



**Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador**  
Seréis mis testigos

**ESMERALDAS**

**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

**Tema:**

**ANÁLISIS DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO  
DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL DEL GADPE**

**Tesis de grado previo a la obtención del título de  
Magíster en Administración de Empresas mención Planeación**

**Línea de investigación:**

**ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DE PROCESOS**

**Autora:**

Ing. Johanna Jacqueline Mera García

**Asesor:**

Mgt. Elías Salazar

**Esmeraldas – Ecuador**

**Junio 2024.**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR****SEDE ESMERALDAS****APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de **Magíster en Administración de Empresas mención Planeación**.

**Tema:**

ANÁLISIS DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁREA DE PROCESOS AGREGADORES DE VALOR DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS (GADPE)

**Autora:**

Ing. Johanna Jacqueline Mera García

Mgt. Elías Salazar

**Asesor de Tesis**

**Lector 1**

**Lector 2**

**Coordinadora de carrera**

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD  
Y RESPONSABILIDAD**

Yo, **JOHANNA JACQUELINE MERA GARCÍA**, portadora de la cédula de ciudadanía No. 080240220-6, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que se presentó como informe final, previo a la obtención del título de **Magíster en Administración de Empresas mención Planeación** son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuestos de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

**JOHANNA JACQUELINE MERA GARCÍA**

**CI. 080240220-6**

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, Mgt. Elías Salazar, en calidad de director de tesis, cuyo título es Análisis de la Equidad e Igualdad de género en el departamento de participación ciudadana y control social del GADPE

Certifico haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

Mgt. Elías Salazar

**DIRECTOR DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme vida, salud e iluminarme con su manto lleno de sabiduría, para así poder cumplir con todos los objetivos de carácter personal y profesional que me he propuesto en el transcurso de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi amada madre Rosita, por ser ejemplo de constancia, fortaleza, superación y honradez, inculcándome siempre valores y principios que me han servido para forjarme como una mujer de bien.

A mi hija Kerem por ser la luz de mi vida y mi motor día a día.

A mis docentes, quienes como formadores me brindaron en todo momento sus conocimientos y experiencias, las cuales me sirvieron significativamente para crecer profesional y personalmente.

A todos les quedo eternamente agradecida.

**Johanna Jacqueline Mera García**

## RESUMEN

El Departamento de Participación Ciudadana y Control Social del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE) se enfoca en promover la inclusión y participación activa de la comunidad esmeraldeña en la gestión y planificación de un estado democrático y de buen vivir. Sin embargo, el departamento enfrenta desafíos significativos en relación con la equidad e igualdad de género, especialmente en el subproceso destinado a este fin. Aunque existen políticas establecidas, la falta de empoderamiento y compromiso de los actores involucrados afecta la efectividad de sus objetivos y la implementación de indicadores clave.

Por tanto, el objetivo general de la investigación es analizar la situación de equidad e igualdad de género en el departamento para fomentar una participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de gestión y planificación. Para alcanzar este objetivo, se han establecido los siguientes objetivos específicos: realizar un diagnóstico detallado de la situación actual, desarrollar e implementar políticas efectivas que promuevan la equidad de género, y diseñar programas de capacitación y sensibilización para el personal, para cumplir con estas se realizó una investigación cuantitativa de ámbito descriptiva, donde se realizaron 60 encuestas aplicando el método no probabilístico por conveniencia debido a factores como el tipo y lugar de trabajo definido por cada una de las áreas funcionales lo que dificultaba el levantamiento de la información del universo poblacional que estaba dado por 124 trabajadores

Concluyendo que, a través del subproceso de género, el departamento ha comenzado a abordar problemas arraigados como estereotipos de género y falta de oportunidades equitativas. Por lo que se requiere una mayor culturización y capacitación para eliminar prácticas discriminatorias y promover una sociedad inclusiva y equitativa, estas acciones generarán óptimos resultados de parte del departamento lo cual beneficiará a la comunidad esmeraldeña.

**Palabras clave:** Participación, Inclusión, Equidad, Género, Democrático, Desafíos, Políticas, Empoderamiento, Culturización

## ABSTRACT

The Department of Citizen Participation and Social Control of the Decentralized Autonomous Government of Esmeraldas Province (GADPE) focuses on promoting the inclusion and active participation of the Esmeraldas community in the management and planning of a democratic and good living state. However, the department faces significant challenges regarding gender equity and equality, especially within the subprocess dedicated to this purpose. Despite established policies, the lack of empowerment and commitment from involved actors impacts the effectiveness of its objectives and the implementation of key indicators.

Therefore, the overall objective of the research is to analyze the situation of gender equity and equality within the department to foster equitable participation of men and women in management and planning processes. To achieve this goal, the following specific objectives have been established: conducting a detailed diagnosis of the current situation, developing and implementing effective policies that promote gender equity, and designing training and awareness programs for personnel. To fulfill these objectives, a descriptive qualitative research was conducted.

In conclusion, through the gender subprocess, the department has begun to address entrenched issues such as gender stereotypes and lack of equitable opportunities. Hence, greater cultural awareness and training are required to eliminate discriminatory practices and promote an inclusive and equitable society. These actions will yield optimal results for the department, benefiting the Esmeraldas community.

**Keywords:** Participation, Inclusion, Equity, Gender, Democratic, Challenges, Policies, Empowerment, Culturalization.

## **Índice de contenidos.**

<b>CAPÍTULO 1.....</b>	<b>12</b>
<b>INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Introducción .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Justificación.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3. Marco teórico de la investigación .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3.1. Fundamentación teórica/conceptual.....</b>	<b>16</b>
1.3.1.1. Igualdad de género .....	16
1.3.2. Teorías y enfoques sobre igualdad de género.....	18
1.3.3. Equidad de género .....	21
1.3.4. Enfoque de género en la gestión pública.....	22
<b>1.4. Fundamentación legal .....</b>	<b>24</b>
Según la Constitución de la República del Ecuador .....	24
Normativas e Instrumentos de Carácter Nacional.....	25
Política de equidad de género de la defensoría del pueblo de Ecuador .....	25
Políticas e instrumentos de la Legislación Nacional del Ecuador .....	26
Políticas públicas.....	28
Instrumentos y políticas Internacionales en las que el Ecuador ha sido participe en cuanto al Ámbito De Equidad De Género.....	30
Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).....	31
Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional.....	31
El Consenso de Brasilia aprobado por la XI Conferencia Regional.....	31
<b>1.5. Revisión de estudios previos.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>36</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>36</b>
<b>2.1. Método de investigación.....</b>	<b>36</b>
• <b>Tipo de la investigación.....</b>	<b>36</b>

• <b>Procedimiento</b> .....	37
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	39
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	39
3.1 Descripción de la muestra .....	39
3.2. Análisis e interpretación de los resultados.....	40
3.2.1 Componente Procesos Administrativos. ....	40
3.2.2 Componente Equidad Laboral. ....	42
3.2.3 Componente Prestaciones y Clima Laboral. ....	43
3.2.4 Componente Autoritarismo.....	44
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	46
<b>4.1 DISCUSIÓN</b> .....	46
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	48
<b>CONCLUSIONES</b> .....	48
<b>5.1. Conclusiones</b> .....	48
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	50
<b>Anexos</b> .....	52
<b>ENCUESTA CULTURA INSTITUCIONAL</b> .....	52

### Índice de figuras

<b>Figura 1</b> .....	39
<b>Figura 2</b> .....	41
<b>Figura 3</b> .....	42
<b>Figura 4</b> .....	43
<b>Figura 5</b> .....	44

### Índice de Tablas.

<b>Tabla 1</b> .....	25
<b>Tabla 2</b> .....	38

# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

### 1.1. Introducción

La equidad e igualdad de género es un tema que sigue siendo un problema en muchas sociedades a nivel mundial. A pesar de los avances en la lucha por la igualdad de género en las últimas décadas, todavía existen numerosos obstáculos que impiden que las mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos que los hombres.

En primer lugar, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad en muchos países. Las mujeres suelen ganar menos que los hombres por el mismo trabajo, lo que les impide acceder a las mismas oportunidades económicas y de desarrollo profesional. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2023), en Ecuador, si bien no se observa una brecha pronunciada en ingresos, se puede apreciar que persiste una brecha no explicada. A pesar de que las mujeres, en muchos casos, tienen un mejor perfil laboral que los hombres, su nivel de ingresos no refleja ese mejor perfil laboral, lo que sugiere la existencia de sesgos de género

Además, las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación en ámbitos como el trabajo, la educación y la política. En muchos casos, se les niega el acceso a puestos de liderazgo o a oportunidades de formación y desarrollo por el simple hecho de ser mujeres.

Por otro lado, la violencia de género es también un problema grave que afecta a millones de mujeres en todo el mundo. La violencia doméstica, el acoso sexual y la trata de mujeres y niñas son realidades que siguen siendo difíciles de erradicar.

Abramo (2006), en el informe "Trabajo decente y equidad de género en América Latina" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda la situación del empleo y la desigualdad de género en la región. Se centra en la importancia de promover un trabajo decente para todos, enfatizando que la igualdad de género en el ámbito laboral no solo es un derecho humano, sino también un motor para el desarrollo económico y social.

En este sentido, es fundamental que se tomen medidas concretas para promover la equidad de género y combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres. Esto incluye la implementación de políticas públicas que promuevan la igualdad de género, la concienciación social sobre la importancia de la equidad de género y la adopción de leyes y medidas que protejan los derechos de las mujeres.

En resumen, la equidad e igualdad de género siguen siendo problemas importantes en la sociedad actual, y es necesario seguir trabajando para superar los obstáculos que impiden que las mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos que los hombres.

Frente a todo lo expuesto cabría preguntarse si en el Área de Procesos Agregadores de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE):

- ¿Están definidos los mecanismos institucionales para la prevención y atención del hostigamiento sexual, la intimidación y el maltrato?
- ¿Existen prácticas cotidianas en el entorno laboral, como la igualdad de condiciones en salarios, el lenguaje no sexista o el respeto a las jefaturas femeninas, participación equitativa en órganos de representación y en actividades de capacitación institucional?

- ¿Cómo es la comunicación formal e informal, así como la conciliación entre la vida laboral y familiar en los trabajadores del Área de Procesos Agregadores de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE)?
- ¿Existe en la institución intimidación y maltrato por condiciones de género y promoción sesgada por sexismo o influyentismo?

## **1.2. Justificación**

La equidad de género es un principio fundamental de los derechos humanos y todas las personas, independientemente de su género, deben tener igualdad de oportunidades y trato justo. Desde el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE), se debe de garantizar la equidad como principio básico de justicia y equidad, ya que las mujeres han sido históricamente discriminadas y excluidas en muchos aspectos de la vida social, política y económica.

La inclusión de la perspectiva de género en la toma de decisiones y políticas de una institución pública puede mejorar su eficiencia y eficacia, al tener en cuenta las necesidades, capacidades y experiencias de todas las personas, independientemente de su género.

Es importante que las instituciones públicas reflejen la diversidad de la sociedad y cuenten con la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión y liderazgo, esto se convierte en un factor clave para promover el desarrollo sostenible de una sociedad, ya que contribuye a reducir la pobreza, mejorar la salud y la educación, y promover la igualdad de oportunidades económicas.

Rodríguez y Sánchez (2013), en su artículo “La igualdad de género y el desarrollo humano. especial referencia a la República del Ecuador” hace referencia que el país, a pesar de los avances en políticas públicas y legislación orientadas a promover la igualdad de género, persisten desafíos significativos. Se discuten las barreras culturales, sociales y económicas que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades educativas y laborales, así como su participación en la toma de decisiones políticas.

El artículo también destaca la importancia de empoderar a las mujeres y garantizar sus derechos como una estrategia clave para el desarrollo sostenible. Se enfatiza que la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también contribuye al progreso social y económico del país en su conjunto.

Finalmente, se presentan recomendaciones para fortalecer las políticas de igualdad de género en Ecuador, incluyendo la necesidad de aumentar la conciencia social, mejorar el acceso a servicios básicos y promover la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada.

En el GADPE, no se ha realizado ningún estudio de este tipo, por lo que se espera que la presente investigación se convierta en un instrumento que ayude a promover la igualdad de oportunidades, la justicia y el desarrollo equitativo de los trabajadores de la institución.

### **1.3. Marco teórico de la investigación**

#### **1.3.1. Fundamentación teórica/conceptual**

##### **1.3.1.1. Igualdad de género**

(UNFPA, 2008), Estado de la población mundial. Ámbitos de convergencia: cultura, género y derechos humano se refiere a la igualdad de género como “la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades con las cuales deben contar todas las personas dentro de una sociedad: niñas, niños, hombres y mujeres” (p.9). El concepto de igualdad de género tiene como objetivo dejar plasmado que, los derechos, responsabilidades y oportunidades dentro de una sociedad equitativa y justa no deben depender del sexo con el que una persona nace.

El Fondo de población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2008), Estado de la población mundial. Ámbitos de convergencia: cultura, género y derechos humanos, en cuanto al concepto de igualdad de género, declara que en la práctica, la definición de igualdad de género llama a las personas a tener en cuenta como prioridad los intereses y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres, reconociéndose la diversidad de pensamientos y criterios de los diferentes grupos que conforman la sociedad” (p.30).

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2012), Lentes de Género, precisa a la igualdad de género de la siguiente manera: “Otorgar a hombres y mujeres una valoración igualitaria y un goce real y facultativo de derechos y oportunidades de manera tal que se erradique la discriminación o exclusión en cualquiera de sus formas” (p.4).

Posteriormente, alega que “la igualdad de género significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones” (UNICEF, 2017, p. 3).

Por tanto, el concepto de igualdad de género tiene como objetivo dejar plasmado que, los derechos, responsabilidades y oportunidades dentro de una sociedad equitativa y justa no deben depender del sexo con el que una persona nace.

La igualdad de género es fundamental para el desarrollo sostenible, ya que permite la plena participación de las mujeres en la vida económica, social y política, lo cual es esencial para el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza (Aguirre et al. 2022).

Analizando estos conceptos, es evidente que la igualdad de género no solo se refiere a la paridad en derechos legales, sino también a la práctica real y cotidiana de estos derechos. Esto implica un cambio profundo en las estructuras sociales y culturales que perpetúan las desigualdades. La valoración igualitaria y el goce real de oportunidades mencionados por UNICEF subrayan la importancia de políticas públicas y educativas que promuevan la equidad desde una edad temprana, desafiando estereotipos de género y ofreciendo a todos los individuos la posibilidad de desarrollarse plenamente.

Fomentar la igualdad de género contribuye no solo a la justicia social, sino también al desarrollo sostenible, ya que una sociedad más equitativa es una sociedad más próspera y cohesiva. Por lo tanto, es crucial seguir trabajando en la concienciación y la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género en todos los niveles.

### **1.3.2. Teorías y enfoques sobre igualdad de género**

La igualdad de género es un concepto complejo que ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas y enfoques prácticos. A continuación, se presentan algunas de las teorías más influyentes y los enfoques que han sido desarrollados para promover la igualdad de género:

#### **1.3.2.1. Teoría Feminista**

Según Gamba (2008), la teoría feminista se refiere al estudio sistemático de la condición de las mujeres, su papel en la sociedad y las vías para lograr su emancipación, y al estudiar la situación de la mujer, el feminismo llegó a entender no solo que era desigual e injusta, también comprendió cómo se había llegado allí. Se diferencia de los Estudios de la Mujer por su perspectiva estratégica.

Menciona Pérez (2018): Desde el siglo XIX persiste la reacción de algunos varones frente a las voces que exigen igualdad de las mujeres. Se repite un exorcismo que las feministas son radicales y así se ha expandido la idea de que el feminismo es una ideología extrema que solo busca un nuevo poder anulado en las capacidades del varón (p,330).

En definitiva, el feminismo se ha convertido en uno de los movimientos sociales más destacados del siglo XX puesto que este movimiento ha cambiado la manera de ver las cosas desde la perspectiva de la mujer hacia un mundo dominado por el aspecto del género masculino. Puesto que la revolución feminista tiene otra nueva visión y valores en lo que se refiere en entorno hacia el sexo femenino y proporcionando una voz propia de poder.

#### **1.3.2.2. Teoría de la igualdad de Oportunidades**

La teoría de la igualdad de Dworking (1996), intenta mostrar por qué los individuos tienen un interés propio en el buen funcionamiento de la comunidad. Esta teoría considera que la distribución de los bienes es justa cuando la sociedad puede garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los bienes.

Dworking establece dos tipos de bienes: los que él considera "impersonales" que son los bienes materiales (sueldo, vivienda...) que pueden ser adquiridos, y los bienes personales "inmateriales y no transferibles" (cualidades mentales y corporales como el talento o la salud). Las desigualdades relativas a los recursos impersonales podrían ser corregidas por el Estado a través de simples transferencias monetarias. Las desigualdades personales deberían ser compensadas por el Estado a través de un sistema de impuestos compensatorio. En todo caso, la intervención del Estado en la configuración de un sistema igualitario debe consistir en asegurar el acceso a los recursos necesarios para dar a cada individuo un punto de partida igual al del resto de los ciudadanos.

### **1.3.2.3. Teoría de Empoderamiento**

La teoría del empoderamiento consiste en obtener el control, obtener recursos y comprender el entorno social de uno mismo. También consiste en la solución de problemas, liderazgo y toma de decisiones.

Según Zimmerman (2000), el proceso es empoderado si es que ayuda a las personas a desarrollar sus habilidades de manera a que puedan solucionar problemas y tomar decisiones de manera independiente. Los procesos de empoderamiento variarán de acuerdo a los niveles de análisis. Por ejemplo, los procesos de empoderamiento para los individuos podrían incluir la participación organizacional o comunitaria, los procesos del empoderamiento a nivel organizacional podrían incluir liderazgo y toma de decisiones de manera compartida, y los procesos del empoderamiento a nivel comunitario podrían incluir recursos accesibles del gobierno, medios de comunicación y otros recursos comunitarios.

#### **1.3.2.4.Enfoque de los derechos humanos**

Este enfoque emerge de la preocupación de los países por incorporar a los derechos humanos como eje orientador y principio articulador de políticas públicas e intervenciones para el desarrollo. Ello implica considerar, dentro del proceso de planificación, los principios básicos de los derechos humanos universalmente reconocidos, tales como la igualdad de cada individuo como ser humano, la dignidad intrínseca de cada persona, el derecho a la autodeterminación, a la paz y a la seguridad, la vigencia de los derechos sociales y culturales.

Se trata, en definitiva, de promover la realización de los derechos humanos y mejorar las capacidades personales e institucionales para su pleno ejercicio por parte de los titulares de los mismos, con el objeto de mejorar la eficacia de las intervenciones de desarrollo (González, 2017, p.7).

#### **1.3.2.5.Enfoque de Desarrollo Sostenible**

Según la Organización de Naciones Unidas (2015), en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, menciona que la igualdad de género no solo constituye un derecho humano fundamental, sino también un requisito fundamental para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible. Está estrechamente ligada al desarrollo sostenible y es esencial para garantizar los derechos humanos de todas las personas. Se alcanza la igualdad de género cuando tanto mujeres como hombres tienen igualdad de oportunidades y derechos en todos los ámbitos de la vida.

Según el Informe de Desarrollo Humano de la ONU de 2020, el desarrollo sostenible se define como "un desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades". Esta definición

destaca la importancia de equilibrar el crecimiento económico con la protección ambiental y la equidad social, asegurando así la sustentabilidad a largo plazo.

En este contexto, el desarrollo sostenible no solo se centra en la gestión responsable de los recursos naturales, sino también en la promoción de sociedades justas y equitativas, donde todas las personas tienen acceso a oportunidades y derechos básicos sin discriminar por género, etnia, clase social u otras características.

### **1.3.3. Equidad de género**

La equidad de género se refiere a la justicia en el trato y oportunidades para mujeres y hombres, teniendo en cuenta sus respectivas necesidades y experiencias. Este concepto implica eliminar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad y crear un entorno en el que ambos géneros puedan acceder equitativamente a recursos, oportunidades y decisiones (Villa Lever, 2022).

Theodoro (2014) detalla que “la equidad de género es un conjunto de ideas sobre el trato justo e imparcial entre diferentes géneros”.

Esto significa tratar de reducir la diferencia de género, buscando justicia en relación a los roles sociales, oportunidades y valoración entre hombres y mujeres y otros géneros.

Lara (2011) detalla la definición de equidad de género como: “el conjunto de valores, creencias e ideas relacionadas con la diferencia sexual de los individuos, la imparcialidad y la justicia en cuanto a los comportamientos y actitudes, la valoración y oportunidades que existen entre hombres y mujeres” (p.13)

Ferrajoli (2007) exhibe una tesis mucho más concreta en cuanto a lo que se entiende como equidad de género. “La equidad de género se basa en la distribución justa e imparcial en relación a los intereses y necesidades que tengan los hombres y mujeres” (p.22).

Teniendo como punto de partida las definiciones de connotados autores mostrados anteriormente, definimos a la equidad de género como la facultad de derechos con los cuales cuentan tanto hombres como mujeres, para acceder de manera justa a todos los beneficios, bienes y servicios que brinda la sociedad y a su vez ser parte activa en la toma de decisiones en cuanto a los ámbitos ligados a la vida social, política y cultural como entes de una sociedad equitativa.

#### **1.3.4. Enfoque de género en la gestión pública**

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017) en Perú, el enfoque de género es considerado “una herramienta analítica y metodológica, que posee además una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, entre otros factores.

En las instituciones públicas se realiza el proceso de examinar las implicancias que tiene para hombres y mujeres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles (Callao, 2018).

Este enfoque permite identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos.

El mismo facilita la identificación de los roles y tareas que desempeñan tanto hombres como mujeres en una sociedad, así como las desigualdades, las relaciones de poder y las inequidades que surgen entre ellos.

#### **1.3.4.1. Estructura salarial y equidad de género.**

Según Ivancevich y Konopaske (2013), La estructura salarial es un modelo de compensación bajo el cual la empresa determina cuánto pagará a un trabajador. Es también la manera de organizar los puestos de trabajo en rangos salariales (justos y equitativos), teniendo en cuenta diversos criterios objetivos como posición en la empresa y responsabilidades asociadas, educación o formación, habilidades y competencias necesarias, experiencia laboral (años), equidad interna y competitividad externa.

Es crucial establecer una estructura salarial justa para abordar las diferencias de género y fomentar una sociedad más equitativa y justa. Esta medida no solo tendrá un impacto positivo en las mujeres, sino que también contribuirá al fortalecimiento económico y al mejoramiento del bienestar social en general. Es imperativo que tanto el sector público como el privado se comprometan a implementar políticas y procedimientos que aseguren la igualdad de remuneración y eliminen las barreras que perpetúan las disparidades de género en la nación.

González (2017), en la “Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación”, menciona que analizar los roles y tareas que hombres y mujeres desempeñan en una sociedad es fundamental para entender las dinámicas de poder y las desigualdades presentes. Este enfoque permite visibilizar cómo las expectativas de género pueden limitar el potencial de individuos y perpetuar estructuras de inequidad. Al identificar estas asimetrías, se pueden desarrollar políticas y estrategias más efectivas para promover la igualdad de género. Reconocer y

abordar las relaciones de poder es crucial para eliminar las barreras que impiden una participación equitativa de todos los géneros en todos los aspectos de la vida social, económica y política, fomentando así una sociedad más justa y equilibrada.

En Ecuador, la Comisión Permanente de Igualdad y Género, coordina la transversalización del enfoque de género en el GAD, y será la responsable de que todas las ordenanzas, normas y reglamentos emitidos incorporen el enfoque de género en su estructura (Minango et al., 2018).

Además, es el encargado de lograr la paridad de género en la gestión municipal, lo que conlleva a que las vacantes sean cubiertas con acciones afirmativas para mujeres; se promueva que las direcciones y los espacios de decisión estén conformados por el mismo porcentaje de mujeres y hombres.

#### **1.4. Fundamentación legal**

*Según la Constitución de la República del Ecuador*

En la Constitución de la República del Ecuador 2008, se plasma como deber y obligación del estado el garantizar sin ningún tipo de discriminación el goce de los derechos humanos y reconoce a su vez que todas las personas son iguales y deberán tener iguales derechos, deberes y oportunidades.

En la matriz que se muestra a continuación se detallaran las disposiciones referentes a equidad e igualdad de género según los artículos donde constan estos mandatos constitucionales.

**Tabla 1**  
Artículos e instrumentos según la Constitución de la República del Ecuador 2008

<b>Principios fundamentales</b>	<b>Art. 1 y 3</b>
<b>Derechos de igualdad y no discriminación</b>	Art. 11.2, 66.4, 203.4, 330
<b>Formas de trabajo y retribución</b>	Art. 325 y 331
<b>Educación</b>	Art. 26, 28, 347.4 y 347.6
<b>Seguridad Social</b>	Art. 34, 367 y 369
<b>Derecho a la propiedad</b>	Art. 321, 324
<b>Derechos de libertad:</b>	Art. 66.1, 66.3, 45, 66.9, 66.10, 32,
<b>Derechos Sexuales y reproductivos</b>	43, 67-69
<b>Familia</b>	
<b>Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades</b>	Art. 71-74
<b>Derechos de protección</b>	Art. 76-78, 81, 82, 191
<b>Institucionalidad y políticas de género</b>	Art. 70, 156, 157
<b>Participación/organización de poder</b>	Art. 85, 95, 100, 207 Art. 61, 65, 108, 116, 217, 113
<b>Consejo de participación ciudadana y control social</b>	Art. 95, 100, 101, 102, 103, 104, 207

*Nota:* Datos tomados de la Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). Derechos de las mujeres en la Constitución de la República de Ecuador. Quito: DPE.

## **Normativas e Instrumentos de Carácter Nacional**

### *Política de equidad de género de la defensoría del pueblo de Ecuador*

Conforme lo estipula la Constitución de la República del Ecuador, en lo descrito en los artículos 204 y 214 respectivamente, se define a la Defensoría del Pueblo como una institución ligada a las normas de control social, transparencia y derecho público, razón por la cual, tiene como función respaldarse en la legislación nacional para hacer prevalecer los derechos de igualdad y equidad de género, teniendo como base legal las siguientes normativas enfocadas a las políticas de equidad y del buen y cuyo objetivo es implementar una política transparente en esta materia.

Art. 1.- La Defensoría del Pueblo de Ecuador tiene como misión atender las necesidades de todas las personas sin importar su género; con un enfoque de igualdad de género que debe ser incorporado y desarrollado a través del trabajo misional, “la lucha contra la discriminación y la violencia”.

Art. 5.- El enfoque de igualdad de género administrado por la Defensoría del Pueblo de Ecuador analizará los casos donde se evidencien desigualdades de poder y prácticas discriminatorias que afecten los derechos de las personas. El enfoque tiene como objeto velar que se cumpla con el ejercicio y goce pleno de los derechos de las personas independiente mente de la identidad sexual de género de los individuos.

#### *Políticas e instrumentos de la Legislación Nacional del Ecuador*

Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014), el cual plasma a la discriminación en varios de sus artículos y de igual manera sanciona la violencia contra las mujeres y la eventualidad de imponer medidas de protección ante este tipo de contravenciones en los artículos: 141, 142, 147, 153, 155, 158, 159, 176, 177, 276, 522 y 558.

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010), artículo 598 determina que como parte de las responsabilidades y atribuciones de los Concejos Cantonales como entes designados para proteger los derechos, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas para la Igualdad.

Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009), la cual mediante un enfoque objetivo de derechos para las mujeres e igualdad de género, establece la Unidad Técnica Legislativa con el fin único de velar por la construcción de la norma

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010), artículo 327, Se establecerá una Comisión Permanente destinada a la regulación y verificación del correcto empleo de las políticas y normativas de igualdad de género y a su vez fiscalizará que los órganos de administración cumplan con este objetivo mediante las instancias técnicas que serán implementadas por medio de las políticas públicas de igualdad y equidad. Todo esto será ejecutado de manera conjunta y coordinada con los Consejos Nacionales de igualdad conforme lo determina la Constitución de la República del Ecuador.

Código del Trabajo (2005), reconoce plenamente a los trabajadores sus derechos y entre ellos destaca el derecho a la licencia de maternidad y paternidad los cuales deberán ser remunerados, ligado a este derecho se encuentra la prohibición al despido intempestivo por motivo de maternidad.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), la cual se encuentra redactada en base a principios como la no discriminación, la igualdad de género y el enfoque de derechos. En cuanto al enfoque de derechos declara: “tanto los contenidos educativos como la acción practica deben centrar sus acciones en las personas y sus derechos”, y referente a la igualdad de género dictamina: “Se debe garantizar la igualdad de condiciones y trato equitativo para hombres y mujeres” (art. 2, literales k, l).

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFT, 2010), establece en su artículo 14 que, en el pleno ejercicio de la planificación referente a las políticas públicas, será imprescindible que se establezcan espacios para la administración y coordinación, con el objetivo de anexar enfoques orientados a aspectos de género, movilidad, étnico y cultural.

Código de la Niñez y Adolescencia (2003), contempla como uno de sus principios fundamentales el de la no discriminación y la equidad e igualdad, de igual manera determina mecanismos enfocados al amparo y protección contra la explotación sexual, el abuso y el maltrato.

Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (2009), determina como principio primordial para los ciudadanos ecuatorianos el de igualdad de oportunidades y derechos para participar en la vida pública.

Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014), dentro de sus normativas y atribuciones establece: principios, integración, naturaleza, designación y demás funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad, entre ellos la equidad de género, que tendrá como objeto reemplazar al anterior Consejo Nacional de Mujeres (CONAMU).

Ley Orgánica de Comunicación (2013) destaca en sus artículos 61 y 62 la determinante prohibición a la difusión de contenidos discriminatorios y sanciona amparándose en la ley todo tipo discriminación ya sea por factores de sexo, genero u orientación sexual.

### *Políticas públicas*

En relación con el enfoque de derechos en cuanto a la equidad e igualdad de género, el gobierno Nacional de la República del Ecuador ha venido desarrollando un sinnúmero de proyectos y programas orientados al tema en mención dentro de los cuales se resaltan los siguientes.

- Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, que dentro de sus instrumentos para proyectos y planificación toma en cuenta a la desigualdad y a la discriminación basada en género como una de las problemáticas a ser atendidas.

- Plan Nacional de Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y de Género (2007), Plan que contempla entre sus engranajes estratégicos la implementación de sistemas orientados a la protección, acceso a la justicia y a la reforma de los patrones sociales y culturales que aporten a la erradicación de cualquier tipo de violencia y discriminación.
- Plan Nacional de Erradicación de Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo (2008), dentro de sus principios contempla la equidad, igualdad y la no discriminación al igual que incorpora enfoques de equidad en el aspecto generacional, étnico y socio cultural conforme al Plan Nacional del Buen Vivir.
- (PNUD, 2015) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo resalta: El crecimiento económico de una Nación y su desarrollo se ven directamente ligados a la plena participación de las mujeres y demás grupos que a lo largo de la historia han sido discriminados.
- Estudios llevados a cabo en varios países por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) evidenciaron que la inclusión activa de los grupos excluidos, como parte de la fuerza de trabajo de un país, ha incidido en un cambio cultural y social en cuanto al aumento de ingresos económicos por hogar, transformando los patrones de gastos en el hogar a favor de los hijos, miembros dependientes o con capacidades especiales.

En este contexto, es importante tener en cuenta que, desde el inicio de los tiempos, en las comunidades y civilizaciones humanas han existido diferentes tipos de inequidad, discriminación, e injusticia sobre aquellos individuos que se han considerado más débiles o con menos oportunidades para llevar a cabo ciertas actividades o prácticas. En este sentido es necesaria la noción de equidad e igualdad de género, sumamente importante en la actualidad, ya que vivimos

tiempos en donde se ha venido luchando desde todos los frentes para cambiar esta perspectiva y educar a una sociedad que ha manifestado mediante un sinnúmero de actos de reprochar relacionados con la desigualdad, oportunidades y la injusticia.

## **Instrumentos y políticas Internacionales en las que el Ecuador ha sido participe en cuanto al Ámbito De Equidad De Género**

### *Carta de las Naciones Unidas – Capítulo I, De los Propósitos y Principios*

Art 1, Apartado 3.- Existirán actividades de cooperación internacional en cuanto a la búsqueda de soluciones de problemas y conflictos internacionales de carácter social, económico humanitario y cultural, con motivación al estímulo, desarrollo y respeto cabal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todas las personas sin exclusión alguna ya sea por sexo, raza, religión o idioma.

### *Trabajo de Naciones Unidas para la Agenda de Desarrollo Art. 11c*

Todos los estados miembros deber asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso, participación y contribución a la vida socio cultural y a la de decisiones, por medio de un desarrollo de políticas y estatutos con perspectivas de género en el medio local, nacional e internacional con el fin de promover la igualdad y equidad de género.

*Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación CEDAW (1979), así como su Protocolo Facultativo (firmado en 1999).*

En este marco de referencia, Ecuador como miembro participante permanente está en la obligación de dar cumplimiento a todas las disposiciones y obligaciones previstas en la convención y a su vez cada cuatro años se debe presentar un informe a la comitiva de la convención un informe

técnico detallando los avances en materia de cumplimiento de las disposiciones pactadas con anterioridad.

*Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)*, Ecuador como estado miembro soberano, tiene pleno conocimiento de que este instrumento constituye un pacto multilateral que reconoce los derechos sociales, económicos y culturales y a su vez establece los mecanismos y normativas necesarias para que estos se cumplan para su protección y garantía.

El PIDESC establece garantizar el derecho al trabajo en plenas condiciones de igualdad, a la protección de las y los niños, al seguro social, a establecer sindicatos, y a la licencia de maternidad remunerada.

*Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe 2007*, como miembro de este consenso, la república del Ecuador pactó firmar políticas y medidas de acción positivas, que incluyen asignaciones presupuestarias y reformas legislativas para garantizar la participación plena de las mujeres tanto en cargos de representación política como cargos públicos.

*El Consenso de Brasilia aprobado por la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, llevado a cabo en el año 2010*, entre varios aspectos relacionados a materia de equidad de género, demanda a erradicar todas las formas existentes de violencia contra las mujeres, a través del amparo de medidas de protección y atención preventivas y punitivas que ayuden a la eliminación de la violencia de cualquier tipo en los espacios públicos y privados. De igual manera se deberá velar por el acceso efectivo y equitativo a la justicia, a la asistencia jurídica gratuita y el fortalecimiento de la participación ciudadana en los procesos ligados a la toma de decisiones en las esferas de poder.

*Los Principios de Yogyakarta*, que tratan la temática relacionada a la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos en cuanto a cuestiones que tienen que ver con orientación sexual e identidad de género, que, si bien es cierto se trata de un instrumento que no tiene carácter de vinculante al respecto, condesciende aplicar los diferentes estándares, políticas y principios establecidos para la protección de los derechos humanos de las personas LGBTTI, lo que constituye un precedente de peso en cuanto a temas de equidad y derechos de las personas en general.

### **1.5. Revisión de estudios previos**

Como referente para la presente investigación, se consideró necesario consultar y la vez citar, investigaciones relacionadas con el tema, que hayan sido realizadas y aplicadas al campo práctico como soporte para este trabajo.

Martínez (2011) en el estudio “Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Sonora”, realizada en el 2011 por el Gobierno Federal de México, el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), aplicando el instrumento Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG); cuyo objetivo principal era promover e impulsar las condiciones mínimas que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; el cuestionario fue aplicado en 19 dependencias seleccionadas por el ISM y se realizaron 762 encuestas, donde de acuerdo a Armenta et al (2011) en lo referentes a deberes y políticas institucionales los trabajadores manifiestan que no han recibido capacitaciones sobre temas de género y sobre la necesidad de difundir el contenido de leyes y programas sobre la igualdad entre los sexos y de crear unidades y mecanismos de atención a demandas de género dentro de sus instituciones y en los sindicatos. Con

respecto a Clima laboral. Un problema que se detectó fue la inequidad en la observancia de autoridad de jefas y de jefe y la no existencia de medidas para evitar y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato; además se destaca la falta de una comunicación incluyente, entre otros factores.

Flores (2016) Doctorando por la universidad de Complutense de Madrid, en su trabajo de tesis titulado “Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado”, cuyo objetivo principal es la confección de dos estudios de caso de las políticas de igualdad de Chile y Costa Rica, que enfatizan en sus concepciones de igualdad y estrategias, con el propósito de explicitar las bases conceptuales y programáticas de la igualdad entre mujeres y hombres como problema público; en el estudio se prioriza la planificación y correcta administración de los gobiernos locales. Esta investigación da un aporte valiosísimo al presente trabajo, en efecto, Flores declara que no es suficiente que los gobiernos determinen leyes y políticas de comprensión basadas en un marco de institucionalidad que solo velen por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y grupos prioritarios en relación a la temática.

Si no más bien todo este trabajo deber ser complementado por herramientas y políticas de igualdad que permitan que mediante los mecanismos propicios, estas políticas y herramientas puedan ser articuladas coordinadamente y a su vez sean acompañadas y asesoradas durante su implementación por grupos especializados en materia de género y equidad.

De igual manera, Flores indica que la evidencia que existe sobre las políticas de género desarrolladas por las diferentes organizaciones y gobiernos que acatan la equidad e igualdad de oportunidades como un derecho para sus ciudadanos, combinan un sin número de acciones positivas y medidas que han tenido un cambio en las relaciones sociales y un impacto cultural en materia de derecho, incidiendo así en el núcleo de las desigualdades de género

Román et al. (2016) En el estudio “Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el Noroeste de México” que tiene como objetivo evaluar y validar un instrumento diseñado para medir la cultura de género en diversas instituciones. Este instrumento busca identificar actitudes, creencias y prácticas relacionadas con la equidad de género y la inclusión en los ámbitos de la educación, la salud y la investigación.

La metodología del estudio incluye la aplicación de encuestas y la realización de análisis estadísticos para garantizar la fiabilidad y validez del instrumento. Se involucra a un grupo diverso de participantes de diferentes instituciones en el Noroeste de México, promoviendo así la representatividad de los resultados.

Los hallazgos del estudio indican que el instrumento es efectivo para capturar las percepciones y actitudes hacia la cultura de género en las instituciones estudiadas. Además, se discuten las implicaciones de estos resultados en la promoción de políticas y prácticas que fomenten una mayor equidad de género en estos entornos.

### **Objetivo general**

Analizar la equidad e igualdad de género en el Área de Procesos Agregadores de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE).

### **Objetivos específicos**

- Determinar si en el Área de Procesos Agregadores de Valor del GADPE, existen procesos administrativos que favorezcan y promuevan la equidad e igualdad de género.
- Identificar si el GADPE cuenta con prácticas cotidianas en el entorno laboral, como la igualdad de condiciones en salarios, el lenguaje no sexista o el respeto a las jefaturas femeninas.

- Describir si el GADPE cuenta con prestaciones y beneficios que fortalezcan el clima laboral, la equidad e igualdad de género.
- Determinar si el GADPE en el Área de Procesos Agregadores de Valor existe la intimidación y el maltrato por condición de género

## CAPÍTULO 2

### METODOLOGÍA

#### 2.1. Método de investigación

- **Tipo de la investigación**

El presente trabajo de investigación fue de tipo cuantitativa descriptiva con diseño no experimental, ya que no existió tratamiento directo ni deliberado sobre los tipos de variables con los que se contaba. Kerlinger (2002) expresó que la investigación no experimental es un tipo de “... investigación sistemática en la cual investigador no tiene posibilidades de controlar las variables independientes presente en el caso de estudio que se está tratando” (p.269). Todo este escenario se presenta en este sentido debido a que los hechos a los que la investigación hace referencia son datos observacionales y que el investigador no interviene sobre las variables, sino que las estudia en su estado natural.

La investigación tuvo un alcance descriptivo, ya que se buscó definir de la forma más concreta posible las características relevantes del presente estudio en relación a sus variables y comportamientos, permitiendo así recopilar la información necesaria para relacionar la problemática con estudios e investigaciones directamente relacionadas y definir planteamientos propicios y consistentes que brinden condiciones para poder enfrentarse al problema con argumentos que garanticen soluciones acorde al plazo que se considera prudente. Es útil resaltar que el instrumento aplicado contiene una serie de preguntas que abordan temas como la representación de género en diferentes niveles jerárquicos, la percepción de las políticas de igualdad, la conciliación entre la vida laboral y personal, y la existencia de mecanismos para prevenir y abordar la violencia de género. A través de sus resultados, el cuestionario busca

proporcionar información valiosa que permita al GADPE reflexionar sobre su cultura y desarrollar estrategias efectivas para promover un ambiente más inclusivo y equitativo.

- **Procedimiento**

Para la elaboración de la presente investigación se aplicó el Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG), aplicado al Área de Procesos Agregadores de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE); compuesto por las unidades de Infraestructura Vial, Fomento Productivo, Articulación y Cooperación Internacionalización del Territorio, Cuenca Riego y Drenaje; la información fue levantada de manera directa a través del Google Forms, y la información fue procesada y tabulada en el Microsoft Office, previo a la presentación de los resultados. Es importante resaltar que en el levantamiento de la información el instrumento garantizaba confidencialidad en la identidad de los participantes por lo sensible del tema y únicamente consideraba información con respecto al género y el departamento al que pertenece.

## **2.2. Universo y muestra**

El universo para este trabajo de investigación estuvo definido por Área de Procesos Agregadores de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE); compuesto por las unidades de Infraestructura Vial, Fomento Productivo, Articulación y Cooperación Internacionalización del Territorio, Cuenca Riego y Drenaje; con un total de 124 trabajadores, en donde se consideró realizar 60 encuestas aplicando el método no probabilístico por conveniencia debido a factores como el tipo y lugar de trabajo definido por cada una de las áreas funcionales lo que dificultaba el levantamiento de la información del universo poblacional, tal como se observa en la tabla 2.

**Tabla 2**  
Trabajadores Área de Procesos Agregadores de Valor GADPE

ÁREA DE SERVICIO	ENCUESTADOS	TOTAL TRABAJADORES	%
Infraestructura Vial	20	32	62,50%
Gestión Ambiental	19	34	55,88%
Fomento y Desarrollo Productivo	11	33	33,33%
Cuenca Riego y Drenaje	7	17	41,18%
Articulación y Cooperación e Internacionalización del Territorio	3	8	37,50%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>124</b>	<b>48,39%</b>

*Nota:* Datos tomados de Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE)

### 2.3. Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó el Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG) (ver anexo A), instrumento validado y utilizado en un sin número de investigaciones, y es una herramienta diseñada para evaluar y analizar la cultura organizacional en relación con la igualdad de género dentro de instituciones y organizaciones. Su objetivo principal es identificar actitudes, prácticas y políticas que pueden favorecer o limitar la equidad de género en el entorno laboral; es decir es una herramienta diseñada para evaluar la cultura organizacional de una institución. A través de una serie de preguntas, el CCIG permite identificar las percepciones, actitudes y prácticas relacionadas con la equidad de género dentro de la organización; el objetivo del CCIG es diagnosticar la situación actual de la institución en cuanto a la igualdad de género, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Es importante mencionar que la encuesta CCIG, se aplicó de manera directa sin realizarse ningún tipo de contextualización o adaptación al mismo.

## CAPÍTULO 3

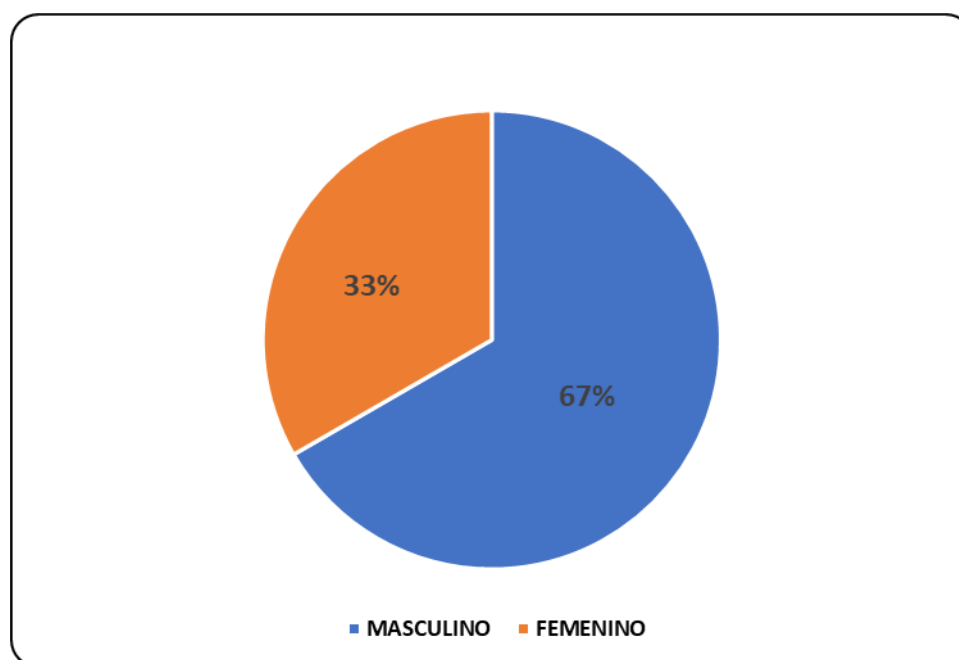
### ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de la muestra

Se aplicaron 60 encuestas a los trabajadores del Área de Procesos Agregadores de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE); compuesto por las unidades de Infraestructura Vial, Fomento Productivo, Articulación y Cooperación Internacionalización del Territorio, Cuenca Riego y Drenaje; donde la participación de hombres y mujeres, el porcentaje de participación se lo detalla en la figura 1.

#### Figura 1

Composición por género Área de Procesos Agregadores de Valor GADPE encuestados



**Nota:** Datos tomados de Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE)

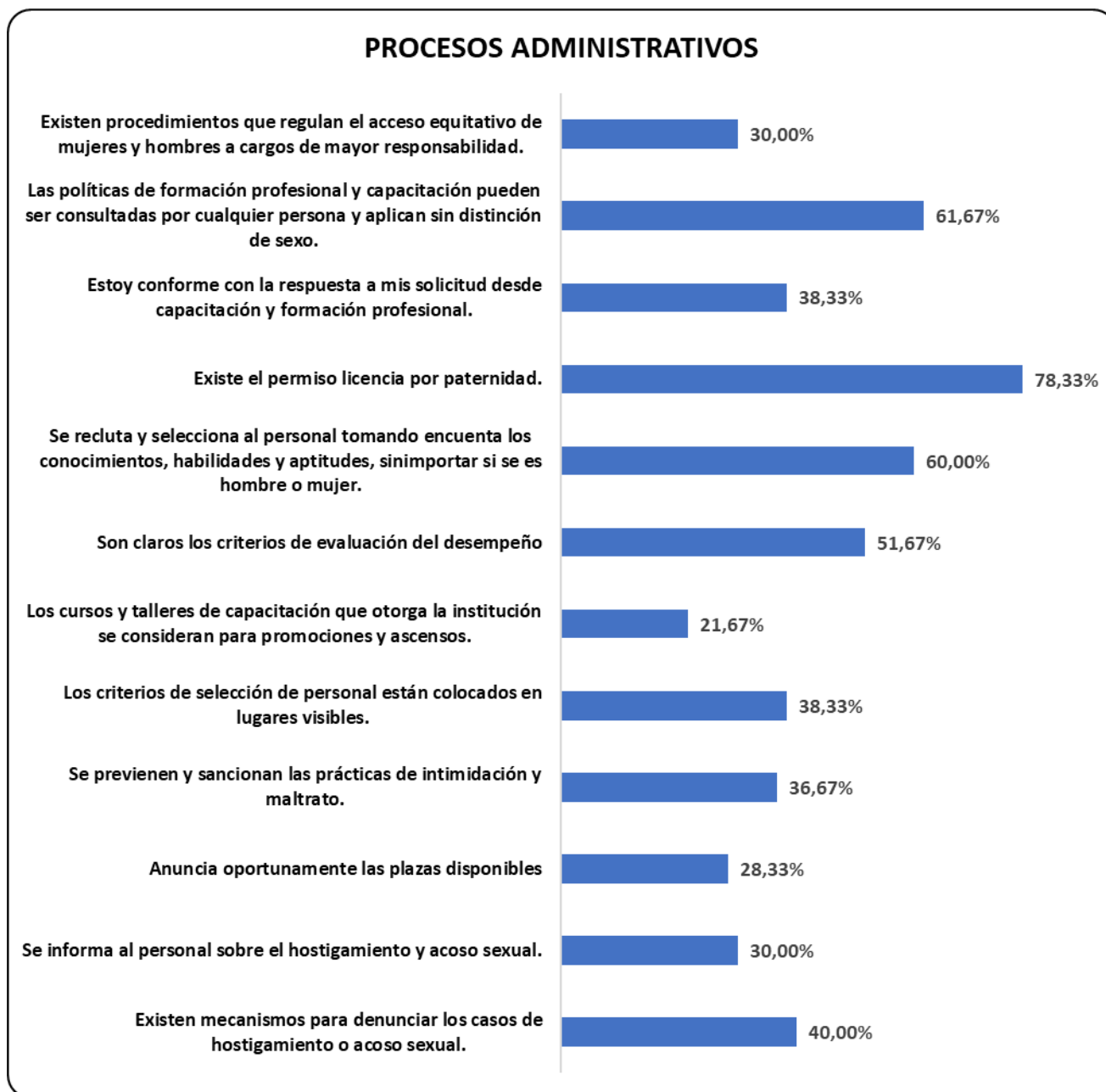
## **3.2. Análisis e interpretación de los resultados**

Una vez aplicadas las encuestas se realizó un análisis y clasificación de los resultados obtenidos por cada uno de los componentes que define el instrumento de investigación que son los procesos administrativos, la equidad laboral, prestaciones y clima laboral, y autoritarismo.

### **3.2.1 Componente Procesos Administrativos.**

En este componente se puede observar como punto fuerte de las unidades, las políticas de formación profesional y capacitación, donde todos los trabajadores pueden participar y aplicar a las mismas sin distinción de sexo; el reclutamiento y selección del personal se realiza tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer, así como los criterios de evaluación del desempeño. Los mecanismos para denunciar el acoso de hostigamiento sexual se encuentran en un punto medio. Los procesos que hay que mejorar son los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución para promociones y ascensos, así como los procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, y la prevención y sanción de las prácticas de intimidación y maltrato. Tal como se observa en la figura 2

**Figura 2**  
Resultado componente Procesos Administrativos

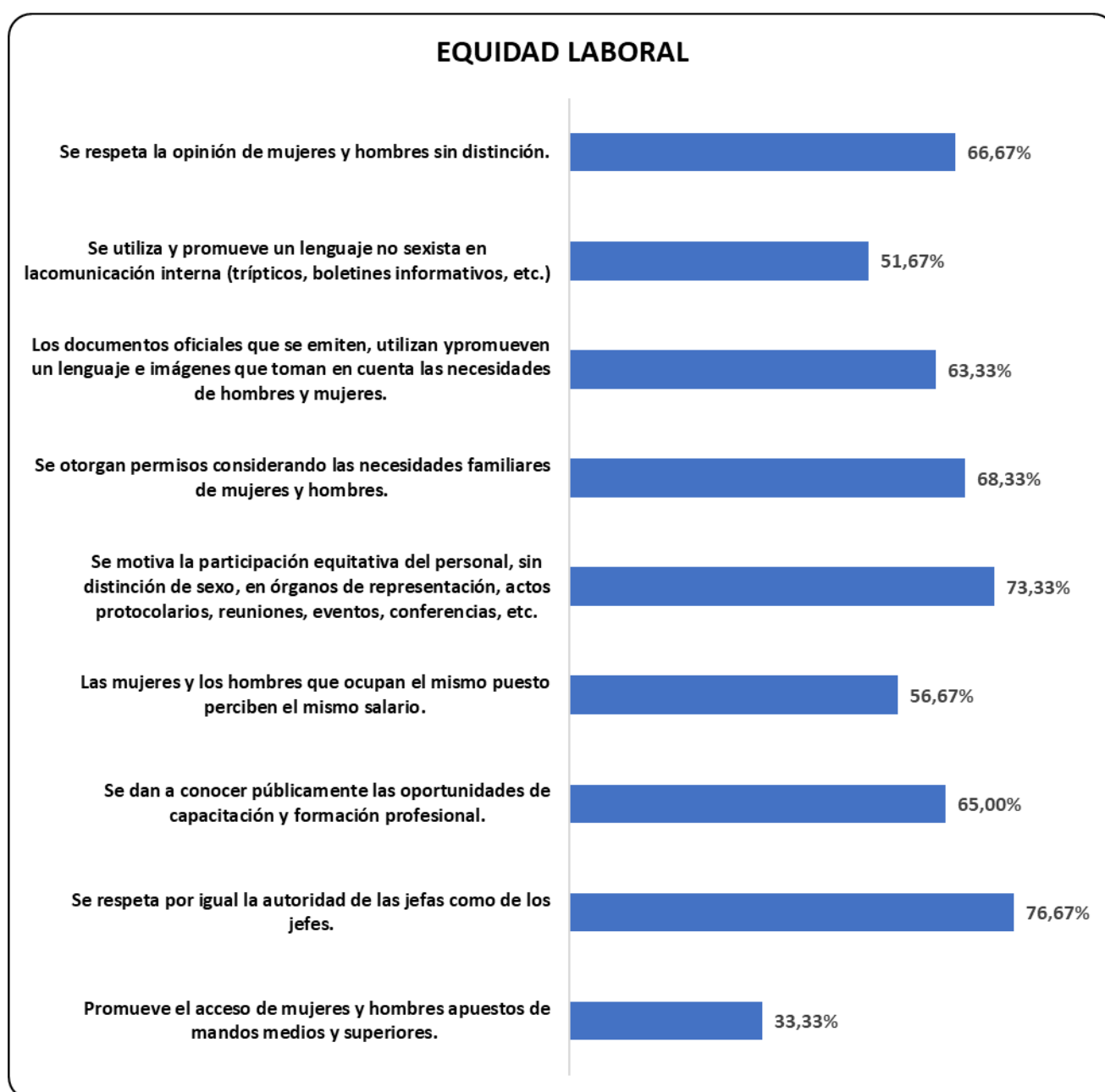


**Nota:** Datos tomados instrumento de investigación CCIG aplicado al GADPE.

### 3.2.2 Componente Equidad Laboral.

En este componente se puede observar como puntos fuertes el respeto a la opinión de mujeres y hombres sin distinción, el respeto por igual a la autoridad de las jefas como de los jefes y la utilización de documentos oficiales y lenguaje no sexista y que toma en cuenta las necesidades de hombres y mujeres. Y como punto a mejorar el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. Tal como se observa en la figura 3

**Figura 3**  
Resultado componente Equidad Laboral

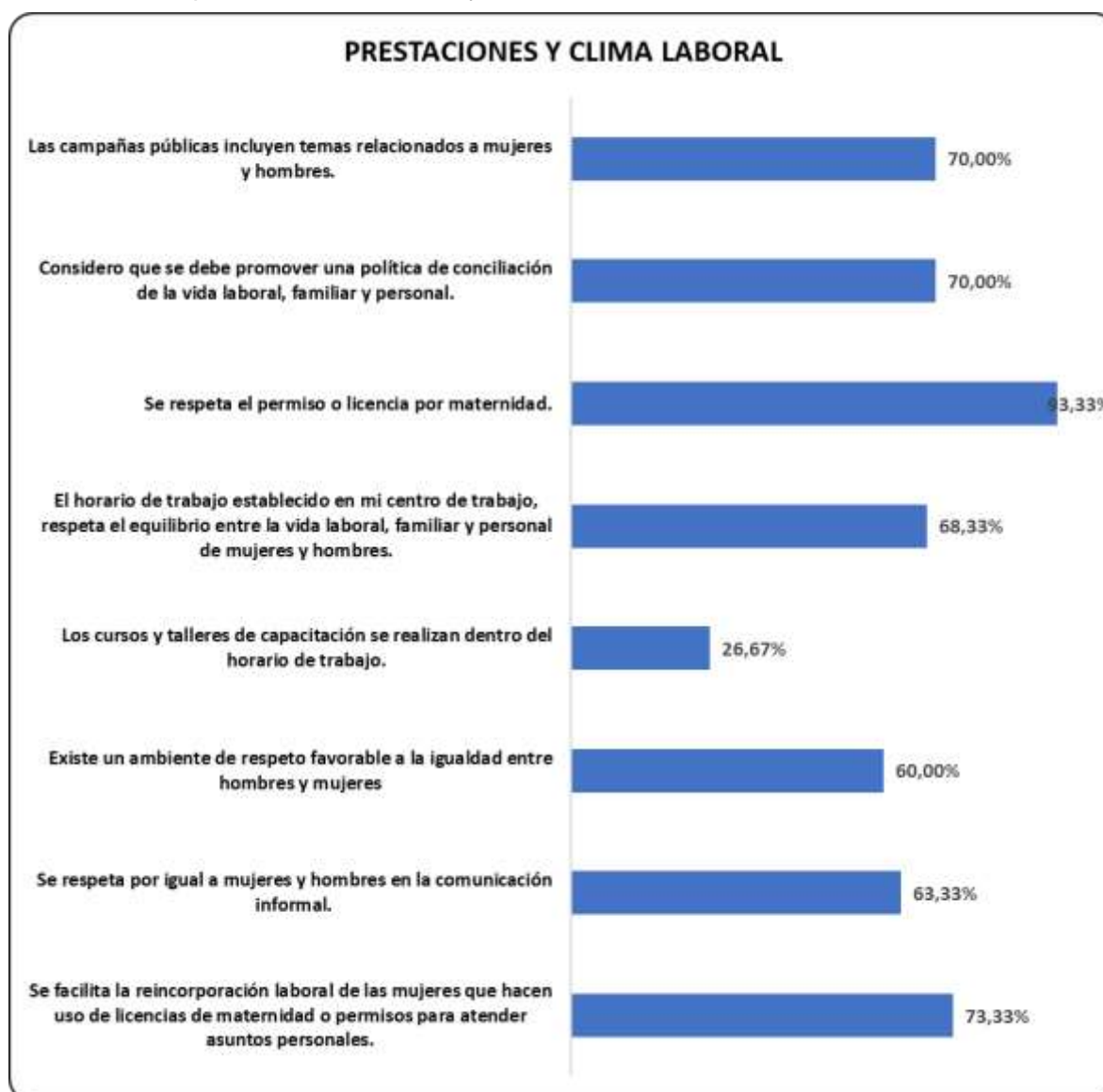


**Nota:** Datos tomados instrumento de investigación CCIG aplicado al GADPE.

### 3.2.3 Componente Prestaciones y Clima Laboral.

En este componente se puede observar cómo puntos fuertes la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales, la promoción de una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la inclusión de temas relacionados a mujeres en las campañas públicas, como puntos a mejorar que los cursos y talleres de capacitación se realicen dentro del horario de trabajo. Tal como se observa en la figura 4

**Figura 4**  
Resultado componente Prestaciones y Clima Laboral

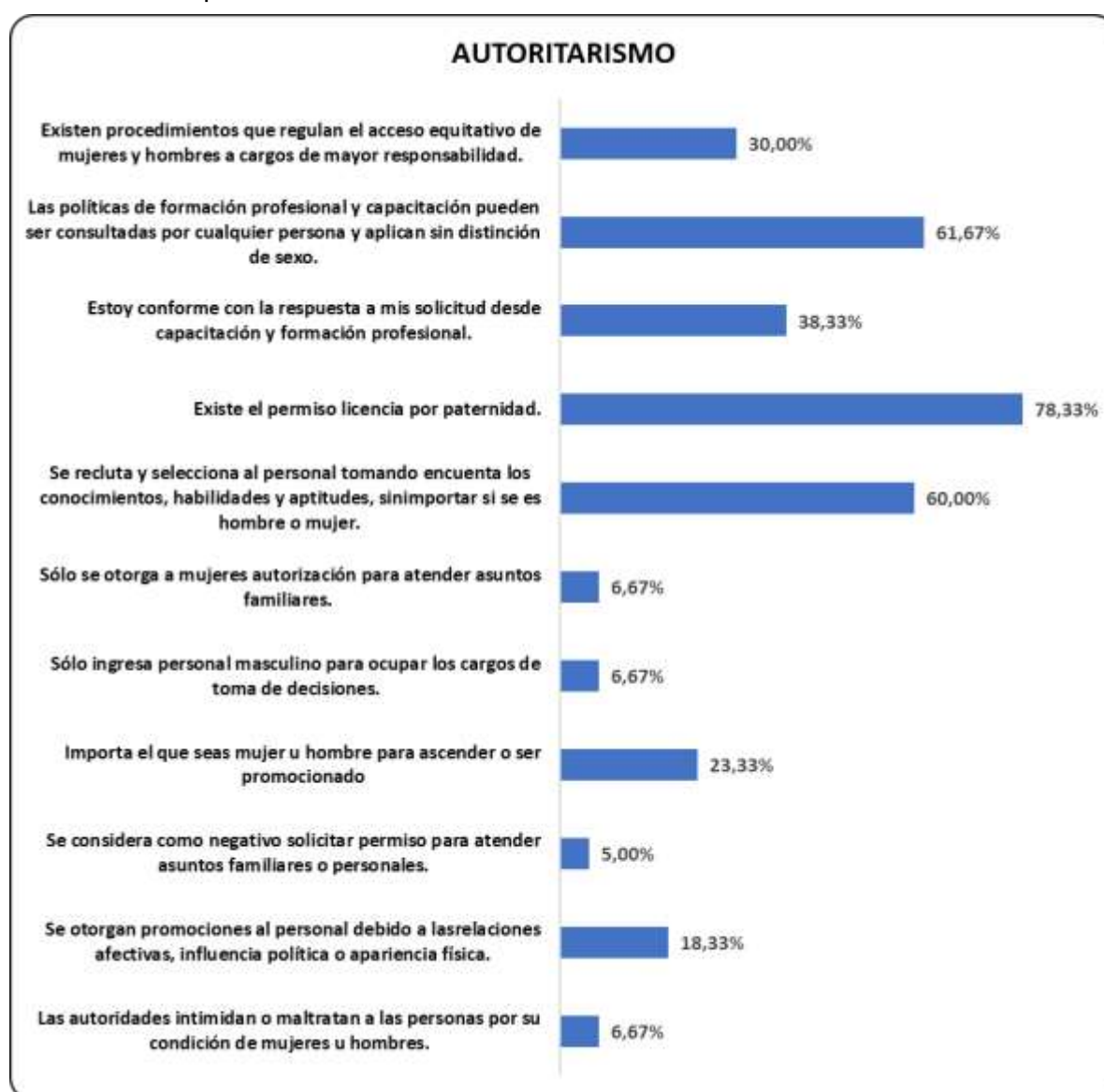


**Nota:** Datos tomados instrumento de investigación CCIG aplicado al GADPE.

### 3.2.4 Componente Autoritarismo.

En este componente se puede observar como puntos fuertes las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo, en el reclutamiento y selección del personal se toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer; sin embargo, como puntos a mejorar se identificaron los procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, y la aceptación de solicitudes de capacitación y formación profesional. Tal como se observa en la figura 5

**Figura 5**  
Resultado componente Autoritarismo



**Nota:** Datos tomados instrumento de investigación CCIG aplicado al GADPE.

Existen dos parámetros que se miden en el instrumento que son los permisos de paternidad y maternidad con porcentajes altos de calificación, sin embargo, no se los contempla debido a que están normados por la legislación de nuestro país.

## **CAPÍTULO 4**

### **4.1 DISCUSIÓN**

“Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Sonora”, realizada en el 2011 por el Gobierno Federal de México, el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), aplicando el instrumento Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG); Armenta et al (2011) manifiesta que el problema que se detectó fue la inequidad en la observancia de autoridad de jefas y de jefe y la no existencia de medidas para evitar y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato; además se destaca la falta de una comunicación incluyente, entre otros factores; caso contrario a lo que pasa en la investigación realizada donde la intimidación a hombres y mujeres obtuvo un porcentaje del 6,67% uno de los más bajos del componente de autoritarismo; con respecto a la inequidad en la observancia de autoridad de jefas y jefes en el caso del estudio en el componente de equidad laboral el respeto por igual a la autoridad de las jefas como de los jefes tiene un 76,67%.

El estudio realizado por la Universidad de Talca sobre la "Cultura Institucional de Género, Equilibrio Trabajo-Familia y Justicia Organizacional en el Servicio de Salud del Maule" proporciona perspectivas adicionales. Este estudio destacó la relación entre la percepción de una cultura institucional de género positiva y la justicia organizacional, subrayando la importancia de políticas organizacionales que promuevan el equilibrio trabajo-familia. Esta relación es crucial para entender cómo las políticas del GADPE podrían impactar en la satisfacción laboral y en la igualdad de género dentro del departamento de Participación Ciudadana y Control Social.

Además, el trabajo de tesis de Flores sobre "Políticas Públicas de Igualdad de Género en Chile y Costa Rica" enfatiza la necesidad de implementar políticas que no solo promuevan la igualdad formal, sino que también se aseguren de que estas políticas sean efectivamente implementadas y supervisadas por expertos en género. Esto es especialmente relevante para el GADPE, donde la implementación efectiva de políticas puede enfrentar desafíos administrativos y culturales.

Los resultados del presente estudio dentro del GADPE muestran fortalezas en áreas como la capacitación profesional y el reclutamiento basado en méritos, sin discriminación de género evidente. Sin embargo, existen áreas críticas que requieren mejoras urgentes, como los mecanismos para denunciar el acoso sexual y los procedimientos que garanticen el acceso equitativo a cargos de liderazgo y responsabilidad. Estas deficiencias pueden perpetuar desigualdades de género dentro de la organización, afectando negativamente el clima laboral y la eficacia de las políticas de participación y control social.

## **CAPÍTULO 5**

### **CONCLUSIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

En el Componente Procesos Administrativos se debe continuar con el fortalecimiento, revisión y actualización de las políticas de formación y capacitación para que sigan siendo accesibles para todos los empleados, independientemente del sexo, en lo referente al reclutamiento y selección de personal continuar con los criterios objetivos como conocimientos, habilidades y aptitudes, sin discriminación de género de igual forma con el proceso de evaluación del desempeño. Como puntos de mejora los mecanismos para denunciar el acoso y hostigamiento sexual deben fortalecerse para proporcionar un entorno de trabajo más seguro, además los cursos y talleres de capacitación deben ser mejorados para asegurar que contribuyan efectivamente a las promociones y ascensos.

Se requiere revisar y mejorar los procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, así como las políticas de prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato en el lugar de trabajo. Otro concepto totalmente errado que se ha logrado identificar en estos sectores es el pensar que las mujeres son menos capaces de administrar recursos en relación a los hombres. La culturización, capacitación y educación a través de valores es el camino a seguir para acabar con estas prácticas que impiden que estas personas se integren de manera activa a una sociedad de derechos y oportunidades igualitarias para todos.

En el componente Equidad Laboral se destaca el respeto igualitario hacia las opiniones de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, la autoridad de jefes y jefas es respetada por igual y la utilización de un lenguaje no sexista en documentos oficiales y se consideran las necesidades tanto de hombres como de mujeres; es necesario mejorar el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores para fomentar una verdadera igualdad de oportunidades en la carrera profesional.

En el componente Prestaciones y Clima Laboral se destaca un sistema efectivo de reincorporación laboral para mujeres que utilizan licencias de maternidad u otros permisos personales, además se promueve una política de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y hay inclusión de temas relacionados con mujeres en campañas públicas, lo cual demuestra un compromiso con la igualdad de género en el ámbito laboral.

Como punto a mejorar los cursos y talleres de capacitación deberían programarse dentro del horario de trabajo para facilitar la participación y el desarrollo profesional de manera más accesible.

En el componente Autoritarismo como punto fuerte se destaca las políticas de formación y capacitación son equitativas y accesibles para todos los empleados, y el reclutamiento y selección se realiza considerando únicamente competencias y aptitudes, sin sesgo de género. Además, es necesario mejorar los procedimientos que aseguran el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, y se debe trabajar en mejorar la aceptación de solicitudes de capacitación y formación profesional para garantizar oportunidades igualitarias de desarrollo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigacion del comportamiento - 4b: Edicion*. McGraw-Hill Companies.
- Salazar, F., & Lorena, A. (2016). Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38021>
- Martínez, M. (s/f). Investigación y elaboración: Adriana Apud. Gob.mx. Recuperado el 9 de octubre de 2024, de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Sonora/SON\\_MB13\\_PCI\\_2012.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Sonora/SON_MB13_PCI_2012.pdf)
- Román Pérez, R., Domínguez Ibañez, S. E., Saucedo Tamayo, M. D. S., & Tánori Quintana, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(44), 83-108.
- Alcívar López, N. D. L., Montecé Giler, S. A., & Montecé Giler, L. A. (2021). La igualdad y el feminismo. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(SPE1).
- UNFPA. Fondo de Población de las Naciones Unidas, (2008) Estado de la población mundial 2008. Ámbitos de convergencia: cultura, género y derechos humanos. Nueva York, Fondo de Población de las Naciones Unidas.  
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/annual\\_report\\_2008\\_sp.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/annual_report_2008_sp.pdf)
- Ruano-Sánchez, A. (2015). La igualdad de género en la función pública del Estado ecuatoriano. *Revista Ciencia UNEMI*, 8(16), 107-119.
- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, 29.
- Minango, G., Balarezo, R., García, L., Ortega, R., Puente, S., Segarra, E., & Torres, S. (2018). Guía Básica PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS consejo nacional para la igualdad de género  
Guía Básica PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS. Consejo Nacional Para la Igualdad de Género –CNIG. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/CARE-GUIA-BASICA.pdf>

Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP (4 de abril de 2019), p. 13. Recuperado de [https:// www.gob.pe/institucion/minagri/noticias/27222-politica-nacional-de-igualdad-de-genero](https://www.gob.pe/institucion/minagri/noticias/27222-politica-nacional-de-igualdad-de-genero)

Schein, E. H., & Schein, P. (2018). Organisationskultur und Leadership (5a ed.). Vahlen, Franz. <https://doi.org/10.15358/9783800656608>

Van Zoggel, J. (2017, marzo 28). Los sistemas de la cultura organizacional. <https://www.unniun.com/los-sistemas-de-la-cultura-organizacional-jeroen-van-zoggel-master-en-direccion-y-gestion-de-empresas-mde/>

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. McGraw-Hill.

Barrett, R. (2016). La Organización Impulsada Por Valores: Liberando El Potencial Humano Para Maximizar Rendimiento y Beneficios. Lulu.com.

Argandoña, A. (2021, noviembre 24). Valores personales y valores organizacionales - Economía y Ética. Economía y Ética - Blog de Antonio Argandoña. <https://blog.iese.edu/antonioargandona/2021/11/24/valores-personales-y-valores-organizacionales/>

Morán, M. (2015, enero 7). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

UNICEF, 2019. Igualdad de Género: La Lucha Por La Justicia En Un Mundo Desigual. United Nations.

Gamba S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. Mujeresenred.net. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397>

Dworkin, Ronald: La comunidad liberal. Facultad de derecho de los Andes, 1996. P. 55-57.

Fetterman, D. (2021 ). Evaluación para el empoderamiento. Better Evaluation. Recuperado el 8 de junio de 2024, de <https://www.betterevaluation.org/es/methods-approaches/approaches/evaluacion-para-el-empoderamiento>

## **Anexos**

### **ENCUESTA CULTURA INSTITUCIONAL**

#### **OBJETIVO GENERAL**

“Analizar la equidad e igualdad de género en el Área de Procesos Agregadores de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas (GADPE).”

El presente documento es una investigación de tipo académico, la información aquí recopilada es confidencial; por favor tómate un momento para responder las preguntas de esta encuesta, tú opinión es muy importante para el estudio.

Gracias por tu colaboración

#### **DATOS INFORMATIVOS:**

##### **SEXO:**

- 1.MASCULINO
2. FEMENINO

##### **ÁREA DE SERVICIO:**

- 1.INFRAESTRUCTURA VIAL
2. FOMENTO Y DESARROLLO PRODUCTIVO
3. ARTICULACIÓN Y COOPERACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN DEL TERRITORIO
4. CUENCA RIEGO Y DRENAJE
5. GESTIÓN AMBIENTAL

#### **CUESTIONARIO**

**1. Se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.**

5. Siempre

4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**2. Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**3. Sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**4. Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**5. Promueve el acceso de mujeres y hombres apuestos de mandos medios y superiores**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**6. Se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**7. Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**8. Se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca

1. Nunca

**9. Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**10. Los documentos oficiales que se emiten, utilizan y promueven un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**11. Los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**12. Existe el permiso licencia por paternidad**

5. Siempre

4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**13. Anuncia oportunamente las plazas disponibles**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**14. Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**15. Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual**

5. Siempre
4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**16. Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**17. Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**18. Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**19. Importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**20. Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**21. Se respeta el permiso o licencia por maternidad**

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas Veces
2. Casi Nunca
1. Nunca

**22. Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato**

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. Algunas Veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

**23. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal**

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. Algunas Veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

**24. Se otorgan promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física**

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. Algunas Veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

**25. Estoy conforme con la respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional**

- 5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**26. Considero que se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**27. Las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**28. Existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**29. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**30. Son claros los criterios de evaluación del desempeño**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**31. Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**32. Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales**

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. Algunas Veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

**33. Se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales**

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. Algunas Veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

- 1. Nunca

**34. Sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares**

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. Algunas Veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

**35. Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad**

- 5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

**36. El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres**

5. Siempre

4. Casi Siempre

3. Algunas Veces

2. Casi Nunca

1. Nunca