un nivel de instrucción secundaria y universitaria. La mayoría de la población son mujeres. La población etaria mayoritaria se concentra en el rango de 31 a 45 años.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						x

Comentario:



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTI para la equidad de género.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional de/a evaluador/a:

Nombre: Dr. Luis Cevallos Ternus

Empresa: Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 12 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Administración de Empresas


Firma y número de identificación.
1729503070

Anexo 4: Cuestionario de evaluación por especialistas



ESCUELA DE PSICOLOGIA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta Protocolo de Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano para la Equidad de Género, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Eva Elena Freire Borja, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados: Operativos y Administrativos que pertenecen a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kullki Wasi" Ltda. perteneciente a la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de la entidad financiera tienen un nivel de instrucción secundaria y universitaria. La mayoría de la población son mujeres. La población etaria mayoritaria se concentra en el rango de 31 a 45 años.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE BUENAS PRACTICAS DE GESTION DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GENERO. (Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor minimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad).	Puntuacion					
	1	2	3	4	5	6
Presentacion de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Area de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Rosa del Carmen Ortiz Martinez

Empresa: Consultora en Talento Humano

Cargo que ocupa: Independiente

Tiempo dentro del cargo: Seis años

Ultimo grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano

Firma y número de identificación.

180459510-4

Anexo 5: Cuestionario de evaluación por especialistas


**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**
CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS
Estimado/a

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta Protocolo de Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano para la Equidad de Género, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Eva Elena Freire Borja, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados Operativos y Administrativos que pertenecen a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kallki Wasi" Ltda. perteneciente a la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de la entidad financiera tienen un nivel de instrucción secundaria y universitaria. La mayoría de la población son mujeres. La población estaría mayoritaria se concentra en el rango de 31 a 45 años.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos técnicos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUITAD DE GÉNERO. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta					x	
Formato de la propuesta						x
Aplicabilidad de la propuesta						x
Utilidad de la propuesta						x
Facilidad de entendimiento de la propuesta						x
Concordancia entre actividades y necesidades						x

Comentario:

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

n	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional de la evaluadora:

Nombre: Grace Housel Ileana Jello

Empresa: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente tiempo parcial

Tiempo dentro del cargo: 1 año

Último grado académico alcanzado: Maestría en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y Equidad de Género

Grace H. Ileana Jello 1503430430
Firma y número de identificación.

Anexo 6: Cuestionario de evaluación para beneficiarios



CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR BENEFICIARIOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Protocolo de Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano para la Equidad de Género**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Eva Elena Freire Borja, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados: Operativos y Administrativos que pertenecen a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kullki Wasi" Ltda. perteneciente a la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de la entidad financiera tienen un nivel de instrucción secundaria y universitaria. La mayoría de la población son mujeres. La población etaria mayoritaria se concentra en el rango de 31 a 45 años.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO.	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].						
Presentación de la propuesta						✓
Formato de la propuesta						✓
Aplicabilidad de la propuesta						✓
Utilidad de la propuesta						✓
Facilidad de entendimiento de la propuesta						✓
Concordancia entre actividades y necesidades						✓

Comentario:

SE SOLICITA A LA ESTUDIANTE QUE ENTREGUE UNA COPIA DE SU ESTUDIO.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	Ejemplo	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: FRANKLIN ISRAEL CARRASCO ARCO

Empresa: COAC KULLKI WASI

Cargo que ocupa: JEFE DE GESTION DE TALENTO HUMANO

Tiempo dentro del cargo: 9 AÑOS.

Último grado académico alcanzado: TERCER NIVEL



Firma y número de identificación.

Anexo 7: Cuestionario de evaluación para beneficiarios

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
AmbatoESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR BENEFICIARIOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Protocolo de Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano para la Equidad de Género**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Eva Elena Freire Borja, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados: Operativos y Administrativos que pertenecen a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kullki Wasi" Ltda. perteneciente a la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de la entidad financiera tienen un nivel de instrucción secundaria y universitaria. La mayoría de la población son mujeres. La población etaria mayoritaria se concentra en el rango de 31 a 45 años.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta					✓	
Formato de la propuesta					✓	
Aplicabilidad de la propuesta						✓
Utilidad de la propuesta						✓
Facilidad de entendimiento de la propuesta						✓
Concordancia entre actividades y necesidades						✓

Comentario:

El protocolo propuesto demuestra que todavía no se ve la equidad de género en las empresas, el instrumento se podrá utilizar a nivel provincial y poder conocer el porcentaje sobre la equidad de género es importante ya que se puede demostrar que se puede romper esquemas



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL



CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del protocolo de buenas prácticas de GTH para la equidad de género.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Maria Gabriela Fuentes Mayoiga

Empresa: Comercial Yolanda Salazar Gra. Ltda.

Cargo que ocupa: Coordinador Talento Humano - Seguridad Ocupacional

Tiempo dentro del cargo: 06 meses

Último grado académico alcanzado: 5 años

Maria Gabriela Fuentes Mayoiga 1204136008
Firma y número de identificación.