

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
FACULTAD DE ECONOMÍA**

**Disertación previa a la obtención del título de Economista**

***El empleo femenino y su aporte al desarrollo. Caso:  
Gobierno Provincial de Napo, 2004 - 2008***

**Ana Isabel Gabela Aguilar  
anaisabelgabela@hotmail.com**

**Directora: Mtr. Rosa Ferrín Schettini  
rferrin@puce.edu.ec**

**Quito, noviembre de 2011**

## Resumen

Se analiza el empleo femenino y su aporte al desarrollo, a través del estudio del mercado de trabajo en el Gobierno Provincial del Napo. En este sentido, fue preciso contar la participación del personal femenino y masculino que labora en el área administrativa y que forma parte del sindicato de la institución. Se recogió información estadística, se aplicó una encuesta, se entrevistó al Jefe de Recursos Humanos de la institución y se hizo observación directa. También se efectuó una vasta revisión de literatura académica, relacionada, fundamentalmente, con la economía feminista, la cual proveyó el sustento teórico para la interpretación y análisis de la problemática. A la luz de la realidad evidenciada en el personal del GPN, se concluyó que las trabajadoras no laboran ni en equidad ni en igualdad de oportunidades, pues están sujetas a diversos tipos de discriminación y segregación. El reto es, por tanto, generar nuevas estrategias que mejoren la situación de las trabajadoras para que su aporte al desarrollo sea visibilizado y se eliminen las brechas entre sexos en el ámbito laboral.

**Palabras clave:** Economía feminista, discriminación, triple rol, igualdad de oportunidades, equidad, Gobierno Provincial de Napo.

*A mis sobrinas y sobrinos, quienes son mi fuente de inspiración cada día, los quiero muchísimo: Diana Amira, Juan David, Axel Nicolás, Doménica y mi pequeño recién nacido, Matías.*

*Y a las mujeres de mi provincia de Napo, quienes son un ejemplo de constante lucha y superación personal, ya que con su trabajo incansable como madres, esposas, profesionales, políticas, engrandecen este bello rincón amazónico y así como yo cada día desean ser mejores. Esta disertación es por y para ustedes.*

*A Dios, por brindarme la oportunidad de vivir, por darme la familia maravillosa y especial que tengo a mi lado, por guiarme en cada paso que doy y por permitir hacer realidad todos mis proyectos. Gracias Diosito.*

*A mis padres, Lenin y María Luisa, por darme la vida, por su incondicional e incomparable amor, por la confianza depositada en mí y por el apoyo moral y económico en estos años de estudio, gracias papito y mamita; alguna vez les dije que no iba a defraudarles y aquí está plasmado el fruto de mi sacrificio y el de ustedes, de cinco años de soledad y de mucho esfuerzo, de aquellas lágrimas de despedida que brotaban de nuestros seres cada vez que teníamos que separarnos, no fue fácil pero valió la pena, gracias por creer en mí. Este es solo el inicio, estoy empezando a retribuirles todo lo que han hecho por y para mí. Los amo demasiado, son los mejores padres del mundo.*

*A mis hermanos José Raúl y Juan Enrique, por sus consejos, por ser un soporte cuando me sentía rendida y agobiada y por ser mi gran ejemplo a seguir. Gracias hermanos míos, los quiero muchísimo.*

*A la Economista Rosa Ferrín, por ser una gran guía y tutora en el desarrollo de la presente disertación. Gracias por su paciencia, sus enseñanzas y su comprensión.*

*A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, que a través de sus magnos profesores y profesoras sembraron en mí los conocimientos que permanecerán en mi mente a lo largo de mi vida profesional. Gracias por brindarme experiencias únicas y especiales y por poner en mi camino compañeros entrañables. Siempre llevaré en alto el nombre de tan prestigiosa Universidad, la mejor del Ecuador.*

*Al Gobierno Provincial del Napo, en la persona del Doctor Sergio Chacón Padilla, por la colaboración y atención prestada para el desarrollo de la presente disertación. Gracias por la facilidad que supo brindarme para recolectar la información necesaria, para obtener las imágenes y permitir realizar las visitas que fueron de suma importancia para concretar este trabajo investigativo. Muchas gracias GPN, espero que esta disertación les sirva como base para crear nuevas estrategias en beneficio de la mujer trabajadora.*

# **El empleo femenino y su aporte al desarrollo. Caso: Gobierno Provincial de Napo, 2004 - 2008**

<b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>Metodología de trabajo</b>	<b>11</b>
<b>Fundamentos teóricos</b>	<b>17</b>
Economía feminista	17
Aspectos generales	18
Críticas a la economía convencional	22
Economía feminista de la conciliación	23
Economía feminista de la ruptura	24
Planteamiento en torno al mercado de trabajo	25
Transformando los conceptos de economía y trabajo	26
<b>Relaciones de género</b>	<b>27</b>
Antecedentes	28
Contextualización de la problemática	30
Discriminación	36
División sexual del trabajo	42
Estereotipos de género	55
<b>Mercado laboral femenino</b>	<b>59</b>
Características del mercado laboral femenino	61
Triple rol	65
Segregación ocupacional	70
Función de la mujer en el desarrollo	74
<b>Condiciones para mejorar el trabajo femenino</b>	<b>84</b>
Crecimiento equitativo	85
Igualdad de oportunidades	86
Apoyo estatal	90
Valoración del rol de la mujer	92
Estabilidad laboral	94
<b>Conclusiones</b>	<b>96</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>97</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>98</b>
<b>Anexos</b>	<b>102</b>





Fuente: <http://rudaxforever.blogspot.com/2008/10/las-amazonas-libres.html>

*“El camino hacia la igualdad de género no es una meta tecnocrática: es un proceso político. Requiere un nuevo modo de pensar, en el cual los estereotipos sobre mujeres y varones dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio”*  
(PNUD, 1995)



## Introducción

A lo largo de la historia, las mujeres han sido invisibilizadas por una parte de la sociedad, debido a que su rol estaba reducido exclusivamente a lo doméstico. Pero con el paso del tiempo, ante las imperiosas limitaciones económicas y por la necesidad de sentirse útiles, se han incorporado al mercado laboral. Este hecho no se ha dado en iguales condiciones que los hombres, lo cual ha incidido para que, no obstante los grandes avances sociales, económicos, tecnológicos e inclusive culturales, las mujeres aún se enfrenten a inconvenientes a la hora de acceder a un empleo. Hoy en día, la discriminación de género en el mercado laboral forma parte de una realidad plenamente demostrada

Esta realidad se evidencia en Ecuador, pues en los últimos años las mujeres se han incorporado masivamente a los mercados de trabajo, tanto públicos como privados, y han mejorado sustancialmente su situación educativa superando inclusive a la de los hombres. El trabajo femenino se constituye en un aporte notable al desarrollo nacional, de ahí que las mujeres napenses no sean la excepción.

Es por esto que el propósito principal de este trabajo sea analizar el empleo femenino y su aporte al desarrollo. Para el efecto se realizó el estudio en el Gobierno Provincial de Napo, para los periodos de gestión comprendidos entre el 2004 y el 2008, valiéndose de información registrada en la lista de asignaciones del personal administrativo y sindicalizado. Cabe resaltar que durante este periodo la Señora Gina Sanmiguel estuvo al mando como prefecta y administradora de esta entidad gubernamental.

Se escogió esta institución para realizar la investigación debido a la facilidad para acceder a la información, ya que la autora es oriunda de esta provincia amazónica. Otro de las motivaciones para que la investigación se realizara en esta institución fue que, precisamente, una mujer estuvo a su mando durante los años considerados para el estudio.

La descripción de la realidad de las relaciones de género en el GPN, la determinación de las características que corresponden al mercado laboral femenino, así como el análisis de las condiciones que favorecen la inclusión de las mujeres en el mercado laboral napense se constituyeron en los tres objetivos específicos que guiaron el desarrollo de la presente investigación.

Se recurrió a las premisas y conceptos explicados por la economía feminista, principalmente aquellos relacionados con el mercado de trabajo, puesto que ellos permitían la contextualización de los tres capítulos que contiene esta disertación.

En el primer capítulo se analizan las relaciones de género en el Gobierno Provincial de Napo, explicando la distribución de poder entre hombres y mujeres que laboran en la institución. Se utilizó como aspecto relevante el número de empleados y empleadas de los dos espacios en que el personal se divide: El administrativo y el sindicalizado, así como también el nivel de escolaridad del personal

administrativo. Esto permitió conocer la realidad en la que se desenvuelven tanto trabajadoras como trabajadores.

En el segundo capítulo se considera al mercado laboral femenino mediante la descripción de las características de las mujeres que laboran en la entidad provincial, a través de rasgos personales y laborales: El estado civil, la edad, el tiempo de trabajo y tipo de contrato en la institución; así como el análisis del triple que realizan en la sociedad. Cabe resaltar que este capítulo, al centrarse exclusivamente en el personal femenino que labora en el GPN, dio paso a conocer la forma en que su trabajo aporta al desarrollo.

Y en el tercer capítulo se plantean las condiciones que, al parecer de la autora de la disertación, se necesitan para mejorar el trabajo femenino en el mercado laboral del Napo. Concretamente: equidad e igualdad de oportunidades, apoyo del Estado mediante leyes y reglamentos, así como la necesidad de valorar su rol en la sociedad. Este estudio permitió comprender la importancia de la aplicación de tales condiciones en el GPN, pues son esenciales para el buen funcionamiento del mercado laboral y, por ende, para un mayor desarrollo.

Los tres capítulos expuestos a lo largo de la disertación respondieron a las preguntas que guiaron su realización: ¿Cuál es la realidad de las relaciones de género?, ¿Cuáles son las características del mercado laboral femenino? y ¿Qué condiciones se requieren para favorecer la inclusión de las mujeres en mercado laboral?

En base a los resultados obtenidos en este trabajo investigativo, se bosquejaron políticas y estrategias que podrían mejorar la situación de las mujeres trabajadoras del GPN, debido a que su entorno es desfavorable respecto al de los trabajadores. Se considera que de esta forma ellas podrán lograr una conciliación entre su vida familiar y laboral, en términos de equidad e igualdad de oportunidades. De esta manera, las brechas que existen entre sexos en las bases laborales actuales, disminuirán.

Asimismo, se ha procurado que la presente disertación se constituya en la base de futuras investigaciones relacionadas con el aporte del trabajo femenino al desarrollo de una de las provincias amazónica. Este análisis es el primero que se realiza en la provincia de Napo.

# Metodología del trabajo

## ***Problemática de la investigación***

¿Cómo aporta el empleo femenino al desarrollo?

## ***Objetivo general***

Analizar el aporte del empleo femenino al desarrollo

## ***Preguntas específicas***

- ¿Cuál es la realidad de las relaciones de género?
- ¿Cuáles son las características del mercado laboral femenino?
- ¿Qué condiciones se requieren para favorecer la inclusión de las mujeres en mercado laboral?

## ***Objetivos específicos***

- Describir la realidad de las relaciones de género.
- Determinar las características del mercado laboral femenino.
- Definir las condiciones necesarias para mejorar el empleo femenino.

## ***Procedimiento metodológico***

Con el objetivo principal de analizar el empleo femenino y su aporte al desarrollo, se realizó un análisis de caso, específicamente en el Gobierno Provincial del Napo, para el periodo 2004 – 2008. La población de estudio la conformaron 75 funcionarias del área administrativa y el director del departamento de talento humano del GPN.

Para obtener la información se prefirió el paradigma cualitativo. Éste se caracteriza por favorecer la producción de discursos que encierran hechos y conductas observables, así como interpretaciones de la realidad y cortes metodológicos basados en principios teóricos: la fenomenología y la interacción social, fundamentalmente. La producción de estos discursos tiene como propósito explorar las relaciones sociales y describir las cualidades de un fenómeno social. De esta manera, la labor investigativa se constituye en la incitación de explicaciones para interpretar los hechos indagados.

Desde una perspectiva estructural, el paradigma cualitativo, muy utilizado en las ciencias sociales, presenta ciertas ventajas frente a otros métodos, entre los cuales destaca el investigar grupos pequeños, como el de un salón de clases, por ejemplo. Al requerir de un profundo entendimiento del

comportamiento humano y de las razones que lo gobiernan, busca explicar los motivos de los diferentes aspectos de tal comportamiento, así como el por qué y el cómo de las decisiones. El método se ajustó perfectamente a las necesidades del presente trabajo investigativo, por tratarse de un grupo poblacional reducido: Las trabajadoras del GPN.

Para aplicar el método se necesitó combinar varias técnicas de investigación. En principio se pensó en efectuar un muestreo aleatorio simple, en razón de permitir a cada miembro del universo de estudio la probabilidad de ser elegido y por ser uno de los métodos más recomendados para la investigación social. No obstante, al tratarse de un grupo pequeño, se optó por realizar una encuesta al total de la población femenina que labora en la institución. Para el efecto se utilizó un cuestionario comprensible, conformado por 16 preguntas (cerradas) de selección múltiple, y se aprovechó un día laborable para su ejecución.

La entrevista estructurada se la empleó con el director del departamento de recursos humanos del Gobierno Provincial. Para ello se preparó una guía con diez preguntas básicas, las cuales estuvieron orientadas a indagar sobre la situación laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres que conforman la plantilla de la entidad provincial, objeto de la investigación.

La observación directa se la practicó en todos los momentos en que se visitó las instalaciones del GPN. No obstante, se puso especial énfasis en esta técnica cuando se auscultó cada uno de los departamentos, y sus respectivas oficinas, con el fin de conocer a las personas con quienes se iba a tener contacto directo, e identificar hechos y fenómenos relacionados con el estudio. Así mismo, al momento de solicitar a las funcionarias el cumplimiento de la encuesta, la autora de esta disertación acució sus sentidos de la vista y el oído para captar acontecimientos y percibir situaciones que le permitiesen ampliar la perspectiva de la realidad investigada.

La técnica documental se la aplicó en la revisión bibliográfica de propuestas teóricas sobre la economía feminista y sobre los aspectos relacionados con el género y el mercado laboral. También se la utilizó para el análisis de documentos de producción nacional relacionados con la situación de las mujeres en diversas áreas, sobre todo en el sector público, y para interpretar los datos estadísticos recogidos en el sitio de la investigación. Es importante señalar que el esfuerzo realizado fue más allá de la simple transcripción de contenidos y del acopio de una bibliografía extensa. Se requirió realizar análisis crítico, a través de un proceso reflexivo y sistemático, lo cual permitió mejor comprensión del tema propuesto, especialmente sobre la relación entre el mercado laboral femenino y el desarrollo socio económico de la provincia de Napo.

Mediante la técnica estadística se elaboraron tablas y gráficos con la información cuantitativa y con aquella susceptible de ser cuantificada, como es el caso de las encuestas. La interpretación se materializó en los diferentes capítulos de esta investigación.

Cabe destacar que la presente investigación tiene carácter de exploratoria, por cuanto el tema central de la disertación no ha sido abordado con anterioridad ni para la Provincia de Napo ni para quienes trabajan en el GPN. Por tanto, la autora de esta disertación realizó una aproximación a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar su grado de familiaridad y, al final, generar conocimientos nuevos que, sin lugar a dudas, contribuirán a mejorar la comprensión de la realidad

de la mujer trabajadora. La exploración concluyó cuando, a partir de los datos recolectados, se logró discernir entre los factores relevantes al problema y los no relevantes. Así, después del análisis de los datos, surgieron las conclusiones y recomendaciones de la presente disertación.

Finalmente, es importante señalar que al trabajar sobre la realidad de los hechos, se procuró en todo momento interpretar de manera correcta los rasgos, las cualidades y los atributos de la población objeto de estudio. Se buscó desarrollar una imagen del fenómeno estudiado a partir de sus características, midiendo variables y conceptos desde de su descripción.

Se agradece sobremanera al personal femenino y al director de talento humano del GPN, ya que sin su colaboración directa esta investigación no hubiese podido llegar a feliz término.



# Economía Feminista



Fuente:[http://www.ceres.org.es/informacion\\_general.php?pageNum\\_Informacion\\_general=10&totalRows\\_Informacion\\_general=74](http://www.ceres.org.es/informacion_general.php?pageNum_Informacion_general=10&totalRows_Informacion_general=74)



## Fundamentos Teóricos

Para abordar la presente disertación se escogió la línea de pensamiento de la economía feminista, pues esta doctrina es la que más se relaciona con la contextualización de la problemática de los capítulos posteriores. La bibliografía escogida considera autorías de Joan Robinson, Amaia Pérez y Julia Nelson entre las principales, quienes son profesionales capacitadas y con vasto conocimiento en este tema.

### ***Economía feminista***

Cuando se habla de economía feminista se hace referencia al enfoque económico que critica los paradigmas tradicionales, por tener un sesgo androcéntrico en los conceptos, en las categorías y en los marcos analíticos empleados. El enfoque incorpora el análisis de las relaciones de género al estudio de la economía (Robinson, 2007: 1).

La expansión del término economía feminista se ha realizado para referirse a un conjunto, difusamente delimitado, de análisis relativos al género y la economía (Pérez, 2005: 1).

La economía feminista no representa un todo homogéneo que incluye un cuerpo teórico acabado y una procedencia ideológica común. Engloba a investigadoras e investigadores de diversas escuelas económicas (neoclásica, marxista, etc.), procedentes, a su vez, de distintas tradiciones feministas (radical, liberal, socialista, etc.). Es importante tener en cuenta la habitual interdisciplinariedad que caracteriza a este enfoque económico, relacionado con otras disciplinas, como la sociología, la historia y la antropología (Robinson, 2007: 2).

En cuanto se refiere a la temática que abarca la economía feminista, lo primero que cabe destacar es su amplitud: trabajo remunerado y de cuidados, división sexual del trabajo, participación y discriminación laboral de las mujeres, políticas económicas y sus efectos diferenciados por sexos, problemas de género y desarrollo, invisibilidad de las mujeres en los modelos macroeconómicos y desarrollo de nuevos enfoques que permiten el análisis global de la economía y la sociedad (Robinson, 2007: 2).

El feminismo es un movimiento social heterogéneo y, por extensión, también lo es el análisis económico feminista; por ello, es importante señalar algunas de las principales corrientes, así como sus diferencias (Robinson, 2007: 2).

El **feminismo liberal** fue el precursor del sufragismo universal. Sufrió un aletargamiento hasta la década de los sesenta, cuando volvió a tomar fuerza, principalmente en el mundo anglosajón. A partir de estos años comienza a plantear la injusta exclusión de las mujeres de la esfera pública y a promover la creación de organismos que planteasen nuevas reivindicaciones al respecto. Concede prioridad a los cambios legales, aunque no cree en la necesidad de cambios estructurales en las

instituciones políticas y económicas. Considera al Estado y a sus instituciones estructuras neutrales al género, por lo cual promueve una visión reformista.

El **feminismo radical** surge como oposición a los postulados liberales, a los cuales considera excesivamente conservadores y reduccionistas. Se denomina radical por analizar la raíz de la injusta situación padecida por las mujeres. Concede especial importancia al análisis de la familia, en tanto principal institución reproductora de los roles, femenino y masculino, al servicio del patriarcado.

El **feminismo marxista y socialista** se desarrolla entre 1960 y 1970. Aglutina a mujeres procedentes de la nueva izquierda. Algunas intentan integrar los análisis del feminismo radical sobre el patriarcado en el análisis marxista de la estructura y las clases sociales, para superar las críticas sobre el reduccionismo y las limitaciones de los planteamientos y reivindicaciones del feminismo. Opina que las instituciones capitalistas oprimen a las mujeres por su condición de clase (considera, por tanto, no oprimidas a las mujeres de clase alta) y, por ende, otorga prioridad a la superación del capitalismo.

Sostiene una postura rupturista y piensa que las instituciones políticas y económicas son esencialmente masculinas. Considera que la inferioridad política y económica padecida por las mujeres tiene su origen en las diferencias biológicas reproductivas que generan estatus y roles determinados por el patriarcado.

El **feminismo post-estructuralista o post-moderno** nace en la década de los noventa. Cuestiona todas las categorías creadas en torno al género, las mujeres, la sexualidad, etc., y aboga por su reconstrucción. Conceptualiza el poder como algo relacional que se ejerce y no como algo que se posee.

El **feminismo institucional** germina a partir de los años setenta. Se lo puede denominar institucionalización del feminismo, en razón de la incorporación de muchas feministas a organismos públicos que promovían una agenda de igualdad. Incorpora dos categorías para medir el grado de penetración de la perspectiva de género en las instituciones públicas: el nivel de influencia de las políticas y el nivel de acceso de las mujeres a esas políticas (Robinson, 2007: 4 y 5).

## ***Aspectos generales***

Es importante empezar señalando, tal como lo hace Nelson (1995: 1), que “la economía, como toda otra ciencia, es construida socialmente”. Sin embargo, de todas las ciencias sociales, la economía es la más impermeable a las premisas feministas; contrario a lo sucedido con otras ciencias, el género como categoría de análisis apenas ha alterado la disciplina y modificado algunos de los supuestos principales de la economía ortodoxa y hegemónica (Pérez, 2002: 4).

La teoría feminista experimentó un fuerte impulso a finales de la década de los sesenta con la denominada segunda ola del feminismo<sup>1</sup>. A partir de ese momento, su evolución ha sido constante. Ha influido el análisis económico y dado lugar al surgimiento de la economía feminista (Pérez, 2002: 1).

Puede decirse que esta corriente nació de una sospecha: Refiriéndose a otra rama del conocimiento, Amorós (1994; citado en Pérez, 2002: 1) formula lo siguiente: *“Constatar el hecho de que la filosofía la han hecho los hombres y, básicamente, la siguen haciendo una trivialidad, pero, como ocurre con todas las trivialidades en este terreno, habría que partir de la sospecha de que es significativo”*.

Reconocer el trabajo de las mujeres es el principio de la economía feminista. Al respecto, Sen (2007; citado en Nelson, 1995:1) señala:

*Si alguien tiene que pensar en los principios básicos de la economía feminista, el más importante es el reconocimiento del trabajo, de todo el trabajo que hacen las mujeres, que normalmente no es reconocido ni pagado ni valorado. Éste sería un primer principio. La perspectiva de la economía feminista es que la inequidad económica de género tiene una base social.*

Al escuchar las palabras economía feminista, lo primero que cada persona, o al menos los hombres, tienden a pensar es en grupos de mujeres que buscan mejorar la situación de las mujeres en aspectos como el profesional o el académico, o bien en grupos de mujeres que investigan sobre el rol de la mujer en la sociedad (Nelson, 1995: 2). Pero no es así, la economía feminista es una dimensión política de los estándares de vida, es la forma en que la sociedad se organiza para acceder a recursos y para distribuir la riqueza entre los diferentes grupos sociales, entre mujeres y hombres. El género funciona como elemento organizador del sistema económico. Por ello, es necesario atender a las relaciones de género para comprender la estructura socioeconómica (Nelson, 1995: 2).

La economía feminista permite la visibilidad y el reconocimiento del aporte y de las capacidades de las mujeres orientado a los estándares de vida y la inequidad. Requiere de parámetros o indicadores desde una perspectiva integral por su vínculo con el desarrollo de capacidades.

En el vocabulario académico feminista, el término sexo tiene que ver con las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer; mientras que el género se refiere a las asociaciones, estereotipos y patrones sociales que una cultura construye en base a diferencias reales o percibidas entre el hombre y la mujer (Nelson, 1995: 3).

Esta teoría se caracteriza por asumir como tarea prioritaria el replanteamiento de la estructura androcéntrica que identifica a la economía con lo monetizado y develar los sesgos androcéntricos subyacentes. Ello significa incorporar al estudio de la economía el análisis de las relaciones de género (Robinson, 2007: 10).

Es necesario reiterar que la economía feminista no es una economía hembra, para ser practicada solo por mujeres, ni es la economía femenina que utiliza técnicas suaves y modelos cooperativos. La

---

<sup>1</sup> La teoría y la práctica política feminista han ido estrechamente unidas.

teoría feminista sugiere que la economía ha sido menos útil al reflejar, implícitamente, un ideal distorsionado de la masculinidad en sus modelos, métodos, temas y pedagogía (Nelson, 1995; 16).

Según Robinson (2002: 9), la economía feminista, a nivel epistemológico, se caracteriza por cuestionar las bases mismas de la epistemología ilustrada, pues:

En primer lugar, cuestiona la división sujeto / objeto.

En segundo lugar, asegura que el sujeto protagonista de la ciencia ilustrada, ente abstracto caracterizado por la razón como capaz de ver todo, desde ningún sitio y sin ser visto, es un sujeto imposible. En cambio, la identidad del agente de conocimiento es relevante, porque sus valores e intereses se reflejarán en el conocimiento que produzca.

En tercer lugar, frente a la visión del proceso de creación de conocimiento como ejercicio individual, de sujetos aislados de su entorno social y exento de valores, se aduce que éste es un proceso social indisolublemente ligado a los conflictos sociales. Entre ellos, el de género. La economía hecha por hombres refleja intereses de género.

Por último, sobre los criterios legitimadores del conocimiento, cabe decir que el de la objetividad es el más claramente cuestionado: la objetividad como neutralidad valorativa se la considera un imposible y una forma de ocultar los verdaderos intereses que subyacen al discurso científico. La economía feminista propone formas alternativas de objetividad, pero no logra un acuerdo sobre el cuestionamiento o la renuncia a los criterios de universalidad y verdad (Pérez, 2002: 13).

Según Nelson (1995: 1), si se parte del hecho que la economía es una ciencia masculina las siguientes diferencias pueden aclarar esto:

- Características de una forma de hacer ciencia asociadas al género masculino: objetividad, consistencia lógica, matemática, abstracción, ausencia de emoción.
- Características de una forma de hacer ciencia asociadas al género femenino: subjetividad, comprensión intuitiva, análisis cualitativo, realidad, emoción.

A lo largo de las últimas décadas, el análisis económico feminista ha realizado diversos aportes, enfrentado desafíos y se ha centrado en distintos ámbitos. Según (Robinson, 2007; 4), los ámbitos son:

- Destrucción de la economía ortodoxa y construcción social de la esta ciencia.
- Definición de la economía centrada en la vida humana, y no en la elección racional entre diferentes alternativas.
- Crítica a los sesgos de muchos supuestos de los modelos microeconómicos convencionales.

- Análisis del empleo femenino y de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral remunerado.
- Mercados internacionales, género y globalización.
- Inclusión de otras disciplinas al análisis económico.

## **Evolución**

En los años ochenta surgen las y los economistas feministas. Se caracterizan por utilizar en sus análisis económicos el género como una categoría, junto con otras, como clase y raza. Lo emplean como un término que se refiere a exclusión (Catagay, 2009: 2).

La mayoría de la gente asocia el feminismo con actividades políticas, de las cuales, por supuesto, es parte. Todas las clases de feminismo tienen en común el fin de remediar las desventajas impuestas contra las mujeres a través de la historia (Catagay, 2009: 2).

Este fin se ha manifestado en la disciplina económica a través de esfuerzos para promover el avance de la mujer en la profesión: por ejemplo, a través del comité sobre el estatus de la mujer en la profesión económica, de la AEA<sup>2</sup> y, en ocasiones, aplicando análisis económicos para fines feministas. Aun así, las recientes teorías feministas acerca del sexismo y de la ciencia, miradas desde el punto de vista de la economía, todavía no son familiares para la mayoría de economistas, hombres y mujeres (Pérez, 2005: 4).

Las economistas feministas no son las únicas que expresan su descontento con las estrechas estructuras establecidas en la investigación económica: dejar a quienes se forman como economistas inadecuadamente preparados para habilitarse en un análisis más lleno y sustantivo. Mientras que las teoristas feministas ofrecen una explicación especial para la tenacidad psicológica y social del punto de vista cartesiano (también relacionado con fallos en las áreas de modelaje económico, temas y pedagogía), las economistas feministas no necesitan comenzar desde cero al ambicionar una caja de herramientas metodológica más adecuada (Nelson, 1995, 8).

## **Surgimiento**

El año 1990 es la fecha oficial de partida para la economía feminista. En este año, en la Conferencia anual de la *American Economic Association* se incluyó por primera vez un panel relacionado específicamente con perspectivas económicas feministas. Hasta esta fecha no existía un apartado dedicado al tema de forma exclusiva, aunque ocasionalmente se publicaban artículos o se

---

<sup>2</sup> Asociación Americana de Economía

presentaban ponencias. En 1992 se creó la Asociación Internacional de Economía Feminista (Robinson, 2007; 2).

El punto de partida real de la corriente económica feminista es en el siglo XX, particularmente en los años sesenta, época en la que aparece la crítica al paradigma neoclásico y al marxista, por su forma de analizar la situación económica y social de las mujeres. En un principio, el análisis económico no incorporó las cuestiones relacionadas con las mujeres ni la dinámica de las relaciones de género. A lo sumo, solo se investigaban las desigualdades estrictamente económicas entre hombres y mujeres, aunque sin considerar las relaciones de subordinación de las mujeres (Robinson, 2007: 2).

La influencia del feminismo en el análisis económico se hizo más visible a partir de 1970 y, fundamentalmente, desde comienzos de los noventa. Cabe destacar que ya en la década de 1930 se habían realizado análisis económicos que buscaban explicar las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A partir de 1960 aparecieron los estudios sobre la producción doméstica y uso del tiempo (Robinson, 2007: 40).

Durante la denominada Primera Década de la Mujer<sup>3</sup> tuvo lugar el reconocimiento de la necesidad de incluir en las ciencias económicas y en las preocupaciones por el desarrollo las visiones teóricas, las prácticas de las mujeres y las relaciones de género (Robinson, 2007: 3).

Desde mediados de los años 80 se han dado avances sustanciales de la economía feminista, particularmente por las propuestas de la vertiente social, la cual apuesta por la posibilidad de otra economía, conjuntamente con otros esfuerzos de construcción de alternativas en América Latina y el mundo, (Robinson, 2007: 3).

### ***Críticas a la economía convencional***

Según Ferber y Nelson (1993; citado en Nelson, 1995: 5), las economistas feministas han desafiado y expuesto el acercamiento retórico de la economía convencional. Han realizado críticas a muchas de las asunciones básicas de la economía, incluyendo el modelo del *homo economicus* y han sido instrumentales en crear modelos alternativos, tales como el acercamiento de la capacidad y género que incorporan al analizar datos económicos.

La discusión radica en que las y los economistas feministas realizan un análisis tradicional de los sistemas económicos que a menudo no pueden considerar el valor del trabajo no remunerado realizado por los hombres y las mujeres en un ajuste doméstico. “Si en el trabajo sin pagar es tan objeto de valor justo como trabajo pagado, las medidas de éxito económico deben tomar en consideración el trabajo sin pagar al evaluar sistemas económicos” (Ferber y Nelson, 1993; citado en Nelson, 1995: 7). Además, también han prestado atención a las aplicaciones de la energía y a la desigualdad dentro de las familias y de las casas (Ferber y Nelson, 1993; citado en Nelson, 1995: 6).

---

<sup>3</sup> Que comprende entre los años 1975 y 1985.

Las y los economistas convencionales asumen generalmente que la familia es una unidad sola, altruista y que las entradas (es decir el dinero) se distribuyen igualmente. En cambio, Bina Agarwal y otras economistas feministas tienden a criticar el modelo convencional, pues contribuyó a una comprensión robusta de la energía que está dentro del hogar (Ferber y Nelson, 1993; citado en Nelson, 1995: 7).

El hecho de que las mujeres sean las principales responsables del trabajo reproductivo es un fenómeno más social que biológico, explicado a través de relaciones de género (De la Cruz, 1992; citado en Ribas, 2004: 5).

El análisis económico con conciencia de género sugiere la necesidad de una definición más completa de la eficacia, que dirija la atención más allá de los costos financieros (De la Cruz, 1992: 5).

Si bien existen grupos interesados en remediar las desigualdades históricas por diferencias de género que alientan el avance de las mujeres en la profesión, la economía feminista se relaciona más con las implicancias de reconocer que el género afecta a la forma de hacer economía. Las y los economistas feministas investigan cómo las creencias sobre los géneros son importantes en el plano intelectual o científico, lo cual les lleva a cuestionar valores y supuestos subyacentes en la práctica económica actual (González, 2008; 20).

### ***Economía feminista de la conciliación***

La economía feminista de la conciliación pretende redefinir los conceptos iniciales de la economía y el trabajo, recuperando el conjunto de actividades femeninas invisibilizadas y condensadas en el trabajo doméstico. Al conjugar esta recuperación con los conceptos y los marcos previos, se saca a la luz la existencia de aquella esfera de la actividad económica relacionada con el trabajo doméstico y la reproducción. Así mismo, demanda la idea de que en el sistema económico es posible y deseable hablar de la experiencia común de las mujeres (Pérez, 2005: 11).

Adicionalmente, se redefine el concepto de trabajo para abarcar el trabajo doméstico y se analizan sus características. También se reflexiona sobre cómo medir este tipo de trabajo, debate sobre las causas de su exclusión de los sistemas de contabilidad nacional y sobre qué método es el adecuado para remediarla (Pérez, 2005: 12).

La estrategia de la economía feminista de la conciliación es integrar una nueva esfera de actividad económica: el hogar, el trabajo doméstico y la reproducción. Pero, el análisis previo implica problemas insuperables, entre ellos: lo mercantil como centro del análisis y la importancia secundaria de las esferas feminizadas, al integrarse en el análisis de forma derivada, por su similitud con lo que ocurre en el mercado. Por tanto, lo mercantil y masculino constituye el núcleo duro (Pérez, 2005: 13).

Se visibilizan las relaciones de género de desigualdad. El objetivo de la recuperación del trabajo doméstico no es una simple mejora técnica, sino que es una mejora de la posición de las mujeres. Se identifica la desigual adscripción del trabajo de mercado y del doméstico entre hombres y mujeres, respectivamente (Pérez, 2005: 13).

Para comprender estas implicaciones de género empiezan a integrarse en el análisis económico términos antes ajenos al mismo: género, sexo, patriarcado. Como resultado, aparecen dos conceptos centrales: división sexual del trabajo y familia nuclear tradicional.

El concepto sobre la división sexual del trabajo es de origen marxista, pero posteriormente pasa a ser utilizado por el conjunto de economistas feministas de la conciliación. Pretende captar una estructura social en la que el trabajo no se distribuye de modo neutral: hombres y mujeres tienen puestos diferentes en el mundo del trabajo profesional y en el doméstico (Maruani, 2000; citado en Pérez, 2005: 13).

El concepto de familia nuclear tradicional se basa en el modelo hombre ganador de ingresos / mujer ama de casa, y su origen es neoclásico. Busca describir la concreción micro de la estructura social, su materialización en la unidad de convivencia y de decisión económica básica: la familia (Maruani, 2000; citado en Pérez, 2005: 13).

Según Else (1996; citado en Pérez, 2005: 14), se logra acabar con el mito de la falsa economía, en la que los mercados y los hombres son autosuficientes, mientras que los hogares y las mujeres dependen de ellos.

El enfoque producción-reproducción es el que más claramente establece la necesidad de integrar las dos esferas económicas. La producción (tradicionalmente tenida en cuenta por los análisis androcéntricos) y la reproducción (recientemente recuperada por las feministas) suponen entender los procesos de generación de bienestar social. Es en ese proceso conjunto donde las mujeres tienen una doble presencia, pues no solo están presentes en el sistema económico, sino que tienen una presencia doble: en lo mercantil y en lo doméstico (Balbo, 1978; citado en Pérez, 2005: 15).

### ***Economía feminista de la ruptura***

Respecto de esta corriente de pensamiento se puede afirmar que está en fase de crecimiento y que asume como tarea primordial, por un lado, situar en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida y explorar las consecuencias de esto en el cuestionamiento de las nociones conceptuales y metodológicas previas; y, por otro, atender a las diferencias entre mujeres y hombres, así como a las relaciones de poder entre las propias mujeres (Pérez, 2005: 15).

Pérez afirma que esto no puede hacerse sin ocultar las experiencias de las mujeres, cuyas voces tienen menor cabida en un contexto de hegemonía occidental en la producción de conocimiento.

## ***Planteamiento en torno al mercado de trabajo***

En párrafos anteriores se mencionó que el sexo era algo biológico, mientras que el género era una categoría social. Estos significados varían con la cultura, la comunidad, la familia y con cada generación. Las tareas asignadas históricamente a mujeres y a hombres no tienen su origen ni en la naturaleza, ni en el sexo, sino en la sociedad (Amelang y Nash, 1990; citado en Penélopes, 2004: 1).

Muchas mujeres tienen la voluntad de incorporarse al mercado laboral, pero del conjunto de ofertas de trabajo, solo acceden a una pequeña parte. La regularización de la situación laboral de las mujeres determina que ellas conozcan los requerimientos profesionales del empleo y, sobre todo, que puedan disponer de suficiente tiempo para que puedan ser contratadas en condiciones adecuadas. Por lo tanto, la mujer necesita formación para dar respuesta a las necesidades de quienes las emplean y disponibilidad de tiempo para trabajar (Amelang y Nash, 1990; citado en Penélopes, 2004: 1).

El género, categoría de análisis de dimensión político-económica, ha puesto en evidencia la división entre el trabajo remunerado (productivo) y el trabajo doméstico no remunerado (reproductivo). También ha evidenciado el hecho de que a la mujer se le ha asignado la responsabilidad primaria respecto al trabajo reproductivo. También constituye la división del trabajo remunerado entre ocupaciones de altos salarios, dentro de las industrias manufactureras y de las profesiones, dominadas por hombres, y aquellas de salarios inferiores de servicio doméstico, dominadas por mujeres. Esta estructura social genera modos de explotación, marginación y pobreza, diferenciando política y económicamente a la humanidad con la categoría de clase social (Amelang y Nash, 1990; citado en Penélopes, 2004: 2).

Al encontrarse en desventajas en el mercado laboral y al no acceder de igual manera a los recursos por su condición de reproductoras, las mujeres han quedado relegadas a las tareas del cuidado de la familia, trabajo gratuito que le ha sido asignado por el sistema patriarcal (Amelang y Nash, 1990; citado en Penélopes, 2004: 2).

La economista María Mies (2004) utiliza la metáfora de un iceberg para medir la invisibilidad del trabajo doméstico: una parte aparece sobre el agua y representa únicamente el capital y el trabajo asalariado; la otra parte, la que está bajo el nivel del agua, invisible, es el trabajo doméstico gratuito de las mujeres. Se puede decir que las teorías tradicionales sobre esta clase de economía solo tienen en cuenta la cumbre del iceberg, limitándose a la venta de la fuerza de trabajo del hombre adulto por un salario, o también a la prostitución, reservada globalmente a las mujeres, siendo éste el único sector donde ellas pasarían a ser repentinamente legítimas de percibir un salario por un trabajo: El del sexo (Penélopes, 2004: 3).

Aparecen así los estereotipos de género, que son el conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas para hombres y para mujeres. Estos estereotipos, a su vez, crean los roles, los cuales aluden al comportamiento y a la forma en que hombres y mujeres realizan su vida cotidiana, según lo que se considera apropiado para cada uno de ellos (Penélopes, 2004: 3).

## ***Transformando los conceptos de economía y trabajo***

Una de las tareas fundamentales en la metodología de los conocimientos situados complejos es construir los conceptos aparentemente dicotómicos para descubrir su interconexión y las razones por las que se han construidos así. Para la economía feminista es tarea ineludible realizar este proceso para el significado de lo que es económico y no económico (Pérez, 2005: 5).

Se reconoce que la economía está formada por los sectores monetizados (público y privado) y por uno no monetizado, enmarcado en un sistema ecológico. Las interacciones entre las diversas esferas son motivo de debate y de análisis contingentes, pero el solo reconocimiento de su coexistencia supone una complejidad básica de la noción de sistema económico y ruptura con una visión excluyente del mismo (Pérez, 2005: 5).

Se intenta ampliar la idea de economía y producción para incluir el trabajo femenino, a la par que se lo denomina trabajo de reproducción. Al mismo tiempo, se habla de reproducción social de la fuerza de trabajo. Ésta es una definición que pone en el centro del análisis la satisfacción de las necesidades humanas y lleva a una correlacionada ampliación del término reproducción. Se debe situar, por tanto, el proceso de reproducción de la clase trabajadora en función de que su objetivo directo sea el bienestar humano (Pérez, 2005: 6).

### ***Resumen***

En los fundamentos teóricos que se acaban de exponer se trataron los aspectos generales de la economía feminista. El aporte más significativo para la presente investigación lo constituyen los conceptos englobados en aquellos planteamientos relacionados con el mercado de trabajo, ya que permiten comprender la problemática existente en el Gobierno Provincial de Napo.

# Relaciones de género



Fuente: GPN



# Relaciones de género

## ***Introducción***

En este primer capítulo se analiza la distribución de poder entre quienes laboran en el Gobierno Provincial de Napo. Se inicia con la descripción de la entidad provincial y la problemática de este mercado de trabajo. Para el análisis se utilizan como premisas principales la cantidad del personal y su nivel de escolaridad. El capítulo busca responder a la pregunta: ¿Cuál es la realidad de las relaciones de género en el Gobierno Provincial del Napo?

## ***Antecedentes***

El Gobierno Provincial del Napo es una institución pública, ubicada en la ciudad de Tena, capital de la provincia de Napo. Inicia su mandato, como tal, el 8 de julio de 2005. Anteriormente se lo conocía como Consejo Provincial<sup>4</sup>.

Cumple con las funciones establecidas en el artículo 263 de la Constitución de la República, donde se hace referencia a las competencias exclusivas de los gobiernos provinciales. Así mismo, desempeña las funciones especificadas en el artículo 29 de la reformada Ley Orgánica de Régimen Provincial.

Las políticas institucionales están dadas por las propuestas y orientaciones emanadas de la entidad, a través de sus distintas instancias. Se parte, naturalmente, desde la Cámara Provincial, la Prefectura y más entes administrativos, cuyos representantes orientan para el cumplimiento de los propósitos institucionales (ECORAE, 2000: 5).

El Gobierno Provincial tiene como máxima autoridad al prefecto provincial, a quien se lo elige mediante votación popular. Es la persona encargada del manejo y funcionamiento de la institución. Durante el período de estudio de la presente disertación (2004 – 2008), la entidad estuvo a cargo de la señora Gina Sanmiguel Palacios.

Según la historia de la prefectura, y tal como se puede deducir de la tabla 1, Gina Sanmiguel es la primera mujer en ocupar este cargo en la provincia de Napo. Este hecho significó un hito en la vida de las mujeres napenses. Que una mujer oriunda de la provincia ocupe, por primera vez, tan alta dignidad evidencia que se están superando prejuicios machistas que asignan a los varones la exclusividad de ocupar puestos de tal jerarquía.

---

<sup>4</sup> La información institucional sobre el Consejo Provincial del Napo proviene de su página web: [www.napo.gob.ec](http://www.napo.gob.ec).

El Gobierno Provincial está conformada por diez áreas: educación, cultura y turismo; obras públicas, talleres, tesorería, jurídica, secretaría general, administración, finanzas, contabilidad y prefectura.

Según SIEH (2006; citado en Armas, 2006: 64), las relaciones de género corresponden a la manera en que está distribuido el poder entre hombres y mujeres; crean y reproducen diferencias sistémicas en la posición de hombres y mujeres en una sociedad dada; definen las maneras en que las responsabilidades y derechos están asignados, así como la forma en que les son otorgados valores sociales. Es precisamente este planteamiento el que permite reflejar en el mercado de trabajo del GPN la distribución de los recursos entre sexos y sus roles económicos entre la vida familiar y laboral.

**TABLA 1**  
**HISTORIA DE LAS AUTORIDADES PROVINCIALES DE NAPO**

Nombre	Período
Misael Espín	1967 -1968
Enrique Espinosa de los Monteros	1968 -1970
Ney Estupiñán	1970 -1976
Danilo Jurado	1976 - 1978
Edgar Santillán	1978 - 1983
Gustavo Ruiz	1978 - 1979
Jorge González	1984 - 1987
César Andy	1987 - 1988
Wilson Barrionuevo	1988 - 1992
Eduardo Vayas	1992 - 1996
Edison Chávez (reelegido)	1996 - 2004
<b>Gina Sanmiguel</b>	<b>2004 - 2008</b>

Fuente: [www.napogob.ec](http://www.napogob.ec)

Elaboración: Ana Gabela

El empleo público<sup>5</sup> representa entre el 13% y 14% del total de la PEA<sup>6</sup> nacional (Armas, 2008: 39). La provincia de Napo es la más poblada de la región amazónica: cuenta con 79.610 habitantes. El 26% de la PEA es femenina. El Tena, la capital, congrega al 57% de dicha PEA (ECORAE, 2000: 19).

### ***Contextualización de la problemática***

Se conoce que las mujeres están ingresando en forma creciente al mercado de trabajo. Su participación laboral ha crecido notablemente en los últimos 20 años<sup>7</sup>, acercándose rápidamente a las tasas de participación de los hombres. Se estima que más de un tercio de la fuerza laboral de Ecuador está constituida por mujeres, con notables diferencias culturales, raciales y de género, según

<sup>5</sup> Se considera empleo público el que se realiza en municipios y gobiernos provinciales.

<sup>6</sup> Población económicamente activa.

<sup>7</sup> Todos los registros, censos y encuesta coinciden con esto.

las regiones del país (Flacso, 2005: 2). También en la provincia de Napo, las mujeres cada día se vinculan de manera acelerada a los mercados de trabajo, principalmente el del sector público, y aunque no se cuente con información estadística certera, en líneas posteriores se analiza la participación de las mujeres trabajadoras en el GPN.

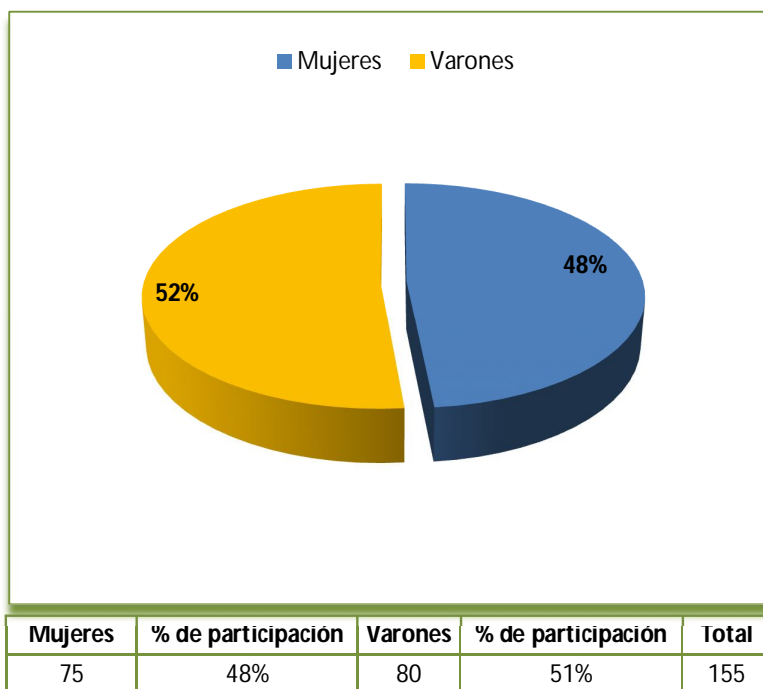
Es importante empezar señalando que para una mejor comprensión del contenido de este capítulo y de acuerdo a la información obtenida, se resalta que esta institución maneja a su personal desde dos espacios: el que corresponde al personal administrativo y el que involucra a la fuerza laboral sindicalizada. Estos espacios son claves para el discernimiento de los conceptos fundamentales que se resaltarán en esta disertación.

Se analizan dos aspectos: el número de trabajadoras y trabajadores en ambos espacios, así como el nivel de escolaridad del personal administrativo.

### Distribución del personal

El personal administrativo que labora en el Consejo Provincial se reparte de la siguiente manera: 75 mujeres, que representan el 52%, frente a 80 varones, que constituyen el 48% (véase gráfico 1).

**GRÁFICO 1**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**



Fuente: GPN, 2004 - 2008

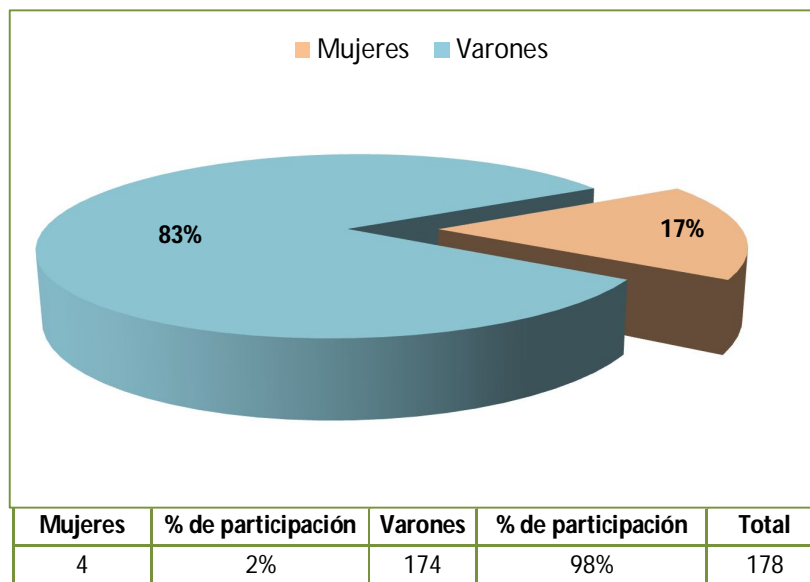
Elaboración: Ana Gabela

Esta distribución evidencia que existe una repartición casi igualitaria entre ambos sexos. La diferencia es de 2% en favor de los trabajadores. Por tanto, se puede concluir que hay equidad en el acceso al mercado laboral del GPN.

A nivel nacional, los consejos provinciales, en conjunto, presentan una composición por sexo similar a la que tienen los municipios: 62% de funcionarios son hombres y 34% son mujeres (Armas, 2008: 89). En este caso, la diferencia en términos de la distribución es de 28%. Al comparar este porcentaje con el 2% del GPN se puede argüir que en el Napo las mujeres han alcanzado un logro significativo en lo referente a las condiciones de acceso al mercado laboral del sector público, al menos en términos cuantitativos.

Situación diferente se observa en el caso del personal sindicalizado, pues este grupo está conformado por 174 hombres y 4 mujeres, lo cual da como resultado una distribución extremadamente desigual: 98% son hombres y apenas 2% son mujeres (véase gráfico 2).

**GRÁFICO 2**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PERSONAL SINDICALIZADO**



Fuente: GPN, 2004 - 2008

Elaboración: Ana Gabela

El artículo 331, sección tercera, de la Constitución de la República del Ecuador, en su capítulo sexto manifiesta:

*El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.*

Contrastando lo que señala la Constitución con la desigual distribución entre el personal sindicalizado del GPN, se puede establecer que el gobierno de Napo no está generando condiciones para que las

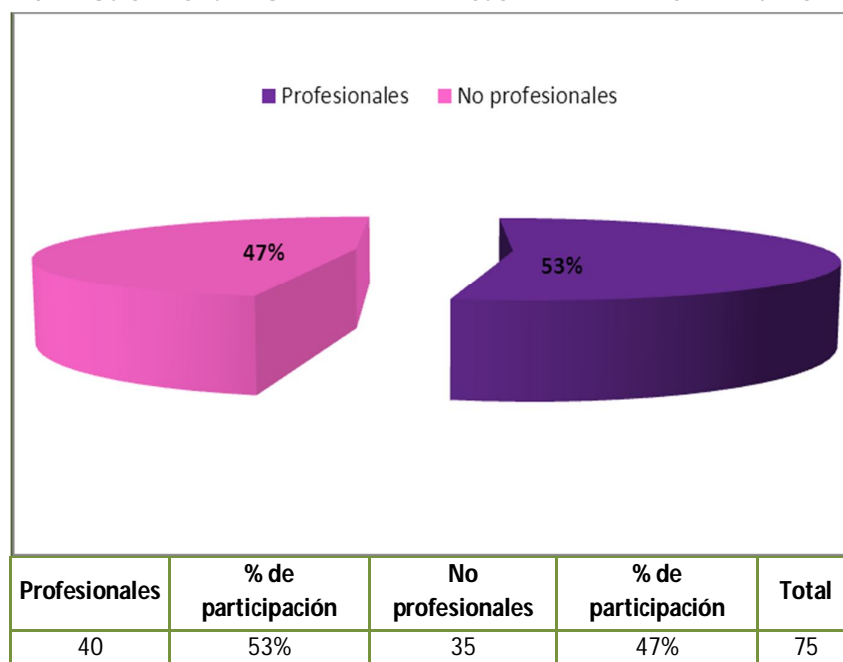
mujeres accedan a un sector de su mercado laboral, en el cual predominan los hombres. Podría pensarse que las actividades que desarrolla el personal sindicalizado estarían siendo catalogadas como labores propias de los hombres y, por tanto, inadecuadas para ser desempeñadas por las mujeres.

## Nivel de escolaridad

### Mujeres

Entre las 75 trabajadoras, el nivel de escolaridad se distribuye así: 40 profesionales y 35 no profesionales. Significa que el 53% de las trabajadoras tiene formación superior, mientras que el 47% no tiene este nivel de formación. Esta distribución se la puede apreciar en el gráfico 3.

**GRÁFICO 3**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS TRABAJADORAS**



Fuente: GPN, 2004 - 2008

Elaboración: Ana Gabela

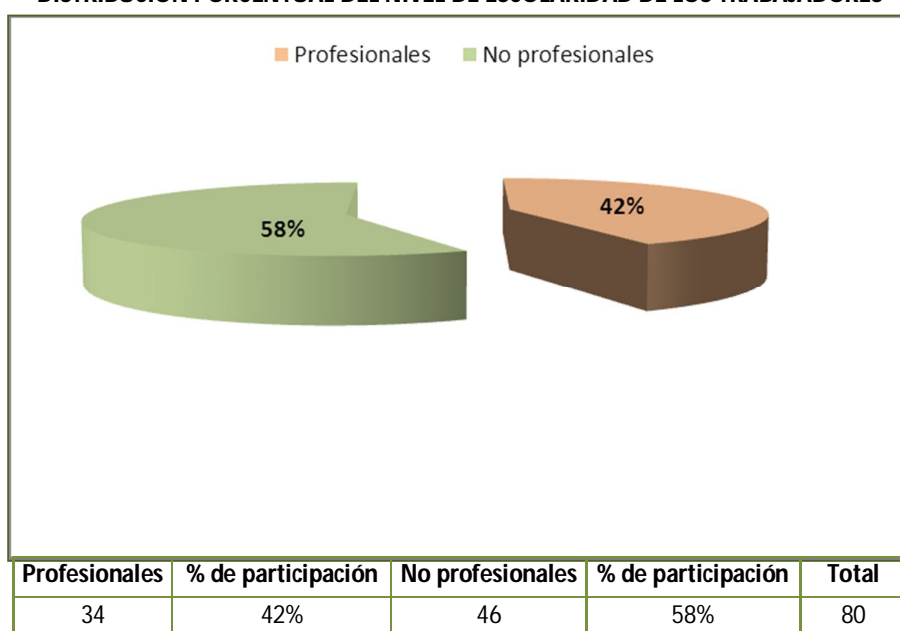
Según Heike (2004: 2), el 40% de las mujeres ecuatorianas que forman parte de la PEA ha mejorado sustancialmente su situación educativa. En efecto, las mujeres activas que han accedido a los niveles secundarios y universitarios aventajan a los hombres desde hace más de veinte años, y advierte sobre la creciente feminización de la matrícula universitaria. Este hecho es evidente en el GPN, donde el porcentaje de mujeres profesionales es mayor al de varones, lo cual se puede inferir al comparar los datos de los gráficos 2 y 3: El nivel de escolaridad de las mujeres es superior al de los hombres en 11%.

A nivel nacional, conforme aumenta el nivel educativo, la presencia de las mujeres en la PEA se acrecienta en 12%. Las mujeres con niveles de instrucción de más de trece años alcanzan tasas de participación laboral del 70% en zonas urbanas, muy semejantes a las observadas para los hombres (Yépez, 2004; 2). En el Napo no se cuenta con información estadística referente a estos datos.

## Hombres

En relación a los 80 trabajadores, se denota una repartición entre 34 profesionales, es decir 42%, y 46 no profesionales, equivalente al 58% (véase gráfico 4).

**GRÁFICO 4**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS TRABAJADORES**



Fuente: GPN, 2004 - 2008

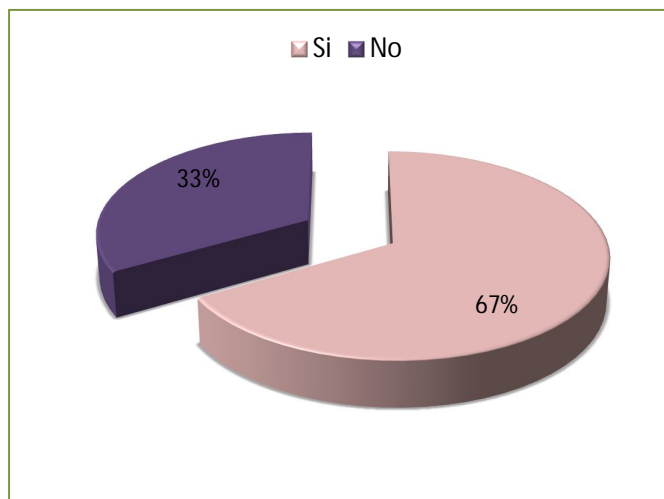
Elaboración: Ana Gabela

## Capacitación

El paso por los estudios universitarios no necesariamente es garantía de desarrollo profesional posterior. En el caso de las mujeres, muchas o no logran insertarse en el ámbito laboral o tienen dedicaciones parciales. La explicación de la feminización de la educación superior se vincula a transformaciones culturales relacionadas con nuevos roles de las mujeres, a las propias dificultades de acceso al mercado de trabajo y a la convicción de que la educación es un canal importante de inserción ocupacional y ascenso social. Como se verá más adelante una mayor y mejor formación académica no ha permitido a las trabajadoras del GPN ni mejorar sus salarios ni escalar posiciones en la pirámide ocupacional.

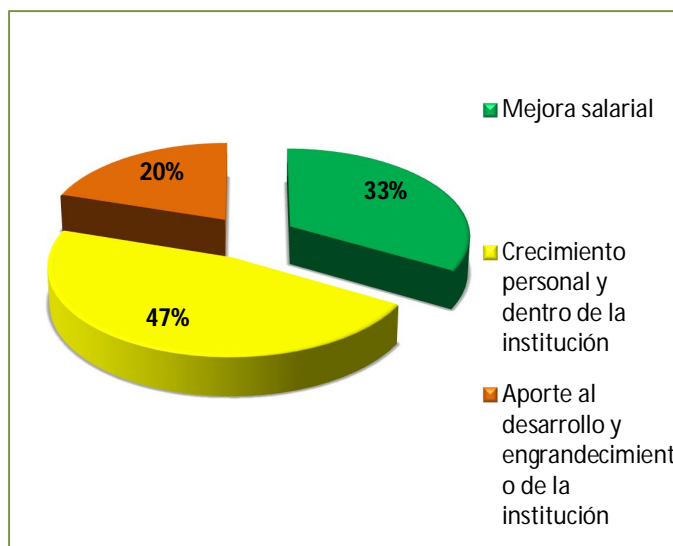
El 67% de las trabajadoras del Gobierno Provincial del Napo ha mejorado su formación profesional en los últimos años (véase gráfico 5 y anexo A: Pregunta 4). Ellas lo hicieron motivadas especialmente por su crecimiento personal y para aportar el mejoramiento de la institución (véase anexo A: pregunta 6 y gráfico 6). Se demuestra que las mujeres, además de contar con un nivel de escolaridad mayor que los varones, trabajan por y para el mejoramiento de la institución y su superación personal.

**GRÁFICO 5**  
**MEJORAMIENTO PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

**GRÁFICO 6**  
**ASPECTOS QUE MOTIVAN CAPACITACIÓN EN LAS TRABAJADORAS**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

## ***Discriminación***

Para mejor comprensión de la temática relacionada con la conceptualización de la discriminación, es importante empezar diferenciando los términos sexo y género. Como ya se mencionó, sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, como la contextura física; mientras que género alude a las funciones y derechos definidos por la sociedad.

Las diferencias de sexo no cambian con el tiempo, las de género lo hacen a medida que las sociedades evolucionan; pero las primeras están relacionadas con las segundas. Por ejemplo, en las sociedades antiguas las diferencias biológicas determinaron que se ubique a la mujer en una situación de inferioridad física y de menor poder.

Reskin y Padavic (1994 citado en Ribas, 2004: 8) explican a la discriminación como *“tratar a la gente de forma desigual debido a características personales que no tienen relación con su actuación”*.

Por su parte, para Becker (1957): *“Si dos personas son igualmente productivas en la misma actividad, pero gozan de diferentes beneficios, como la ocupación, la formalidad, el salario, las vacaciones, entonces una de las dos personas se convierte en discriminada”*.

Para Jacobsen (1994; citado en Ribas, 2004: 9):

*La discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo.*

Según la Organización Internacional del trabajo:

*Discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos de trabajo (ILO, 2003 citado en Ribas, 2004: 8).*

Reskin y Padavic (1994; citado en Ribas, 2004: 12) señalan tres factores como muestra de discriminación por género en el trabajo: Asignar tareas basada en el sexo<sup>8</sup>; dar mayor valor al trabajo de los hombres que al de las mujeres; y realizar construcción del género en el trabajo por parte de patrones y trabajadores.

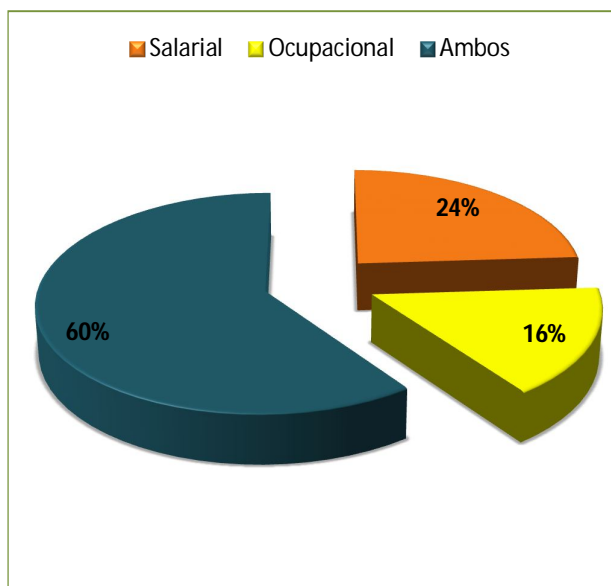
De Elejabeitia (1993 citado en Ribas, 2004: 7) establece una distinción fundamental entre desigualdad y discriminación: *“La situación de las mujeres no es la de desigualdad en relación a los hombres, sino la de discriminación”*, lo cual implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres.

---

<sup>8</sup> División sexual del trabajo

En el mercado de trabajo actual es notable la discriminación laboral, con la falta de acceso a ciertas posiciones laborales (discriminación ocupacional) y la diferencia de salarios (discriminación salarial). En el caso del GPN, el 60% de las trabajadoras piensa que existen ambos tipos de discriminación (véase pregunta 8 del anexo A y gráfico 7).

**GRÁFICO 7**  
**TIPO DE DISCRIMINACIÓN EXISTENTE EN EL GPN**



**Fuente:** Encuesta  
**Elaboración:** Ana Gabela

Con esta evidencia y considerando el hecho de que la discriminación salarial es una consecuencia de la ocupacional, se analizará ambos tipos de discriminación: la ocupacional y la salarial.

### **Discriminación ocupacional**

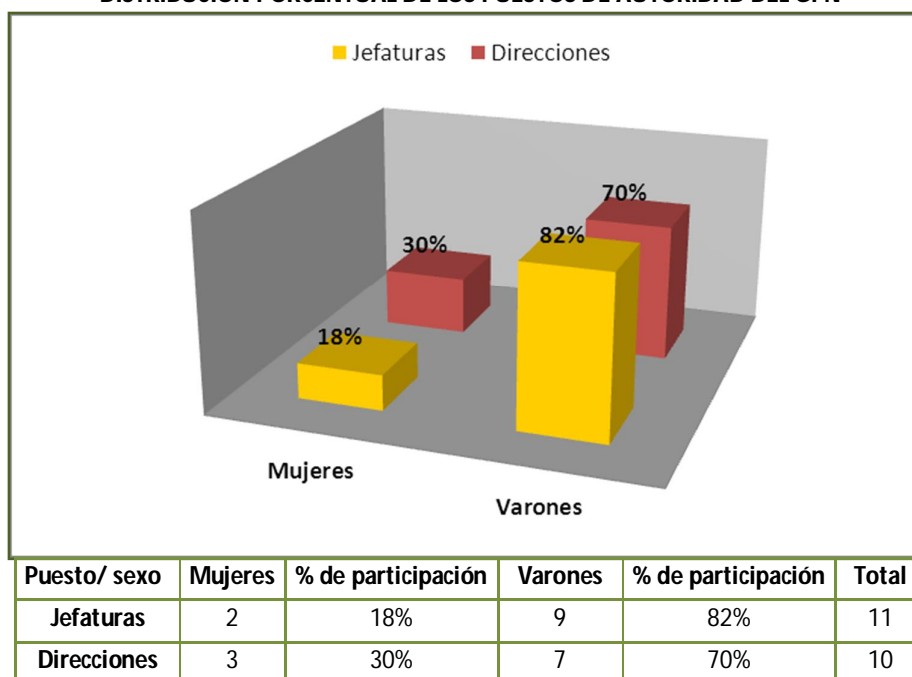
La discriminación de géneros tiene costos económicos para la sociedad en conjunto debido a que los recursos no se asignan eficientemente (Anzil, 2009: 3). Así, pues, cuando el acceso a los puestos de trabajo está restringido para las mujeres surgen fallas de mercado que hacen que el bienestar general disminuya, afectando a la producción, al crecimiento económico y al desarrollo.

Eliminar la discriminación es importante no solo para el funcionamiento eficiente de los mercados de trabajo y la competitividad empresarial, sino también para permitir expandir y desarrollar el potencial humano de forma efectiva. Así también la exclusión sistemática de las mujeres genera serios problemas de pobreza y fragmentación social (ILO, 2003 citado en Ribas, 2004: 29).

Con estos antecedentes, para abordar el tema de la discriminación ocupacional en el GPN se utilizó como medida de valoración la distribución de los puestos de autoridad entre el personal, mismos que son las direcciones de áreas y las jefaturas departamentales.

De las 8 direcciones: 7 están desempeñadas por varones, mientras que solo 3 están representadas por mujeres. De las 11 jefaturas: 9 están ocupadas por hombres y, apenas, 2 por mujeres. A nivel porcentual, en las direcciones, el 70% está a cargo de varones y el 30% de mujeres. Mientras que en las jefaturas, el 82% la ocupan varones y, tan solo, el 18% mujeres (véase gráfico 8).

**GRÁFICO 8**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS PUESTOS DE AUTORIDAD DEL GPN**



Fuente: GPN, 2004 - 2008

Elaboración: Ana Gabela

El nivel de representación de las mujeres es menor que el de los varones, pues en Ecuador apenas el 4,8% de ellas ejerce cargos de dirección y poder empresarial (Flacso, 2005). En el GPN existe discriminación ocupacional que afecta a las trabajadoras, debido a que la evidencia mostró que para las mujeres no hay igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de autoridad. Entre ambos sexos existe una diferencia del 40% en direcciones frente a un 64% en la ocupación de jefaturas: Los trabajadores se encuentran desempeñando principalmente esos cargos.

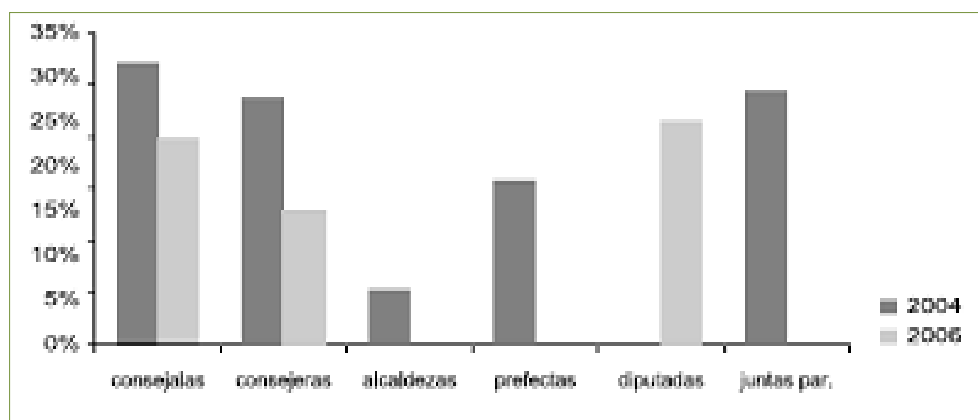
En el caso de la participación de las mujeres en elecciones, y de acuerdo a datos proporcionados por el Tribunal Supremo Electoral del Ecuador (TSE), los porcentajes de mujeres elegidas en 2004 y 2006 muestran que en 2004 el mayor porcentaje correspondió a concejales (31,7%), seguido de representantes de juntas parroquiales (28,35%) y luego de consejeras (27,4%); mientras que las alcaldesas<sup>9</sup> tuvieron el menor promedio de mujeres elegidas (véase gráfico 9). Para el año 2006, los porcentajes de mujeres elegidas bajaron con respecto al 2004, llegando a un máximo de 25% en el caso de las diputadas (Troya, 2006: 2).

<sup>9</sup> Nivel de representación alto

Pese a que la cuota electoral ha llegado al 50%, todavía son muy bajos los porcentajes de mujeres elegidas para ocupar puestos de decisión política: oscilan entre el 20 y 25% (Troya, 2006: 2).

El hecho que la mayoría de puestos de poder se encuentren desempeñados principalmente por varones constituye una gran barrera para la equidad de género, pues perpetúa las inequidades.

**GRÁFICO 9**  
**MUJERES ELEGIDAS EN ELECCIONES 2004 Y 2005**



Fuente: TSE

Elaboración: Pilar Troya y Cismil.

La máxima autoridad de una provincia (prefecta o prefecto provincial) es electa mediante voto popular. Para terciar en las elecciones debe pertenecer a un partido político y cumplir con diversos compromisos políticos: apoyo económico a las campañas, personas afiliadas al partido que los eligió, favorecer a familiares, entre otros. Los puestos de mayor representación dentro de la institución se constituyen en puestos de extrema confianza, donde el factor político es elemento determinante en la elección del personal de las jefaturas y direcciones. De ahí que la decisión de quien ocupa tales cargos depende de la máxima autoridad provincial; y en ello no se consideran importantes factores como la formación profesional y la capacidad para estos puestos.

### **Discriminación salarial**

La discriminación salarial se da contra una persona o grupo de personas cuando las diferencias de salarios no reflejan única y exclusivamente diferencias de productividad (Moreno, Rodríguez y Vera, 1996; citado en Ribas, 2004: 25). O se trata de otorgar tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad (Chilán y Viscarra, 2005: 30).

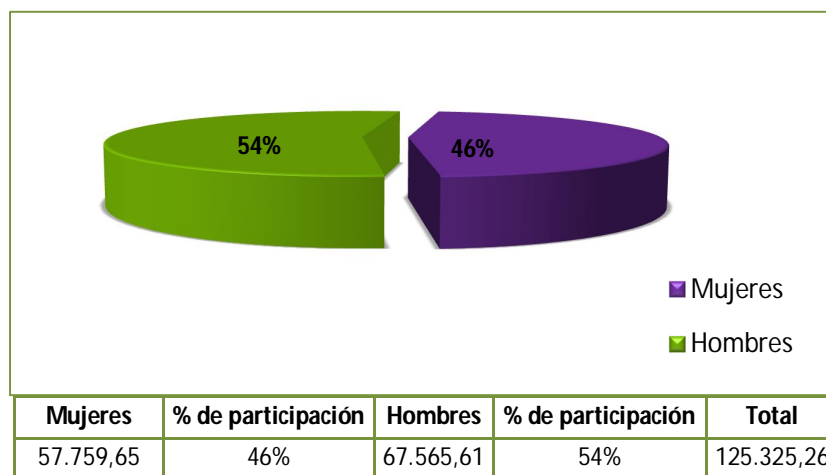
La discriminación sexual en relación a los salarios percibidos por hombres y mujeres aparece cuando se paga menos a las mujeres que a los hombres por hacer el mismo trabajo, y estas diferencias salariales se manifiestan de forma generalizada (Reskin y Padavic, 1994; citado en Ribas, 2004: 25).

La teoría del capital humano de Becker (1985), es la principal teoría que introduce a la discriminación salarial por género. Establece que las diferencias salariales entre las personas se pueden explicar a

partir de las diferencias en capital humano: Nivel educativo, experiencia en el mercado laboral y capacitación en el trabajo, tres factores determinantes en la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. Se puede concluir que si una persona posee un nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación (Chilán y Viscarra, 2005: 29).

La mayoría de economistas suelen centrar la discusión en la discriminación en el ámbito de la remuneración, por lo que en un inicio se realizó el análisis considerando el sueldo mensual que percibe el personal administrativo de la institución. Como se observa en el gráfico 9, el GPN paga mensualmente 125.325,26 dólares, repartidos entre 57.759 dólares a las trabajadoras y 67.565 para los trabajadores. Las mujeres reciben en promedio el 46% de la cantidad mensual de salarios, mientras que los varones el 54%.

**GRÁFICO 10**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS SALARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GPN**



**Fuente:** GPN, 2004 - 2008

**Elaboración:** Ana Gabela

Existe una brecha salarial entre géneros correspondiente al 8% que perjudica a las mujeres, quienes perciben menos ingresos que los varones y, aunque normalmente se habla de un 18% de diferencia entre los sueldos de hombres y mujeres a nivel global los gobiernos seccionales presentan una brecha salarial del 29% (Armas, 2008: 10).

En el GPN, la masa salarial percibida por los trabajadores va a ser más alta que la de las mujeres (véase gráfico 10), por lo que se podría afirmar que las trabajadoras que forman parte del personal administrativo están discriminadas salarialmente.

No obstante lo anterior, si se considera que el número de trabajadores es mayor al de trabajadoras se podría concluir que dada esa circunstancia lo lógico es que el sector masculino tenga mayor participación en la masa salarial. Entonces, se debilita el argumento respecto de la existencia de discriminación salarial que perjudica a las mujeres. No obstante, se encontró una forma de demostrar la existencia de discriminación salarial en el GPN. Al analizar detenidamente la lista de

asignaciones del personal del GPN se encontraron evidencias de la problemática en cuestión. En la tabla 2 se presenta un caso que pone en evidencia la existencia de discriminación salarial: igual nivel de formación y puestos con similares funciones, la mujer gana aproximadamente 50% menos que el hombre.

**TABLA 2**  
**LISTA DE ASIGNACIONES DE DOS EMPLEADOS DEL GPN**

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Partida presupuestaria</b>	<b>R.M.U actual</b>	<b>Fecha de ingreso</b>	<b>Título académico</b>
Falcón Rosa Elena	D500.514.710105.062.1	466,1	01/02/2000	Bachiller en ciencias sociales
Baquero Borbua Ricardo Patricio	A100.114.510105.041.1	829,99	27/03/2000	Bachiller en ciencias sociales

**Fuente:** GPN, 2004 - 2008

**Elaboración:** Ana Gabela

Adicionalmente se puede acotar que la trabajadora no tuvo las mismas oportunidades que el trabajador, debido a que él accedió a un puesto de trabajo que le hace percibir un mejor salario. Esto permite corroborar lo expuesto en líneas anteriores: La discriminación salarial es una consecuencia directa de la discriminación ocupacional.

Los países de América Latina presentan, en conjunto, una porción no explicada de la brecha de ingresos por género cercana a 60%, ya que existen diferencias de ingreso medio entre hombres y mujeres, favorables a los primeros (Arriagada, 1997; citado en Chilán y Viscarra, 2005: 21). En Ecuador, las mujeres ganan en promedio el 66% de los ingresos masculinos por mes y el 78% por hora trabajada (León, 2000: 4). En el caso del GPN y partiendo de la tabla 2, la trabajadora ganaría el 44% del salario percibido por el trabajador, una cifra menor a la del caso del Ecuador.

Evidenciando esta realidad a nivel nacional y según el índice de desarrollo relativo al género, del Informe de Desarrollo Humano del PNUD (2001), en Ecuador las mujeres ganan en promedio 1.331 dólares anuales en comparación con los varones que obtienen 4.634 dólares. Esto significa que la remuneración de los hombres es, en promedio, 3,5 más de la que perciben las mujeres (PNUD, 2001: 1).

La Constitución ecuatoriana en el artículo 229, inciso segundo, señala que: *“la remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”*. La realidad del GPN evidencia que no hay equidad en el pago de las remuneraciones, por lo que no se estaría cumpliendo con lo dispuesto en la carta magna. La equidad no solo se relaciona con la diferencia de salarios, sino también con la diferencia de oportunidades.

Lo anterior se confirma lo mencionado por Psacharopoulos y Cox (1990; citado en Chilán y Viscarra, 2005: 22). Ellos sostienen que la discriminación salarial es un fenómeno importante, principalmente porque la mayor parte de las diferencias no pueden ser explicadas por las disparidades en el nivel

educativo. En el GPN no se está valorando el nivel educativo del personal para acceder a un mayor y mejor salario.

Igualmente, es importante hacer hincapié en la entrevista que se realizó al jefe del departamento de talento humano (véase pregunta dos del anexo B). Él manifestó que no existe discriminación salarial en la institución, ya que los salarios se determinan de acuerdo a los niveles que el Ministerio de Relaciones Laborales establece, y también por las luchas de los trabajadores por fijar sus sueldos. La autora de esta disertación no está de acuerdo con este comentario, puesto que como se indicó en líneas anteriores la discriminación salarial en la institución es una realidad comprobada.

Las trabajadoras de esta institución están integrando parte de las estadísticas relacionadas con las discriminaciones que giran en torno al mercado de trabajo: la salarial y la ocupacional, mismas que se originaron principalmente por factores políticos e ideológicos. Las mujeres siguen subordinadas y no logran mejorar sus condiciones laborales; no obstante su nivel de escolaridad es más elevado que el de los varones, pero ello no ha bastado para eliminar la discriminación.

Las mujeres necesitan de las mismas oportunidades laborales que los varones, considerando que las prácticas discriminatorias de género son las que influyen más en la equidad y en la falta de igualdad de oportunidades, elementos decisivos para frenar el desarrollo.

Tanto en países del norte como en los del sur, los indicadores muestran que la discriminación por sexo aún es significativa y todavía queda mucho por hacer para lograr mayor equidad de género<sup>10</sup>. En el GPN esta realidad ya se evidenció.

Según Armas (2008: 71), no existe una lógica visible para la existencia de la discriminación de las mujeres en los mercados de trabajo, pero la autora de esta disertación considera que las razones son muy visibles y pueden claramente explicarse. En análisis posteriores surgirán más respuestas a esta realidad, principalmente haciendo referencia al tema de la división sexual del trabajo.

### ***División sexual de trabajo***

Según las feministas marxistas, el concepto división sexual del trabajo hace alusión a la separación del trabajo doméstico, exclusivamente femenino, con el trabajo no doméstico, considerado predominantemente masculino. Así, la división sexual del trabajo se la entiende como un hecho asociado a las jerarquías de género, separando al trabajo en dos categorías: reproductivo y productivo (Ginés, 2004: 3).

Refiere a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social y la distribución diferente de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad, por tipo y tamaño de

---

<sup>10</sup> La equidad de género se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades las cuales no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

las empresas, y dentro de ellas por determinados procesos de trabajo, por secciones, puestos y calificaciones laborales.

La tradición determinó que la mujer debía permanecer en el espacio privado, ocupándose del cuidado y crianza de sus hijos e hijas y del mantenimiento del hogar; mientras que el hombre se desarrollaba en la esfera de lo público, accediendo al trabajo y a ingresos propios, así como a los espacios de decisión y elección popular. Como consecuencia, ella estaba incapacitada de estudiar, trabajar o participar en la vida social y política (Anker, 1997; citado en Aguirre, 2000: 1). Actualmente, la realidad muestra un cambio; sin embargo, a pesar de que la mujer accedió al ámbito de lo público, todavía continúa ejerciendo roles clásicos.

Beechey, Benería, Roldán, Souza y Lobo, entre otras, piensan que las tareas a nivel del proceso de trabajo evidencian que hay ciertas cualidades que se atribuyen como propias de la fuerza de trabajo femenina o de la fuerza de trabajo masculina y que, por consiguiente, van a definir los trabajos como femeninos o masculinos. Así, los mecanismos que aseguran la segregación de las trabajadoras en la jerárquica división técnica del trabajo a puestos poco calificados y peor remunerados, evidencian que las relaciones sociales de género son constitutivas de la división técnica del trabajo (Ginés, 2004: 3).

En la división del trabajo se da una inserción diferenciada de varones y mujeres desde los espacios de la reproducción y en los de producción social. Cualquier enfoque de la división sexual del trabajo introduce en la descripción de los comportamientos laborales alguna comparación entre varones y mujeres, que explicarían la segregación femenina y su resultante, así como la brecha salarial entre los sexos.

Una de las constantes en las modalidades de distribución sexual de la actividad profesional concierne a la división que atribuye el trabajo manual y repetitivo, principalmente, a las mujeres y los que requieren conocimientos técnicos a los hombres (Hirata, 1994: 6).

La variabilidad y la persistencia de la división sexual del trabajo pueden ser encontradas en el tiempo y el espacio, pero la diacronía es la dimensión privilegiada para apreciar la permanencia, así como la sincronía lo es para apreciar la variabilidad. Tareas pesadas, sucias y penosas se atribuyen a los hombres y trabajos limpios y livianos, a las mujeres (Hirata, 1994: 7).

Si se toma en cuenta resultados de investigaciones empíricas, se puede constatar que la división sexual del trabajo parece estar sometida a un peso que desemboca en el desplazamiento de las fronteras entre lo masculino y lo femenino, más que en la supresión de la división sexual en sí. Las condiciones de trabajo respectivas de los hombres y de las mujeres cambian según el contexto histórico, cultural, económico, pero no se transforman, mantienen obstinadamente la misma línea divisoria de los espacios masculinos y femeninos (H. Le Doaré, 1994; citado en Hirata, 2004: 6).

Las diferencias físicas entre el hombre y la mujer llevaron a las sociedades primitivas a organizaciones sociales en las que la mujer, con menos derechos en la vida familiar, económica y política, no estaba en situación de equidad con relación al hombre. La opinión de la mujer no tenía valor y, además, debía obedecer las órdenes del hombre de la casa, sea el padre o el esposo. En relación al trabajo,

era común (y aún lo es ahora) que el hombre obtuviese los recursos mientras que la mujer se debía ocuparse de las tareas del hogar.

Estos comportamientos se transmitieron a través de las generaciones. Sin embargo, con el paso del tiempo y el avance en el conocimiento, la idea de las capacidades inferiores de la mujer fue rebatida. Se demostró y comprobó que si bien existen diferencias entre hombres y mujeres, éstas no implican capacidades inferiores, ni que el sexo es determinante de la eficacia de las personas en los diversos ámbitos de la vida social, política, familiar y laboral.

Los derechos y las concepciones relacionadas con los géneros también cambian entre las diferentes culturas. Es decir, que en un mismo momento, se pueden encontrar en diferentes países mayor o menor inequidad entre hombres y mujeres. El hecho de que las concepciones sociales cambien con el tiempo y entre las culturas plantea el desafío de contribuir al cambio social y cultural para lograr que se eliminen las barreras que aún existen.

Este tema se lo consideró como el más importante dentro de la presente investigación puesto que del mismo surgen respuestas importantes para los problemas que las trabajadoras del GPN enfrentan al momento de incorporarse al mercado de trabajo.

A pesar de las condiciones desfavorables del mercado de trabajo, hoy por hoy las mujeres han sentido la necesidad de incorporarse al trabajo asalariado, motivadas no solo por la mala situación económica que las familias atraviesan y, por tanto, de la necesidad de un salario extra, sino también porque para ellas el trabajo representa la máxima oportunidad de realizarse como personas.

Con las premisas anteriores, en el GPN se analizará la división sexual del trabajo desde sus dos formas: El trabajo no remunerado, asociado exclusivamente a las mujeres y a los roles femeninos y el trabajo productivo remunerado, realizado por ambos sexos, pero en diferentes condiciones.

## **Trabajo no remunerado**

Trabajo<sup>11</sup> es toda actividad destinada a satisfacer necesidades de la producción y reproducción de la vida humana. Empleo es solo aquella parte del trabajo que se intercambia por un salario. Una visión feminista del concepto trabajo ha puesto de manifiesto que la economía ha utilizado este término exclusivamente para la producción mercantil, lo cual ha negado la existencia de los trabajos no remunerados y entre ellos del más importante: El trabajo doméstico (Carrasco, 1999: 2).

Al trabajo doméstico se lo concibe como un bien gratuito y natural, que implica la instrumentalización de las mujeres como complemento necesario para la proletarianización de los hombres. El trabajo de reproducción de la capacidad de trabajo, asegurado por la mujer o la madre del trabajador, no aparece ni en las estadísticas de los capitalistas, ni en las de los gobiernos, ni en la teoría marxista (Amelang y Nash, 1990; citado en Penélope, 2004: 2).

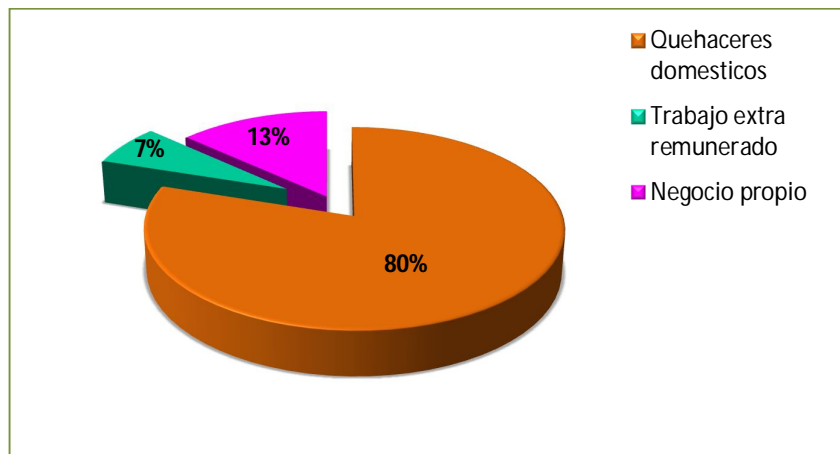
---

<sup>11</sup>Sinónimo de empleo

Lo que mejor puede definir al trabajo doméstico es su finalidad: Proveer de bienestar a los miembros de la familia y, por extensión, a la sociedad en su conjunto. En ese bienestar está incluido desde garantizar la alimentación, pasando por la higiene y la salud, hasta el equilibrio emocional. Cuidar de la socialización de la descendencia desde su nacimiento y de la armonía de sus relaciones y sus afectos son otras características de esta actividad. Alude también a trabajos materiales como planchar, lavar, hacer las compras y cocinar.

En relación al GPN, se comprobó que las trabajadoras no solo realizan labores productivas sino que también efectúan otras relacionadas con sus hogares, puesto que la evidencia mostró que el 80% de ellas ocupa su tiempo libre en quehaceres domésticos, relacionados con la crianza y cuidado de sus hijos e hijas, arreglo y limpieza del hogar, así como la preparación de alimentos (véase gráfico 11).

**GRÁFICO 11**  
**DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LAS TRABAJADORAS EN SU TIEMPO LIBRE**



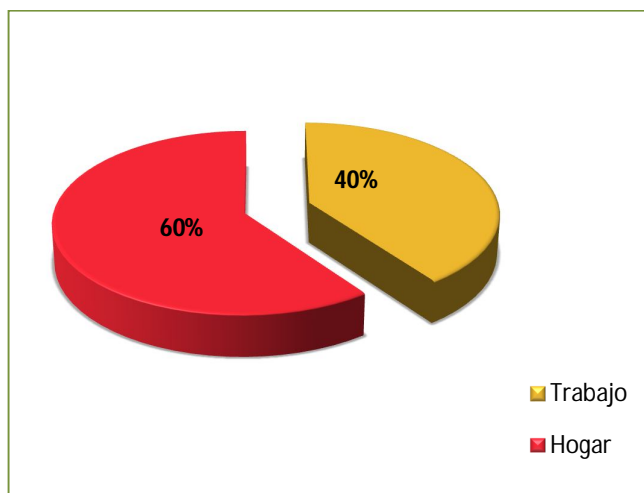
**Fuente:** Encuesta  
**Elaboración:** Ana Gabela

Es importante mencionar que durante la encuesta que se les aplicó, la pregunta número once fue la que más duda causó entre ellas. Dado que esta pregunta hace referencia al lugar donde se sienten más útiles, el 60% se inclinó por sus hogares, ya que les gustaría pasar mucho más tiempo cuidando de sus vástagos y al mando de las labores propias del hogar (véase gráfico 12).

Algunos estudios han demostrado la forma en que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a realizar tareas del hogar. Tienden a acumular menos experiencia profesional que los hombres y se inclinan a elegir ocupaciones que requieren menor proporción de experiencia, lo cual repercute en salarios más bajos, por su menor productividad, así como en diferencias en las ocupaciones<sup>12</sup> (Ribas, 2004: 31).

<sup>12</sup> Segregación ocupacional.

**GRÁFICO 12**  
**DISTRIBUCIÓN DEL LUGAR DONDE LAS TRABAJADORAS SE SIENTEN MÁS ÚTILES**



**Fuente:** Encuesta  
**Elaboración:** Ana Gabela

Para explicar el hecho descrito en el párrafo anterior, se realizó un calendario, tomando como ejemplo un día de la vida cotidiana de una funcionaria y de su cónyuge (véase tabla 3), de tal forma que se pudiese identificar las diferentes actividades que realiza cada uno de ellos durante el día.

**TABLA 3**  
**DATOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS**

<b>Carlos<sup>13</sup></b>	<b>Teresa</b>
<b>Edad:</b> 35 años	<b>Edad:</b> 32 años
<b>Profesión:</b> Licenciado en Contabilidad.	<b>Profesión:</b> Bachiller en secretariado
<b>Ocupación:</b> Empleado público	<b>Ocupación:</b> Empleada en el GPN
<b>Casados:</b> 12 años	
<b>Número de vástagos:</b> dos varones, uno de 9 y el otro de 10 años	
<b>Ingresos que genera:</b> \$700,00	<b>Ingresos que genera:</b> \$400,00

**Fuente:** GPN  
**Elaboración:** Ana Gabela

A los miembros de esta familia se los observó en un día de mitad de semana: miércoles. Las actividades que realizan tanto el esposo como la esposa se puede decir que son compartidas, por el hecho de que tanto él como ella se ocupan de actividades dentro del hogar y también trabajan para generar ingresos. Sin embargo, como se puede apreciar en la tabla 4 existen aspectos que marcan la diferencia de acción entre el hombre y la mujer:

- Carlos duerme una hora más que Teresa.
- Teresa se ocupa de la mayor parte de los quehaceres domésticos, mientras que Carlos ayuda en algunos.

<sup>13</sup> Se utilizan nombres ficticios para proteger la identidad real de la trabajadora y de su esposo.

- Carlos tiene momentos de esparcimiento y distracción (visita a su mamá), mientras que Teresa no.
- Teresa se ocupa de muchas cosas durante el día (casa, trabajo, reunión). Las actividades de Carlos son menos cansadas (trabajo, casa).
- Respecto a los ingresos económicos que generan, Carlos y Teresa trabajan fuera del hogar, pero el ingreso de Carlos es mayor que el de Teresa debido a que él tiene título universitario mientras que Teresa no logró llegar a la universidad.

**TABLA 4  
ACTIVIDADES QUE REALIZAN DURANTE LAS 24 HORAS DEL DÍA**

<b>Horas</b>	<b>Carlos</b>	<b>Teresa</b>
05h00	Duerme	Se levanta a preparar el desayuno y algo del almuerzo.
06h00	Se levanta, se ducha, se viste y se ocupa de alistar a los niños para la escuela.	Sirve el desayuno y se dirige a arreglar los dormitorios.
07h00	Se sienta a desayunar y se va a trabajar.	Envía a los niños a la escuela y se sienta a desayunar.
07h30 a 12h30	Trabaja en la oficina.	Trabaja en la oficina.
12h30 a 13h30	Almuerza en la casa y descansa un rato / mira el noticiero	Llega a casa a terminar de preparar el almuerzo, almuerza
14h00 a 17h00	Trabaja en la oficina.	Trabaja en la oficina.
17h00	Sale de la oficina y va a visitar a su mamá.	Va a la reunión de uno de sus hijos en la escuela.
18h00	Controla las tareas de los niños.	Arregla la casa.
19h00	Junto con sus hijos acomoda la ropa en cada lugar.	Lava la ropa y atiende a sus hijos
20h00	Se encarga de que sus hijos dejen listo lo que deben llevar a la escuela el siguiente día.	Prepara la merienda
20h30	Merienda	Merienda
21h00	Comparte momentos con su familia	Comparte momentos con su familia
22h00	Mira televisión	Arregla la cocina y plancha los uniformes para el día siguiente.
23h00 a 05h00	Duerme	Duerme
05h00	Duerme	Se levanta a preparar el desayuno

**Fuente:** GPN

**Elaboración:** Ana Gabela

En la actualidad las tareas o actividades que se espera desempeñe una persona según su sexo se está modificando con respecto a la concepción tradicional en la que primaba la idea de que a los hombres les correspondía desempeñar el rol de “jefes del hogar” y por tanto los únicos que podían llevar dinero al hogar. Esto, les daba las prerrogativas de dar las órdenes y ser servidos por las mujeres de la casa. Como consecuencia, a las mujeres les correspondía realizar todas las tareas del hogar. Hoy, a criterio de la autora de esta disertación, las responsabilidades en el hogar son compartidas entre el hombre y la mujer, en tareas tales como: quehaceres domésticos, crianza de hijos, trabajo remunerado, formación, capacitación, entre otras.

En Ecuador, tanto en la ciudad como en el campo, el 98% del trabajo doméstico no remunerado lo realizan las mujeres y solo el 2% lo efectúan los varones. Medido en horas, ellas dedican aproximadamente 35 horas semanales a las tareas domésticas y al cuidado de niños y niñas, mientras que ellos solamente 15 (Armas, 2008: 76). Y aunque estos datos difieren un poco de lo que ocurre en el GPN, pues las tareas domésticas están repartidas entre hombres y mujer, la realidad demuestra que todavía la mayor carga recae sobre las mujeres.

Como responsables de las tareas domésticas, las mujeres tienen menos oportunidades para incorporarse al mercado laboral, tanto en el sector formal como en el informal. La evidencia mostró que las trabajadoras del GPN están cumpliendo extensas jornadas de trabajo, pues también deben estar al pendiente de sus hogares, lo cual incide para que no puedan aprovechar todas las oportunidades de capacitación que ofrece la institución. A su vez, esto repercute en las posibilidades de ascenso a puestos de mayor categoría o, simplemente, a mejorar sus salario.

### Trabajo remunerado

En el contexto del incremento progresivo del ingreso de las mujeres al mercado laboral, su participación en el empleo público, también crece: representa el 15% de la PEA femenina (Armas, 2008: 35). No obstante, aún persisten las ramas de actividad asociadas tradicionalmente a roles femeninos. En la entidad provincial, las ocupaciones por sexo del personal administrativo se distribuyen en 20 categorías: ocupadas únicamente por varones, 10 áreas; ocupada únicamente por mujeres, 1 área. Ambos sexos se ubican en 9 puestos repartidos indistintamente (véase tabla 5).

Puestos de guardia, inspector de obras, guarda almacén y los puestos técnicos los ocupan exclusivamente los hombres. Las mujeres se encuentran principalmente desempeñando cargos tradicionales: secretarías, contadoras, asistentes, auxiliares y el cargo de pre profesional que está vinculado directamente con las trabajadoras (véase gráfico 13).

La categoría pre profesional, ocupada 100% por mujeres, está ocupada por mujeres profesionales. La evidencia empírica muestra que las mujeres no han podido ascender a la categoría de profesionales. Surge una situación muy importante para analizar, que hace referencia a la segregación vertical, tema que se explicará en el siguiente capítulo.

**TABLA 5**  
**COMPOSICIÓN POR SEXO DE LAS OCUPACIONES EN EL GPN**

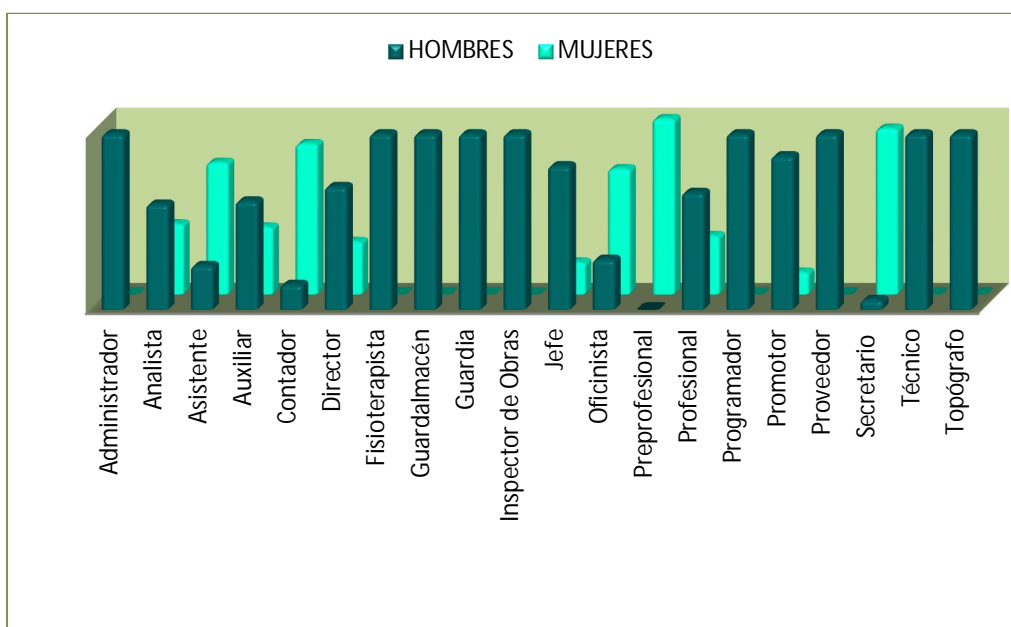
Ocupaciones	Mujeres	% de participación	Hombres	% de participación
Administrador	0	0%	1	100%
Analista	2	40%	3	60%
Asistente	12	75%	4	25%
Auxiliar	13	38%	21	62%
Contador	12	86%	2	14%
Director	3	30%	7	70%
Fisioterapeuta	0	0%	1	100%

Guardalmacén	0	0%	2	100%
Guardia	0	0%	1	100%
Inspector de Obras	0	0%	2	100%
Jefe	2	18%	9	82%
Oficinista	5	71%	2	29%
Preprofesional	3	100%	0	0%
Profesional	5	33%	10	67%
Programador	0	0%	1	100%
Promotor	1	13%	7	88%
Proveedor	0	0%	1	100%
Secretario	17	94%	1	6%
Técnico	0	0%	3	100%
Topógrafo	0	0%	2	100%

Fuente: GPN, 2004 - 2008

Elaboración: Ana Gabela

**GRÁFICO 13**  
**COMPOSICIÓN PORCENTUAL POR SEXO DE LAS OCUPACIONES EN EL GPN**



Fuente: GPN, 2004 - 2008

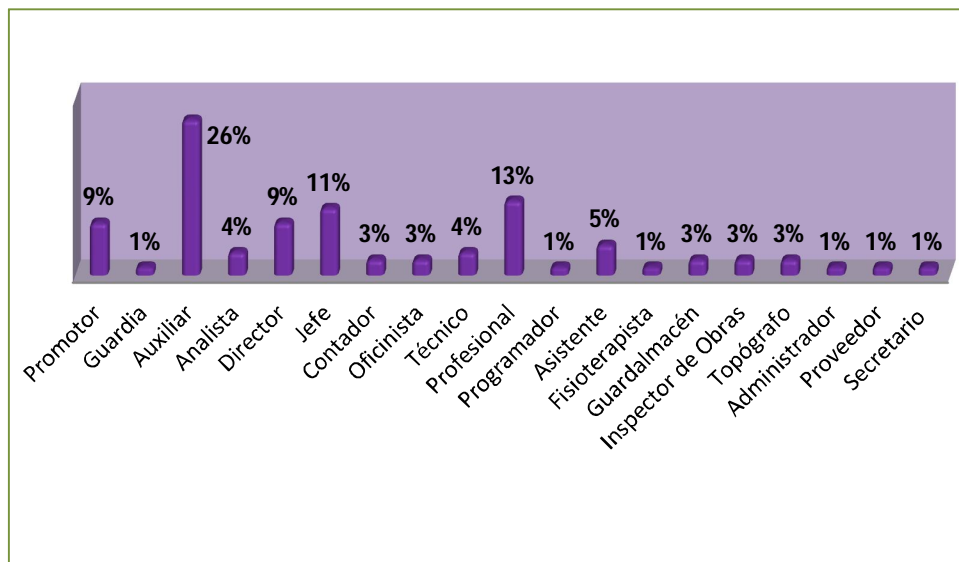
Elaboración: Ana Gabela

Por tanto, se determina que en la institución las ocupaciones se relacionan directamente con el sexo; donde varones y mujeres desempeñan puestos diferentes. Se favorece a los primeros, puesto que ellos poseen mayor distribución en los puestos, permitiéndoles ubicarse favorablemente dentro de la institución en relación a las trabajadoras.

Para entender el reparto de las ocupaciones entre los dos sexos se presenta la información del gráfico 14, en el cual se aprecia que en los trabajadores, la distribución de funciones es: 26% son auxiliares; 13%, profesionales y 11%, jefes. Las ocupaciones de las trabajadoras, en cambio,

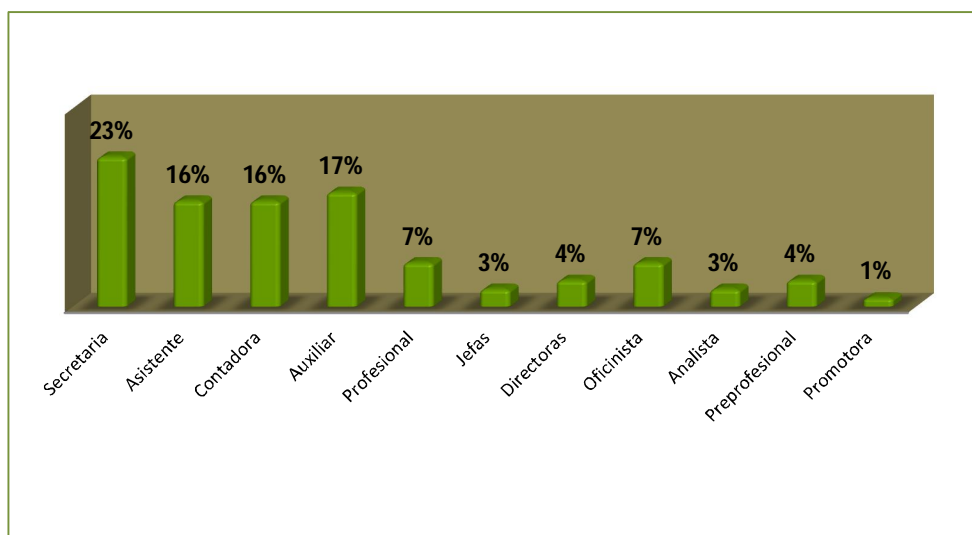
presentan la siguiente distribución: 23% son secretarías; 17%, auxiliares; y 16%, asistentes, tal como se puede ver en el gráfico 15.

**GRÁFICO 14**  
**COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LAS OCUPACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL GPN**



Fuente: GPN, 2004 - 2008  
Elaboración: Ana Gabela

**GRÁFICO 15**  
**COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LAS OCUPACIONES DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**



Fuente: GPN, 2004 - 2008  
Elaboración: Ana Gabela

Las trabajadoras se han concentrado principalmente en el área de la administración, lo cual corrobora el hecho de que las mujeres ocupan puestos tradicionales y menos remunerados.

Sin embargo existen ocupaciones que las realizan ambos sexos: El 89% de las trabajadoras desempeñan los mismos puestos que los trabajadores, así como el 80% de los trabajadores ocupan los mismos puestos que las trabajadoras (véase tabla 6).

**TABLA 6**  
**COMPOSICIÓN DE LAS OCUPACIONES POR NÚMERO Y PORCENTAJE DEL PERSONAL**

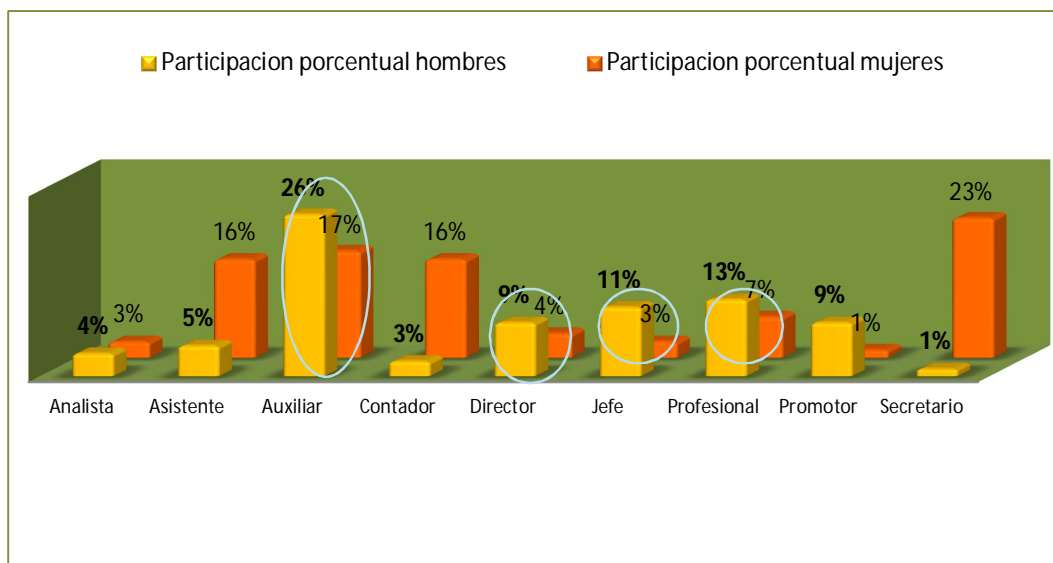
Ocupaciones	Número de varones	Número de mujeres	% de participación sobre el total de trabajadores	% de participación sobre el total de trabajadoras
Analista	3	2	4%	3%
Asistente	4	12	5%	16%
Auxiliar	21	13	26%	17%
Contador	2	12	3%	16%
Director	7	3	9%	4%
Jefe	9	2	11%	3%
Profesional	10	5	13%	7%
Promotor	7	1	9%	1%
Secretario	1	17	1%	23%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>80%</b>	<b>89%</b>

Fuente: GPN, 2004 - 2008

Elaboración: Ana Gabela

Los puestos de asistentes, contadoras y secretarías están en su mayoría ocupados por mujeres; cargos de auxiliares, profesionales y jefes los ocupan los hombres (véase gráfico 16).

**GRÁFICO 16**  
**COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LAS OCUPACIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GPN**



Fuente: GPN, 2004 - 2008

Elaboración: Ana Gabela

Se precisa que las mujeres continúan ocupando cargos tradicionales, que en el pasado se los catalogó como feminizados y se los puede relacionar directamente con la condición de ser mujer. Si se

considera un escenario de igualdad de oportunidades en el desempeño de los puestos, los varones también deberían asumir los cargos que hoy solo los ocupan las mujeres y viceversa. No obstante la realidad indica que aún no se erradica esta desigualdad.

Cabe recalcar que en el caso de la categoría de profesional, el 13% lo ocupan varones, frente al 7% ocupado por mujeres. Es notoria la relación discordante, puesto que ellas están académicamente más capacitadas que ellos, por lo que deberían ser mayorías en esta categoría. Se confirma el hecho que ellas continúan siendo sujetas de desigualdad al momento de acceder a un puesto de trabajo<sup>14</sup>.

El factor desencadenante para la discriminación ya evidenciada en la entidad provincial es el hecho que las mujeres ocupan puestos tradicionalmente feminizados. Estos cargos se ubican en la esfera más baja de la distribución y son los de menor remuneración. Se debe añadir el hecho de que tampoco se les ha permitido ascender entre los diferentes niveles.

Al categorizar los cargos del personal administrativo se evidencia que existe desigualdad. De acuerdo con lo mencionado por Amparo Armas (2008), estas desigualdades muestran penosamente una mala calidad en el empleo público. Ello influye directamente en la calidad de los servicios públicos, así como en el aporte de la mujer al desarrollo socioeconómico.

No se puede pasar por alto el análisis de la composición de las ocupaciones del personal que labora en el sindicato. De los 13 puestos de trabajo, 12 lo ocupan solamente varones y 1 lo desempeñan ambos sexos (véase tabla 7).

**TABLA 7**  
**DISTRIBUCIÓN DE LAS OCUPACIONES POR SEXO DEL PERSONAL SINDICALIZADO**

Ocupación	Mujeres	% de participación	Hombres	% de participación
Operador	0	0%	30	100%
Ayudante de máquina	0	0%	13	100%
Mecánico pesado	0	0%	5	100%
Ayudante de mecánica	0	0%	9	100%
Soldador eléctrico	0	0%	4	100%
Ayudante de laboratorio	0	0%	2	100%
Choferes	0	0%	47	100%
Piloto fluvial	0	0%	4	100%
Perfileros	0	0%	7	100%
Cadeneros	0	0%	8	100%
Machetero	0	0%	7	100%
Albañil	0	0%	9	100%
Jornalero	4	12%	29	88%

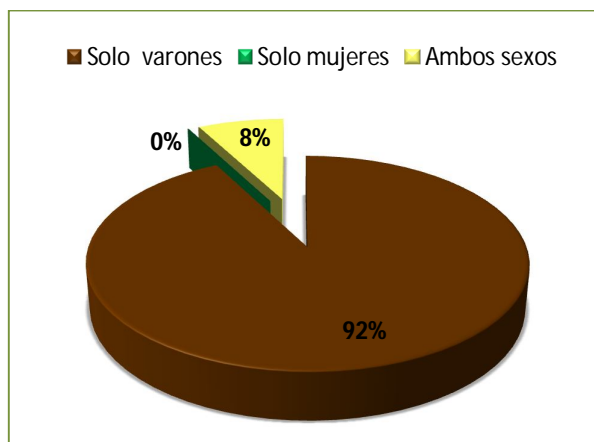
**Fuente:** GPN, 2004 - 2008

**Elaboración:** Ana Gabela

<sup>14</sup>Las ocupaciones de directores y jefes, donde la relación porcentual entre los dos sexos también es desigual, se la analizó en el tema de la discriminación ocupacional, razón por la cual no se la incluye en este acápite.

El 92% de las ocupaciones las ejercen exclusivamente varones, las mujeres no desempeñan como tal ningún puesto y el 8% de los cargos lo ocupan ambos sexos (véase gráfico 17).

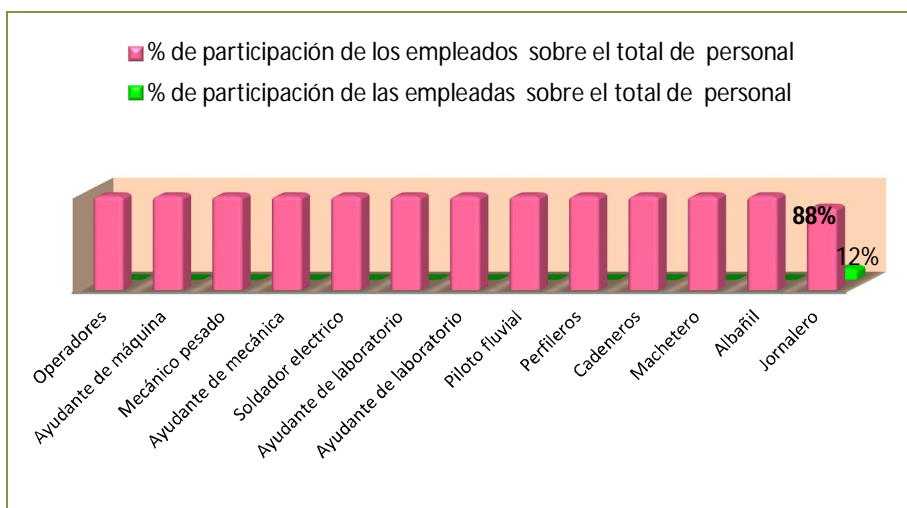
**GRÁFICO 17**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS OCUPACIONES DEL PERSONAL SINDICALIZADO DEL GPN**



Fuente: GPN, 2004 – 2008  
 Elaboración: Ana Gabela

Se puede concluir que en el área del sindicato, los cargos lo ejercen principalmente varones, masculinizando estos puestos de trabajo. Sin embargo, la categoría de jornalero está desempeñada por ambos sexos: 88% varones y 12% mujeres. La participación de los hombres es absoluta en los demás puestos de trabajo (véase gráfico 18).

**GRÁFICO 18**  
**PARTICIPACIÓN PORCENTUAL POR SEXO EN LAS OCUPACIONES DEL SINDICATO**



Fuente: GPN, 2004 - 2008  
 Elaboración: Ana Gabela

Considerando que los cargos que se ofrecen en el sindicato requieren de mucha fuerza física se hizo alusión a la pregunta número uno de la entrevista efectuada al jefe de desarrollo humano, quien menciona:

*Todo el personal sindicalizado es contratado bajo el Código de Trabajo, previsto en nuestra ley, su acepción o denominación es de trabajadores u obreros, quienes cumplen actividades relacionadas al campo como: Albañiles, desbroce de maleza, incluido corte de árboles cuando obstruyen vías para mantenimiento, acarreo de materiales de construcción (cemento, piedra, zinc etc.). Lo que quiero decir es que, en el caso de nuestra institución, un trabajador responde a su jornada de trabajo con mano de obra que involucra un esfuerzo físico.*

Se puede determinar que estos puestos deben ser desempeñados exclusivamente por hombres al vincularlos a la asignación de roles tradicionales caracterizados por abundancia de fuerza física.

A pesar de que los patrones culturales excluyeron a las mujeres de este tipo de actividades, vale la pena mencionar la continuación la repuesta, donde se indica que:

*En el caso de las mujeres y el porcentaje considerado por usted, tal como debió constatar ninguna mujer sindicalizada cumple con una jornada de trabajo que involucre esfuerzo físico. Además, son ellas mismas quienes se niegan a ocupar estos cargos, asumiendo que no se sienten capaces físicamente o, aunque le suene extraño, por temor a que se les rompa una uña o se le maltraten las manos.*

Lo anterior refleja que son las mismas mujeres quienes se niegan a realizar ciertos tipos de trabajo, lo cual evidencia que se han dejado influenciar por la sociedad con los llamados estereotipos de género.

En conclusión, en el caso del sindicato, la distribución de los puestos también se encuentra repartida en forma desigual, negando el acceso a mujeres a 12 de las 13 ocupaciones.

En Ecuador existen por cada mujer 3 hombres artesanos, 10 operarios, 2 técnicos, 1,5 directivos. Y por cada hombre, 16 empleadas domésticas, 5 enfermeras y 3 profesoras. Estas cifras manifiestan patentemente que hay ocupaciones que contienen sexo (Armas, 2008: 43).

Un dato interesante que vale la pena resaltar es que en la provincia de Azuay, el Gobierno Provincial ha incorporado a mujeres en actividades no tradicionales como son las relacionadas con temas de mantenimiento. Esta entidad pública las ha contratado para que se capaciten (Armas, 2008: 90). La pregunta que se agrega en estas líneas es: ¿Se podría aplicar la misma situación en la provincia de Napo?

El reto principal para la institución se constituye en permitir el acceso de las mujeres al mercado laboral y en igualdad de oportunidades a cargos que tradicionalmente han estado "masculinizados" o donde ellas han estado excluidas. Asimismo, los varones deberían relacionarse con ocupaciones que han sido "feminizadas", donde su vinculación ha sido mínima.

Desde el punto de vista de género, la sociedad ecuatoriana se caracteriza por relaciones sociales en las que los hombres mantienen una posición de privilegio sobre las mujeres. La identidad masculina

dominante se caracteriza por el trabajo. El hombre es considerado el proveedor de la familia, mientras que el trabajar fuera de casa no se percibe como propio de las mujeres (Andrade, 2001 citado en Heike, 2004: 1).

## ***Esteretipos de género***

Los estereotipos de género son creencias o percepciones relativas a que los hombres y las mujeres son diferentes como trabajadores en cuanto a una serie de caracteres variados (Abramo y Todaro, 1998; citado en Aguirre, 2000: 1).

Las teorías feministas y los análisis de género se preocupan principalmente de las variables que no son propias del mercado del trabajo, destacando que la posición desventajosa de las mujeres en el mercado del trabajo se debe al patriarcado, a su posición subordinada en la sociedad y a las responsabilidades que asumen con las tareas domésticas y el cuidado del hogar y, como dice Aguirre (2000: 1), así surgen los típicos estereotipos.

Se expresan en el momento de tomar decisiones referidas a los recursos humanos, lo cual incide en la cantidad y calidad de las oportunidades laborales de hombres y mujeres. Inciden en la disposición de contratación, promoción, inversión en capacitación, política de remuneraciones, apertura de nuevas oportunidades ocupacionales y de acceso a puestos de mando (Anker, 1997; citado en Aguirre, 2000: 1).

Como ejemplos de estereotipos hacia el sexo femenino se pueden mencionar los siguientes:

- Son una fuerza de trabajo secundaria, adicional o complementaria al trabajo principal del jefe de familia.
- Las trayectorias laborales son inestables, fuertemente sujetas y subordinadas a los ciclos de la vida familiar.
- No pueden trabajar de noche.
- No pueden viajar en servicio.
- Son renuentes a supervisar el trabajo ajeno.
- Tienen menor necesidad de ingresos.
- Tienen mayor disposición a aceptar un salario bajo.
- La propensión natural a prestar cuidados o la mayor destreza manual.
- Poseen menor fuerza física.

El estudio de la actividad del trabajo según el sexo y el par masculinidad-virilidad y femineidad muestra el poder de los estereotipos sexuales en la organización del trabajo según los sexos. La virilidad asociada al trabajo pesado, duro, sucio, insalubre y a veces peligroso, que requiere coraje y determinación. La femineidad asociada al trabajo liviano, fácil, limpio que exige paciencia y minuciosidad (Hirata, 1997: 3).

Todas estas limitaciones contribuyen a fortalecer la imagen de las mujeres como trabajadoras diferentes al modelo del trabajador masculino, ya que según Arango y Viveros (1996 citado en Ribas, 2004:8) los trabajadores tienen quien se ocupe por ellos, por su familia y lo doméstico.

Se evidencia que los estereotipos tienen como esencia la visión tradicional de los roles, tanto femeninos como masculinos y la resistencia a visualizar los cambios producidos en la identidad y en los comportamientos. Muchas mujeres ignoran que tienen calificaciones y preferencias semejantes a la de muchos hombres. Estos estereotipos impiden captar la conexión entre la vida familiar y laboral, negando las posibilidades de cambio y habituando las diferencias (Aguirre, 2000: 2).

En acuerdo con lo anteriormente mencionado, la división tradicional del trabajo y su incidencia en los roles de género influyeron en el comportamiento del personal, tanto del administrativo como del sindicalizado por lo que dentro del mercado laboral del GPN también se han producido algunos estereotipos de género, tal como se puede apreciar en la tabla 8.

**TABLA 8**  
**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DENTRO DEL GPN**

<b>Estereotipo</b>	<b>Factores</b>	<b>Caso</b>
Las mujeres carecen de fuerza física para ocupar ciertos puestos	Diferencias biológicas	Sindicato (operadores, soldadores, mecánicos)
	Influencia de la sociedad	
	Su propia decisión	
	Rechazo social	
	Existencia de trabajos masculinizados	
Las mujeres ocupan cargos tradicionales	Roles clásicos	Personal administrativo (secretarías, asistentes, contadoras)
	Influencia de la sociedad	
	División sexual del trabajo	
Las mujeres tiene una menor participación en los puestos de mayor jerarquía	Falta de disposición a asumir riesgos	Personal administrativo (direcciones y jefaturas)
	Políticos	
	Ideológicos	
Las responsabilidades familiares recaen directamente sobre las mujeres	Asignación de roles clásicos	Toda la institución
	División sexual del trabajo	
	Falta de apoyo de los varones	
	Influencia de la sociedad	
Las decisiones más influyentes son las que toman los varones	Falta de confianza	Toda la institución
	Negación a aceptar responsabilidades	
	Sumisión	
	Disposición a recibir órdenes	
	Falta de protagonismo	

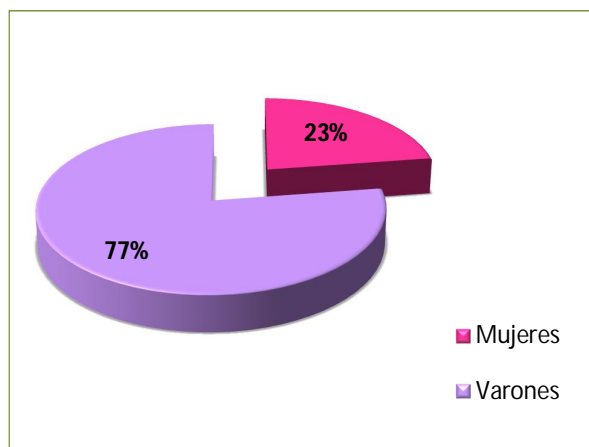
**Fuente:** Observación directa contrastada con teoría

**Elaboración:** Ana Gabela

Para la construcción de la tabla 8, la autora se basó en observaciones realizadas en la institución y conjuntamente con la teoría se pudo acotar que las trabajadoras del GPN reflejaron que están conducidas por estereotipos que influyen en su desempeño laboral.

De la pregunta 9 de la encuesta aplicada a las trabajadoras se resalta un estereotipo, y aunque ya fue descrito en la tabla anterior, hace referencia a las decisiones más influyentes dentro de las jefaturas y direcciones del Gobierno Provincial del Napo. Ellas se inclinaron en un 77% hacia las decisiones de los varones, frente a un 23% que pensaba que las decisiones de las mujeres tienen mayor relevancia (véase gráfico 19).

**GRÁFICO 19**  
**DECISIONES MÁS INFLUYENTES DENTRO DE LAS DIRECCIONES Y JEFATURAS DEL GPN.**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

Considerando el hecho de que son mujeres quienes respondieron esta pregunta, surge un criterio auto discriminatorio, puesto que son ellas mismas las que calificaron que los varones tienen mayor repercusión en las decisiones que se toman en la entidad.

Lo anterior se puede corroborar con lo que menciona Troya (2001; citado en Heike, 2004: 1), ya que históricamente para las mujeres obedecer, servir y autosacrificarse son ideales que fueron inscritos en la cultura ecuatoriana por el catolicismo. El machismo representa para el 35% de ellas la estructura fundamental de la situación desigual entre los sexos.

Los estereotipos mencionados influyeron directamente en la calidad del empleo y con la división sexual del trabajo son los principales factores para la existencia de discriminación, inequidad y desigualdad dentro de la institución. La sociedad juega un papel importante en este contexto, pues repercute directamente en las personas a través de los estereotipos. También aparece un alto grado de falta de confianza por parte de las trabajadoras, lo cual afecta directamente a la subvaloración de sus trabajos.

## **Resumen**

En el desarrollo de este capítulo se analizó la repartición de las relaciones de género dentro de la institución. A lo largo del análisis surgieron conceptos como: discriminación, inequidad, división sexual del trabajo y estereotipos; factores importantes dentro de la realidad en la que se desenvuelven las trabajadoras del GPN y que son decisivos en su aporte al desarrollo. La pregunta planteada al inicio de la disertación se respondió mediante el surgimiento de los conceptos mencionados, lo cual denota que la composición de las relaciones de género en el GPN es conflictiva, desigual e inequitativa.

La entidad repartió en forma desigual a su personal, contando con un número superior de varones en determinados cargos. Las trabajadoras poseen un nivel más elevado de escolaridad que los varones.

Las empleadas son objeto de discriminación ocupacional y salarial con razones previamente demostradas. Cumplen con extensas jornadas al realizar trabajo no remunerado en sus hogares así como trabajo remunerado dentro de la institución. Las mujeres continúan desempeñando ocupaciones clásicas relacionadas con los roles tradicionales. Son ellas mismas quienes se han dejado influir por los llamados estereotipos de género y que afectan directamente en su desempeño laboral.

Con esto se da paso al capítulo relacionado exclusivamente a las mujeres que laboran en el GPN, lo que permitirá conocer su aporte al desarrollo.

# Mercado laboral femenino



Fuente: GPN

*A pesar de enormes cambios en las dinámicas familiares y la creciente participación laboral de las mujeres, poco se ha modificado la división sexual del trabajo. Persiste la muy baja participación masculina en las tareas domésticas y de cuidado. En cuanto a las mujeres, éstas padecen una sobrecarga de trabajo y demandas en la medida en que persiste su rol tradicional y naturalizado de cuidadoras, y se suma el nuevo papel que ya desempeñan en la vida pública y laboral. El agravamiento a futuro de la crisis del cuidado hace necesario transformar los sistemas de protección social y las normas laborales, así como modificar las pautas culturales que subyacen a una distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres (CEPAL, 2007; Rosero y Pérez, 2009:23).*



# Mercado laboral femenino

## **Introducción**

A diferencia del capítulo anterior donde se explicó la realidad de trabajadoras y trabajadores que laboran en el GPN, éste hace referencia exclusivamente a las mujeres trabajadoras. Se parte de la descripción de sus características, por medio de aspectos personales y laborales, los mismos que conllevan a analizar posteriormente el triple rol que desempeñan en la sociedad. Se aborda también la temática del desarrollo y principalmente lo referente a la feminización de la pobreza, aspectos que permitirán conocer el aporte del trabajo femenino al desarrollo, temática central de la disertación. En este capítulo se procura responder a la segunda pregunta planteada: ¿Cuáles son las características del mercado laboral femenino?

## **Características del mercado laboral femenino**

Para realizar el análisis del mercado laboral femenino, es necesario empezar señalando las características de las trabajadoras que laboran en la institución, partiendo de aspectos personales, como la edad y el estado civil; aspectos laborales vinculados con el tiempo de trabajo, la relación de dependencia con la institución y el nivel de escolaridad.

Cabe resaltar que las 75 empleadas administrativas son quienes conforman el mercado laboral femenino del Gobierno Provincial de Napo.

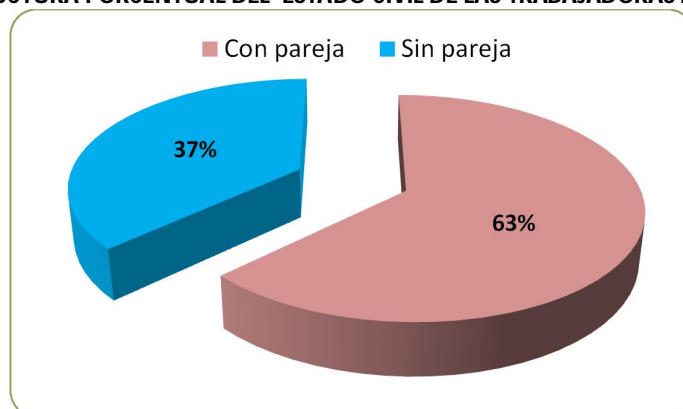
### **Estado civil**

Para comprender cómo está compuesto el estado civil de las trabajadoras es necesario partir de la siguiente consideración:



Según muestra el gráfico 20, el 63% de mujeres tiene pareja, mientras que el 37% no.

**GRÁFICO 20**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DEL ESTADO CIVIL DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**



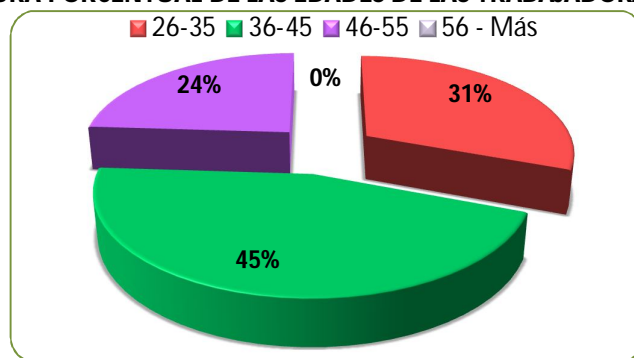
Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

Y dentro del grupo de mujeres que tiene pareja, el 34% están unidas libremente y el 29% casadas. Al predominar las mujeres que tienen pareja se corrobora el hecho de que las trabajadoras realizan largas jornadas de trabajo y cumplen con doble responsabilidad: no solo deben asistir al GPN a laborar, sino que, además, deben velar por el funcionamiento de sus hogares.

## Edad

Estas trabajadoras bordean las edades comprendidas entre los 26 y 55 años, tal como se puede apreciar en el gráfico 21.

**GRÁFICO 21**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LAS EDADES DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**



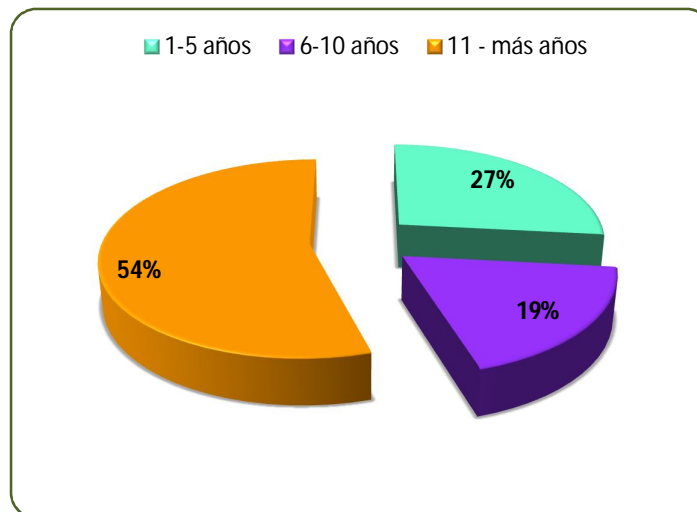
Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

El 45% de las trabajadoras bordea las edades de 36 a 45 años. En este contexto se puede considerar que ellas, mayoritariamente, están en la edad adulta. Esta característica convierte al trabajo del GPN en estable, reflejado en el hecho de que las trabajadoras ingresaron al GPN en su primera juventud. Sin embargo, este hecho puede significar un freno para que otras jóvenes puedan ingresar a laborar en la institución.

### Período de trabajo

El tiempo de permanencia en el trabajo de las empleadas varía desde un año hasta más de 11. El 54% trabaja en la institución 11 años o más; el 27% lo ha hecho por un período comprendido entre 6 y 10 años; y el 19% apenas lo ha realizado por 1 a 5 años. Se puede concluir que se trata de personal estable, dado que la mayoría trabaja por más de 10 años. (véase gráfico 22). Esto se corrobora con la información del gráfico 21, donde se evidencia el hecho de que la mayor parte de las empleadas ingresó a la institución cuando eran muy jóvenes, de ahí el porqué de su largo tiempo de trabajo en el GPN.

**GRÁFICO 22**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DEL PERIODO DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**

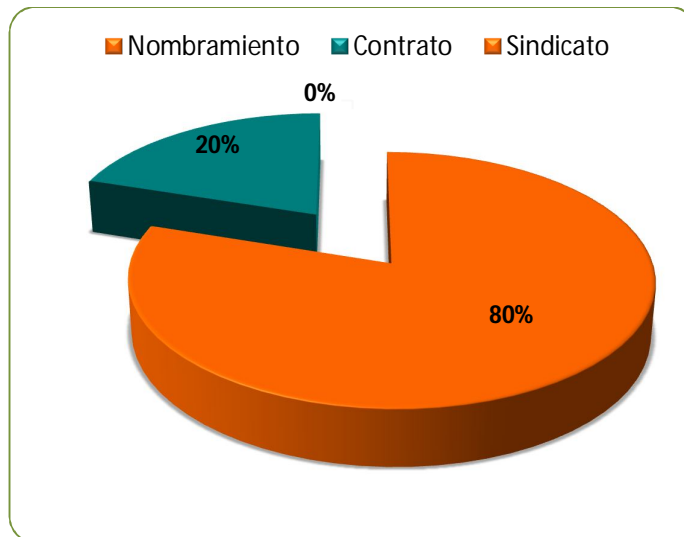


Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

### Relación de dependencia

Ellas laboran en la institución bajo la modalidad de nombramiento y contrato (véase gráfico 23). El 89% lo hace bajo la modalidad de nombramiento. La razón se debe al tiempo de trabajo en la institución lo que corrobora, una vez más, el grado de estabilidad de las trabajadoras en su relación con el GPN.

**GRÁFICO 23**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**

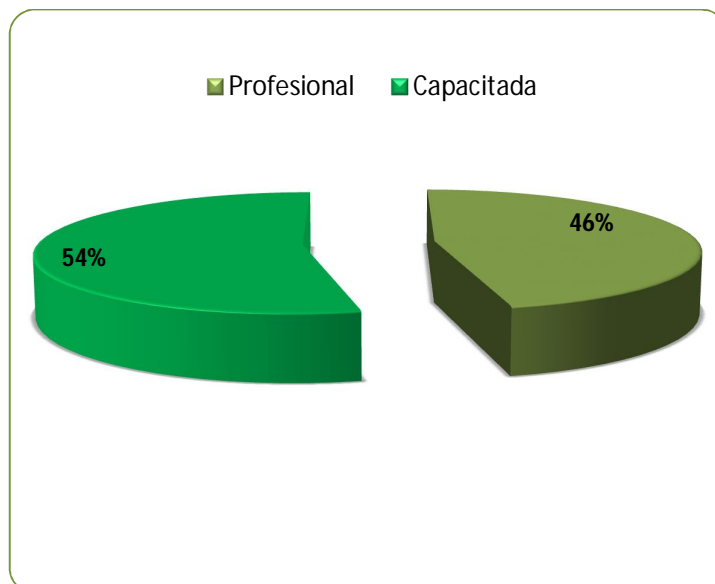


Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

### Nivel de escolaridad

Las trabajadoras son profesionales y han mejorado su formación en los últimos cinco años (véase gráfico 24).

**GRÁFICO 24**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DE TRABAJADORAS PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES**



Fuente: GPN, 2004 – 2008  
Elaboración: Ana Gabela

En la institución, el porcentaje de mujeres profesionales es mayor al de no profesionales, ya que representa el 58% del total de empleadas. De éstas, el 67% se ha capacitado en los últimos cinco años, principalmente en áreas como atención al cliente, manejo de nuevas tecnologías y proyectos, las cuales responden a las actividades que realizan en sus puestos de trabajo.

Por tanto, se puede concluir que el mercado laboral femenino del GPN está conformado, principalmente por mujeres de entre los 36 y 45 años, predominan aquellas que viven en unión libre, laboran bajo la modalidad de nombramiento desde hace más de 11 años y su escolaridad es de tercer nivel.

### ***Triple rol***

Después de conocida las características del mercado laboral femenino y conjuntamente con la división sexual del trabajo del personal administrativo de la institución, es preciso analizar el triple rol que las trabajadoras cumplen en la sociedad.

El triple rol hace referencia a la participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal. Habitualmente este término se ha aplicado para visualizar la carga laboral de la mujer por su participación en los tres roles. El triple rol incluye el trabajo remunerado y el no remunerado, visibilizando fundamentalmente a este último (Fernández, 2004: 1).

Desde el punto de vista del género se refiere al total de las actividades productivas, reproductivas (con excepción de la maternidad que es inherente a la mujer) y comunitarias, que tanto la mujer como el hombre desempeñan en la sociedad (Fernández, 2004: 1).

### **Rol productivo**

Abarca las tareas que contribuyen económicamente al hogar, también se lo conoce como trabajo remunerado (Fernández, 2004: 1).

Las 75 de mujeres que laboran en el GPN, están cumpliendo con este rol a través de la realización de las labores productivas que efectúan en la institución (véase gráfico 1 – distribución porcentual del personal administrativo) y por las que perciben un salario.

Para las mujeres, trabajar de manera remunerada constituye uno de los pocos factores protectores de la violencia que se ejerce en su contra en el ámbito doméstico y uno de los condicionantes claves del aumento de la autonomía en los procesos de adopción de decisiones al interior de las familias (Pérez, 2005: 5).

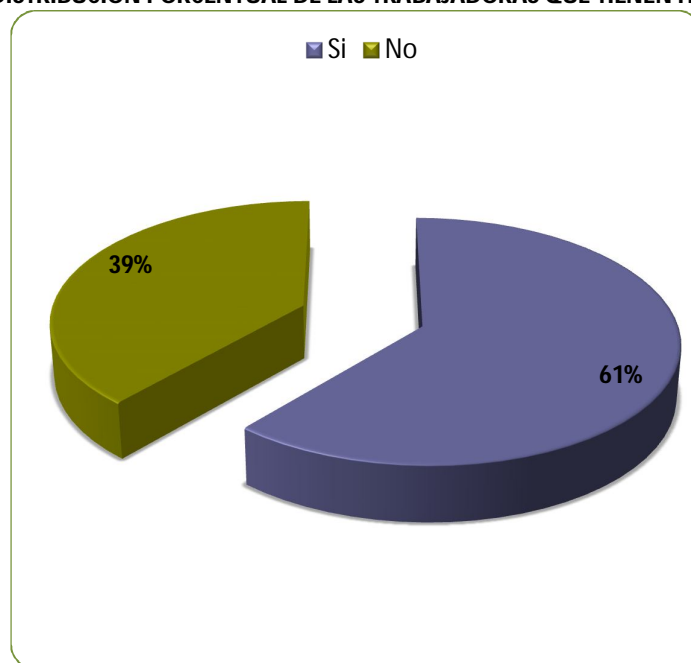
## Rol reproductivo

Es el conjunto de actividades que comprende el cuidado y mantenimiento del hogar, incluyendo gestar y dar a luz. Estas actividades se consideran no económicas, por cuanto generalmente no tienen una compensación monetaria y, por lo general, se excluyen de las cuentas nacionales de los países. El rol reproductivo se considera un rol natural de las mujeres y, por ende, a la esfera doméstica como el espacio fundamental de ellas (Fernández, 2004: 1).

Tradicionalmente este rol se lo ha asignado exclusivamente a las mujeres, por considerarlo innato para ellas. Para la sociedad patriarcal, las mujeres son quienes deben hacerse cargo de las labores domésticas, así como de la reproducción y crianza de sus hijos e hijas, dado que estas actividades se relacionan directamente con la maternidad y, de manera conexas, con los roles domésticos.

En la institución, el 61% de las trabajadoras tiene descendencia (véase gráfico 25). Y dentro de este grupo existen madres solteras, quienes representan el 7% del total de trabajadoras (véase gráfico 26).

**GRÁFICO 25**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS TRABAJADORAS QUE TIENEN HIJOS**

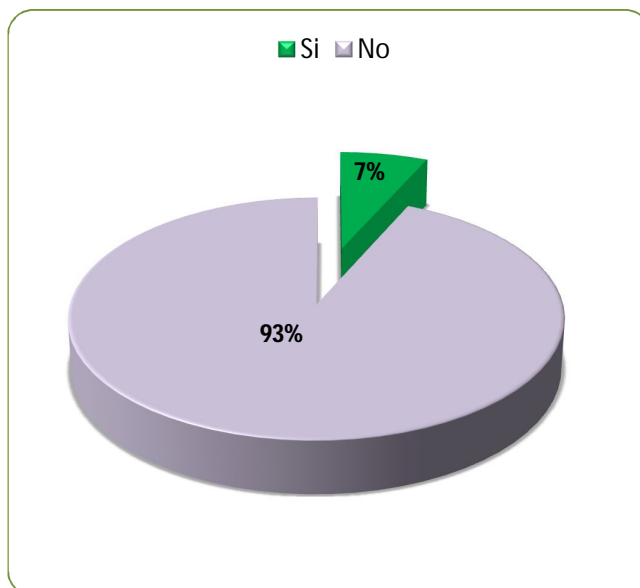


Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

En definitiva, las trabajadoras también desempeñan este rol; ya que no solo son parte de la producción en la institución sino también se encargan del cuidado y crianza de la prole; así como de

las labores domésticas, pues como se vio anteriormente y de acuerdo al gráfico 13, el 80% ocupa su tiempo libre en realizar los quehaceres domésticos.

**GRÁFICO 26**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORAS QUE SON MADRES SOLTERAS**



**Fuente:** Encuesta  
**Elaboración:** Ana Gabela

Cabe destacar que con el avance en las leyes ecuatorianas se ha conseguido adelantos significativos, como el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo productivo. Al respecto, la Constitución (2008) en su artículo 333 señala que:

*Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.*

Aunque algunos estudios ubican a las amas de casa como población económicamente inactiva, estos adelantos permitirá incluir el trabajo doméstico no remunerado en las cuentas nacionales, generando para las mujeres el acceso a condiciones parecidas a como si estuvieran desarrollando un trabajo productivo. Una iniciativa referente a esto, es el pago del bono de desarrollo humano, al que han podido acceder muchas amas de casa.

Uno de los papeles importantes de la mujer dentro del hogar es encargarse del cuidado de niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y personas enfermas, además de realizar las compras para el hogar, la preparación de los alimentos y otras actividades domésticas. Pero esta labor la mayor parte del tiempo no es reconocida socialmente, ni remunerada. En algunas zonas rurales del mundo, mujeres y niñas dedican muchas horas diarias a obtener agua y combustible, labores que raramente aparece en las cuentas nacionales (Véase tabla 9).

**TABLA 9**  
**PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DEDICADAS A ACTIVIDADES DEL HOGAR**

Condición de actividad	Área	Arreglo de la casa	Compras	Arreglo de ropa	Preparación de alimentos	Cuidado de otras personas	Ayuda en tareas escolares	Total
Ocupados plenos	Urbano	4,72	1,65	3,35	7,74	3,44	1,76	22,66
	Rural	4,7	1,92	3,79	8,97	3,63	1,54	24,55
Subocupados invisibles	Urbano	4,65	1,6	3,63	8,83	3,3	1,84	23,85
	Rural	4,31	2,21	4,16	12,03	3,23	1,03	26,97
Subocupados visibles	Urbano	5,95	1,63	4,32	9,7	4,83	1,99	28,42
	Rural	4,53	1,57	4,25	11,67	3,27	1,06	26,35
Subempleo informal	Urbano	5,38	1,81	4,15	10,76	4,26	2,01	28,37
	Rural	5,18	1,79	4,56	11,56	3,83	1,59	28,51

Fuente: INEC, ENEMDU, 2006

Elaboración: Miriam Santos

Según informa una investigación en torno a masculinidades en profesionales de la clase media de la ciudad de Quito, también las mujeres trabajadoras definen su identidad por ser madres o esposas en relación con la profesión. Las investigadoras demuestran que las tareas domésticas son consideradas en las parejas (en las que hombre y mujer trabajan) como tareas de la mujer. Como se visualizó en la tabla 4, a veces los hombres también ayudan, pero lo consideran un favor a sus esposas. De la misma forma, el cuidado de hijos e hijas se realiza como apoyo puntual en situaciones bien determinadas (Heike, 2004: 2).

### **Rol comunitario**

Incluye la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad; de limpieza y ornato; participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local y de otra índole. Este tipo de trabajo no es considerado en los análisis económicos de las comunidades. Sin embargo, implica una considerable cantidad de tiempo voluntario y como extensión del rol reproductivo de las mujeres, también es un trabajo no remunerado (Fernández, 2004: 1).

Las trabajadoras del Gobierno Provincial del Napo, además desempeñan el rol de gestoras de la comunidad. El 13% de estas mujeres son miembros de una asociación y han dedicado parte de su tiempo en actividades que contribuyen al bienestar de su comunidad (véase gráfico 27). Las mujeres

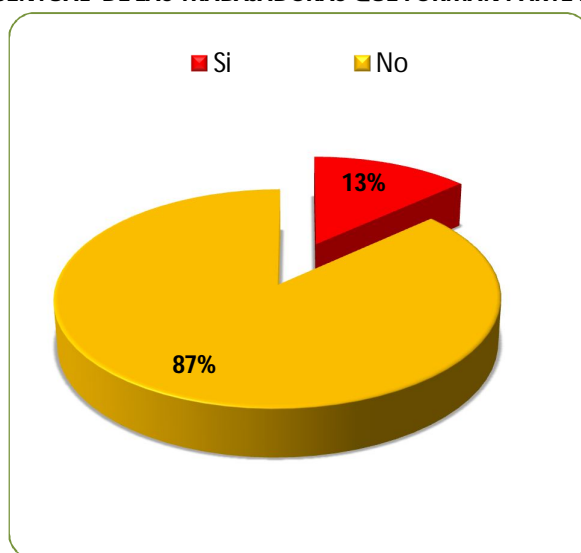
se han asociado en sus barrios principalmente para contribuir con actividades como: velar por el cuidado y ornamento de sus barrios, gestionar con las autoridades lo que hace falta al barrio, realizar actividades en beneficio de los miembros de la comunidad, entre las principales actividades.

En este contexto, es importante mencionar que la sexta pregunta de la entrevista realizada al jefe de recursos humanos, hacía referencia a las facilidades que la institución brindaba a las trabajadoras cuando se les presentaba algún inconveniente relacionado con el hogar. La respuesta del funcionario fue:

*Cuando se trata de los bebés o niños que asisten a las guarderías, las facilidades consisten en permitirles salir y entrar a la institución durante los minutos que necesitan hasta cumplir con los horarios que exigen las guarderías y cualquier otra eventualidad que se presente a favor de las mamás y de sus hijos.*

Esto significa que la institución está ayudando a que las mujeres pueden cumplir con los roles productivos y reproductivos de mejor manera y sin mayores impedimentos.

**GRÁFICO 27**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LAS TRABAJADORAS QUE FORMAN PARTE DE UNA ASOCIACIÓN**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Ana Gabela

Luego de considerar los tres roles que cumplen las trabajadoras, se puede concluir que ellas cumplen jornadas de trabajo muy extensas. Según la evidencia recogida en la investigación, luego de realizar sus actividades en la institución se ocupan de los quehaceres del hogar y de la familia, actividades que les deja muy poco tiempo libre. Según Reyes (2005: 18), el 98% del trabajo doméstico recae exclusivamente sobre las mujeres. En promedio se estima que ellas trabajan semanalmente 18 horas más que los hombres, ya que le dedican aproximadamente 34 horas semanales a las tareas domésticas y cuidado de niños y niñas, mientras que ellos le dedican 16 horas (Coral, 2004: 4). El poco tiempo libre que les queda a las mujeres suele ser utilizado en esparcimiento o en capacitación.

## ***Segregación ocupacional***

La segregación ocupacional por razón del género es en gran medida un problema de las mujeres, ya que una concentración del empleo femenino se encuentra en sectores y ocupaciones consideradas como típicamente femeninas. Esto habla de una polarización del mercado de trabajo en ocupaciones femeninas y masculinas, donde a las mujeres se les asigna las posiciones más desventajosas. Según lo señala (Ribas, 2004: 28), las mujeres están empleadas en una gama de ocupaciones más restringida que la de los hombres, las cuales son en general: menos atractivas, con tendencia a estar peor pagadas, menos consideradas, desvalorizadas socialmente y con pocas posibilidades de progresar en ellas.

Se han propuesto diversas teorías para explicar por qué existe en el mundo tanta segregación en el trabajo por razón del género. Hay quienes desde la profesión de la economía hacen hincapié en el capital humano, y en el hecho de que las mujeres tendencialmente poseen menos años de educación y experiencias en el mercado del trabajo menos relevante, en comparación con los hombres. Como consecuencia, las mujeres tienen diferentes calificaciones e intereses con respecto a los tipos de ocupaciones que les conviene. En cambio otros, subrayan la existencia de mercados del trabajo segmentados y que, en comparación con los hombres, ellas se enfrentan a mayor competencia por puestos de trabajo, ya que se agrupan en una gama menor de ocupaciones (SIOG, 2007: 4).

La segregación se puede explicar a partir de un hecho empírico: mujeres y varones con el mismo nivel educativo trabajan en sectores económicos diferentes y cuando coinciden, ocupan distintas posiciones: las mujeres las más bajas y los hombres las más altas (SIOG, 2007: 5).

La segregación de las ocupaciones entre sexos perjudica a las mujeres porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. A su vez, esto menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables, como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos (Anker, 1997; citado en Ribas, 2004: 29).

También es una importante causa de ineficiencia y rigidez en el mercado del trabajo, en la medida en que permite exclusión y discriminación, así como en desaprovechamiento de recursos humanos. En la realidad suele darse el caso de que, por razón de su género, se ven excluidas de una determinada ocupación muchas de las mujeres más capacitadas para desempeñarlas.

La segmentación horizontal y vertical en el empleo público está referida a la ubicación laboral de hombres y mujeres en ramas de actividad acorde con los roles tradicionales de género; pero, además, está marcada por el menor valor que se otorga a las ramas tradicionalmente femeninas, frente a las tradicionalmente masculinas (Armas, 2008: 71).

El documento Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor señala que:

*La segregación ocupacional existente en los empleos (hombres y mujeres no realizan las mismas tareas ni acceden a los mismos puestos de trabajo y profesiones) contribuye a*

*perpetuar la realización de valoraciones diferentes y subjetivas para los puestos de trabajo masculinos y femeninos y es ésta una de las razones de la persistencia de importantes disparidades en los niveles salariales* (Secretaría Confederal de la Mujer, 1998; citado en Armas, 2008: 71)

En el GPN, el trabajo femenino se lo considera de baja remuneración, debido a la división sexual del trabajo ya analizada en el capítulo anterior. La segregación ocupacional surge como consecuencia directa de la clasificación de los puestos dentro de la institución, ya que las trabajadoras están ocupando cargos tradicionales subvalorados, como: secretarias, contadoras, asistentes, auxiliares. Tampoco tienen mayor acceso a puestos de poder. Se puede explicar la existencia dentro de la institución de los dos tipos de segregación: La horizontal y la vertical.

### **Segregación horizontal**

Se refiere al mantenimiento de una división en el mercado laboral en virtud de la cual las mujeres se concentran mayoritariamente en aquellos sectores de actividad considerados típicamente femeninos, los mismos que tienen menor consideración social y, en general, peores condiciones de trabajo (SIOG, 2007: 3).

Respecto a esta situación, se puede añadir que las mujeres están escasamente representadas en las ocupaciones mejor remuneradas y, en cambio, están sobrerrepresentadas en las de baja remuneración (Chilán y Viscarra, 2005: 29).

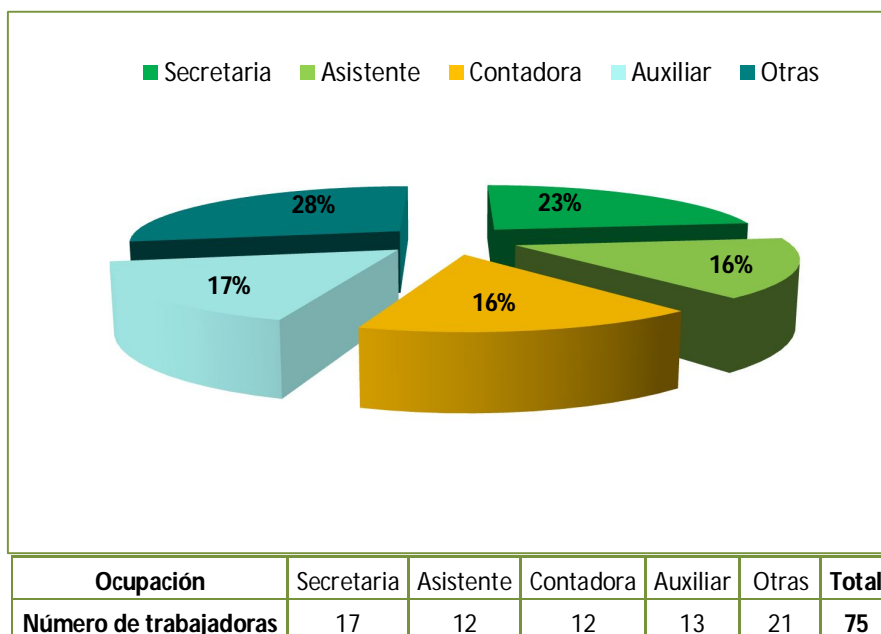
Las trabajadoras del GPN se han concentrado en cuatro ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres: secretarias, asistentes, contadoras y auxiliares.

De las 75 trabajadoras, 72% están concentradas en ocupaciones tradicionales. Este porcentaje es realmente significativo, por lo que se puede concluir que de todas las ocupaciones existentes en la institución, las mujeres se encuentran desempeñando puestos clásicos, de baja valoración y en condiciones más desventajosas que los hombres (véase gráfico 28).

La autora de esta disertación constató que el departamento de contabilidad de la institución provincial está únicamente ocupado por mujeres, con lo cual se corrobora el hecho que las trabajadoras se han concentrado principalmente en las áreas tradicionales.

Esta realidad ratifica el hecho de que las mujeres continúan ocupando puestos tradicionales que no tienen mayor autoridad social, menos pagados y que se refieren al trabajo manual en el área administrativa de la institución. Estos puestos se relacionan directamente con la división sexual del trabajo y con la segregación horizontal.

**GRÁFICO 28**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS OCUPACIONES DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**



Fuente: GPN, 2004 - 2008  
 Elaboración: Ana Gabela

### Segregación vertical

Hace referencia al hecho de que la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima. Se observa tanto si se comparan los porcentajes de varones y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta, además su nivel de formación y preparación profesional. Incluso en el caso de lograr ser promocionadas, a las mujeres no se les permite ejercer mayor autoridad que los hombres en puestos similares (SIOG, 2007: 5).

Al hacer referencia a la segregación vertical, se puede considerar el análisis correspondiente a la concentración de los puestos de poder en el GPN. En este caso concreto se debe hacer referencia a jefaturas y direcciones.

Las trabajadoras con puestos de jefaturas apenas son 2, de un total de 11 y en las direcciones son 3 de las 10 existentes en la institución. En forma porcentual, las trabajadoras ocupan el 18% del total de jefaturas y el 30% del total de direcciones (véase gráfico 29).

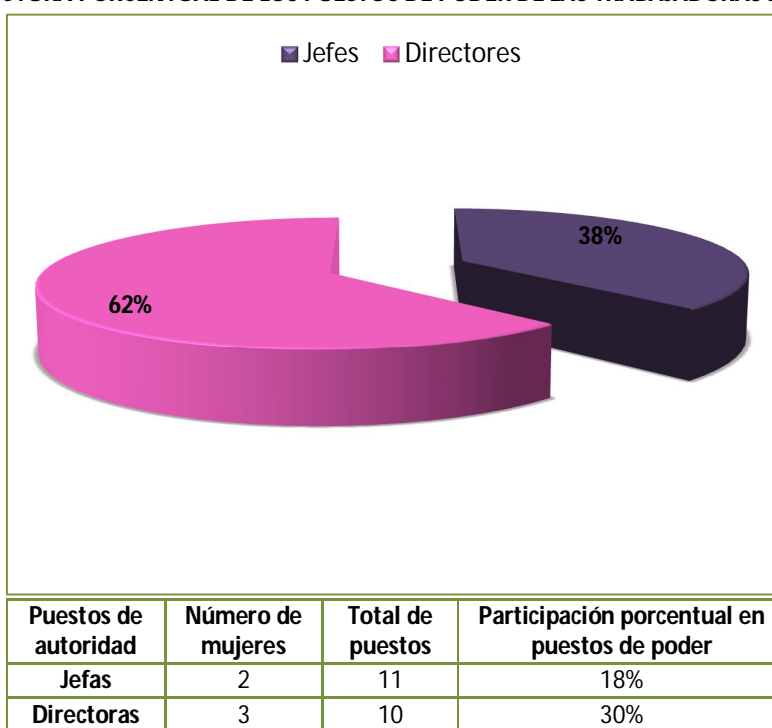
En conclusión, las trabajadoras son objeto de segregación vertical en los puestos de trabajo, ya que se encuentran alejadas de puestos de poder o su participación en éstos es muy baja.

Está estadísticamente demostrado que las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de trabajo más bajos de las clasificaciones profesionales, por ejemplo ventas, oficinistas, servicio doméstico (Alvear, 2005: 1).

Las trabajadoras del GPN, pese a que han logrado superarse en muchos ámbitos, aún se encuentran segregadas, tanto vertical como horizontalmente. Adicionalmente, el triple rol que cumplen incide para que ocupen los puestos de menor nivel dentro de la institución, debido a que necesitan emplearse en ocupaciones que también les permitan estar pendientes de su hogar.

Cabe resaltar que la segregación vertical se manifiesta también en la existencia de un techo de cristal o techo de vidrio.

**GRÁFICO 29**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LOS PUESTOS DE PODER DE LAS TRABAJADORAS DEL GPN**



Fuente: GPN, 2004 – 2008  
Elaboración: Ana Gabela

El **techo de cristal** se le denomina a una superficie superior invisible e infranqueable en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Para las mujeres esta superficie invisible actúa como una barrera inmaterial en un momento determinado de su desarrollo profesional, de modo que una vez que llegan a este punto muy pocas logran franquearlo (Gaur, 2009: 2).

El carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de prejuicios empresariales sobre su capacidad para desempeñar puestos

de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares (Sánchez, 2004: 2).

Otro factor importante es que las estructuras económicas están dominadas por los hombres y tales estructuras incluyen redes y criterios de rendimiento basados en las percepciones y expectativas estereotipadas de los hombres en comparación con las mujeres. Para Gaur (2009: 2), esto representa el principal obstáculo para el adelanto de la mujer e impide que aumente el número de mujeres profesionales en posiciones de liderazgo, independientemente de su nivel de educación. Esto se corrobora con lo dicho por Swoboda (1995 citado en Gaur, 2009: 2): “La proporción de mujeres que han llegado a ocupar posiciones de liderazgo elevado es increíblemente inferior”.

### ***Función de la mujer en el desarrollo***

Según FINNIDA: “la desigualdad persistente entre hombres y mujeres lleva a la sociedad a un menor nivel de productividad y, por último, a un menor nivel de crecimiento económico” (De la Cruz, 1992; citado en Ribas, 2004: 7)

En la medida en que esta investigación se centra en el aporte del trabajo femenino al desarrollo socioeconómico de la provincia del Napo, resulta imperioso analizar lo relacionado al tema del desarrollo. Para el efecto, a continuación se revisa el concepto de desarrollo y, por lo tanto, su relación con la feminización de la pobreza.

### **Desarrollo**

El concepto de desarrollo se popularizó en los años inmediatamente posteriores a la segunda guerra mundial; se explica contrastándolo con lo que se ha entendido por subdesarrollo y se traduce en desigualdades de riqueza y de pobreza, en estancamiento, retraso respecto de otros países, en potencialidades productivas desaprovechadas, en dependencia cultural, económica, política y tecnológica (Sunkel, 1970; citado en Badilla, 2006: 4).

Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres, no lograrán beneficiar a toda la sociedad (PNUD, 1995; citado en Badilla, 2006: 15).

El Banco Mundial (2001; citado en Badilla, 2006: 8), señala que promover la equidad o, mejor aún, la igualdad de género, es una parte importante de la estrategia de desarrollo, cuyo propósito es lograr que en todo el mundo, mujeres y hombres por igual escapen de la pobreza y mejoren su nivel de vida.

Un concepto adecuado de desarrollo debe abordar el proceso de reproducción humana al mismo tiempo que el de producción de bienes de consumo, considerando la integración entre ambos.

Establecer nuevas estrategias de desarrollo desde una perspectiva de género pasa por ampliar el concepto de eficiencia en el uso de los recursos y por observar las distorsiones de género como barreras a dicha eficiencia. En ocasiones son las mujeres quienes no pueden beneficiarse de las actividades de desarrollo de recursos humanos (educación) que provienen de la administración pública, porque deben ocuparse de otras tareas domésticas (De la Cruz, 1992; citado en Ribas, 2004: 5).

La preocupación por las necesidades de las mujeres coincidió con reconocer su papel en el desarrollo. Desde la década de los cincuentas se ha planteado una serie de corrientes que reflejan cambios macroeconómicos, políticas sociales, de modernización y de redistribución, hasta medidas compensatorias asociadas a las políticas de ajuste estructural (Moser, 1991; citado en Badilla, 2006: 6).

En la actualidad se cuestiona la estrategia de desarrollo imperante desde los años treinta, la industrialización hacia adentro y el papel determinante del Estado. Según Ramos y Sunkel (1991; citado en Badilla, 2006: 6), la propuesta para enfrentar la crisis descansa en fórmulas neoliberales de ajuste y reestructuración que imponen los organismos internacionales. El programa neoliberal insiste en recomendaciones como la liberalización de precios, la desregulación de mercados, la apertura comercial, el movimiento de capitales, la supremacía del sector privado.

A partir de los ochenta, y con más fuerza a inicios de los 90, el enfoque de género, vinculado con una nueva forma de entender y pensar el desarrollo, se lo consideró como la perspectiva en ciernes que abría nuevos caminos y nuevos retos al trabajo sobre el tema de la mujer. Si bien los fundamentos de la teoría del género tuvieron un amplio aporte en la antropología y en las ciencias de la conducta, su incorporación y aplicación en campos concretos del desarrollo se da a partir de los años 90 (Portocarrero, 1990; citado en Ajamil, 1994: 11).

La concepción de género y desarrollo supera la visión de las funciones de hombres y mujeres en la sociedad, para examinar sus roles y especialmente las relaciones entre ellos y su impacto sobre el desarrollo. Se pretende, por tanto, mirar el potencial de las iniciativas de desarrollo para producir cambios en las relaciones sociales y de género que también facilita en la adquisición de poder por parte de las mujeres (Ajamil, 1994: 12).

Los aportes de las conferencias sobre derechos humanos de inicios de los 90 contribuyeron a replantear el enfoque del desarrollo humano. En ese contexto surgió una nueva conceptualización de la pobreza y las desigualdades, incluyendo las de género. Aún en el contexto neoliberal y de las sucesivas crisis económicas, el enfoque de desarrollo humano, centrado en las personas, ganó espacio y se nutrió de varios planteamientos realizados por la economía crítica y por la economía feminista (Ajamil, 1994: 6).

El desarrollo humano como concepto permitió agregar a la preocupación por el crecimiento y la eficiencia, los objetivos del bienestar, esto es: La plena realización, sin discriminación, de los

derechos de las personas a desarrollar sus potencialidades y a vivir en condiciones de dignidad, equidad e igualdad (Ajamil, 1994: 12).

Detrás de las conceptualizaciones que se consagraron como directrices globales mediante el Consenso de Washington, a inicios de la década de los noventa, se encontraba la visión de que el desarrollo era sinónimo de crecimiento y de que el nivel de desarrollo que alcanzaban los países se medía a través del ingreso per cápita. Se concebía a la pobreza como la carencia de ingresos y ésta se medía a partir de un conjunto de indicadores que establecían la línea de la pobreza de los hogares. (Sanchís y Espino, 2009; citado en Rosero y Pérez, 2009: 4).

El desarrollo debe enfocarse en las relaciones sociales, en las instituciones, en las normas y en las políticas que promuevan las condiciones culturales, sociales y familiares que posibiliten la realización plena de los derechos de todas las personas durante su ciclo vital. Es importante señalar que ello implica que el Estado y sus instituciones deben asumir una posición proactiva para integrar las políticas macroeconómicas con las sociales y asignar los recursos que se requieren para el cumplimiento de las garantías como titulares de deberes (Ajamil, 1994: 12).

Los avances en el concepto de desarrollo constituyen un giro que ha significado pasar de los criterios basados en el mercado a las dimensiones sociales, políticas e institucionales (Ajamil, 1994: 12).

En el trabajo productivo, reproductivo y comunitario, las mujeres se han visto muchas veces afectadas desfavorablemente por los procesos de desarrollo. Todavía existe gran diferencia entre la elevada participación de las mujeres en la economía y su escaso poder social y político. Sin embargo, en las estrategias de desarrollo se asume, desde el inicio, de manera normal las necesidades de aquellos grupos más activos políticamente (De la Cruz, 1992; citado en Ribas, 2004: 5).

El papel que cumplen las mujeres en la economía es fundamental para la estabilidad de sus familias y el desarrollo socioeconómico. Es necesario que tengan igualdad de acceso al crédito, a la propiedad y a los mercados. Esto no debe requerir el consentimiento de un miembro varón de la familia con el fin de garantizar tal acceso. Los cambios de política también se deben hacer, sobre todo los que pongan más valor en el papel de la mujer en la familia que asegure que los hombres asuman la responsabilidad de cuidar a sus hijos e hijas y asumir las tareas del hogar, en igualdad de condiciones que las mujeres.

## **Teorías**

Se ha cuestionado si efectivamente las teorías del desarrollo reducen la pobreza y la vulnerabilidad de ciertos grupos. Cualquier esfuerzo por entender la posición de la mujer en los países en desarrollo debería investigar aún más los efectos de dichos modelos en la vida de las mujeres (Organización Panamericana de la Salud, 1995; citado en Badilla, 2006: 6).

Las tres teorías más importantes que explican el desarrollo son: El modernismo, la dependencia y el sistema global (Badilla, 2006: 6).

De las tres teorías mencionadas, se abordará únicamente la primera por ser la que más se ajusta al contenido de esta temática.

**Teoría del modernismo.**- Se desarrolló a partir de la Segunda Guerra Mundial. Tiene como base la teoría económica liberal positivista y supone que el crecimiento económico trae la modernización. Los supuestos teóricos del modernismo lo caracterizan como un proceso homogéneo, irreversible, progresivo, a largo plazo, sistemático y transformativo. Su visión del desarrollo es lineal, pues no considera la diversidad de los puntos de partida. Según Badilla (2006: 8), esta teoría es la que más ha permeado los diferentes enfoques y ensayos en el tema de la mujer, pues se compromete con las políticas de ajuste que emanan de organizaciones como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

Dentro de estas políticas figuran las devaluaciones monetarias, el incentivo a las exportaciones, la limitación de las importaciones, la reducción del gasto público social, la privatización, la liberalización del comercio y la venta de empresas estatales. Todo esto llevó a reducir ingresos y oportunidades de empleo (Sunkel, 1991; Lustig, 1991 y OPS, 1995; citado en Badilla, 2006: 8) y, además, a la disminución de gastos en salud y al empobrecimiento de los sistemas de salud (Naciones Unidas, 1995; citado en Badilla, 2006: 8).

Estas políticas tuvieron un efecto devastador sobre los pobres: La crisis y el ajuste ocasionaron cambios importantes en los niveles de vida y en la distribución del ingreso (Lustig, 1991; citado en Badilla, 2006: 9).

La teoría del modernismo ha servido para elaborar y concienciar sobre los seis enfoques del desarrollo visibles en las políticas para mujeres (Badilla, 2006: 9).

## **Enfoques**

**El enfoque del bienestar.**- Es uno de los enfoques más antiguos y todavía tiene vigencia en algunas esferas y países del tercer mundo. Se concreta a través de estrategias de acción de carácter residual para grupos vulnerables débiles y subfinanciados. La ayuda ha sido proporcionada a mujeres de bajos ingresos, privilegiando sus funciones reproductivas en calidad de esposas y de madres.

Se basa en tres supuestos: Las mujeres son receptoras pasivas del desarrollo; la maternidad es el rol más importante de las mujeres; y la crianza y socialización de niños y niñas es su rol más efectivo en todos los aspectos del desarrollo económico.

**El enfoque de la equidad.**- Se refiere a la importancia del rol productivo de las mujeres y de su rezago en términos de productividad en su inserción en los sectores de punta. Las mujeres participan fundamentalmente en los sectores de subsistencia e informales de las economías, señalando sus dificultades para ubicarse en un trabajo remunerado. En síntesis, parte del supuesto de que los

modelos de desarrollo económico han tenido impacto negativo en las mujeres, y reconoce que éstas deben ser incorporadas o integradas al desarrollo.

**El enfoque de la antipobreza.-** Plantea que la desigualdad económica entre hombres y mujeres no está ligada a la subordinación, sino a la pobreza, cambiando el énfasis de la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres a la reducción de la desigualdad de ingresos.

Se centra básicamente en el rol productivo de las mujeres, asumiendo que el alivio de la pobreza y la promoción de un crecimiento económico balanceado requieren de mayor productividad de las mujeres en los hogares de bajos ingresos. En consecuencia, las intervenciones con esta concepción buscan incrementar las opciones de empleo y la generación de ingresos de las mujeres a través de un mejor acceso a los recursos productivos.

Dado el énfasis que se otorga al rol productivo de la mujer, muchas veces se ignora su rol reproductivo y, bajo el supuesto de que la mujer tiene mucho tiempo libre, se termina extendiendo exageradamente la jornada laboral.

**El enfoque de la eficiencia.-** Propone la tesis de una mayor participación económica de las mujeres en las iniciativas del desarrollo; favorece la unión de la eficiencia y de la equidad. Con este planteamiento se observa un tránsito del enfoque de la equidad al enfoque de la eficiencia en el marco global del MED<sup>15</sup>. Dicho tránsito coincide con un marcado deterioro de la economía mundial y con las medidas ulteriores de ajuste estructural, por las cuales han atravesado los países del tercer mundo.

Se produce un desplazamiento del objetivo central: de las mujeres, se traslada el énfasis al desarrollo, aspecto que tiene la virtud de reconocer que las mujeres son esenciales para el esfuerzo del desarrollo en su conjunto.

Por efecto de este enfoque, se dio un desplazamiento de costos de la economía remunerada a la sin paga, particularmente mediante el uso del tiempo sin salario de las mujeres. Se privilegió su rol reproductivo y de gestora comunal. Por esta razón, ganó mucha popularidad en el marco de las políticas de ajuste de los países.

**El enfoque de la adquisición y generación de poder.-** Sus orígenes no son de ningún modo recientes, y más que un enfoque es una estrategia de intervención que se basa en una determinada concepción del poder.

Reconoce la importancia de que las mujeres aumenten su poder. Lo identifica menos en términos de dominación sobre otros y más en términos de la capacidad de las mujeres de incrementar su propia auto-confianza en la vida y de influir en la dirección del cambio. Esto mediante las habilidades de ganar y de tener control sobre recursos materiales y no materiales.

---

<sup>15</sup> Mujeres en el Desarrollo.

También da la razón al triple rol de la mujer y plantea la necesidad de producir cambios en los factores que explican las condiciones de su subordinación. Son esenciales los cambios jurídicos, en los sistemas de propiedad, en el acceso y utilización de los recursos por parte de la mujer. Se busca un accionar de arriba hacia abajo a través de la fuerza y de la presión de las mujeres organizadas. Se busca, así mismo, movilizar y generar poder para el cambio, elevando la conciencia de las mujeres para desafiar su subordinación (Ajamil, 1994: 7 - 12).

**El enfoque MED (Mujeres en el Desarrollo).**- Lo impulsaron muchas agencias de cooperación internacional, y en especial en una primera etapa la US-AID. Incorporó aspectos que tuvieron que ver con la igualdad de oportunidades, vista ésta en las relaciones en el mercado entre hombres y mujeres, o sea, en el mundo de lo público. Dio énfasis a la independencia económica de las mujeres como sinónimo de igualdad.

En los años 70, a partir de la Década de la Mujer, se comenzó a visualizar la posición clave de las mujeres en el desarrollo. Se reconoció que habían sido marginadas del desarrollo y se planteó que debería tenerse en cuenta el trabajo realizado por las mujeres para que el desarrollo fuera exitoso y sostenible (De la Cruz, 1992; citado en Ribas, 2004: 3).

Tiene por objetivo integrar a las mujeres de manera funcional a una estrategia de desarrollo dada. El desarrollo necesita a las mujeres. Por tanto, se puso énfasis en su papel productivo, entendiendo que su subordinación se debía a que estaban excluidas del mercado. Tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un componente de mujer (De la Cruz, 1992; citado en Ribas, 2004: 4).

A finales de los 70, se comienza a cuestionar lo adecuado de centrarse solo en las mujeres. Comienza a incorporarse en el debate la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres (De la Cruz, 1992; citado en Ribas, 2004: 3).

Cada enfoque tiene su propio discurso donde se realza la importancia de la mujer en todos los aspectos del desarrollo, y se brinda posibilidades de mejorar su calidad de vida, objetivo fundamental del desarrollo.

En el caso del Gobierno Provincial del Napo, estos enfoque son aplicables por lo que en la tabla 10 se pueden observar los problemas, así como las soluciones que posibilitarían mejorar la vida de las trabajadoras de esta institución.

**TABLA 10**  
**ANALISIS DE LOS ENFOQUES DEL DESARROLLO APLICADOS EN EL GPN**

<b>Enfoque</b>	<b>Premisa</b>	<b>Problema</b>	<b>Solución</b>
<b>Bienestar</b>	Mejorar la calidad de vida, mayor productividad, menor fertilidad.	Las trabajadoras son productivas pero se enfrentan a discriminación de tipo ocupacional y laboral, por lo que no han conseguido mejorar su calidad de vida.	Eliminar brechas discriminatorias en todo ámbito.

<b>Equidad</b>	Integración de la mujer al proceso de crecimiento económico en igualdad de oportunidades en el plano laboral.	Las trabajadoras no laboran en igualdad de oportunidades.	Mejorar sus condiciones de trabajo, como sueldos, distribución de puestos y ubicarlas en cargos de mayor responsabilidad
<b>Antipobreza</b>	Mayor productividad de las mujeres y reducción de brechas entre hombres y mujeres.	Las trabajadoras son productivas, pues realizan eficientemente su trabajo en la institución aunque no se ha logrado eliminar las brechas entre géneros.	Eliminar las brechas de género existentes en el mercado laboral para que mejoren las condiciones laborales actuales de las mujeres
<b>Eficiencia</b>	Participación de la mujer en los tres roles de manera eficiente.	Las trabajadoras realizan los tres roles y tienen una carga excesiva de trabajo.	Repartir principalmente la carga doméstica entre hombres y mujeres de manera igualitaria y así reducir la carga femenina.
<b>Adquisición y generación de poder</b>	Lucha por la igualdad en la distribución de poder.	Las trabajadoras se encuentran alejadas de los puestos de poder.	Nivelar la repartición de estos puestos para que se distribuyan de manera igualitaria entre trabajadoras y trabajadores.
<b>Mujeres en el Desarrollo</b>	Involucrar tanto a hombres como a mujeres en el proceso del desarrollo.	No se valora el trabajo realizado por las mujeres.	Convertir a las mujeres en actoras principales del desarrollo, valorando el trabajo que realizan en sus hogares, en la institución y en la comunidad.

**Fuente:** Observación directa contrastada con teoría

**Elaboración:** Ana Gabela

Anteriormente se concluyó que las trabajadoras no habían logrado mejorar sus condiciones de trabajo. El mercado laboral aún está sujeto a discriminación y segregación, tanto en los puestos de trabajo como en los salarios. Asimismo, las mujeres cumplen con jornadas de trabajo extensas, negándoseles la posibilidad de mayor y mejor capacitación.

Resulta imperiosa la necesidad de un cambio en las estructuras laborales de la institución en pro de posibilitar que el aporte al desarrollo por parte de las mujeres sea valorado.

### ***Feminización de la pobreza***

Varias personas han hablado en los últimos años de la feminización de la pobreza como factor que frena el desarrollo, pues son las mujeres precisamente las más susceptibles a este fenómeno.

El progreso de la mujer es el eje para lograr un desarrollo sostenible y humano, en sus dimensiones social, cultural, ética, económica y ambiental. Pasa por la promoción y el aumento de la

representación, así como por la participación de las mujeres, individual y asociadamente, en los órganos de decisión. Esto implica un cambio importante de mentalidad (Artázcoz y Jiménez, 2003: 67).

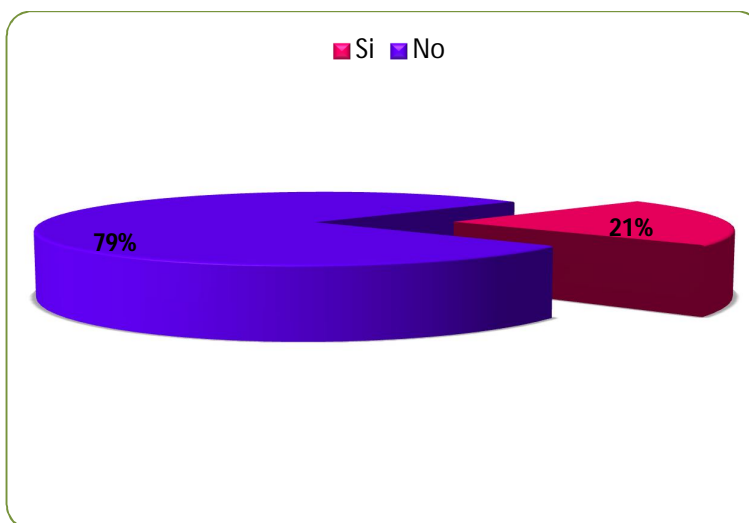
La mujer del tercer mundo colabora de modo decisivo en la lucha contra el hambre, la pobreza y la incultura. Por lo tanto, es preciso apoyarla y facilitarle medios para lograr una vida más estable y acceso fácil a los recursos: Alimentos, servicios de apoyo a la agricultura y al empleo en general; remuneraciones justas, posibilidad de participar en tareas de planificación y capacitación; acceso a la tierra, a la vivienda, a la educación prolongada y al crédito, así como a tecnologías que ahorren o simplifiquen el trabajo y generen tiempo libre y mayor productividad (Artázcoz y Jiménez, 2003: 66).

Según estimaciones realizadas por Gaur (2009: 3), aproximadamente el 70% de las personas pobres del mundo, son mujeres. Esta distribución de género de la pobreza indica que hay más pobres entre los hogares que están encabezados por mujeres que por hombres y hay más mujeres que hombres en los hogares más pobres.

La situación de la mujer que asume la figura de cabeza de familia es muy desfavorable. En la medida en que a estas mujeres les corresponde generar los ingresos familiares, necesitan empleos de alta productividad y bien remunerados para sostener a su familia. Pero, las obligaciones del hogar le restan tiempo, flexibilidad y movilidad para adquirir los conocimientos que precisan o para asumir los cargos que le corresponderían (Artázcoz y Jiménez, 2003; 22).

En el caso del Gobierno Provincial del Napo, el 21% de las trabajadoras son jefas de hogar (véase gráfico 32). Este porcentaje es significativo y debe ser objeto de análisis institucional. Al ser divorciadas o madres solteras deben asumir toda la carga del mantenimiento de sus hogares, pues no cuentan con el apoyo de un miembro varón para solventar los gastos. Esto, a su vez, menoscaba su situación laboral, pues su desempeño es menor.

**GRÁFICO 32**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LAS TRABAJADORAS QUE SON JEFAS DE HOGAR**



**Fuente:** Encuesta  
**Elaboración:** Ana Gabela

Según datos de la FAO, en Iberoamérica las mujeres asumen el 45% del trabajo en el campo, y aportan el 36% de los ingresos familiares. En Centroamérica, según esta misma fuente, la participación del trabajo de la mujer en la producción de cereales oscila entre el 60 y el 84 %, y en los cultivos hortícolas, entre el 46 y el 69%. En la región andina, su aporte de trabajo supone el 60% en relación con el resto de la familia y su jornada diaria es de 16,9 horas (Artázcoz y Jiménez, 2003: 20).

Entre el 20 y el 40% de los hogares está encabezado por mujeres, particularmente en familias de bajos ingresos. En muchos casos, por el desarraigo masculino debido a la emigración, pero también por una creciente propensión al abandono del hogar, la promiscuidad, la inestabilidad familiar y el abuso del alcohol u otras sustancias por parte del varón (Artázcoz y Jiménez, 2003: 22).

En Ecuador, se tiene un total de 21,3% de hogares con jefatura femenina (García, 2006: 5). El promedio de ingreso en los hogares con jefatura femenina es significativamente más bajo que los hogares dirigidos por hombres. De acuerdo a lo determinado por Rosero y Pérez (2009: 15), la desigualdad es del 68% más bajo que los hogares con jefatura masculina.

Asimismo, hay que considerar la capacidad de generar ingresos propios, pues confieren a las mujeres mayor poder de decisión sobre distintos aspectos de su vida y disponibilidad de recursos económicos. Según la información de la encuesta de empleo, desempleo y subempleo del 2007, el 42% de mujeres mayores de 15 años no tiene ingresos propios, frente a un 22% de hombres (Rosero, y Pérez, 2009: 16).

La falta de ingresos propios constituye un riesgo para las mujeres, especialmente las jefas de hogar, en tanto deben enfrentar solas la manutención de su hogar en sus distintas formas (Rosero y Pérez, 2009: 16).

De acuerdo a la información de la encuesta de condiciones de vida 2005-2006, uno de cada cinco hogares a nivel nacional tiene como jefe de hogar a una mujer. De estos hogares, el 27% se encuentra en condición de pobreza (Santos, 2007: 19).

Generalmente los indicadores relativos a la pobreza-renta no tienen en cuenta el género (hacen referencia al total de la población), por lo que es difícil saber el número de mujeres jefas de hogar con ingresos inadecuados. No obstante, la ONU ha utilizado un indicador efectivo: la proporción género-pobreza: Número de mujeres por cada 100 hombres que están por debajo del nivel de pobreza. Según este indicador se observa feminización de la pobreza en 12 de 15 países en vías de desarrollo y en 5 de 8 países desarrollados (Elson, 2000 citado en Ribas, 2004, 31).

Las dificultades que encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral y en concreto las barreras que dificultan su promoción a puestos de trabajo de niveles superiores tienen consecuencias importantes. La desigualdad y discriminación en este sentido son injustas y provocan que perciban salarios inferiores, además de no permitirles ejercer autoridad en el trabajo. El resultado, a menudo, conlleva la frustración de las mujeres (Ribas, 2004: 31).

Además, la dificultad que encuentran las mujeres para ejercer autoridad también tiene consecuencias importantes: Tener autoridad es imprescindible para realizar el trabajo de forma efectiva, y redundante en satisfacción personal. Una posición de autoridad permite al personal mostrar su talento de cara a su promoción, del mismo modo que la falta de autoridad puede hacerles vulnerables al acoso sexual (Reskin y Padavic, 1994; citado en Ribas, 2004: 31).

Entre el período de 1973 y 1990, la tasa de participación masculina en el empleo bajó del 88% al 83%, mientras que la femenina aumentó del 48% al 60% (Rosero y Pérez, 2009: 10). La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se produjo por dos razones: por su deseo de ser reconocida como persona y como ciudadana en una sociedad en la que tal reconocimiento depende de los aportes financieros que procura un ingreso; por la ineludible necesidad de trabajar frente al desempleo de los miembros masculinos de la familia. Esta incorporación se produjo en condiciones tan discriminatorias como las preexistentes, con el agravante de que se la utilizó como mano de obra de reserva para disminuir la retribución y ofrecer condiciones de trabajo desfavorables (Rosero y Pérez, 2009: 10).

Al ser las mujeres más susceptibles a la pobreza, se enfrentan a no progresar y su aporte al desarrollo se mantiene oculto. Debido a situaciones de discriminación, se subvalora el trabajo femenino y la mujer no logra empoderarse e incluir al género como símbolo de eficiencia económica. Por el hecho de ser mujeres el acceso a recursos y oportunidades es menor.

## **Resumen**

Se concluye este capítulo indicando que las mujeres que laboran en el Gobierno Provincial de Napo son entes importantes del desarrollo. A pesar de que se les ha asignado un papel marginal y se desenvuelven con varios limitantes en el mercado laboral, su aporte es notorio. Desde el triple rol participan con su trabajo remunerado y no remunerado a la economía y la sociedad; el mismo hecho de traer un descendiente al mundo ya es un aporte al desarrollo con la generación de nueva mano de obra.

En el siguiente capítulo se reflexionará sobre las condiciones que mejoran el trabajo femenino y su valoración en la sociedad.

# Condiciones para mejorar el trabajo femenino



Fuente: GPN

*La inequidad en el mercado de trabajo es contraproducente; desincentiva la oferta de trabajo y la eficiencia laboral; y reduce el ahorro y consumo, reduciendo con ello el mercado interno. El trabajo mercantil y la dedicación casi exclusiva de las mujeres a las actividades domésticas aumentan su carga total de trabajo, generando deterioro en su calidad de vida, lo cual representa también un deterioro del bienestar de toda la sociedad (CEPAL, 2007).*

# Condiciones para mejorar el trabajo femenino

## ***Introducción***

Este último capítulo se centra en la construcción de propuestas que permitan mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Para el efecto se parte de un análisis macro en base a acciones positivas definidas a través de la equidad y la igualdad de oportunidades, el apoyo estatal y la valoración del rol de las mujeres. Estas acciones se constituyen en piezas claves para el mejoramiento del desempeño laboral de las trabajadoras. Así mismo, estas condiciones deberán reflejar de mejor manera el aporte al desarrollo. A lo largo del capítulo se busca responder a la pregunta: ¿Cuáles son las condiciones necesarias para mejorar el empleo femenino?

## ***Crecimiento equitativo***

Según Pautassi, Faur, Gherardi (2004; 27), garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, remover mecanismos discriminatorios y promover la igualdad son tres políticas estratégicas para la equidad de género. Estas políticas deben estar acompañadas de la implementación de acciones y mecanismos que efectivicen la igualdad en el trabajo, como también de permanentes evaluaciones de sus resultados.

Entre las políticas ampliamente recomendadas a los países está la transversalización, entendida como el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, legislación, políticas y programas, en cualquier área de gobierno. Las acciones de institucionalización y de transversalización de la perspectiva de género deben entenderse como una herramienta estratégica al servicio de la promoción de la equidad entre hombres y mujeres (Pautassi, Faur, Gherardi, 2004; 27).

Para concretar la transversalización, la mayoría de países de la región ha elaborado, en la última década, planes nacionales para la igualdad de oportunidades<sup>16</sup> y de trato entre hombres y mujeres. Debe considerarse también el programa de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe (1995-2001), que recogió las prioridades acordadas y se constituyó en insumo para políticas y acciones que garanticen igualdad de oportunidades (Pautassi, Faur, Gherardi, 2004; 27).

En materia de empleo, el programa de acción regional considera como objetivo estratégico:

---

<sup>16</sup> El Ecuador también lo hizo, al crear el plan nacional de igualdad de oportunidades (PIO). Más adelante se aborda esta cuestión.

*Asegurar a las mujeres el acceso equitativo al trabajo productivo, al empleo, a los recursos productivos y a las nuevas tecnologías, en el marco de políticas de mejoramiento de su situación social y económica, y velar por la igualdad de oportunidades y trato en materia de condiciones laborales y de remuneraciones, así como de posibilidades de mejoramiento y desarrollo en el campo laboral y de acceso de las mujeres a puestos directivos*

Entre las acciones estratégicas que se promueven están: promulgación de leyes que garanticen igualdad de oportunidades de empleo para mujeres y hombres, así como la inclusión de medidas contra la discriminación en función del género (Pautassi, Faur, Gherardi, 2004; 28).

La equidad salarial está ligada a los servicios públicos de calidad y a la forma de valorar a las mujeres. Si se valoran los servicios públicos se apreciará el aporte de la mujer en la prestación de éstos y se aportará al reconocimiento de igual salario para igual trabajo o de igual valor (Gómez, 2004; citado en Armas, 2008; 24).

Relacionando con lo que sucede en el GPN, se tiene que la equidad de género se encuentra bastante alejada de las propuestas teóricas. A lo largo del documento se demuestra que el mercado de trabajo napense presenta discriminación salarial y ocupacional, así como desigualdad de oportunidades.

Luego de conocer algunos instrumentos para erradicar la inequidad, se puede determinar que para la transversalización, el GPN debe buscar mecanismos que rompan las desigualdades existentes e incluir la perspectiva de género en todos los procesos de la institución.

Uno de los aspectos a eliminar es la brecha salarial existente, lo cual se alcanzará cuando se observe el principio: igual remuneración por trabajo de igual valor. Como se comprobó, en el GPN las trabajadoras que tienen un mismo nivel académico y a veces mayor y que realizan el mismo trabajo que los trabajadores, perciben salarios inferiores. Corresponde a la SENRES<sup>17</sup>, controlar que las instituciones públicas, como el GPN, reconozcan salarios justos y equitativos a su personal, independientemente del sexo.

Una acción afirmativa que se debe considerar es la que tiene que ver con el diseño de mecanismos para que las trabajadoras accedan a puestos de autoridad (jefaturas y direcciones). En el GPN, tal como se demostró, la repartición de los puestos de jefatura y dirección favorece a los hombres. Posibilitar que las trabajadoras del GPN accedan a puestos de dirección coadyuva a que ellas tomen decisiones importantes a favor de la entidad. Esto, a su vez, les brinda oportunidad para el empoderamiento, aspecto relevante en el mejoramiento del trabajo individual.

## ***Igualdad de oportunidades***

La igualdad de oportunidades es uno de los ejes principales para promover la equidad de género en el ámbito laboral, donde mujeres y hombres deben estar al mismo nivel, tanto en el cumplimiento de

---

<sup>17</sup> Secretaría Nacional de Remuneraciones del Estado.

sus obligaciones como en el reclamo de sus derechos. Según Armas (2008: 17), la igualdad tiene que ver con el estado social y democrático de derecho y con la protección de derechos fundamentales. Al prohibir tratos arbitrarios e injustificados, al incorporar a grupos desfavorecidos en la toma de decisiones y al legitimar acciones de carácter positivo se promueve la igualdad de oportunidades de los grupos sociales en desventaja como es el caso de las mujeres.

Al propiciar la igualdad entre sexos, no solo se pretende valorar y tratar equitativamente en el espacio público a las mujeres sean, sino también revalorizar el trabajo y los aportes que pueden hacer los hombres en el ámbito familiar y doméstico. Se propicia así relaciones equitativas entre ambos sexos. La construcción de esta autopista de doble sentido requiere de materiales múltiples (Armas, 2008: 18).

Un aspecto importante a resaltar es el tema de las agendas que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral pues se relaciona directamente con las estrategias que se han planteado para eliminar toda desigualdad en el mercado laboral.

### **Agendas que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral**

Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en el mundo laboral demandan de políticas y acciones, que partan de reconocer la condición específica de hombres y mujeres en la sociedad y en el trabajo (Armas, 2008: 19).

A pesar de reconocerse la importancia de un marco normativo que proteja los derechos de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades, la realidad de las mujeres en el mundo laboral aún presenta brechas significativas con las leyes, las cuales no se aplicarán sin la aplicación de medidas específicas en los diferentes ámbitos de la sociedad (Armas, 2008: 19).

La aplicación del enfoque de género en interrelación con los derechos humanos, particularmente con los laborales, permite establecer las bases culturales y materiales que se encuentran detrás de las situaciones de discriminación e inequidad en el empleo, y contribuye a plantear vías más acertadas para su eliminación.

Para abordar de manera concreta las agendas que se crearon para eliminar la desigualdad de oportunidad se elaboró la tabla 17 en la que se exponen los objetivos y los planteamientos fundamentales de las agendas. Para el efecto, se utilizó el estudio realizado por Amparo Armas, ya referido en esta disertación.

**TABLA 17**  
**AGENDAS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL**

<b>Agenda</b>	<b>Antecedentes</b>	<b>Planteamiento</b>	<b>Objetivos Estratégicos</b>
Plataforma de Beijing	Adoptada en la Cuarta Conferencia de la Mujer.	Replantear las políticas de empleo incluyendo la	Eliminar la segregación en el trabajo y todas las

	Beijing 1995.	perspectiva de género.	formas de discriminación en el empleo.
	Establece doce esferas para el cumplimiento de los derechos de las mujeres.	Hacer frente a las posibles consecuencias negativas para la mujer de las actuales estructuras de trabajo y empleo.	
	Esfera de la mujer y la economía.		
Agenda de trabajo decente de la OIT	A partir de 1996.		Conseguir que en el trabajo se respeten los principios y derechos fundamentales.
	Erradicación de la pobreza y empleo productivo.	Elaborar políticas para el mercado de trabajo sensibles a la cuestión del género para ayudar a la mujer a mejorar su posición dentro de él.	Crear mayores oportunidades de empleo y de ingresos para hombres y mujeres.
	Condiciones de trabajo y protección social.		Extender la protección social.
	Normas internacionales de trabajo y acción normativa sobre las mujeres trabajadoras.		Promover el diálogo social.
Campaña Mundial por la Equidad de Remuneración de la Internacional de Servicios Públicos	Reconocimiento de la equidad salarial como fundamento de la justicia social y económica.		Mejorar el conocimiento y la comprensión de la equidad salarial en las afiliadas de la ISP <sup>18</sup> en el mundo entero.
	En el año 2000 inicia la Campaña Mundial por la Equidad de Remuneración.		Promover la incorporación de las cuestiones relativas a equidad salarial en los temarios sindicales de las negociaciones colectivas.
	La ISP define la promoción de la campaña como un objetivo prioritario.	Promover la equidad salarial que se llevan adelante en los diferentes países y la réplica de buenas prácticas en este sentido.	Mejorar la capacidad de los sindicatos del sector público de promover la equidad salarial como parte de un temario más amplio.
	Campaña ¡Equidad de Remuneración ya!		Mejorar la capacidad de los sindicatos del sector público para ejercer presión sobre los gobiernos, para que adopten un enfoque proactivo para conseguir la equidad salarial.
El Plan de Igualdad de Oportunidades de las mujeres ecuatorianas	Agenda del Estado ecuatoriano para avanzar en el efectivo cumplimiento de los derechos de las mujeres y la eliminación de la discriminación de género en el país.	El Estado ecuatoriano erradica la discriminación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales y de ingresos entre mujeres y hombres.	Promoción y protección de la participación social y política, el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y la gobernabilidad democrática.
	Construido en el 2004 por el CONAMU <sup>19</sup> .		Promoción y protección de los derechos culturales, interculturales, a la educación, calidad de vida y autonomía.

<sup>18</sup> Internacional de servicios públicos

<sup>19</sup> Consejo Nacional de Mujeres.

	Participación de alrededor de veinte mil mujeres de las diferentes regiones del Ecuador.		Promoción y protección de los derechos económicos, ambientales, trabajo y acceso a recursos financieros y no financieros
Cuarta Cumbre de las Américas, Declaración de Mar del Plata	Realizada en Argentina el 5 de noviembre de 2005.	Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación promoviendo la igualdad de oportunidades para eliminar las disparidades existentes entre hombres y mujeres en el trabajo.	Integrar el enfoque con perspectiva de género en las políticas de empleo, incluyendo la promoción de más oportunidades para que las mujeres sean dueñas de su propia empresa.
	Reunió a jefes de Estado y de gobierno del hemisferio.		
	El empleo se constituyó en la preocupación central de la agenda.		
Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe	Realizada en México del 10 al 12 junio de 2004.	Diseñar e implementar políticas proactivas que promuevan la creación de empleos.	Incluir acciones afirmativas que aseguren igualdad de condiciones en el mercado laboral entre mujeres y hombres, y fortalezcan la capacidad emprendedora de las mujeres, así como su acceso equitativo a los beneficios de la protección social.
	Tiene como base el documento Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe, redactado por la CEPAL.		
	Sus ejes específicos son: Pobreza, autonomía, equidad de género, empoderamiento y desarrollo institucional.		
Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, Consenso de Quito	Realizada en Ecuador del 6 al 9 de agosto de 2007.	Eliminar las brechas de ingreso entre mujeres y hombres y la discriminación salarial en todos los ámbitos de trabajo.	Proponer derogar los mecanismos legislativos e institucionales que generan discriminación y condiciones de trabajo precarias.
	Gira en torno a dos ejes: Participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles y la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado.		

**Fuente:** Amparo Armas, 2008, pps 20- 27

**Elaboración:** Ana Gabela

Las ocho agendas buscan mejorar la situación laboral de las mujeres a través de la participación conjunta entre la sociedad y el Estado. Para ello, se proponen crear políticas y estrategias de género para erradicar las desigualdades que impide a las mujeres acceder a las mismas oportunidades que los hombres. Para la autora de esta disertación, los planteamientos de la agenda de trabajo decente de la OIT son los que podrían aplicarse en el GPN, pues se relacionan con la situación de discriminación y desigualdad que afectan a las trabajadoras de la institución.

Una de las acciones afirmativas importantes para eliminar las desigualdades tiene que ver con las políticas públicas de igualdad de género. Se entiende por tales al conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas adoptadas por administraciones públicas, sobre fomento y promoción de la situación socioeconómica, política y cultural de las mujeres, y para la igualdad entre mujeres y hombres (Bustelo, 2001 y Lombardo, 2004; citado en Jubeto, 2006: 167). Estas políticas son adaptables al GPN, pues a la luz de la realidad es necesario eliminar todas las prácticas

discriminatorias hacia las trabajadoras para conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Asimismo, se debe partir de acciones positivas que mejoren la situación de las mujeres. También se requieren medidas para que los hombres se sensibilicen en acciones a favor de las mujeres. El caso específico del uso del tiempo dentro de la institución permitirá sensibilizar a los hombres a través de una repartición igualitaria de las tareas domésticas. Un mayor empoderamiento por parte de las trabajadoras es una de las mejores estrategias para frenar la inequidad y la desigualdad de oportunidades, de forma que en la institución vayan alcanzando mayor representación y, así, se mejore su nivel de estima y confianza.

## ***Apoyo estatal***

El papel del estado, y de los gobiernos seccionales es transcendental a la hora de generar políticas, leyes y regulaciones que mejoren la situación de las mujeres trabajadoras.

El estado ecuatoriano ha desplegado acciones sistemáticas a favor de las mujeres desde 1978, cuando arrancó el proceso de democratización del país. Con anterioridad, su accionar había sido más bien episódico. En el contexto de la revolución liberal con que se inició el siglo XIX, el régimen reconoció y legitimó varios derechos de las mujeres y le abrió las puertas a la educación y al empleo en los organismos estatales. En 1928, se consagró el derecho al sufragio, sin que mediara en ello la demanda o presión organizada de las mujeres, aunque sí la acción individual de quienes podían ejercer influencias en medios oficiales (León, 2003: 10).

Con la Constitución de 1998, se estableció como finalidad del Estado asegurar la vigencia de los derechos humanos (Art. 3 numeral 2), también se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres y se establecieron garantías el ejercicio de sus derechos, prohibiendo la discriminación contra las sin ninguna distinción (Art. 23 numeral 3). Se garantizaba igualdad de oportunidades en el acceso a recursos productivos y en la vida conyugal (art. 34), los derechos laborales y reproductivos de la mujer (art. 36), la formulación y ejecución de políticas de igualdad de género (artículos 41 y 254) y se promovía la igualdad de género en la educación (art. 67) (García, 2006: 18).

En la Constitución del 2008 y en el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2014, se señalan la importancia de la igualdad y la inclusión social como ejes del modelo del buen vivir. Se apunta por un modelo igualitario que propicie y garantice la participación de las personas, más allá de su condición de clase, del lugar ocupado en la estructura del trabajo o de su género, orientación sexual, etnia o credo. Son políticas de y para la ciudadanía (Palacios, 2008: 3).

En la versión del plan de gobierno de Alianza País, en el capítulo sobre el país que soñamos, se reconoce la intención de respetar los derechos de las mujeres y construir equidad con ellas:

*Para pensar en un país diferente tenemos que construir un Ecuador donde se practiquen valores fundamentales como la democracia, la solidaridad, la justicia, la ética y en especial la*

*equidad en todos los ámbitos: social, económica, ambiental, étnica, de género, intergeneracional. Sólo a partir de la vigencia efectiva de dichos valores es posible pensar en una Patria digna y soberana* (SENPLADES, 2009; citado en Palacios, 2008: 5).

Un hecho sin precedentes fue que ya como presidente, Rafael Correa conformó su primer gabinete con un número casi equivalente de ministras y ministros, con lo cual instaló, por primera vez en la historia del Ecuador, la paridad en cargos de designación al más alto nivel. También nombró a una mujer como Ministra de Defensa, trastocando el imaginario militar y ciudadano sobre el ejercicio de autoridad y la defensa nacional. Ambas acciones se las consideró señales prometedoras para las mujeres en su afán de acceder a una ciudadanía plena y en equidad (Palacios, 2008: 5).

El Ministerio de Trabajo, con apoyo de la OIT<sup>20</sup>, elaboró la propuesta del nuevo Código de Trabajo, en la que se incluyen artículos que hacen referencia a la incorporación del acoso sexual en el ámbito laboral. Se cambia la denominación de servicio doméstico por trabajo doméstico, se reducen las horas de trabajo y se establece el cumplimiento obligatorio de los beneficios de ley. Se excluyen avisos de trabajo sexistas o excluyentes, de conformidad al Acuerdo Ministerial 261 de septiembre de 2005. El principio constitucional de no discriminación se incluye también en la propuesta. En cuanto a la igualdad salarial, se incorporan disposiciones orientadas a disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres (García, 2006: 20).

El Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), organismo ya desaparecido, fue rector para la formulación y promoción de políticas públicas con enfoque de género. En octubre de 2005, suscribió un convenio con el Ministerio de Economía y Finanzas, la Secretaría de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo y UNIFEM para que política fiscal incluya el enfoque de género. Este instrumento permite materializar el mandato constitucional de la transversalidad de género en el presupuesto general del estado, en los sistemas de inversión y crédito público, incluida la cooperación no reembolsable de la Subsecretaría de Crédito Público (García, 2006: 26).

En el marco del Convenio, se desarrolla el proyecto presupuestos sensibles al género, herramienta clave para posicionar el enfoque de género en las entidades rectoras de la política económica del país. Con esto, se reorientaron recursos para cumplir con los compromisos y objetivos de igualdad de género incluidos en el plan de igualdad de oportunidades (PIO), a los que el Gobierno de Gustavo Noboa declaró política de Estado (García, 2006: 26).

A nivel territorial, los gobiernos locales también cuentan con comisiones de la mujer o de género, institucionalizadas en las direcciones de planificación o de desarrollo. Actualmente 18 gobiernos municipales y 5 provinciales cuentan con mecanismos de género (García, 2006: 23). El Napo todavía no forma parte de esta lista.

En este contexto legislativo, se observa que el país ha logrado avances importantes en cuanto a leyes, pues hoy se cuenta con estatutos orientados a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En algunos casos se ha planteado que las leyes se ejecuten mediante programas nacionales que aseguren a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos. La

---

<sup>20</sup> Organización Internacional del Trabajo.

evaluación de este proceso demuestra que, además de ser necesarios mayores recursos económicos, se requiere el desarrollo y la aplicación de mecanismos de exigibilidad efectivos que dependen, en gran medida, de un real acceso a la justicia (García, 2006: 19).

A todo nivel, las mujeres trabajadoras cuentan con leyes, reglamentos y organismos creados para su protección. La efectiva aplicación y cumplimiento de estas leyes es un gran reto para favorecer el trabajo de la mujer, pues como evidenció en el caso de las trabajadoras del GPN, estas leyes no se están cumpliendo.

En cuanto a la creación de presupuestos con enfoque de género, se debe señalar que éstos presupuestos deben aplicarse también en los gobiernos seccionales. En el caso del GPN sería provechoso contar con esta herramienta, pues así se podría contar con recursos destinados exclusivamente a la aplicación de políticas de igualdad entre el personal que labora en la entidad.

Otro de los mecanismos estatales para frenar las desigualdades de género en el ámbito laboral son los observatorios de género que tienen por finalidad desarrollar diferentes acciones en pro de la equidad y la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. A través de estos observatorios se denuncian situaciones relacionadas con brechas de género, discriminación y violaciones de derechos, entre otras. Además, se constituyen en bancos de datos que facilitan investigaciones futuras. En el GPN se podría crear uno observatorio como instrumento que coadyuve a la eliminación de todo tipo de discriminación y desigualdad en la institución y que se constituya en fuente de información para investigaciones relacionadas con el género.

Hoy en día los textos constitucionales están establecidos, las herramientas que son aplicables en el GPN también son posibles, sin embargo el reto se constituye no solo en lograr la efectiva aplicación de estas leyes sino también en conseguir en un cambio de mentalidad en las mujeres debido a que muchas veces son ellas las que no exigen que estas leyes sean cumplidas y se conforman con su vida aunque esté rodeada de injusticias.

### ***Valoración del rol de la mujer***

Ya se habló de tres aspectos fundamentales para mejorar el empleo femenino: equidad, igualdad de oportunidades y apoyo estatal, los cuales se relacionan entre sí, pues no pueden efectivizarse el uno sin el otro. En este contexto es necesario dar un paso más adelante en la construcción de propuestas para mejorar el empleo femenino.

Según Sabourin y Belleau (2001: 9), son las mujeres quienes ponen un freno a sus propias iniciativas. El miedo al riesgo, el poco conocimiento de su potencial, la falta de concertación entre ellas son factores que limitan el alcance de las iniciativas femeninas, y en particular las intervenciones susceptibles de lograr cambios para ellas.

Las acciones de valorización que permiten difundir los éxitos de las mujeres y su participación en celebraciones, fiestas, entrega de premios o certificados, alimentan la confianza, la tenacidad y el

empoderamiento de las mujeres. También amoldan la opinión pública y favorecen la credibilidad y reconocimiento de las mujeres; modifican el imaginario y contribuyen a derribar mitos y estereotipos. Sus formas pueden ser diversas según los contextos, pero incluyen siempre el recurso a la difusión, a la expresión pública y a los medios de comunicación (Sabourin y Belleau, 2001: 9).

Resistencias de tipo afectivo, científico entre otras impiden a menudo, tanto a mujeres como a hombres, entender e imaginar de forma distinta. Por ello, la desconstrucción de mitos constituye un proceso personal y colectivo. Si bien rara vez surge en forma espontánea, un cambio personal o colectivo puede resultar del contacto con información transmitida con eficiencia: identificación de los discursos y escritos, acciones que mantienen vivos mitos no deseables acerca de las mujeres y las relaciones entre los sexos. Las instituciones de enseñanza, los medios de comunicación, así como la práctica artística y el contacto con las artes, son particularmente susceptibles de contribuir a la emergencia de un imaginario apto para participar en la construcción de un mundo más responsable y solidario (Sabourin y Belleau, 2001: 16).

Con estos antecedentes y con la evidencia descrita sobre el GPN, la autora considera que la valoración del rol de la mujer trabajadora gira en torno a los dos ejes que se especifican en la tabla 18:

**TABLA 18**  
**EJES PARA VALORAR EL ROL DE LA MUJER EN EL GPN**

<b>Problema</b>	<b>Causas</b>
1. Roles domésticos	Repartición desigual entre hombres y mujeres
	Falta de tiempo para entretenimiento y capacitaciones para las mujeres
	Largas jornadas de trabajo para las mujeres
2. Estereotipos enraizados en la sociedad	Falta de toma de conciencia y autoestima por parte de las mujeres
	Sociedad machista

**Fuente:** Observación directa

**Elaboración:** Ana Gabela

Se habló de la medida del tiempo como factor de desigualdad, puesto que las trabajadoras son quienes realizan largas y atenuantes jornadas. La propuesta, en este caso, radica en que la sociedad, principalmente los hombres valoren el trabajo que realizan las mujeres, colaborando con las actividades del hogar de una forma igualitaria.

La sociedad ha influido negativamente en las mujeres a través de los estereotipos de género. Muchas veces los roles naturales influyen en la conducta de las mujeres, quienes se sienten culpables por su situación desfavorable y por no sentirse capaces de realizar actividades consideradas masculinas. Ejemplo claro es el caso del sindicato del GPN: las trabajadoras no realizan las actividades masculinas por temor a que les suceda algo. La propuesta consiste en que el GPN instaure una política que favorezca la vinculación de las mujeres a determinados trabajos "masculinos", y de esta manera se rompan prejuicios machistas y sexista.

La educación, vía información sobre el rol de las mujeres y su aporte positivo al desarrollo, es una herramienta trascendental para que ellas incrementen su confianza: El desconocimiento ha llevado a las sociedades a crear estereotipos machistas que colocan en una posición inferior a las mujeres, por ejemplo, considerarlas el sexo débil. Las nuevas generaciones deben valorar el rol de las mujeres, pues con conocimiento de la situación en que éstas se desenvuelven pueden cambiar de mentalidad y dejar a un lado prejuicios sexistas en torno al mercado de trabajo.

### ***Estabilidad Laboral***

Las mujeres se han ido insertando en el mercado de trabajo en forma creciente, pero en condiciones más desfavorables en relación a los hombres (Ribas, 2004: 35). Las prácticas discriminatorias de género han instituido la inequidad laboral. Las propuestas mencionadas anteriormente buscan eliminar y romper los aspectos negativos que perjudiquen a las mujeres y menoscaben su condición. Equidad, acceso a igualdad de oportunidades, apoyo equilibrado del Estado y valoración del rol de la mujer permitirán que trabajen en condiciones óptimas y logren efectiva estabilidad laboral.

Incluir la perspectiva de género en el mercado laboral del GPN permitirá a las mujeres que allí laboran mirar de cerca su realidad. Con esta perspectiva podrán interpretar los mecanismos de discriminación o exclusión social que potencian los de género y cuestionar las relaciones de poder que se establecen entre los géneros.

La igualdad no es necesariamente un problema que atañe solo a las mujeres, también concierne a los hombres. La equidad de género no significa que hombres y mujeres sean idénticos sino que sus opciones y posibilidades sean iguales. La lucha contra la discriminación y la desigualdad es deber de los gobiernos, como en el caso del GPN, como también es responsabilidad de todas y de todos.

Si bien, como se demostró en el capítulo anterior, las trabajadoras del GPN gozan de estabilidad laboral, no está por demás señalar algunos aspectos que la pueden poner en peligro. En primer lugar, las máximas autoridades de una institución deben asumir el compromiso de aplicar efectivamente las leyes respectivas. Esto es un gran desafío. En segundo lugar, se debe desafiar los estereotipos y los androcentrismos. Esto es un reto fundamental que deben asumir las trabajadoras del GPN

La estabilidad laboral para las empleadas del GPN permitirá que se brinde un empleo público de calidad y se dé mejor tratamiento en los servicios que la institución brinda a la sociedad, lo cual repercutirá en mayor desarrollo provincial.

Lograr un efectivo cumplimiento de la equidad e igualdad oportunidades en un marco legal e institucional y en conjunto con la sociedad permitirá lograr que el trabajo de las mujeres se establezca.

## ***Resumen***

La equidad y la igualdad de oportunidades son condiciones óptimas para mejorar el trabajo femenino. Sin embargo, estas condiciones deben ir de la mano de un adecuado y bien establecido apoyo estatal para que a través de la exigibilidad del cumplimiento de leyes y reglamentos protectores de las trabajadoras puedan aumentar su confianza y estima y así lograr la estabilidad laboral necesaria para el desarrollo social y económico de la provincia.

## Conclusiones

- Tras conocer el aporte del empleo femenino al desarrollo el mismo que se da desde el triple rol se tuvo como eje del análisis el triple rol que desempeñan las mujeres como madres, trabajadoras y miembros de asociaciones. En el caso de la maternidad es importante destacar que esto es así, por cuanto desde el momento mismo que las mujeres engendran y traen una vida al mundo, están generando fuerza de trabajo que servirá para la futura producción de bienes y servicios. Este aporte aún se mantiene oculto, ya que son precisamente las mujeres quienes por esta razón son más susceptibles a la pobreza, en razón de los bajos salarios que perciben cuando participan en el mercado laboral.
- Al analizar la realidad de las relaciones de género en el GPN, los resultados indicaron que las trabajadoras están sujetas a discriminación ocupacional y salarial, ya que por un lado ganan sueldos inferiores a los trabajadores y, por otro, no tienen acceso a puestos de mayor responsabilidad. Dentro de la división sexual del trabajo ejercen puestos clásicos y que, además, se localizan en la parte más baja de la pirámide ocupacional. Así mismo, están influenciadas por estereotipos sexistas que las invisibiliza e incrementa su desconfianza.
- Para caracterizar al mercado laboral femenino se utilizaron rasgos personales, como edad, estado civil, relación de dependencia con la institución, entre otros. Las trabajadoras cumplen con un triple rol en la sociedad: el reproductivo, el productivo y el gestor de la comunidad. El mercado de trabajo está visiblemente segregado, tanto horizontal como verticalmente. Esto se refleja en el diferencial de salarios y en la falta de empoderamiento de las trabajadoras. Las mujeres son las más susceptibles a la pobreza pues sus salarios bajos no les permite desarrollarse. Se genera así rigideces en la economía.
- Al considerar las condiciones para mejorar el empleo femenino, se encontró que equidad e igualdad de oportunidades son requisitos fundamentales para este logro. Para ello, el Estado y sus organismos juegan un papel importante para el real cumplimiento de leyes y reglamentos relacionados con los derechos de las mujeres trabajadoras. Es importante señalar que no basta con la promulgación de leyes, pues la realidad evidencia que éstas no se están cumpliendo, pues las mujeres trabajadoras continúan trabajando en condiciones desfavorables y desiguales en relación a los trabajadores.
- Finalmente vale mencionar que el último análisis involucra un tema nuevo como lo es los presupuestos con enfoque de género y los observatorios de género, estrategias de actualidad que ayudan a eliminar las discriminaciones existentes en las bases laborales. Sin embargo son las mujeres mismas quienes deben confiar en sus capacidades y acabar de una vez por todas con los prejuicios sociales que les desmotiva a superarse más. Por otro lado las nuevas generaciones también juegan un papel importante en la eliminación de las brechas de género pues al adquirir nuevos conocimientos conocen más de la realidad en la que se desenvuelven las mujeres.

## Recomendaciones

### *Para las mujeres de mi provincia*

- Estudiar y capacitarse cada día más, lo que incrementará su autoconfianza y vencerá los prejuicios sociales que impiden el crecimiento profesional y la superación personal.
- Buscar un equilibrio dentro de sus hogares para que la distribución de los roles domésticos se ejerza de manera igualitaria entre todos los miembros de la familia y los hombres también se conviertan en partícipes de estas actividades. Así el trabajo del hogar no recaerá exclusivamente sobre ellas.
- Informarse sobre leyes y reglamentos para su protección en el ámbito laboral, y de esta manera exigir sus derechos y contribuir para que las leyes no se queden en el papel y se cumplan a cabalidad.

### *Para la institución*

- Crear un plan estratégico para la entidad en el cual se defina su visión, misión, objetivos institucionales, etc.; para que particulares conozcan sobre el trabajo que realiza el Gobierno Provincial de Napo y, además, para que este plan se constituya en fuente de información para otras investigaciones.
- En el plan estratégico a crearse, establecer objetivos institucionales enfocados al género donde se preocupe constantemente por la situación de las mujeres trabajadoras. También se deben implantar políticas laborales con enfoque de género orientadas a realzar el trabajo de las mujeres, valorar su capacidad y preparación profesional.
- Brindar ayuda y comprensión a las trabajadoras que son madres, pues como se demostró a lo largo de la investigación realizar varios trabajos a la vez es complicado y atenuante. Si se considera que existe un buen número de trabajadoras que tienen descendencia, la institución podría construir una guardería que funcione durante las horas de trabajo para que ellas puedan sentir tranquilidad en sus horas de trabajo en la institución, logrando de esta forma conciliar trabajo reproductivo y trabajo productivo.
- Durante la elaboración del presupuesto de cada año asignar fondos en las partidas que viabilicen la ejecución de políticas en beneficio de las trabajadoras, con lo que la institución contará con recursos propios, bajo los criterios establecidos en los “presupuestos con enfoque de género”.

- Considerar la posibilidad de crear un “observatorio de género” con la finalidad de proteger los derechos de las trabajadoras y que, además, sirva como fuente de información para investigaciones relacionadas con el género.
- Considerar la formación académica de las trabajadoras para que ellas tengan la oportunidad de involucrarse e influir más con las decisiones institucionales. Además, se deben generar condiciones para que accedan puestos de jefatura y dirección, pues la mitad deberían estarlas ocupando mujeres y la otra mitad los varones. Así se logrará un verdadero equilibrio en la repartición de éstos.

### ***Para la Facultad de Economía:***

- Incentivar en el estudiantado la realización de trabajos investigativos relacionados con el género, ya que actualmente no se le está dando al tema la importancia que amerita.
- Vincular a las materias existentes en el pensum de estudios con el análisis desde la enfoque de género, no solo tomando en cuenta la perspectiva de la ciencia; para que así tanto estudiantes como profesores se puedan relacionar más con la economía del género y la economía feminista.

## Referencias Bibliográficas

- Aguirre, Rosario (2000) **Desigualdades de género en el mercado de trabajo en Uruguay**. Uruguay: Cinterfor. En: <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro>. [Acceso: 23/03/2011].
- Ajamil, Menchu (1994) Cooperación internacional, género y desarrollo. **Revista Iberoamericana de Educación**. En: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a04.htm>. [Acceso: 14/03/2011].
- Alvear, Marco (2005) **La equidad salarial**. Ecuador. En: <http://www.derechoecuador.com/index>. [Acceso: 20/12/2010].
- Anzil, Federico (2009) **Equidad de género**. Argentina. En: <http://www.econlink.com.ar/equidad-genero> [Acceso: 14/04/2009].
- Armas, Amparo (2008) **Empleo público en el Ecuador: una mirada desde el género**. Ecuador: Araujo.
- Artázcoz, Ana y Jiménez, Andrés (2003) **La mujer, impulsora del desarrollo humano. Una visión creativa**. España. En: <http://equipoagora.es/Publicaciones/La-mujer-impulsora-del-desarrollo-humano.pdf>. [Acceso: 14/03/2009].
- Asamblea Constituyente del Ecuador (2008) **Constitución de la República del Ecuador**. En: <http://www.asambleaconstituyente.gov.ec>. [Acceso: 14/04/2011].
- Badilla, Leda (2006) **La mujer en el contexto del desarrollo un pasado de inequidad ¿Un futuro promisorio?** Costa Rica. En: [http://reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/50/la\\_mujer.pdf](http://reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/50/la_mujer.pdf). [Acceso: 1/04/2010].
- Chilán, Karina y Viscarra, Sofia (2005) **Análisis comparativo de la discriminación salarial por género entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004** (Disertación de grado), Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas de la ESPOL, Ecuador.
- Coral, Pey (2004) **TLC y género ¿Una relación armónica?** Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. En: <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista12/articulos/coral%20pey.htm>. [Acceso: 13/03/2009].
- ECORAE (2000) **Plan de desarrollo sustentable de la provincia de Napo**. Ecuador.
- Fernández, Janina (2004) **Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género**. En: <http://www.mugarikgabe.org/Glosario/P1.htm>. [Acceso: 26/03/2010].
- FLACSO (2005) **Trabajo de mujeres en Ecuador**. Ecuador. En: <http://www.flacso.org>. [Acceso: 13/03/2009].

- García, Elizabeth (2006) **Sexto y séptimo informes oficiales consolidados del Ecuador para la aplicación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW Periodo 1998-2006**. Ecuador: Grupo de trabajo de los derechos de las mujeres.
- Gaur, Jyoti (2009) **Papel de la mujer en el desarrollo económico**. En <http://www.saching.com>. [Acceso: 14/03/2010].
- Ginés, María (2004) **División sexual del trabajo**. Argentina. En: <http://agendadelasmujeres.com.ar/notadesplegada.php?id=50>. [Acceso: 20 de marzo, 2011].
- GPN (2011) **Antecedentes**. Ecuador. En: [http://napo.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=3&Itemid=7&lang](http://napo.gob.ec/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=3&Itemid=7&lang). [Acceso: 06/04/2011].
- Historia de los Prefectos Provinciales**. En: [http://napo.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=9&Itemid=27&lang](http://napo.gob.ec/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=9&Itemid=27&lang). [Acceso: 06/04/2011].
- González, María (2008) **Economía social, economía feminista y política**. México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. En: [http://observatoriolaboral.ormusa.org/investigaciones/2008\\_Diplomado\\_Genero\\_Economia.pdf](http://observatoriolaboral.ormusa.org/investigaciones/2008_Diplomado_Genero_Economia.pdf). [Acceso: 05/09/2010].
- Heike, Wagner (2004) **Migrantes ecuatorianas en Madrid: Reconstruyendo identidades de género**. Ecuador: FLACSO. En: <http://www.flacsoandes.org/dspace/handle/10469/1823>. [Acceso: 13/03/2009].
- Hirata, Helena (2010) **División sexual del trabajo: Puntos de Método**. Argentina. En: <http://www.aporrea.org/ideologia/a98056.html>. [Acceso: 10/03/2011].
- Jubeto, Yolanda (2006) **Los presupuestos públicos con enfoque de género: instrumento de análisis de La política económica desde la perspectiva feminista**. España. En: [http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/15846/original/Presupuestos\\_Publicos\\_de\\_Genero\\_Tesis.pdf](http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/15846/original/Presupuestos_Publicos_de_Genero_Tesis.pdf). [Acceso: 20/09/2011].
- León, Guadalupe (2000) **Vademécum laboral con perspectiva de género**. Ecuador. En: [http://www.lexis.com.ec/WebTools/Biblioteca\\_Silec/Documentos/Lexis/DocsLibros/Vademecum.pdf](http://www.lexis.com.ec/WebTools/Biblioteca_Silec/Documentos/Lexis/DocsLibros/Vademecum.pdf). [Acceso: 13/03/2009].
- León, Magdalena (2003) **Políticas neoliberales frente al trabajo femenino, Ecuador 1984-1988**. Ecuador: FLACSO. En: <http://www.flacso.org.ec/docs/antgenleon.pdf>. [Acceso: 15/02/2009].

- Mayordomo, Maribel (2000) **Precursos: el trabajo de las mujeres y la economía política**. España: Universidad de Barcelona. En: <http://www.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-7.pdf>. [Acceso: 22/11/2010].
- Nelson, Julia (1995) **Feminismo y economía**. Periódico de Perspectivas Económicas. En: [http://ase.tufts.edu/gdae/about\\_us/cv/nelson\\_papers/nelson\\_feminismo\\_y\\_economia.pdf](http://ase.tufts.edu/gdae/about_us/cv/nelson_papers/nelson_feminismo_y_economia.pdf). [Acceso: 14/04/2009].
- Palacios, Patricia (2008). **Los derechos de las mujeres en la nueva Constitución**. Ecuador. En <http://www.institut-gouvernance.org/fr/analyse/fiche-analyse-452.html>. [Acceso: 10/09/2011].
- Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004) **Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad**. Chile: Naciones Unidas. En: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/15232/lcl2140e.pdf>. [Acceso: 15/02/2009].
- Penélope (2004) **Las mujeres en la economía**. España. En: <http://www.bantaba.ehu.es/formarse/fcont>. [Acceso: 13/03/2009].
- Pérez, Amaia (2002) **Hacia una economía feminista de la sospecha**. España: Universidad Complutense de Madrid. En: <http://www.ucm.es>. [Acceso: 14/04/2009].
- Pérez, Amaia (2005) **Economía del género y economía feminista ¿Conciliación o ruptura?** Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. En: <http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/pdf>. [Acceso: 05/09/2009].
- PNUD (2001) **Índice de desarrollo humano**. En: <http://www.undp.org>. [Acceso: 20/03/2010].
- Reyes, Ariadna (2005) **Plan de igualdad de oportunidades de las mujeres ecuatorianas**. Ecuador: AH.
- Ribas, María (2004) **Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual**. España: Universidad de las Islas Baleares. En: [http://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587\\_w6.pdf](http://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf). [Acceso: 14/04/2009].
- Robinson, Joan (2007) **Economía feminista: Génesis y aproximación conceptual**. España. En: <http://www.bantaba.ehu.es>. [Acceso: 05/09/2009].
- Rosero, Rocío y Pérez, Alba (2009) **El impacto de la crisis económica desde la perspectiva de género**. Ecuador. En: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07393.pdf>. [Acceso: 31/03/2010].
- Sabourin, Cécile y Belleau, Josée (2001) **Mujeres y economía**. Francia: Alianza por un mundo responsable, plural y solidario. En: <http://women.socioeco.org>. [Acceso: 20/11/2009].
- Sánchez, María (2004) **Techos de Cristal**. México. En: [http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/techo\\_cristal.msp](http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/techo_cristal.msp). [Acceso: 14/03/2009].

Santos, Miriam (2007) **La mujer en el mercado laboral ecuatoriano, periodos 1995 – 2006**. Ecuador: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. En: [http://inec.gob.ec/c/document\\_library/get\\_file?folderId=74318pdf](http://inec.gob.ec/c/document_library/get_file?folderId=74318pdf). [Acceso: 15/02/2009].

Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género - SIOG (2007) **El mercado laboral**. Argentina. En: <http://www.siog-ctg.org/enfoque.wmv>. [Acceso: 30/03/2011].

Troya, Pilar (2006) **Mujeres y elecciones políticas**. Ecuador. En: <http://asambleamujeresquito.blogspot.com/las-mujeres-ecuatorianas-y-la-asamblea.html>. [Acceso: 13/03/2009].

Yépez, Isabel (2004) **El empleo femenino en América Latina**. Perú: Ministerio de Relaciones Laborales. En: <http://www.pucp.edu.pe/documento/maestrias/yeppez.pdf>. [Acceso: 13/04/2009].

# Anexo A

## Encuesta dirigida a las mujeres trabajadoras del GPN

*Estimada trabajadora del GPN, solicito de la manera más comedida su colaboración llenando esta encuesta la misma que tiene un objetivo eminentemente académico por lo que garantizo su anonimato al responder las preguntas, esta encuesta será parte importante de una disertación de grado cuyo tema central es la fuerza laboral femenina del GPN.*

**Instrucciones.-** Por favor responda las siguientes preguntas, escogiendo solamente una de las opciones expuestas a continuación:

**1. ¿Cuál es su rango de edad?**

( ) ( ) ( ) ( ) ( )  
15-24 años 25-35 años 35-45 años 45-55 años 55 años - Más

**2. ¿Qué tiempo labora dentro de esta Institución?**

( ) ( ) ( )  
1- 5 años 6 -10 años 11 años - más

**3. Su relación de dependencia con el Gobierno Provincial del Napo es por:**

Nombramiento ( ) Contrato ( ) Sindicato ( )

**4. Durante los últimos años, ¿ha mejorado su formación profesional?**

Sí ( ) No ( )

**5. En el Gobierno Provincial del Napo, ¿quiénes se capacitan más?**

Hombres ( ) Mujeres ( ) Ambos Sexos por igual ( )

**6. Si usted se ha capacitado o ha mejorado su título profesional últimamente lo ha hecho por:**

Mejora salarial ( )  
Crecimiento profesional y dentro de la Institución ( )  
Aporte al desarrollo y engrandecimiento de la Institución ( )

**7. ¿Encuentra satisfacción al realizar el trabajo a usted asignado dentro de la Institución?**

Sí ( ) No ( )

**8. Considera usted que dentro de la Institución, existe discriminación:**

Salarial ( ) Ocupacional ( )

**9. Dentro de las Jefaturas y Direcciones del G.P.N ¿qué decisiones son más influyentes?**

Las de las mujeres ( ) Las de los hombres ( )

**10. En su condición de mujer, usted considera que es más útil en:**

Su trabajo ( ) Su hogar ( )

**11. ¿Cuál es su estado civil?**

Soltera ( ) Casada ( ) Unión Libre ( ) Divorciada ( )

**12. ¿Tiene hijos?**

Sí ( )                      No ( )

**13. ¿Es usted jefe de familia?**

Sí ( )                      No ( )

**14. ¿Es usted madre soltera?**

Sí ( )                      No ( )

**15. Fuera del tiempo de trabajo en el Gobierno Provincial del Napo, ¿a qué se dedica?**

Quehaceres domésticos ( )

Trabajo extra remunerado ( )

Negocio Propio ( )

**¡¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!!**

## **Anexo B**

### **Preguntas para entrevista al director de recursos humanos del GPN**

**1. De acuerdo a la base de datos obtenidos de esta Institución, dentro del grupo del personal sindicalizado solamente apenas el 2% del total son mujeres ¿A qué se debe esta relación de desigualdad?**

Todo el personal sindicalizado, es contratado bajo el Código de Trabajo, previsto en nuestra Ley, su acepción o denominación es de Trabajadores u Obreros, quienes cumplen actividades relacionadas al campo como: albañiles, desbroce de la maleza incluido corta de árboles cuando obstruyen vías para mantenimiento, acarreo de materiales de construcción (cemento, piedra, zinc etc.); lo que quiero decir es que, en el caso de nuestra institución, un trabajador responde a su jornada de trabajo con mano de obra que involucra un esfuerzo físico y en el caso de las mujeres y el porcentaje considerado por usted, tal como debió constatar ninguna mujer sindicalizada cumple con una jornada de trabajo que involucre esfuerzo físico, asimismo han sido ellas quienes se niegan a ocupar estos cargos, asumiendo que no se sienten capaces físicamente o aunque le suene extraño por temor a que se le rompa una uña o se maltraten las manos.

**2. Asimismo existe una diferencia entre los salarios de los trabajadores y trabajadoras, pese a que es mayor la cantidad de mujeres que laboran aquí, ¿Por qué reciben salarios inferiores al de los hombres?**

Los salarios dentro de la población laboral en nuestra entidad corporativa se basan en lo que dispone el Ministerio de Trabajo y a conquistas de los trabajadores.

**3. Si las mujeres se encuentran más capacitadas que los hombres, ¿A qué se debe que exista una desigualdad de oportunidades al ocupar las direcciones y jefaturas del GPN?**

En nuestra sociedad es indudable que la mujer está capacitada para ocupar cualquier cargo y en nuestras leyes ecuatorianas, a las direcciones se tipifica con la denominación de libre nombramiento y remoción y son cargos de extrema confianza de la primera autoridad.

**4. Entonces si consideramos la igualdad de oportunidades dentro de la institución y basándonos en que tanto hombres como mujeres somos capaces de asumir las mismas responsabilidades, ¿Qué pasaría con las direcciones y jefaturas del GPN?**

Insisto, son cargos de extrema confianza de la primera autoridad, además de los compromisos políticos y partidistas en general, en todo caso, en la actualidad hay 2 mujeres en el cargo de dirección y 3 en el cargo de Jefaturas, incluyendo 2 que hacen el control de personal en talleres y Patronato.

**5. En su calidad de jefe de recursos humanos y al pertenecer al sexo masculino, ¿Qué opina usted de la mujer trabajadora del GPN?**

La mujer hoy en día se ve rodeada de mucha competencia en el ámbito profesional por su mismo género y es por ello es que admiro mucho, la superación que han emprendido las mujeres con miras a llegar a ser profesionales, admirando además la noble tarea que tiene como madre, esposa y muchos casos jefe de hogar, estos factores se conjugan a veces como una carga pesada dentro de nuestra sociedad, por tal razón son acreedoras en mi concepto no solo de ocupar un cargo de DIRECCIÓN O JEFATURA, sino más bien de que sean las mujeres quienes ocupen en su mayoría de buenos y mejores cargos en el sector público.

**6. Como departamento de recursos humanos, ¿Se está dando facilidades a las mujeres cuando se les presenta algún inconveniente referente al hogar?**

Por supuesto, en especial cuando se trata de los bebés o niños que asisten a las guarderías, las facilidades consisten en permitirles salir y entrar a la institución los minutos que necesiten hasta cumplir con los horarios que exigen las guarderías y cualquier otra eventualidad que se presente a favor de las mamás y de sus hijos.

**7. Considerando que muchas mujeres piensan que tener un hijo es un obstáculo para su vida profesional, ¿Cree usted que las mujeres al empezar un embarazo son menos eficientes que el resto de mujeres que no lo están? ¿Acaso son una carga para la institución?**

Claro que no, el embarazo es algo que tiene que ver con el ciclo de vida en el ser humano y las leyes ecuatorianas prestan todas las facilidades para con ésta responsabilidad de ser madre y se dará todo el apoyo que faculta la ley.

**8. ¿Usted prefiere contratar una mujer soltera o casada y por qué?**

La contratación en el sector público va en mérito del servicio, capacitación profesionalización, especialidad que preste la funcionaria o trabajadora, no va en mérito de su estado civil.

**9. ¿Cómo se ha incentivado a las mujeres que se han capacitado y mejorado su formación profesional?**

Toda institución pública tiene un plan de capacitación y se presta las facilidades para que se capaciten no solo las mujeres sino todo el personal de la institución. Las oportunidades de que se capaciten a diferencia del resto de sus compañeras (os), es un incentivo que luego se considera de acuerdo a la Ley como mérito, puesto que la institución tiene recursos económicos para ello.

**10. Considerando que las mujeres aportan notablemente con sus capacidades y conocimientos al desarrollo y crecimiento de la institución como GPN ¿Cuáles serían a futuro las políticas que favorezcan el trabajo de las mismas?**

Como toda institución pública y dentro del órgano regular, las vacantes se presentan en el transcurso del tiempo y es ahí donde se debe aprovechar la oportunidad a fin de que las capacidades, destrezas, eficiencia, eficacia y título profesional sean puestas a prueba y se presenten al concurso de méritos y oposición de acuerdo a Ley.

## Anexo C

### Lista de asignaciones del personal 2004 – 2008

No	Nombres y apellidos	Cedula de ciudadanía	Partida presupuestaria	Puesto actual	R.M.U actual	Fecha de ingreso	Título académico
<b>Procesos gobernantes</b>							
<b>Consejo</b>							
1	Rueda Páez Danny Rita Elizabeth	150037809-4	A100.114.510105.007.1	Secretaria Ejecutiva 3	626,34	01/10/1992	Bachiller en ciencias químico biológicas
2	Grefa Cerda Lila Noemí	150037900-1	A100.114.510105.009.1	Oficinista A	413,00	01/11/1998	Bachiller en comercio Y administración
3	Erazo Puetate Marcia Bélgica	150033251-3	A100.114.510105.036.1	Secretaria Ejecutiva 1	454,77	02/01/2001	Bachiller en ciencias sociales
4	Valencia Bonilla María Erminia	150057986-5	A100.114.510105.008.1	Oficinista A	413,00	15/02/2000	Bachiller en comercio Y administración
5	Yumbo Chimbo Rosa Nelly	150046815-0	1800.817.710105.014.1	Oficinista	413,00	01/10/1997	Lcda. Secretariado gerencial
<b>Prefectura</b>							
6	Sanmiguel Palacios Gina Zita	010271631-3	A100.114.510105.001.1	Prefecto Provincial	5.560,00	31/07/2009	Licenciada en Educación Física
7	Castro Vásquez Denice Vilmania	170747036-3	A100.114.510105.002.1	Asistente de profesional 2	782,48	12/05/1998	Lcda. Secretariado gerencial
8	Cerda López Viridy Sugén	150056708-4	1800.817.710105.017.1	Oficinista A	413,00	01/03/2000	Tecnóloga en Secret. Ejecutivo
9	Cerda Alvarado Serafina Lucrecia	150017133-3	D500.514.710105.040.1	Auxiliar de servicios	466,10	01/04/2006	Bachiller en comercio Y administración
10	Reyes Guerrero Eduardo Santiago	150033290-1	A100.114.510105.047.1	Asistente administrativo B	527,00	01/10/2005	Bachiller químico biólogo
<b>Procesos habilitantes</b>							
<b>Procesos habilitantes de asesoría</b>							
<b>Procuraduría síndica</b>							
11	Hernández Altamirano Juan Francisco	1700764960	A100.114.510105.012.1	Procurador Sindico Provincial	2.224,00		Doctor en jurisprudencia
12	Quimi López Virgilio Amable	130105258-3	A100.114.510105.013.1	Abogado 7	1.165,00	01/02/1992	Doctor en jurisprudencia
13	Torres Villamagua Pablo Samuel	190027963-7	1800.817.710105.019.1	Jefe de Recursos Humanos	1.332,92	01/09/1996	Lic. En ciencias publicas y sociales
14	Chimbo Grefa Enrique Alejandro	150047317-6	A100.114.510105.014.1	Asistente de Profesional 2	719,98	01/03/2000	Lic. En ciencias publicas y sociales
15	Garzón Dalgo Haidee Marina	150020011-6	A100.114.510105.011.1	Secretaria Ejecutiva 3	664,03	01/12/1998	Tecnóloga en secret. Ejecutivo
16	Andy Shiguango Marlene Zoila	150058340-4	A100.114.510105.010.1	Secretaria Ejecutiva 2	504,64	01/02/1999	Bachiller en informática
<b>Gestión de auditoría interna</b>							

17	Ruiz Procel Jenny Carolina	150057839-6	A100.114.510105.053.1	Profesional 4	1.026,00	04/01/1999	Ing. Empresas comerciales
18	Escobar Ramirez Susann Oberliza	150049453-7	A100.114.510105.060.1	Contadora 2	660,74	16/11/1992	Lic. en contabilidad y auditoria
19	Estupiñan Otero Tamara Aracely	150054236-8	A100.114.510105.025.1	Secretaria Ejecutiva 3	609,58	01/01/1997	Bachiller en comercio y administración
<b>Planificación</b>							
20	Rosales Sanmiguel Idania Sulmira	150056641-7	D500.514.710105.029.1	Secretaria Ejecutiva 2	541,38	01/09/1996	Técnico superior en secret. Eject.
<b>Planificación institucional</b>							
21	Andi Tapuy Norma Leucadia	150023827-2	A100.114.510105.056.1	Profesional 6 Grado 13	1.667,08	01/12/1992	Ingeniera comercial
<b>Planificación del desarrollo provincial</b>							
22	Basurto Vallejo Luis Fernando	160009477-3	D500.514.710105.023.1	Jefe de Planificación Provincial	1.527,98	01/04/1997	Arquitecto
23	Garzón Dalgo Jaime Marcelo	150034291-8	D500.514.710105.025.1	Promotor Turístico 1	501,78	10/11/2000	Bachiller en comercio y administración
24	Castro Osorio Mónica Patricia	170795464-8	D500.514.710105.024.1	Asistente de Profesional	606,90	28/07/2002	Bachiller en comercio y administración
<b>Comunicación social</b>							
25	Castro Torres Franklin Eddy	150056759-7	I800.817.710105.004.1	Programador De Sistemas	672,01	05/08/1998	Tecnólogo en programación de sistemas
26	Paredes Ron Sixto Alfonso	150060552-0	I800.817.710105.006.1	Promotor Cultural	528,30	01/03/2004	Bachiller en comercio y administración turismo
27	Cifuentes Martinez Edgar Abelardo	150028510-9	A100.114.510105.005.1	Analista de Recursos Humanos Jefe	871,04	20/02/1997	Bachiller en mecánica industrial
28	Escobar Ramirez Richard Stalin	150042762-8	I800.817.710105.009.1	Promotor Cultural 2	757,50	03/01/1994	Bachiller en industria mecánica
29	Riofrio Valverde Marina Elizabeth	160038052-9	A100.114.510105.045.1	Secretaria Particular de Prefectura	484,79	01/06/2003	Egresada en secret. Gerencial
30	Aguinda Correa Julio Cesar	150031381-0	D500.514.710105.039.1	Auxiliar de Servicios	466,10	02/01/2001	Ciclo básico
31	Cerda Tapuy Patricio Ricardo	150032933-7	D500.514.710105.046.1	Auxiliar de Servicios	466,10	01/04/1993	Primer año de bachillerato
<b>Procesos habilitantes de apoyo</b>							
<b>Gestión administrativa</b>							
32	Rueda Negrete Maria Eugenia	1500276959	A100.114.510105.026.1	Directora Administrativa	2.224,00		Lcda. Secretariado gerencial
33	Paucay Garay Emérita Marlene	150054001-6	A100.114.510105.038.1	Asistente de Profesional 2	691,34	01/10/1996	Lcda. Secretariado gerencial
34	Calapucha Nacimba Yajaira Onelia	150065945-1	D500.514.710105.044.1	Auxiliar de Servicios	466,10	17/03/2000	Bachiller en comercio y administración
<b>Servicios institucionales</b>							
35	Uvillus Vargas Víctor William	150051825-1	D500.514.710105.013.1	Jefe de Mantenimiento	572,29	01/11/1996	Bachiller en técnico industrial mecánica
36	Balseca Guzmán Luis Gustavo	020054102-7	A100.114.510105.034.1	Guardián	547,69	06/02/1990	Terminación primaria

37	Moya Pauchi Luis Fernando	160028541-3	A100.114.510105.046.1	Jefe de Guardias	413,00	10/01/2005	Maestro en taller decorado de balsa
38	Andy Correa Franks Eugenio	150046777-2	D500.514.710105.041.1	Auxiliar de Servicios	466,10	01/04/1998	Ciclo básico
39	Guzmán Jiménez Arbenss Manuel	020044415-6	D500.514.710105.048.1	Auxiliar de Servicios	466,10	14/11/1997	Bachiller en comercio y administración
40	Mamallacta Tanguila Eduardo Gonzalo	150036926-7	D500.514.710105.052.1	Auxiliar de Servicios	466,10	16/10/2000	Bachiller en ciencias sociales
41	Caiza Curipallo Luis Eduardo	150039147-7	D500.514.710105.057.1	Auxiliar de Servicios	466,10	21/02/2003	Primaria
42	Chiliquinga Oña Ángel María	050038675-0	D500.514.710105.058.1	Auxiliar de Servicios	466,10	05/06/2000	Primaria
43	Estrada Jiménez Laura Violeta	170588344-3	D500.514.710105.059.1	Auxiliar de Servicios	466,10	02/01/2004	Primaria
45	Urbina Vasconez Juan Carlos	150074315-6	D500.514.710105.061.1	Auxiliar de Servicios "A"	445,00	01/01/2008	Bachiller en informática
46	Almeida Padilla Jaime Eduardo	1500647548	A100.114.510105.080.1	Auxiliar de Servicios "B"	466,10	05/04/2000	Bachiller en ciencia sociales
47	Canga Quiñones Joel Ramón	1500330087	A100.114.510105.075.1	Auxiliar de Servicios "B"	466,10	12/01/1993	Primaria
48	Gómez Hurtado Jorge Javier	947202445	A.100.114.510105.076.1	Auxiliar de Servicios "B"	466,10	01/04/2000	Bachiller En Ciencias fisicomatemático
49	Licuy Dahua Pedro Alberto	1500033731	A100.114.510105.077.1	Auxiliar de Servicios "B"	466,10	01/09/1997	Primaria
50	Montesdeoca Benjamín Santiago	1001395936	A100.114.510105.078.1	Auxiliar de Servicios "B"	466,10	01/09/2000	Maestro en rama artesanal mecánica en general
51	Montesdeoca Miranda Manuel Jesús	600359061	A100.114.510105.079.1	Auxiliar de Servicios "B"	466,10	01/08/1995	Primaria
52	Aguinda Shiguango Vinicio Alcides	150052460-6	D500.514.710105.049.1	Auxiliar de Servicios	466,10	07/03/2005	Bachiller en informática
<b>Bodega</b>							
53	Gallo Olivo Milton Geovany	150044613-1	A100.114.510105.073.1	Profesional 4	1.026,00	01/11/1996	Ingeniero en empresas comerciales
54	Muñoz Villacís Enrique Geovany Germán	150032109-4	A100.114.510105.070.1	Guardalmacén General 2	1.283,14	04/11/1987	Bachiller En fisicomatemático
55	Mamallacta Tapuy Claudia Maribel	150049556-7	A100.114.510105.037.1	Contadora 1	555,36	23/09/1993	Bachiller en comercio y administración
56	Mamallacta Andy Andrés Vicente	150017326-3	A100.114.510105.063.1	Guardalmacén 2	1.215,00	30/12/1982	Bachiller en mecánica y automotriz y dieses
57	Guadalupe Borja Washington Danilo	150044353-4	A100.114.510105.071.1	Encargado de Activos Fijos	761,99	03/01/1994	Licenciado en educación
58	Shiguango Andi Vinicio Anselmo	150044604-0	A100.114.510105.072.1	Contador 1	535,71	01/09/1996	Bachiller en informática
59	Cerda Tapuy Rumi Max	150073086-4	A100.114.510105.074.1	Oficinista A	413,00	01/12/2000	Bachiller en administración
<b>Proveeduría</b>							
60	Narváez Rosado Byron David	150047443-0	A100.114.510105.049.1	Auxiliar de Proveeduría	605,72	01/05/1998	Bachiller en comercio y administración
61	Sanmiguel Rodríguez Mario Patricio	150049395-0	A100.114.510105.048.1	Proveedor	718,07	01/09/1996	Bachiller en mecánica industrial

62	Ortiz Ortiz Nancy Patricia	150051901-0	A100.114.510105.050.1	Auxiliar de Contabilidad	433,25	12/04/2000	Bachiller en comercio y administración
63	Buenaño Castillo José Patricio	150033257-0	A100.114.510105.069.1	Proveedor Jefe	1.215,00	11/11/1991	Bachiller en fisicomatemático
<b>Gestión Financiera</b>							
64	Manosalvas Mafla Alcivar Luis	1705670899		Director Financiero	2.224,00		Economista
65	Cerda López Marilin Andronica	150033383-4	1800.817.710105.017.1	Asistente De Profesional	681,43	07/01/1998	Bachiller en comercio y administración
<b>Presupuesto</b>							
66	Silva Aldaz Hilda Teresa	150045322-8	A100.114.510105.019.1	Secretaria Ejecutiva 3	638,89	01/11/1990	Lic. en contabilidad y auditoria
67	Masache Narváez Gladys Fausta	110288563-7	A100.114.510105.054.1	Contadora 3	904,79	03/05/1990	Bachiller en comercio y administración
<b>Contabilidad</b>							
68	Villalta Carrera Natalia Del Rocio	150056671-4	A100.114.510105.055.1	Directora Técnica del Área de Contabilidad	1.600,00	01/03/2000	Ingeniera comercial
69	Pérez Gavilanes Blanca Noemí	150013343-2	1800.817.710105.016.1	Preprofesional	1.580,12	16/11/1982	Lic. en contabilidad y auditoria
70	Reyes Guerrero Margarita Del Rocio	150043486-3	A100.114.510105.066.1	Contadora 3	840,94	22/11/1994	Lic. En contabilidad y auditoria
71	Mero Morales Bienvenido Roberto	091005550-8	A100.114.510105.029.1	Contador 2	682,94	26/11/1990	Lic. en contabilidad y auditoria
72	Ron Llory Nancy Edda	150018154-8	A100.114.510105.032.1	Pagadora	1.005,37	04/01/1985	Lic. en contabilidad y auditoria
73	Cabrera Moncayo Rosana Elizabeth	150045527-2	1800.817.710105.013.1	Contadora 1	527,21	01/09/1996	Lic. en contabilidad y auditoria
74	Cox Sanmiguel Miriam Lilet	150017740-5	A100.114.510105.059.1	Contadora 3	975,73	03/01/1985	Bachiller en comercio y administración
75	Vasco Campaña Miryam Blanca	150025009-5	A100.114.510105.057.1	Jefe De Contabilidad 2	1.283,14	24/11/1981	Bachiller en comercio y administración
76	Páez Armas Paulina Tamara	150024969-1	A100.114.510105.067.1	Contadora 1	519,65	01/03/2000	Bachiller en comercio y administración
77	Carrera Loja Blanca Mireya	150025785-0	A100.114.510105.058.1	Contadora 3	991,11	01/02/1989	Bachiller en comercio y administración
78	Tanguila Andy Kelmi Quimena	150034039-1	A100.114.510105.064.1	Contadora 1	537,12	01/09/1996	Bachiller en secretariado español
<b>Tesorería</b>							
79	Rueda Negreta Galo Vicente	1500253800	A100.114.510105.065.1	Director Técnico del Área De Tesorería	1.600,00		Contador
80	Freire Punguil Lourdes Beatriz	150044004-3	A100.114.510105.061.1	Contadora 2	662,16	16/11/1992	Bachiller en comercio y administración
81	Ponce Reyes Jacinta Eulalia	091228124-3	A100.114.510105.052.1	Contador 1	521,35	05/05/1991	Bachiller en comercio y administración

82	Grefa Aguinda Bethy Alina	1500541 02-2	D500.514.710105.027.1	Oficinista A	413,00	16/02/200 0	Carrera corta practico en manejo de equipo de computo
<b>Gestión de recursos humanos</b>							
83	Samaniego Muñoz Luis Gilberto	0600994 41-2	A100.114.510105.033.1	Profesional 6	1.418,00	09/04/200 7	Doctor en administración pública
84	Paredes Llory Bomnith Palmira	1500564 69-3	A100.114.510105.018.1	Asistente de Profesional 2	641,80	09/06/199 8	Licenciada en administración de empresas
85	Andy Coquinche Sandra Cumanda	1500542 26-9	D500.514.710105.065.1	Oficinista A	413,00	01/08/199 7	Lic. en secretariado ejecutivo
86	Grefa Chimbo Jenny Aurora	1500128 53-1	A100.114.510105.040.1	Secretaria Ejecutiva 3	633,24	01/10/199 2	Tecnóloga en secretariado ejecutivo
87	Villena Escobar Lidia Magdalena	1600158 54-5	A100.114.510105.044.1	Analista de Recursos Humanos 1	902,30	04/06/199 2	Bachiller en comercio y administración especialización secretariado
<b>Salud y bienestar laboral</b>							
88	Salazar Yepez Mónica Del Carmen	0602215 02-2	I800.817.710105.018.1	Trabajadora Social	761,30	01/09/200 0	Lic. en trabajo social
<b>Dispensario médico</b>							
89	Rivera Armijos Danny Julissa	1709585 62-2	D500.514.710105.033.1	Medico Tratante 1	838,98	21/11/200 6	Doctora en medicina y cirugía
90	Gualsaqui Morales Luis Germánico	1001220 84-5	D500.514.71105.036.1	Odontólogo 3	1.172,70	09/11/199 9	Doctor en odontología
90	Escobar Freire Edison Fabián	1600217 54-9	D500.514.710105.034.1	Fisioterapeuta	619,06	01/06/200 /	Máster
91	Carvajal Bifarini Milene Beatriz	1500256 07-6	I800.817.710105.003.1	Asistente de Profesional 2	673,43	01/01/199 9	Lic. en educación física
92	Sánchez Sánchez Jaime Eduardo	1500256 20-9	D500.514.710105.054.1	Auxiliar de Servicios	466,10	01/09/199 8	Práctico en manejo de equipos de computo
93	Pantoja Regalado Alicia Venus	1500243 66-0	D500.514.710105.038.1	Responsable de Farmacia	560,70	01/10/199 2	Bachiller en ciencias sociales
94	Morocho Llumiluisa Enma Lucila	1500473 25-9	D500.514.710105.037.1	Auxiliar de Servicios Odontológicos	448,32	05/03/199 6	Bachiller técnica en comercio y administración, salud y desarrollo comunitario
<b>Gestión tecnológica</b>							
95	Grefa Aguinda Rosa Natalia	1500472 04-6	D500.514.710105.063.1	Jefe de Sistemas	1.155,22	06/06/200 0	Ingeniera en informática
96	Araujo Cruz Alexandra Del Pilar	1500433 74-1	D500.514.710105.064.1	Analista de Sistemas	752,53	01/11/200 0	Tecnóloga en programación de sistemas
97	Licuy Calapucha Geovany Pedro	1500557 90-3	A100.114.510105.016.1	Oficinista A	413,00	01/06/200 0	Bachiller en informática
<b>Secretaría general y archivo</b>							
98	Orna Huaraca Mario Antonio	1500137 433	A100.114.510105.017.1	Secretario General	2.224,00		Lic. Ciencias de la educación
99	Ibarra Acosta Florisa Magaly	1500123 96-1	A100.114.510105.003.1	Prosecretaria	907,80	01/10/198 5	Lic. en secretariado gerencial
100	Falcón Rosa Elena	1500421 78-7	D500.514.710105.062.1	Auxiliar de Servicios	466,10	01/02/200 0	Bachiller en ciencias sociales

101	Rivadeneira Lara María Eugenia	1500004 77-3	D500.514.710105.010.1	Asistente de Profesional	863,44	15/10/1991	Bachiller en ciencias de la educación
102	Loaiza Grefa Tatiana Paola	1500641 29-3	D500.514.710105.051.1	Auxiliar de Servicios	466,10	11/03/2004	Egresada en secret. Gerencial
103	Paredes Torres Irma Janeth	1500152 73-9	A100.114.510105.022.1	Asistente de Prosecretaria	873,50	01/08/1980	Lic. en secretariado gerencial
104	López Zurita Remigio Luis	1500384 75-3	D500.514.710105.050.1	Auxiliar de Servicios	466,10	21/01/2003	Practico en manejo de equipos de computo
105	Baquero Borbuja Ricardo Patricio	1500174 59-2	A100.114.510105.041.1	Analista de Recursos Humanos 1	829,99	27/03/2000	Bachiller en ciencias sociales
<b>Procesos agregadores de valor</b>							
<b>Construcciones y obras públicas</b>							
106	Cevallos Castillo Eduardo Ramiro	0602305 351	D500.514.710105.001.1	Director de Obras Publicas	2.224,00		Ingeniero civil
107	Andy López Marcelina Margarita	1500437 01-5	D500.514.710105.042.1	Auxiliar de Servicios	466,10	22/01/2003	Ing. en gestión gerencia
108	Acosta Cansino Graciela Del Socorro	0601314 80-0	D500.514.710105.008.1	Secretaria Ejecutiva 2	629,57	01/10/2000	Bachiller en comercio y administración especialización secretariado bilingüe
<b>Estudios civiles y arquitectónicos</b>							
109	Meza Paredes Galo Ramiro	0200022 75-4	D500.514.710105.019.1	Jefe de Planificación	1.678,73	01/04/1989	Arquitecto
110	Parra Villarroel Rómulo Livino	1500239 83-3	D500.514.710105.022.1	Inspector de Obras	654,02	10/05/1989	Bachiller fisicomatemático
111	Aguinda Tapuy Lizardo Freddy	1500080 24-5	D500.514.710105.043.1	Auxiliar de Servicios	466,10	01/11/1999	Bachiller en mecánica en general
112	Amores Valdivieso Sandra Patricia	1500393 52-3	A100.114.510105.027.1	Secretaria Ejecutiva 3	630,50	01/11/1992	Tecnóloga en secret. Ejecutivo
<b>Construcciones de infraestructura vial</b>							
113	Carrera Rodríguez Mauricio Ramiro	1500301 20-3	D500.514.710105.006.1	Ingeniero Civil 4	845,19	02/07/1997	Ingeniero civil
114	Sánchez Sanaguano Leonardo	0601627 06-0	D500.514.710105.005.1	Ingeniero Civil 6	1.094,66	01/03/1994	Ingeniero civil
115	Montesdeoca León Anibal Eduardo	1801329 24-2	D500.514.710105.002.1	Ingeniero Civil 8	1.331,25	01/07/1990	Ingeniero civil
116	Ribadeneira Arellano Laura Del Rocío	1801572 14-8	D500.514.710105.007.1	Ingeniero Civil 4	771,89	24/10/1995	Ingeniera civil
117	Villalba Bustamante Juan Jaime	0500542 58-4	D500.514.710105.009.1	Topógrafo	735,27	02/04/1986	Primaria
118	Muñoz Caza Julio Alberto	1500442 40-3	D500.514.710105.021.1	Topógrafo	627,68	01/10/1996	Técnico agropecuario manejo de recursos naturales
119	Moscoso Castillo Claudia Fernanda	1500578 40-4	D500.514.710105.053.1	Auxiliar De Servicios	466,10	03/07/2000	Bachiller en comercio y administración
<b>Construcciones de infraestructura en general y talleres</b>							
120	Estrada Paredes William Patricio	171038445- 2	D500.514	Director Técnico Del Área De Talleres	1.600,00	01/06/2005	Bachiller popular especialización promotor comunitario

121	Bustos Guerrón Julio Armando	150022851-3	D500.514.710105.01 4.1	Jefe De Construcciones	588,97	09/09/1999	Bachiller en comercio y administración
122	Portero Sánchez Jorge Guillermo Patricio	150025696-9	D500.514.710105.01 5.1	Jefe De Construcciones	697,32	18/07/1983	Bachiller en comercio y administración
123	Paredes Torres Lia Soledad	150053320-1	A100.114.510105.03 1.1	Secretaria Ejecutiva 2	513,41	01/03/2000	Egresada en secret. Gerencial
124	Tapuy Mamallacta Seneyda Susy	150059489-8	D500.514.710105.05 5.1	auxiliar de servicios	466,10	01/07/1999	Bachiller en comercio y administración
125	Chávez Vaca Rocio Del Oriente	150036699-0	A100.114.510105.03 5.1	Secretaria Ejecutiva 3	645,85	28/03/1990	Bachiller en comercio y administración
<b>Fiscalización</b>							
126	Frías Córdova Wider Luciano	180145307-5	D500.514.710105.00 3.1	Jefe de Fiscalización	1.570,72	01/11/1989	Ingeniero civil
127	Guapulema Guaraca Manuel Enrique	180188128-3	D500.514.710105.00 4.1	Ingeniero Civil 6	1.036,94	01/11/1996	Ingeniero civil
128	Cox Sanmiguel Tura Sandra	150017739-7	D500.514.710105.01 2.1	Secretaria Ejecutiva 3	662,62	31/07/1992	Bachiller en ciencias sociales
<b>Desarrollo comunitario y agro-productivo</b>							
129	Maza Pérez Leonila Narcisca	210016323-3	A100.114.510105.06 8.1	Secretaria Ejecutiva 2	520,76	01/07/1999	Lic. en secretariado gerencial
<b>Desarrollo comunitario</b>							
130	Paredes Ron Linda Karina	150056928-8	A100.114.510105.03 0.1	Secretaria ejecutiva 3	585,85	01/09/1996	Lic. en secretariado gerencial
131	Grefa Andi Elicio Pedro	150047552-8	D500.514.710105.06 0.1	Auxiliar de servicios	466,10	01/06/1998	Bachiller en ciencias sociales
132	Andi Aguinda Fausto Rafael	150049458-6	D500.514.710105.05 6.1	Auxiliar de servicios	466,10	01/06/1998	Bachiller en informática
<b>Fomento y producción</b>							
133	Pérez Guerrero Fabián Danilo	150060854-0	D500.514.710105.03 1.1	Técnico de producción	835,00	01/08/2002	Ing. en agroempresas y recursos naturales renovables
134	Vilatuña Valle Karina Lizet	150058604-3	D500.514.710105.04 7.1	Auxiliar de servicios	466,10	01/07/2009	Bachiller en ciencias sociales.
135	Estupiñan Cabrera Duncan Raúl	150016840-4	A100.114.510105.00 6.1	Analista de proyectos jefe	1.199,71	01/05/1999	Egresado en estadística y banca
<b>Educación, cultura y turismo</b>							
136	Cárdenas Narváez Jorge Alfonso	150012453-9	1800.817.710105.001 .1	Director De Educación, Cultura Y Turismo	2.224,00		Ingeniero en empresas ecoturísticas
137	Tapuy Andi Marlene Clementina	150037817-7	1800.817.710105.012 .1	Asistente De Profesional 2	672,01	01/09/1996	Egresada en secret. Gerencial
<b>Educación</b>							
138	Sánchez Chávez Freddy Alexander	150039481-0	1800.817.710105.007 .1	Promotor Cultural	585,76	05/01/1998	Bachiller en comercio y administración
139	León Toapanta Roció Alexandra	150042901-2	A100.114.510105.04 2.1	Secretaria Particular De Prefectura	680,97	27/09/1996	Bachiller en comercio y administración
140	Rivadeneira Baquero Clide Ricardo	150051952-3	D500.514.710105.01 1.1	Técnico B	620,00	01/01/2008	Bachiller mecánica

							industrial
141	Hidrobo Lascano Raúl Rubén	150038265-8	1800.817.710105.002.1	Jefe de Cultura	1.215,00	01/11/1995	Bachiller en ciencias sociales
142	Yepez Granizo Hugo Joselito	150033345-3	1800.817.710105.008.1	Promotor Cultural	602,76	01/05/1999	Carrera corta practico en manejo de equipo de computo
143	Toapanta Ramirez María Leonor	150027709-8	1800.817.710105.010.1	Promotor Cultural 2	793,85	14/09/1992	Maestra en rama artesanal de adornos para el hogar
144	Nole López Darwin Modesto	210003704-9	1800.817.710105.005.1	Promotor Cultural	578,96	14/05/1998	Bachiller en ciencias sociales
<b>Turismo</b>							
145	Bueno Andi Ricardo Félix	150031718-3	D500.514.710105.026.1	Promotor Turístico	603,80	02/03/1998	Bachiller en ciencias de la educación
146	Otero Llory Engels Bolivar	1500225212	1800.817.710105.015.1	Administrador del complejo turístico cavernas Jumandy	919,74	01/09/1996	Bachiller técnico en mecánica en general
147	Landivar Rosales Rosa Amelia	170991433-5	1800.817.710105.011.1	Promotor cultural 2	776,07	01/10/1992	Bachiller en comercio y administración
148	Pasmiño Vasco Galo Santiago	180304861-8	A100.114.510105.015.1	Técnico B	620,00	01/04/2002	Bachiller en informática
149	Pilpe Vargas Álvaro Lenin	150048254-0	D500.514.710105.018.1	Asistente administrativo B	527,00	01/12/2008	Tecnólogo en empresas ecoturísticas
<b>Oficina de la juventud</b>							
<b>Gestión ambiental sustentable</b>							
150	Shiguango Alvarado Sara Eulalia	150067473-2	A100.114.510105.043.1	Secretaria ejecutiva 2	511,99	03/03/2000	Técnico superior en Contabilidad Bancaria
<b>Gestión ambiental y control forestal</b>							
151	Roa Maldonado Patricio René	150046326-8	D500.514.710105.030.1	Profesional 4	1.026,00	02/01/2003	Ing. en agroempresas y recursos naturales renovables
152	Rodríguez Silva Olga Elena	150017359-4	D500.514.710105.035.1	Asistente de profesional	851,06	01/02/1996	Lic. en ciencias de la educación manejo ecología y medio ambiente
153	Miranda Napo Luis Alfonso	150016801-6	D500.514.710105.020.1	Inspector de obras	651,18	02/06/1983	Lic. en ciencias de la educación manejo ecología y medio ambiente
<b>Investigación y bases de datos ambientales</b>							
154	Satama Ballesteros Lenin Patricio	150052607-2	D500.514.710105.028.1	Secretario ejecutivo 2	519,34	08/03/2000	Técnico superior en análisis de sistemas
155	Cañar Cueva Luis Felipe	171184935-4	D500.514.710105.045.1	Auxiliar de servicios	466,10	02/01/2003	Bachiller en ciencias sociales
					<b>125.325,26</b>		