



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

TEMA:

ANÁLISIS DE RELACIONES DE GÉNERO Y PROMOCIÓN
SOCIAL EN EL CONTEXTO LABORAL DEL GAD GUARANDA EN
EL PERIODO 2020

AUTORA:

DIANA GEOCONDA PASTO CHIDA

TUTOR:

Antrop. PABLO GONZÁLEZ LEÓN

GUARANDA – ECUADOR

2021

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, Dr. **PABLO GONZÁLEZ LEÓN**, en mi calidad de *Tutor del Proyecto de Investigación*, modalidad de titulación contemplando en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO**, que la Srta. **DIANA GEOCONDA PASTO CHIDA**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología, con el tema: **“ANÁLISIS DE RELACIONES DE GÉNERO Y PROMOCIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO LABORAL DEL GAD GUARANDA EN EL PERIODO 2020”**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría del egresado, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente documento en los tramites respecto de su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.



Antrop. PABLO GONZALEZ LEON

TUTOR

**DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE
AUTORIA**

Yo, **DIANA GEOCONDA PASTO CHIDA**, portadora de la cedula N.- **020237547-3** egresada de la Escuela de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación, con el tema: **“ANÁLISIS DE RELACIONES DE GÉNERO Y PROMOCIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO LABORAL DEL GAD GUARANDA EN EL PERIODO 2020”**, es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, medios de comunicación y demás formas necesarias para la elaboración del presente trabajo investigativo.

Atentamente:

DIANA GEOCONDA PASTO CHIDA

C.I.- 020237547-3

Investigadora del Proyecto

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta ^{Primera}..... copia certificada, firmada y sellada en Guaranda, ²⁰ de ^{Abri} del 20²¹.

Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20210201002P00570

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: DIANA GEOCONDA PASTO CHIDA
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes veinte de abril de dos mil veintiuno, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Diana Geoconda Pasto Chida, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el sector Las Cochas, parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve nueve tres dos seis dos cero uno cuatro, correo electrónico: geocondachida@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Licenciada en Sociología, en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación titulado: **"ANÁLISIS DE RELACIONES DE GÉNERO Y PROMOCIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO LABORAL DEL GAD GUARANDA EN EL PERIODO 2020"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Srta. Diana Geoconda Pasto Chida
C.C. 0202375473

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

Este documento es una copia de la escritura pública original que se encuentra en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202375473

Nombres del ciudadano: PASTO CHIDA DIANA GEOCONDA

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/GUARANDA/ANGEL POLIBIO
CHAVES

Fecha de nacimiento: 2 DE SEPTIEMBRE DE 1994

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: BACHILLER

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: No Registra

Nacionalidad: No Registra

Nombres de la madre: PASTO CHIDA ELSA PIEDAD

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 27 DE NOVIEMBRE DE 2019

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 20 DE ABRIL DE 2021

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 214-411-52041



214-411-52041

Eco. Rodrigo Avilés J.
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente




REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
 N° 020237547-3

APELLIDOS Y NOMBRES
PASTO CHIDA DIANA GEOCONDA
 LUGAR DE NACIMIENTO
BOLIVAR GUARANDA
 ANGEL POLIBIO CHAVES
 FECHA DE NACIMIENTO 1994-09-02
 NACIONALIDAD ECUATORIANA
 SEXO MUJER
 ESTADO CIVIL SOLTERO

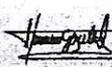



INSTRUCCIÓN: BACHILLERATO
 PROFESIÓN / OCUPACIÓN: BACHILLER

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE: XXXXXXXXXXXX
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE: PASTO CHIDA ELSA PIEDAD
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN: GUARANDA 2019-11-27
 FECHA DE EXPIRACIÓN: 2029-11-27

V4383V2222
 000628084

19 11 1988 34 046
 UEM


 DIRECTOR GENERAL


 FIRMA DEL CEDULADO




CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: BOLIVAR
 CIRCUNSCRIPCIÓN:
 CANTÓN: GUARANDA
 PARRQUIA: GUANUJO
 ZONA: 1
 JUNTA No. 0021 FEMENINO

N° 31088146
 0202375473



cc: 0202375473
PASTO CHIDA DIANA GEOCONDA



HC

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
Nº 020237547-3

APellidos y Nombres: PASTO CHIDA DIANA GEOCONDA
Lugar de Nacimiento: BOLIVAR GUARANDA
Fecha de Nacimiento: 1994-09-02
Nacionalidad: ECUATORIANA
Sexo: MUJER
Estado Civil: SOLTERO






PROFESIÓN / OCUPACIÓN: BACHILLER
V4333V2222

ELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE: XXXXXXXX
ELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE: ASTO CHIDA ELSA PIEDAD

SAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN: UARANDA 019-11-27
CHA DE EXPIRACIÓN: 029-11-27

000528084

[Signature]
DIRECTOR GENERAL

[Signature]
PIMA DEL CEDULADO





CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: BOLIVAR
CIRCUNSCRIPCIÓN:
CANTÓN: GUARANDA
PARROQUIA: GUANUJO
ZONA: 1
JUNTA No. 0021 FEMENINO

N 31088146
0202375473
09-09-2013

CC N: 0202375473

PASTO CHIDA DIANA GEOCONDA







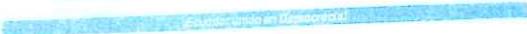
ESTADOS UNIDOS

CIUDADANA/O:

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRABO EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021

[Signature]
PRESIDENTE DE LA JRV





DEDICATORIA

La presente investigación esta primeramente dedicado a Dios por ser mi guía ya que con la bendición del cada día me inspira y me da fuerzas para continuar y alcanzar cada uno de mis objetivos y metas que me he planteado en mi vida.

A mi Madre de manera especial, ya que ella es mi motor principal para salir adelante la cual siempre está de alguna u otra manera junto a mi brindándome su apoyo incondicional. Ya que gracias a ella he podido alcanzar mis metas y así llegar a culminar con éxito mis estudios y así poder culminar este camino que ha sido, producto de mucho esfuerzo y trabajo.

De forma particular esta investigación también la dedico a mi hermana, hermano y a toda mi familia ya que siempre han estado presentes apoyándome en todo momento.

A mi Padrastro quien ha sido esa figura paterna que a lo largo de mi vida a estado pendiente en mi vida académica brindándome sus consejos y apoyo.

A todas las personas que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos ya que fueron de una gran ayuda para la realización de este proyecto de Investigación.

Que dios les bendiga siempre a todos.

Diana Pasto

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a dios por darme salud y vida y llenarme de muchas bendiciones a lo largo de mi vida diaria y por permitirme estar situada en el lugar que estoy.

De una manera muy gentil expreso mi agradecimiento a mi Madre y Abuelita quien en el transcurso de toda mi vida académica me han apoyado y motivado ya que han sido una pieza principal para cumplir todos mis anhelos y metas, ellas han sido como Padre y Madre que siempre me han inculcado valores y principios desde mi niñez. De igual manera sumamente agradecida con mi hermana y hermano y toda mi familia, y en general a todas personas que hicieron posible la realización de este trabajo.

Gracias a mi tutor, Antropólogo Pablo Gonzales León quien me guio no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino que también a lo largo de mi carrera universitaria compartió sus conocimientos y gracias a ello he logrado desarrollarme de manera profesional, y también agradecida con mis docentes que conforman la carrera de Sociología.

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por ser cómo mi segundo hogar en la cual he tenido el privilegio de desarrollar mi carrera académica, y a todos los docentes de la carrera de Sociología por impartir cada una de sus ideas con el fin de enriquecer mi conocimiento.

GRACIAS A TODOS.

Diana Pasto

TEMA:

**ANÁLISIS DE RELACIONES DE GÉNERO Y PROMOCIÓN SOCIAL
EN EL CONTEXTO LABORAL DEL GAD GUARANDA EN EL
PERIODO 2020**

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA.....	1
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TEMA:.....	5
RESUMEN.....	12
PALABRAS CLAVES	12
GLOSARIO DE TÉRMINOS	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA.....	16
1.1.- Planteamiento Del Problema.....	16
1.2.- Formulación Del Problema	18
1.3.- Objetivo: General y Específicos	18
1.3.1.- Objetivo General.....	18
1.3.2.- Objetivos Específicos	18
1.4.- JUSTIFICACIÓN	19
CAPITULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1.- Antecedentes	20
2.2.- Fundamentación Teórica	24
2.2.1 Relaciones de Genero	24
2.2.1.1.-El género, una perspectiva teórica.	24

2.2.1.2.- Género y empleo	27
2.2.1.3.- Perspectiva de género en la intervención social	30
2.2.2.- Promoción social, acción afirmativa y empleo.....	31
2.2.2.1. Fundamentación de la acción afirmativa para erradicar la desigualdad	32
2.2.2.2.- Perspectiva legal de Genero.....	34
2.2.2.3.- En la ordenanza municipal del Cantón Guaranda, se enfoca el tema de género.	35
2.3.- Hipótesis	36
2.4.- Variables	36
2.4.1.- Variable Dependiente	36
2.4.2.- Variable Independiente	36
CAPÍTULO III	37
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....	37
3.1.- Ámbito de estudio.....	37
3.2.- Tipo de investigación.....	37
3.2.1.- Investigación Exploratoria.....	37
3.2.2.- Investigación Descriptiva	37
3.3.- Nivel de investigación.....	38
3.3.1.- Nivel Descriptivo.....	38
3.3.2.- Nivel Explicativo	38
3.4.- Método de investigación.....	38
3.4.1.- Método cuantitativo.....	38
3.4.2.- Metodo Cualitativo	39
3.5.- Diseño de investigación	39
3.5.1.- Diseño Transversal	39

3.6.- Población, muestra	39
3.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.1.- Entrevista	40
3.7.2.- Encuesta.....	40
3.7.3.- Cuestionario	40
3.8.- Procedimiento de recolección de datos.....	41
3.9.- Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS.....	42
4.1.- Presentación de Resultados	42
4.1.1. Entrevista realizada a las autoridades del GAD Municipal de Guaranda.....	54
4.1.2. Análisis personal de las entrevistas realizadas.....	57
4.2.- Beneficiarios.....	58
4.2.1 Beneficiarios Directos	58
4.2.2 Beneficiarios Indirectos	58
4.3.- Impacto de la investigación	58
4.4.- Transferencia de resultados	58
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXO 1	65
Cuestionario de la encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Municipal de Guaranda	65
ANEXO 2	67
Cuestionario de entrevistas dirigida a los directivos del GAD Municipal	67

FOTOGRAFÍAS.....68

Índice de tablas

Tabla 1.- Sexo.....	42
Tabla 2.- Igualdad de Genero.....	43
Tabla 3.- Opiniones de las mujeres.....	44
Tabla 4.- Derecho de hombres y mujeres.....	45
Tabla 5.- Agresiones Verbales.....	46
Tabla 6.- Tipo de contrato	47
Tabla 7.- Horario de trabajo	48
Tabla 8.- Trayectoria en la institución	49
Tabla 9.- Medidas básicas para promover la igualdad.....	50
Tabla 10.- Posibilidades de acceso a cargos directivos	52
Tabla 11.- Las opiniones son tomadas en cuenta.....	53

Índice de Gráficos

Grafico 1.- Sexo	42
Grafico 2.- Igualdad de Genero	43
Grafico 3.- Opiniones de las mujeres.....	44
Grafico 4.- Derecho de hombres y mujeres.....	45
Grafico 5.- Agresiones verbales.....	46
Grafico 6.- Tipo de contrato	47
Grafico 7.- Horario de trabajo	48
Grafico 8.- Trayectoria en la institución	49
Grafico 9.- Medidas básicas para promover la igualdad.....	50
Grafico 10.- Posibilidades de acceso a cargos directivos	52
Grafico 11.- Las opiniones son tomadas en cuenta	53

RESUMEN

Mediante la investigación, se tratará de indagar los porcentajes y la incidencia de las políticas afirmativas, en relación al entorno laboral que surge en el GAD municipal de Guaranda, para analizar aquella brecha de desigualdad que surge en hombres y mujeres, lo cual permitiría visibilizar si dentro de esta institución existe algún tipo de discriminación de género en el ámbito laboral, para estudiar las estrategias que se utilizan en la institución antes mencionada para dar la promoción social de las mujeres. Como resultado de esta investigación podremos determinar los rasgos fundamentales en las que se podrá conocer si existe o no la inequidad de género en el GAD Guaranda y valorar la utilidad de las estrategias de la institución para la promoción social de sus trabajadoras. Por otro lado, este trabajo tendrá un enfoque teórico, en el que se recopila información de diversas fuentes, documentos en línea, libros y revistas; debido a que son una base principal para el desarrollo de la investigación y de esta manera poder culminar con un análisis de las relaciones de género y promoción social dentro del contexto laboral; y para ello también se emplearon métodos y técnicas de manera cualitativa y cuantitativa, como son entrevistas y encuestas para lograr recopilar información, bajo el nivel de investigación descriptiva, explicativa.

PALABRAS CLAVES

Relaciones de género, promoción social, trabajo, feminismo, desigualdad, inequidad, discriminación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Autonomía. Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.

Arbitraria. Que depende solamente de la voluntad o el capricho de una persona y no obedece a principios dictados por la razón, la lógica o las leyes.

Desigualdad. Condición de no tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma que otro, o de diferenciarse de él en uno o más aspectos.

Estereotipos. Idea, expresión o modelo estereotipados de cualidades o de conducta.

Fehaciente. Que prueba o da fe de algo de forma indudable.

Feminismo. Doctrina y movimiento social que pide para la mujer el reconocimiento de unas capacidades y unos derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres.

Genero. Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

Inequidad. Es una desigualdad considerada injusta.

Militancia. Conjunto de las personas que pertenecen a un partido político u otra organización política, sindical o social.

Optima. Que es extraordinariamente bueno o el mejor, especialmente en lo que se refiere a las condiciones o características de una cosa, por la cual resulta muy difícil o imposible encontrar algo más adecuado.

Persistencia. Duración o existencia de una cosa por largo tiempo.

Promoción social. Es un conjunto de acciones dirigidas a impulsar a una persona o un grupo de personas de la sociedad que carece de los medios y oportunidades para manejar una situación de privación o vulnerabilidad.

Subordinación. Dependencia de una persona o una cosa respecto de otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida.

INTRODUCCIÓN

La discusión sobre el desarrollo humano ha motivado la concepción del género como un problema inherente a la generación de condiciones que permitan el adecuado crecimiento de las personas en el marco de una sociedad más justa y equitativa. En ese sentido la construcción de agendas políticas sobre género y la aplicación de acciones afirmativas que reduzcan las brechas de género fortaleciendo las capacidades institucionales que permitan a las mujeres contar con mejores oportunidades.

Por tal razón, es importante definir los alcances de las políticas públicas en el Ecuador como un mecanismo para evaluar la respuesta institucional a través de estrategias que promuevan la equidad social en el ámbito laboral, de garantía de derechos y en la promoción del desarrollo social y humano. Por otro lado, es importante contar con una evaluación a profundidad para determinar ciertos patrones recurrentes de dominación que persisten en el ámbito laboral y que se traducen en brechas de desigualdad.

Con todo esto, la importancia de este trabajo se traduce en que es necesario contar con datos reales sobre las relaciones de género en el contexto laboral del GAD Municipal Guaranda, e identificar las estrategias utilizadas para garantizar la promoción de las mujeres en el contexto laboral, por lo cual este estudio contribuye a valorar algunos puntos críticos sobre las relaciones de género en el contexto laboral y visibilizar la importancia que tiene el reconocimiento del trabajo desempeñado por mujeres en la institución.

El interés por este tema parte de una motivación personal por abordar las relaciones de género en el contexto laboral, la comprensión sociológica de estas relaciones permite identificar la existencia de patrones de dominación y subordinación que además se alimentan de estereotipos y roles sociales predefinidos que se reproducen e integran en las dinámicas del mundo del trabajo. Por otro lado, como investigadora social motiva mi accionar hacia la construcción de una sociedad más equitativa basada en la promoción y la equidad social. Finalmente considero que el analizar las estrategias destinadas a la reducción de brechas pueden definir las debilidades y promover acciones más contundentes para ese fin.

Este trabajo utiliza una metodología mixta, es decir cuantitativa y cualitativa utilizando instrumentos que permitan profundizar la reflexión sobre las relaciones de género en el contexto laboral del GAD Municipal Guaranda, con base en encuestas, entrevistas, documentos oficiales y

posiciones teóricas se caracterizara esas relaciones de género en términos de desigualdad y promoción social, con base en la sistematización y análisis de datos.

En ese sentido, esta investigación se plantea como objetivo, Describir el entorno laboral del GAD Guaranda período 2020, considerando las relaciones de género y la promoción social. Para lograr ese objetivo, identificare las características de la inequidad de género en el entorno laboral del GAD, analizare las estrategias utilizadas por el GAD para la promoción social de mujeres en el entorno laboral y contextualizare el entorno cultural del mundo laboral en el GAD Municipal Guaranda para comprender los imaginarios y comportamientos culturales que definen esas relaciones de género.

El **Capítulo I**, constituye el planteamiento y formulación del problema seguido de lo que es el objetivo general y los objetivos específicos ya que son la base principal de todo mi proyecto de investigación, y además de ello va la justificación siendo el elemento importante de la investigación, debido a que explica la importancia y razones de la ejecución del trabajo investigativo.

En el **Capítulo II**, la investigación se centra con temas que conciernen al marco teórico el mismo que hace referencia a los antecedentes, se analizan algunos referentes teóricos y estudios científicos que motivan la reflexión sobre este novedoso campo de análisis político y sociológico, se analizaran algunos artículos científicos, posiciones teóricas, marcos normativos y documentos técnicos que constituyen referentes para la profundización del análisis propuesto.

En el **Capítulo III**, se expone el marco metodológico, una descripción de las características de la investigación, la definición de la población y muestra, más el desarrollo de técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de información de los datos obtenidos.

El **Capítulo IV**, corresponde al análisis de la información obtenida en la investigación, en la cual se muestran tablas y datos numéricos a partir de las encuestas, y análisis cualitativo de la información proveniente de las entrevistas que fueron aplicadas a una población, y posteriormente este apartado expone las conclusiones y recomendaciones generales motivadas por los resultados generados por esta investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1.- Planteamiento Del Problema

Uno de los retos fundamentales del mundo contemporáneo es reducir la inequidad de género, esta desigualdad expresa en las relaciones entre hombres y mujeres atraviesa el ámbito laboral. En un inicio, el problema sobre el acceso a las mujeres al mundo del empleo tiene que ver con su desconexión con roles y estereotipos convencionales que implican que la mujer pase de la esfera doméstica a la pública. Sin embargo, en un segundo momento, producto de las reivindicaciones sociales, una vez que las mujeres han ingresado al empleo, es necesario garantizar adecuadas condiciones y generar la promoción social, cumpliendo dos funciones específicas, en primer lugar, nivelar la paridad en cuanto a funcionarios públicos hombres y mujeres y, en segundo lugar, dar acceso de las mujeres a cargos directivos. Según Espino, A (2011) manifiesta que:

En América Latina, ha sido notable el incremento de la participación laboral femenina en forma sostenida en las últimas décadas, con un ritmo superior a la masculina. Ello ha dado lugar a que el crecimiento de la fuerza de trabajo se explique en su mayor parte por la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En efecto, la CEPAL al analizar los datos de la tasa de participación laboral en la región definió un incremento significativo de la empleabilidad de mujeres en edad de trabajar (p.90).

Por esta razón las mujeres tenían poca representación ya sea en el ámbito laboral, educación, en lo económico y en lo político debido a que las mujeres no tenían derecho al voto y dentro del ámbito laboral solo se dedicaban al cuidar a sus hijos, por otro lado, con respecto a la educación la mayor posibilidad de sobre salir solo se inclinaba hacia los hombres y todo esto con llevo a una lucha por los derechos de las mujeres y en la actualidad las mujeres ya ejercen los mismo derechos que los hombres.

Por lo tanto, el mismo autor en el (2011), menciona que “a pesar de las mejoras educativas, existen obstáculos para alcanzar equidad plena, por ejemplo, la desigualdad salarial o la carga de trabajo doméstica que condiciona el acceso a empleo de calidad” (p.91). Según lo expuesto, las condiciones estructurales de los espacios de trabajo y la posición subordinada de la mujer serían las características de la situación de desigualdad de las mujeres en los entornos laborales.

Esta idea es sostenida por María Antonia quien analiza las características de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad.

Hombres y mujeres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral. En el mercado de trabajo de los países desarrollados se observa una acusada segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc., quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja (María Rivas, s/f, p. 3).

La situación de inequidad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo parece ser una constante, razón por la cual existe muchos estudios sobre esta temática como los mencionados previamente, más allá del interés científico, la particularidad de esta problemática tiene una importancia fundamental sobre las posibilidades del desarrollo social y humano de las mujeres, razón por la cual, organizaciones internacionales han desarrollado propuestas específicas para paliar los efectos negativos de esta desigualdad.

El enfoque aplicado por la OIT en materia de incorporación de las consideraciones de género tiene una perspectiva doble, y se basa en análisis que examinan las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Por un lado, esa conciencia respecto de la diferencia de necesidades e intereses se integra en todas las políticas, programas y proyectos, así como en las estructuras y mecanismos institucionales. Por el otro, en especial cuando las desigualdades son extremas o están muy arraigadas, se adoptan medidas específicas de respecto de uno de los sexos en particular en las que se involucra a mujeres y hombres, ya sea por separado o juntos, o mediante medidas concebidas explícitamente para confrontar las desigualdades. De ser menester, la incorporación puede suponer acciones específicas en materia de género (OIT, s/f).

Entre ellas, la Organización Internacional del Trabajo ha observado con detenimiento las características del entorno laboral de las mujeres, en ese sentido ha propuesto algunas estrategias para enfrentar este mal y promover un desarrollo adecuado de las mujeres en el mundo laboral. Por ejemplo, a partir de la generación de un departamento de género vinculado a su institución o el desarrollo de programas de trabajo decente por país y políticas y estrategias para reducción de la pobreza.

1.2.- Formulación Del Problema

En primer lugar, la importancia de contar con información específica sobre las dinámicas y relaciones de género en el contexto laboral implica un ejercicio adicional de investigación que facilite la toma de decisiones sobre mecanismos que permitan reducir las brechas de desigualdad.

En ese sentido, esta investigación contribuye a la comprensión de las relaciones de género en el contexto laboral del GAD Municipal Guaranda, a partir de responder a las siguientes interrogantes: ¿las relaciones laborales están atravesadas por los criterios de género dominantes, los cuales tienen su base en el contexto cultural más amplio?, ¿existe discriminación contra las mujeres en el contexto laboral? Por otro lado, en referencia a la promoción social, se busca responder los siguientes cuestionamientos, ¿existen políticas de promoción social laboral que consideren criterios de género?, ¿son eficaces esas políticas de promoción social laboral en lograr la equidad social?, ¿existe seguimiento y evaluación de la promoción social laboral basada en equidad de género?

1.3.- Objetivo: General y Específicos

1.3.1.- Objetivo General

Describir el entorno laboral del GAD Guaranda período 2020, considerando las relaciones de género y la promoción social.

1.3.2.- Objetivos Específicos

- Identificar las características de la inequidad de género en el entorno laboral del GAD.
- Analizar las estrategias utilizadas por el GAD para la promoción social de mujeres en el entorno laboral.
- Analizar condicionamientos socio culturales de las mujeres para la integración óptima a su entorno laboral.

1.4.- JUSTIFICACIÓN

Esta investigación constituye un hito en la reflexión sobre las políticas de promoción del desarrollo laboral en el contexto laboral e institucional, pues está motivada no solo por la reflexión acerca del crecimiento humano en términos de promoción, sino que contextualiza e integra un valor adicional, la introducción del concepto de género para comprender las dinámicas laborales, las cuales constituyen una reflexión sobre el rol de la mujer en el mundo del trabajo, la importancia de su accionar, la persistencia de la discriminación institucional, su capacidad de liderazgo, entre otros temas.

La importancia de estudiar la discriminación de género está motivada por su vinculación con las nuevas políticas de desarrollo, constituye un elemento importante de la agenda del desarrollo sostenible 2030. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha propuesto la necesidad de profundizar las estrategias para generar la promoción social en términos de acceso, permanencia e igualdad de condiciones, considerando las dimensiones estructurales que acompañan a la formación educativa y profesional femenina o su rol en el contexto doméstico

El estudio en el GAD Municipal Guaranda, servirá para identificar las características de las dinámicas laborales bajo una perspectiva de género, razón por la cual su contribución científica es notable. Por otro lado, el análisis de las políticas de promoción social permite valorar su pertinencia para lograr fines sociales y pueden tener un efecto positivo sobre las brechas de desigualdad. Cabe recalcar que, debido a las condiciones de género los esfuerzos para lograr la equidad social deben considerar necesidades y especificidades, que permitirá contar con recomendaciones y propuestas para mejorar la promoción social de las mujeres en el contexto laboral e institucional y mejorar las condiciones laborales de todo el personal municipal.

Finalmente, esta investigación está orientada a cubrir una necesidad institucional, es decir a contar con información fehaciente sobre las relaciones de género en el contexto laboral del GAD Municipal de Guaranda, servirá como un instrumento crítico y analítico sobre cómo operan las relaciones sociales y los imaginarios en el contexto laboral, en el cual se pueden analizar, roles, jerarquías, concepciones, prejuicios entre los elementos estructurales e imaginarios que reflexionan sobre la vida cotidiana y sobre el funcionamiento de las instituciones públicas desde la mirada del género.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

A nivel mundial, la discusión de promoción social y laboral no es un tema reciente, más bien se ha generado desde los años 60, la discusión de relaciones de género, movimientos feministas de segunda ola, formando una disputa política hacia campos como la sexualidad, el mundo laboral, acceso a educación, las desigualdades sociales y legales, siendo el producto de esta segunda vertiente de reflexión social y política donde varios asuntos empiezan a cobrar importancia, como es la discusión sobre el rol de la mujer en la sociedad, es decir en el mundo laboral y mundo doméstico, la igualdad salarial, la equidad en el acceso y permanencia a la educación, motivaron las acciones de grupos feministas a lo largo de todo el planeta, logrando significativos avances en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Si bien es cierto, los avances que surgieron en países caracterizados por un progreso siendo replicados en países menos desarrollados, las condiciones sobre las cuales estas vertientes políticas y sociales se aplicaron requieren un análisis minucioso, varios países cuyas sociedades aún son tradicionales muestran relaciones sociales definidas por estereotipos patriarcales y machistas, por otro lado, el ejercicio de derechos evidencia asimetría entre hombres y mujeres, por ejemplo, acceso a empleo, nivel de ingresos, nivel educativo, donde la relación entre una sociedad machista y la escasa garantía de derechos desde el gobierno se traduce en una fuerte asimetría de género.

El problema de la desigualdad de género es tan significativo que la Agenda del desarrollo para el año 2030, también conocidos como los Objetivos del Desarrollo Sostenible han planteado varios objetivos que integran propuestas destinadas a lograr la equidad social considerando la perspectiva de género, entre ellos, erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la educación primaria universal, promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres y mejorar la salud sexual y reproductiva, por lo cual los objetivos que están direccionados con mi proyecto son el objetivo 5 que trata sobre la igualdad de género, en este sentido se basa que dentro de lo ámbito laboral, tanto para mujeres y hombres se den de manera estable los puestos de trabajo, y el objetivo 10 es la reducción de las desigualdades, en el cual se plantea que se dé una igualdad de oportunidades y de esta manera lograr un mundo más justo y equitativo para todos libre de exclusión.

En las mediciones de la pobreza como en las políticas para su erradicación la situación de la mujer es más compleja que la del hombre, pues, la exposición y el riesgo de caer y permanecer en la pobreza en los países de América Latina es más alta en mujeres que en hombres. Esa pobreza se asocia con la división sexual del trabajo, expresa en la vinculación de la mujer con las actividades domésticas y el cuidado de los hijos, limitando su posibilidad de acceso a trabajar. Por otro lado, esa limitación en el acceso a empleo proviene de la falta de capacitación, de no poder delegar el cuidado de los hijos a otros. La participación femenina en el mercado laboral se tiene un efecto sobre la posibilidad de salir de la pobreza, aun así, las condiciones de precariedad en las cuales las mujeres se desenvuelven en el mundo laboral son un hecho. La falta de autonomía financiera y de toma de decisiones y la dedicación de horas a trabajos no remunerados constituyen dimensiones críticas de la situación de subordinación de la mujer.

En lo que a Ecuador respecta, demuestra que para el año 2017, se registraron 4,5 millones de hombres empleados, en contraste con los 3,2 millones de mujeres en la misma condición. Además, el número de horas de trabajo y por lo tanto el nivel de ingreso de los hombres es mayor que el de las mujeres, por al menos 70\$ en la remuneración mensual, la brecha salarial cerró el año en un 20%. (Olmedo, 2018, p. 15).

En este sentido se puede ver que las brechas de género se mantienen a lo largo del tiempo por la cual no se da una igualdad total entre hombres y mujeres, debido a que la mujer es la población que mayoritariamente sufre desempleo por lo cual se da un ingreso económico sumamente bajo para las mujeres a diferencia que la de los hombres debido a que ellos tienen mayor posibilidad de obtener un empleo y una remuneración adecuada.

Según Rivadeneira, Y. (2019), concluye que.

Según los datos la simple condición de ser mujer disminuye la probabilidad de estar empleada, situación que se complejiza si la mujer tiene mayor edad. Por otro lado, la educación es un factor importante a considerar en la desigualdad de género, pues a mayor nivel educacional las disparidades entre géneros tienden a reducirse. (p. 3)

La violencia de género, se ha reflejado más en mujeres por arte de quienes estén ligados a ellas, provocando un acto violento o agresión, también en generar desigualdad bajo un sistema de relaciones de dominación que el hombre tiene sobre la mujer, en las cuales puede generar un daño psicológico, físico incluidas amenazas de ciertos actos.

El último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2010) a nivel nacional y los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y

Violencia de Género; dado a conocer en el 2012, reveló que 6 de cada 10 mujeres en Ecuador reciben algún tipo de maltrato y que las agresiones provienen principalmente de las parejas y familiares cercanos a las víctimas; Santa Elena y Manabí son los lugares donde existen menos registros de violencia de género. No obstante, en Morona Santiago y Tungurahua la violencia afecta a más del 70% de las mujeres. (Hernández, N. Mas, R. y Manzano, M. 2016, pág. 73)

En cuanto al contexto local, no se han realizado investigaciones exhaustivas que permitan dimensionar la desigualdad de género en términos de características del trabajo bajo este enfoque, sin embargo, existen datos estadísticos generales en la provincia sobre determinantes estructurales que permiten discutir las relaciones de género en el contexto más amplio de la sociedad bolivarenses. Por ejemplo, según la encuesta de población y vivienda (INEC 2010), en Bolívar, el 33.9% de las mujeres son agricultores y trabajadores calificados y un 11,4% de las mujeres son profesionales, científicos e intelectuales.

Por otro lado, el promedio de años de escolaridad en mujeres es de 7,5, en comparación con el 7,9 de los hombres. Estos datos muestran un bajo nivel de escolarización para ambos géneros pero que afecta significativamente a las mujeres, por otro lado, la labor desempeñada por las mujeres está mayoritariamente destinada al trabajo agrícola, el cual se generalmente no remunerado pues contribuye a la productividad de la unidad doméstica.

Estudios realizados sobre el desempeño y empoderamiento de la mujer en los distintos cantones y parroquias de la provincia Bolívar, señala que existe estadísticas que abordan de manera general la problemática en la provincia, en la que describe formas que adopta la violencia de género en la Provincia y sus influencias de distintos miembros de un grupo familiar.

Por lo tanto, en la provincia Bolívar, se refleja un estudio de la temática de género, por lo cual las autoras Hernández, N. Mas, R. y Manzano, M. (2016) manifiestan que:

Más del 57% de los encuestados considera que los hombres que maltratan a su pareja fueron maltratados en su infancia o se educaron en un ambiente de conflicto familiar, además el 61% afirma no haber recibido capacitación en su comunidad sobre violencia de género, por otra parte, el exceso de alcohol o consumo de psicotrópico y el machismo (20%), se identifican como causas primeras para el maltrato a la pareja, seguido por las relaciones desiguales de poder (15%) y los celos (13%). Es el escenario del hogar y la familia el lugar más frecuente para la violencia de género (46%).

Sin embargo, el 51% afirma que el maltrato si influye de manera negativa en el comportamiento individual de la persona, manifestando debilidad e inseguridad. El 46%

identifica como solución a la violencia de género el tener una educación de igualdad entre hombres y mujeres en las familias y la sociedad y el 33% que se debe ampliar la información del tema en los medios de comunicación, y por último, el 50% afirma que son las muertes y el suicidio las principales consecuencias de la violencia de género y el 31% que la misma ocasiona problemas psicológicos, tomando en cuenta que en estudios similares se verifica que un 70% de las mujeres considera que la principal ayuda a recibir debe ser el apoyo psicológico. (p.78)

Por tanto, es indispensable considerar que una educación de igualdad para hombres y mujeres, fomentada por familia y la sociedad, generaría leyes justas, lo cual llevaría a evitar distintos tipos de maltratos generando una igualdad de oportunidades dentro del ámbito social y laboral entre una mujer y un hombre, ya que la violencia de género es un fenómeno que ha transitado en todo momento y en cada ocasión, donde las principales consecuencias que generan el maltrato hacia la mujer se dan desde las ofensas vertidas hacia ellas.

En la ciudad de Guaranda, se enfoca en una ordenanza donde el objetivo principal de la ordenanza; es declarar como política pública del cantón Guaranda, la prevención atención y erradicación de la violencia y discriminación basada en género, para contribuir una cultura de paz, seguridad humana y participación ciudadana. Esta ordenanza es de aplicación obligatoria en todo el territorio del cantón Guaranda, fue aprobada el 20 de diciembre del 2016, y su publicación fue el 22 de diciembre del 2016 en el periodo de Ramses Torres Espinoza

La ordenanza de la prevención, atención y erradicación de la violencia y discriminación basada en género del cantón Guaranda, dentro del artículo 1, esta ordenanza tiene como finalidad incorporar en todo instrumento de planificación del gobierno autónomo descentralizado del cantón Guaranda, los principios de igualdad y no discriminación y equidad de género, a fin de prevenir y erradicar todas las formas de violencia basada en género y se modifiquen los patrones socioculturales, conductuales entre hombres y mujeres.

Por otra parte, habla sobre el género en el cual menciona; que es una categoría de análisis sobre las diferencias sociales, culturales, económicas y de otra índole entre hombres y mujeres que puedan crear inequidades basadas en roles o valores relacionadas con sus diferencias sexuales.

De igual manera, Menciona que las perspectivas de género son metodologías o mecanismos que analizan las construcciones culturales sobre las relaciones de poder entre hombres y mujeres y que permitan la eliminación de la discriminación, la violencia, relaciones de subordinaciones y desigualdad estructural.

2.2.- Fundamentación Teórica

En esta sección se discutirá los elementos teóricos más importantes que permitan entender las relaciones de género y su incidencia en el contexto laboral.

Esta investigación se basa en la teoría de género debido a que es una idea que sostiene la no existencia de una diferencia entre hombres y mujeres, lo cual se puede decir que los hombres son hombres y de tal manera son educados como hombres y de la misma manera las mujeres son mujeres ya que son educadas como mujeres por lo tanto debido a estas construcciones culturales se da la diferencia entre hombres y mujeres.

2.2.1 Relaciones de Genero

2.2.1.1.-El género, una perspectiva teórica.

La discusión sobre el concepto de género y sus implicaciones políticas y científicas tienen larga tradición en las ciencias sociales, por lo que es necesario analizarlo con detenimiento. Según Lamas, M. (2000) “el género es la categoría que define social y culturalmente a hombres y a mujeres asignándoles roles específicos a cada uno desde que nacen (o antes) a partir de la identificación de la diferencia sexual” (p. 6). Esta definición, evidentemente considera la construcción histórica y cultural en la cual la identidad de las personas se configura, añadiendo la reflexión de que es un contexto particular el que produce sujetos específicos.

Los estudios de género en gran medida de luchas feministas, ha definido el conjunto de características que cada sociedad asigna a los hombres y mujeres, siendo fundamentales porque definen la existencia de las personas, no de forma particular ni formal, sino conductas, formas de pensar y actuar que dan sentido a la vida y determinan en gran parte su existencia. Según Castañeda, I. (1999), manifiesta que:

El género es visto como un conjunto de fenómenos determinantes de la vida social, colectiva e individual, generalmente las sociedades reconocen dos géneros, sobre los cuerpos sexuados masculinos y femeninos, basados en un conjunto de cualidades y atributos vitales que se adquieren como parte de un proceso pedagógico que se enseña, se aprende y muchas veces se desobedece. (pp.130, 131)

Sin embargo, estas características y necesidades, obedecen a ciertos roles que definen periodos, en relaciones sociales y culturales que determinan aspectos sustantivos de la calidad de vida de una mujer, lo cual depende de su bienestar y salud, por lo cual Castañeda, I. enfoca que:

El ser hombre o mujer, y las relaciones que se establecen entre tales obedecen a roles que definen determinados periodos, que se diferencian no en cantidad ni calidad, donde existe una preocupación generalizada de que la involucración creciente de la mujer en múltiples roles, que traduce en más responsabilidad en el trabajo y en la familia, que puede dañar su salud física, donde las mujeres son responsables del manejo doméstico, obligaciones de vida con poca disminución de tareas en el hogar, en cambio los hombres se concentran en sus responsabilidades del trabajo. (p.132)

Por tal, es importante dar a conocer que una construcción de la identidad de género que para el individuo comienza desde una temprana edad, donde al ser un niño empieza a, auto conocer el sexo de sí mismo y a diferenciarse de los demás, al tener estabilidad y constancia, tomando en cuenta las influencias que guía a estereotipos femenino o masculinos, lo que establece la sociedad a la que pertenezca, es así donde el rol de género se enfoca en prescripciones para una conducta dada y expectativa en conocer los comportamientos apropiados de cada individuo.

El enfoque de género es un logro de bienestar para mujeres que este determinado por roles culturales que se asignan y se relacionan que se establecen entre los sexos, donde prevalece aspectos que inciden en niveles de distribución familiar e ingresos, apegados a trabajo doméstico y remunerado, de igual manera toma de decisiones, educación, autodeterminación, realización personal y violencia de género. Por tal es primordial, señalar que los autores, Zamudio, F. Nuñez, M. Gomez, F. (2010) menciona que.

La discriminación sexual que viven las mujeres dentro de una sociedad que otorga mayor poder a los hombres ocasiona que lo femenino se subordine a lo masculino, y recíprocamente, no existe ninguna sociedad en donde ambos sexos dispongan de las mismas oportunidades incluso en países con alto nivel económico esta desigualdad prevalece, lo que genera enormes discrepancias entre lo que las mujeres aportan al desarrollo y al beneficio que reciben. (p. 133)

Con mayor profundidad. Según Scott, (1996) define “el género como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos” (p.23). Al mismo tiempo, identifica los elementos recurrentes contenidos en el concepto: los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones, múltiples y a menudo contradictorias, los conceptos normativos el sistema institucional en el que se crea y reconstruye el género y la identidad subjetiva.

Por tal razón, este enfoque de género no excluye, pero desborda el ámbito fisiológico para centrarse en las influencias recíprocas, entre factores biológicos ligados al sexo, cultura que asignan diferenciar a mujeres y hombres, además, se visibiliza un patrón de necesidades en riesgos, acceso,

necesidades y responsabilidades a ciertos recursos según el sexo, lo que permite desarrollar conocimientos concretos sobre una situación de las mujeres y hombres en el mundo

Recalcando lo expuesto por los autores podemos señalar algunas ideas importantes: en primer lugar, el género es una construcción social que establece diferencias entre hombres y mujeres con base en un criterio sexual. En segundo lugar, al ser una construcción social, estas diferencias varían significativamente entre sociedades, culturas o incluso cambian a lo largo del tiempo en el marco de una sociedad específica. En tercer lugar, estas construcciones sociales y culturales se introducen en la subjetividad de las personas a partir de la normalización de roles y estereotipos y son funcionales con un orden social previamente construido y legitimado.

Por contraposición para Butler, J. “El género no es entonces la interpretación cultural que se hace de la diferencia sexual, sino la repetición obligatoria de normas que en un contexto histórico y cultural específico determinan lo que se entiende por masculino y femenino”, (citado por Sáenz, M. Prieto, S. Moore, C. Cortés, L. Espitia, A. y Duarte, L. 2007, p. 87), es decir que cada persona debe reiterar la norma de género que le corresponde de este modo asumir una identidad que le garantice la linealidad casual entre sexo biológico, sexualidad y género, tomando énfasis en lo heterosexual, que les ha sido atribuido, donde el ser humano como tal cumpla con los procesos normativos.

Por otra parte, el estudio de género para Butler Judith “apunta a dismantelar la concepción de sujeto universalista que sustenta la política liberal actual, como los procesos de especialización e identificación de las teorías de la política de la diferencia con relación al grupo de LGTBIQ”, (Duque, 2010, p. 87). En tal razón la orientación, identidad sexual y la expresión de género resulta una construcción y producción social, histórica y cultural, ya que no existe roles de género, biológicas o sexuales y papeles sexuales, ya que en la sociedad solo existe términos de cultura.

Por ello, el sujeto que pertenece al sector LGTBIQ, es aquel personaje atribuido como abyecto, innombrable, ininteligible, anormal, todo ello es efecto y resultado de la producción de una red de dispositivos de saber, conllevada hablar de sexo y género, de esta forma el autor Duque, C. (2010), tomando la idea de Butler, da a conocer que:

El género y el sexo son actuaciones, actos performativos que son modalidades del discurso autoritario; tal performatividad alude en el mismo sentido al poder del discurso para realizar (producir) aquello que enuncia, y por lo tanto permite reflexionar acerca de cómo el poder

hegemónico heterocentrado actúa como discurso creador de realidades socioculturales. (p. 87)

Ante ello, el género y sexo, se entienden como una construcción del cuerpo y la subjetividad que es el fruto del efecto performativos, donde produce la ilusión de una esencia y sustancia, donde estas producciones sexuales y genéricas se refleja como una matriz heterosexual, donde la violencia de género se refleja por ser mujer puede llorar y en ciertas ocasiones tiene restricciones en su movimiento, conllevando a que un hombre tenga atributos hacia la mujer con fuerza y discriminación.

2.2.1.2.- Género y empleo

Tras señalar que el género al estar basado en un orden social produce situaciones de dominación, subordinación y desigualdad que se reproducen en diferentes contextos sociales de la vida cotidiana, desde los imaginarios hasta las prácticas sociales, además el problema económico es que hombres y mujeres, no se incorporan de manera igualitaria, en procesos de distribución y producción de riqueza, donde tienden a participar en procesos y subprocesos de trabajo, dentro y fuera del ámbito fabril, en distintos espacios físicos.

El ambiente del mercado de trabajo y la distribución del ingreso: define la situación de las personas frente al empleo remunerado, su capacidad de percibir ingresos por esa fuente, su posibilidad de acceder a las instituciones de seguro social, las condiciones de la distribución de hogar de recursos y la capacidad tributaria de las personas. (Pautassi, 2001, p. 10)

Todo se enfoca a elementos variados que permiten la inserción de individuos dentro del ámbito laboral, ya que surge división sexual del trabajo tanto afuera y dentro de la unidad doméstica, nivel y control de recursos del hogar, existencia de bienes y servicios, y distintas características de mercado de trabajo asociadas, constatando la presencia de oportunidades diferenciales por sexo.

Donde surge situaciones y sucesos de empleo desigualitario, por lo cual Pautassi, L. da a conocer que:

La idea de las mujeres actúa como trabajadoras secundarias que asocia a la noción de ejército de reserva, sin embargo, el hecho de que mujeres actúen con reserva de trabajadoras disponibles y flexibles, por un lado que las remuneraciones de las mujeres son menores que los de los hombres, ya que actúan en contra de cualquier tendencia a expulsar mano de obra femenina, y por otro lado, la existencia de fragmentación entre los trabajadores que realizan hombres y mujeres que prohíbe en sustitución de mano de obra femenina por mano de obra masculina. (p. 13)

El feminismo de la segunda ola como un movimiento social y político introdujo nuevos temas de discusión referentes a los derechos económicos, acceso a empleo, salud sexual y reproductiva, acceso a educación, muchos de estos elementos están relacionados con la inserción estructural de las mujeres al mundo del empleo, desde las diferencias salariales, hasta la posibilidad de acceder a educación formal e incluso novedosas reformas políticas sobre sexualidad y maternidad.

De esta manera, las peticiones realizadas por el movimiento feminista de la segunda ola reflejan la necesidad apremiante de considerar estrategias para reducir las brechas de género, una realidad alarmante del mundo del mundo contemporáneo. La desigualdad como un concepto que permite comprender las asimetrías en las relaciones de género, se sobreentiende la superioridad del hombre sobre las mujeres y la reproducción de ciertas ventajas que generan esa diferencia.

Por contraposición, surge un incremento progresivo del ingreso de mujeres en el mercado laboral, su participación en el empleo público, también crece y se diversifica a otros servicios, donde existen tendencias de localización, en ramas de actividad asociadas a roles femeninos, aunque el empleo público disminuye su representación en el mercado laboral, siendo así en Ecuador, para el caso de las mujeres, el empleo público llega a significar más de un 15% en determinados grupos de edad. (Davila, 2008, p. 13)

Por tal motivo este argumento de Dávila, A. (2008), se valida con un análisis exhaustivo de situación de la mujer en relación a la economía y al trabajo, vinculando las principales problemáticas, donde se fomenta que:

Las desigualdades coexisten con progresos tangibles, es necesario replantear las políticas de empleo a fin de incluir en ellas una perspectiva de género y señalar una gama más amplia de oportunidades, así como hacer frente a las posibles consecuencias negativas para la mujer de las actuales estructuras de trabajo y empleo. Para lograr la plena igualdad entre la mujer y el hombre en su contribución a la economía, se requieren esfuerzos decididos para que se reconozca y aprecie por igual la influencia que el trabajo, la experiencia, los conocimientos y los valores tanto de la mujer como del hombre, tienen en la sociedad. (p. 20)

Según la Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) menciona que.

Se asocian varios problemas relacionados con la situación femenina, entre ellos podemos citar: la persistente y creciente carga de la pobreza sobre la mujer; el acceso desigual e inadecuado a la educación y capacitación, desigualdad en las estructuras políticas y económicas, en todas las formas de actividad productiva y en el acceso a los recursos, la disparidad entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones en todos los niveles de autoridad; mecanismos insuficientes para promover la superación de la

mujer y la inadecuada promoción y protección de los derechos humanos de la mujer. (párr. 7)

Muchos de los aspectos señalados constituyen dimensiones estructurales que condicionan la calidad de vida de las mujeres y las reales posibilidades de mejorarlas. Varios de los elementos señalados se reproducen en los contextos laborales, razón por la cual la posición de las mujeres es subordinada o expresa una franca y abierta desigualdad. Según la OIT (1993) manifiesta que;

La mujer se enfrenta a varias desventajas en el mercado de trabajo. Además de afrontar los prejuicios de género prevaletentes, tiene que conciliar su papel de ama de casa con su rol de agente económico productivo. Ello con frecuencia condiciona su categoría profesional, la organización y duración de la jornada laboral y sus niveles de salario. En resumen, todos estos factores, sumados a que por lo general las mujeres cuentan con un nivel educacional más bajo y unos derechos laborales más limitados, hacen que sus condiciones y perspectivas en el campo del trabajo sean menos alentadoras que para los hombres.

De esta manera, para lograr entender las dinámicas de género que ocurren en el mundo del trabajo hay que entender cómo operan las relaciones sociales en el marco de un sistema social institucionalizado y luego entender que existen diferencias significativas entre los géneros en términos de jerarquía, nivel salarial, capacitación técnica y otros recursos humanos y técnicos que definen las diferencias entre hombres y mujeres.

Por contraposición, Carranza, J. P. y Peralta, P. I. (2012) da enfoque que.

Las mujeres irrumpen con mayor frecuencia su vida laboral, donde los empleadores preferirían contratar para un determinado empleo y a iguales condiciones, competencias laborales y estudios, a personas de género masculino porque esperan de ellos una mayor acumulación de capital humano que las mujeres (p. 141).

Donde el enfoque principal es que un empleador se enfrenta en decisiones de inversión cuando contrata a una persona, siendo así que se supone que es adverso al riesgo y cuenta con información incompleta sobre la productividad real de la persona que va a contratar.

Las mujeres en el mercado laboral es el comportamiento de los empleadores al tener en cuenta el género del trabajador a la hora de decidir qué empleo ocupará y cuál será su remuneración ofrecida, donde hombres y mujeres, compiten en mercados laborales diferentes, lo cual explica tanto las diferencias en las tasas de ocupación entre géneros, como el diferencial de salarios observando en el mercado laboral.

Por lo cual es importante mencionar que la discriminación de género, sostiene que la concentración de las mujeres en pocas ocupaciones a causa de la discriminación que esta entrelazada a la disminución de los salarios de todos los individuos en tales ocupaciones, sin

embargo, es importante señalar que no solo las mujeres perciben un salario menor que los hombres por realizar una misma actividad, sino también que las mujeres ocupan puestos que tienen menores posibilidades de crecimiento o de ascenso dentro de las empresas.

2.2.1.3.- Perspectiva de género en la intervención social

La perspectiva de género, es una mirada sobre la realidad de la gente en esas diferentes circunstancias, que nos permite detectar diferencias en las vidas, experiencias y problemas que se derivan de la construcción de género y que nos permite tratar de atender o adaptar las intervenciones a tales diferencias. (Lopez, I. 2007, p. 33). Por la misma condición el autor, se enfoca que:

La perspectiva de género se pone el énfasis en los obstáculos que tienen las mujeres para participar en las distintas áreas de la sociedad, la cultura, la economía, no tanto como seres vulnerables, sino como personas que ven vulnerados sus derechos: son discriminadas por su pertenencia al género femenino. (p.34)

La aplicación de la perspectiva de género dentro de la intervención social, involucra una toma de decisión a favor de la igualdad de género en diversos programas, actividades, intervenciones y proyectos que se desempeñan a favor de determinados grupos que se hallan en dificultades específicas, teniendo en cuenta que el análisis de género se pone en reflejo a las desigualdades, e impulsa a buscar estrategias, para generar cambios sociales y evitar la discriminación de género.

Por lo tanto, se debe enfocar, en establecer mayores acciones positivas que definan los medios adecuados, donde se materialice la estrategia con el fin de promover la igualdad de oportunidades del contexto de proyectos con relación a la intervención social, en la cual se constituye estrategias e instrumentos que supere los inconvenientes que se encuentran en las mujeres para participar y se beneficie de ciertos proyectos.

El mismo autor, hace énfasis que se debe “generar una integración sistemática de igual de género, en la intervención social por ser una tarea que requiere recursos, materiales, humanos, políticos y técnicos, lo cual implica un proceso de cambios dentro de una organización”. (p. 39) por lo tanto, es necesario comprender que las capacidades sigan orientadas hacia una igualdad de género, permitiendo tener una práctica igualitaria de oportunidades tanto para hombres y mujeres, y que todo se fortalezca en las estrategias de impulso de género, en una amplia participación del

personal dentro de una institución u organización, que se surge en todos los ámbitos, ya sean estos, administrativos, técnicos, como en la toma de decisiones.

2.2.2.- Promoción social, acción afirmativa y empleo.

Según Silvia Galeana (1999) manifiesta que;

La realidad social presenta una gran complejidad, en ella inciden factores tan diversos, cuya interacción exige procesos de abordaje integral y multidimensional. Así, las acciones de promoción social dejan de lado las soluciones parciales e inmediatas, porque buscan un abordaje estructural que propicie el análisis desde diversas dimensiones, constituyéndose en una herramienta básica de desarrollo social". (p.32).

Entre las múltiples dimensiones que contiene la promoción social se considera la investigación social, la gestión social, la educación social, la capacitación social y la organización social. En ese sentido cada de una de las acciones consideradas deben ser estar focalizadas en considerar la equidad social, mejorando la calidad de vida de las personas que intervienen en este proceso.

La temática de género, radica en las relaciones establecidas entre hombres y mujeres enfocadas en relaciones de poder y al ser naturalizadas y reproducidas que operan en los contextos laborales de manera similar, tanto en subordinación y sometimiento, donde el problema puede ser erradicado a partir de la promoción social, siguiendo recomendaciones sobre la nivelación de Hombres y mujeres dentro del contexto laboral, a partir de una progresiva construcción de equidad mediante acciones específicas al reducir esa desigualdad.

La adopción de ciertas políticas institucionales es fundamental para reducir los efectos nocivos de la discriminación laboral y construir igualdad, en ese sentido, este trabajo cumple ese doble propósito, diagnosticar el problema y analizar las estrategias para enfrentar el problema, una forma de abordar la promoción social es a partir de la aplicación de políticas de acción afirmativa, en ese sentido, la acción afirmativa es un mecanismo para reducir las brechas de desigualdad. Según la Organización de las Naciones Unidas, (2001) "la acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad." (p. 14)

Estas políticas de acción afirmativa ya fueron consideradas por la OIT como mecanismos para reducir la desigualdad de género en el contexto laboral:

El enfoque aplicado por la OIT en materia de incorporación de las consideraciones de género tiene una perspectiva doble, y se basa en análisis que examinan las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Por un lado, esa conciencia respecto de la diferencia de necesidades e intereses se integra en todas las políticas, programas y proyectos, así como en las estructuras y mecanismos institucionales. Por el otro, en especial cuando las desigualdades son extremas o están muy arraigadas, se adoptan medidas específicas de respecto de uno de los sexos en particular en las que se involucra a mujeres y hombres, ya sea por separado o juntos, o mediante medidas concebidas explícitamente para confrontar las desigualdades. De ser menester, la incorporación puede suponer acciones específicas en materia de género. (OIT, s/f)

La adopción de políticas de acción afirmativa responde a la necesidad de generar equidad y lograr una mejor promoción social, en este caso en la aplicación de mecanismos que permitan generar un desarrollo adecuado de los hombres y mujeres en el contexto laboral, mejorando así su calidad de vida y el entorno laboral.

2.2.2.1. Fundamentación de la acción afirmativa para erradicar la desigualdad

La acción afirmativa se halla presente en instrumentos internacionales, por ser un conjunto coherente en medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto de su vida social para alcanzar la igualdad, por tal sostiene la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, encaminada en acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, sin considerar como acto discriminatorio hacia el hombre. “la equidad subyace en la lógica que movió a un conjunto de países a pasar de las políticas de igualdad de trato a las políticas de igualdad de oportunidades y, de ahí a promover las acciones afirmativas”. (Begne, 2011, p. 12)

Las grandes desigualdades se expresan en participación política, acceso a educación, justicia, empleo y salud, las cuales desencadenan severos conflictos para frenar esta desigualdad, en tales casos surge la noción de la autora es dar a conocer que las:

Políticas públicas enfocadas a reducir la desigualdad, programas gubernamentales para las poblaciones más rezagadas en desarrollo humano y esfuerzos encaminados a cambiar ideas, valores y prácticas de las instituciones y ciudadanía en general a favor de la igualdad de derechos y la equidad en las oportunidades, aunque se han hecho esfuerzos para construir sociedades más equitativas las desigualdades no se han reducido. (p. 14)

Donde el principal objetivo es garantizar una igualdad, los derechos humanos de las mujeres, no discriminación y aplicación de acciones afirmativas, en la cual se promueve que derechos de mujeres tanto de tratados y convenciones se incorporen en la legislación nacional, también se debe enfocar campañas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres

En base a este argumento, el autor, Lopez, V. (2016), da su punto de vista según las acciones afirmativas, y en medidas de equidad hay muchas personas que se han beneficiado de estas acciones, pero aún existe la tarea de erradicar la discriminación que exige mayor esfuerzo, aunque nuestra sociedad sigue generando oportunidades a miembros de diferentes índoles tanto en raza, preferencia sexual o género, en la que:

Resulta importante señalar que no todos han aceptado las acciones afirmativas como parte de su política pública; algunos críticos de éstas sostienen que atentan en contra del principio de igualdad frente a la ley de todos los ciudadanos y, por ende, son injustas. Para reforzar lo anterior utilizan principalmente dos argumentos: primero, que los grupos históricamente débiles pueden verse doblemente lastimados al ser considerados en la repartición de oportunidades no por su esfuerzo, capacidad o talento, sino por su pertenencia a tal o cual grupo menos aventajado; segundo, señalan que los individuos beneficiados por las acciones afirmativas no son los que originalmente fueron dañados y, por lo tanto, dicha compensación es injusta. (párr. 9)

Ante ello, esta acción afirmativa es una clara evidencia que una política se orienta a tratar con las consecuencias injustas de personas que tienen una historia injusta, donde se incorpora la idea de justicia entre las diferentes generaciones, al buscar sanar las fallas de un sistema de justicia, que se ha limitado el ejercicio de libertades de ciertos grupos y se pretenda promover nuevos lazos de oportunidades.

La propuesta de Thomas Nagel, (2003), desde la perspectiva de López, V. (2016), enfatiza que “la justicia y la injusticia no son valores dentro de posibilidades morales, sino de una ética que sostiene la estructura política”. Por ende, la justicia ofrece garantías de igualdad y libertad a los ciudadanos, mientras que la injusticia no es cosa, sino que genera una herida directa en la construcción de una vida digna y se reduce en las estructuras sociales. Por lo mismo establece que la acción afirmativa es importante en la educación superior es la de aumentar la representación de minorías oprimidas en instituciones donde estarían presentes en números más pequeños si la raza no hubiera sido utilizada como factor en la admisión, y puede servir para contradecir la discriminación en contra de las minorías, velada o inconsciente.

2.2.2.2.- Perspectiva legal de Genero

Dentro de los instrumentos internacionales, la ministra fiscal general del estado, Mariana Yopez, (2005), enfoca el tema de Igualdad y Equidad, a partir del marco obligatorio para el accionar político, laboral, social, y familiar, etc. de hombres y mujeres en el marco de la igualdad y la equidad, es el artículo 41 de la Constitución del Ecuador que menciona que:

Estado debe de formular y ejecutar políticas para alcanzar igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un organismo especializado que funcionará en la forma que determine la ley, incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Por otra parte, el Estado garantiza la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción y en la toma de decisiones económicas para la administración de la sociedad conyugal y de la propiedad, debiendo propiciar también la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. (parr.2)

Por otro lado, se refleja los Principios y valores de la Política Institucional de Igualdad de Género de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, (2016) de forma complementaria la política de transversalización de la igualdad de género en la Defensoría, se fundamenta en los principios de:

Igualdad y no discriminación: se refiere al hecho de que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades sin distinción alguna y en particular por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual, “ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos” Incluye la adopción de medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de las y los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (p.18)

Transversalidad: propone estrategias y evalúa los resultados y el impacto que tienen el desarrollo de un conjunto determinado de acciones (decisiones, políticas, normas, programas, etc.), en la vida de las personas, considerando de forma particular su identidad de sexo, género y su orientación sexual

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), dentro del artículo 11. El ejercicio de los derechos se regirá por los principios:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación

sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

2.2.2.3.- En la ordenanza municipal del Cantón Guaranda, se enfoca el tema de género.

En el artículo 7.- Da a conocer sobre el enfoque de género; ya que es el proceso de transversalidad en las políticas, normas, metas y acciones a la reducción de brechas entre hombres y mujeres para el ejercicio pleno de sus derechos como el acceso a la educación, al empleo, al ocio, a la cultura, a la participación a una vida libre de violencia entre otros derechos humanos.

El enfoque de género reconoce que dentro de los hombres y mujeres existen diferentes formas de vivir la discriminación y la violencia considerando su edad, identidad étnico-cultural.

En el artículo 8.- Da a conocer que la equidad de género es la perspectiva de análisis para alcanzar la justicia formal y real entre hombres y mujeres, considerando su edad, su cultura y la estructura económica. Para ello se establecen medidas para enfrentar la discriminación histórica y social y las desventajas que afrontan las niñas en relación a los niños y en general a todas las edades que impliquen la construcción de medidas de acción afirmativa para la reducción de brechas de género.

En el artículo 9.- En la igualdad de género implica que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños gozan del mismo estatus en la sociedad, tienen los mismos derechos humanos, gozan del mismo nivel de respeto en la comunidad, pueden aprovechar las mismas oportunidades para tomar decisiones sobre sus vidas, y tienen el mismo poder para moldear los resultados de sus decisiones.

2.3.- Hipótesis

La hipótesis propuesta para esta investigación es que las estrategias de promoción social desarrolladas en el GAD Municipal Guaranda aportan a la reducción de las brechas de desigualdad de género en el contexto laboral.

2.4.- Variables

2.4.1.- Variable Dependiente

Relaciones de género

2.4.2.- Variable Independiente

Promoción Social

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1.- **Ámbito de estudio**

Debido a la naturaleza del tema propuesto, en este caso particular la investigación se realizará en el GAD Municipal de la ciudad de Guaranda; es una institución pública que cuenta con un máximo de 433 Trabajadores públicos incluido hombres y mujeres; a partir de las relaciones establecidas entre sus trabajadores en función del género y en el contexto de la aplicación de políticas de promoción social.

3.2.- **Tipo de investigación**

La investigación a realizar es una investigación aplicada, porque parte por lo general, aunque no siempre del conocimiento generado por la investigación básica, tanto para identificar problemas sobre los que se debe intervenir como para definir las estrategias de solución. (Alvarez, 2016). Este tipo de investigación, permite conocer el conocimiento de un problemas con el fin de dar soluciones ante un fenómeno a estudiar, en este proyecto es analizar el enfoque de genero que existe en el ambito laboral dentro del municipio de Guaranda, en la que se refleja si existe o no equidad de genero tanto para hombres y mujeres en el aspecto laboral, para dar énfasis a estrategias que den a conocer nuevos conocimientos.

3.2.1.- **Investigación Exploratoria**

Según Morales, N. (s/f), La investigación exploratoria “consiste en proveer una referencia general de la temática, a menudo desconocida, presente en la investigación a realizar, para extraer datos y términos que nos permitan generar las preguntas necesarias, siendo apoyo a la investigación descriptiva”. (p. 1). Esta investigación permitirá descubrir las posibilidades de las afirmaciones o pruebas existentes de las relaciones de género que existen en el GAD de Guaranda, en la cual se visibilice si se respetan los derechos y si existe la inclusión laboral para hombres y mujeres, donde se toma información en referencia bibliográficas.

3.2.2.- **Investigación Descriptiva**

La investigación descriptiva se encarga de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra sus estudios, procura brindar información acerca del que, como, cuando y donde es el relativo al problema de investigación. (Mejia, 2021) La información adquirida del tema de

estudio se lo realiza a través de la observación y encuesta donde permita describir como se genera las relaciones de género y promoción dentro del ámbito laboral que se genera y establece en el GAD de Guaranda, en la que permita conocer si existe equidad e igualdad de género.

3.3.- Nivel de investigación

3.3.1.- Nivel Descriptivo

La investigación descriptiva procura brindar una buena percepción del funcionamiento de un fenómeno y de las maneras en que se comportan las variables, factores o elementos que lo componen, llegan finalmente a conclusiones generales construidas por medio de abstracciones, que dan cuenta de los hechos observados. (Wynarczyk, 2001). Permite conocer las condiciones que incrementa la igualdad de género, además de ello investigar si las opiniones de las mujeres son tomadas en cuenta y como realizan la selección de hombres y mujeres para que se sumerjan en el contexto laboral, dentro del municipio de Guaranda.

3.3.2.- Nivel Explicativo

Establecen hipótesis, que constituyen el núcleo de su encuadre teórico, a priori de las mediciones, tratan de dar cuenta del funcionamiento de fenómenos en términos de relaciones de influencia recíproca entre variables, factores o elementos. (Wynarczyk, 2001). Son estudios que plantean relaciones de causalidad, en la cual se estudió aquel enfoque de género y equidad, en la cual permita conocer y explicar las dinámicas que se generan en el municipio de Guaranda, en relación con los trabajadores y administradores que lo conforman, donde la estadística es insuficiente para completar sus objetivos, de manera que se tendrá que completar otros criterios de causalidad, donde el experimento es el más conocido.

3.4.- Método de investigación

3.4.1.- Método cuantitativo

Método cuantitativo es un método de investigación donde el objeto es el estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente. La investigación desarrolla y emplea modelos matemáticas y teorías e hipótesis que competen a los fenómenos naturales, buscan responder preguntas tales como, cuáles, dónde, cuándo. (Perez, 2011). Este metodo permite obtner informacion de manera objetiva a partir de una estadistica que se realiza a traves de las encuestas realizadas, donde se

obtenga graficos con porcentajes que den a conocer como es el contexto laboral de hombres y mujeres dentro del Gad Municipal de Guarana.

3.4.2.- Metodo Cualitativo

Según Perez, C. (2011), Método cualitativo es “un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los respondientes”. Mientras este método ayuda a entender el enfoque del ámbito laboral donde se obtiene información a partir de un profundo análisis mediante una entrevista, y así resolver la problemática, donde busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento, En otras palabras, investiga el por qué y el cómo, de los sucesos y tratos que tienen los administradores y trabajadores.

3.5.- Diseño de investigación

3.5.1.- Diseño Transversal

El diseño de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características o enfermedades (variables), en un momento dado. La información de un estudio transversal se recolecta en el presente y, en ocasiones, a partir de características pasadas o de conductas o experiencias de los individuos. (Sanchez, s/f). Este diseño, establece manipular la variable independiente en el caso las relaciones de género y en base a su contexto laboral como se ejecutan las diferentes actividades, para así manipular la variable dependiente, en la cual permita contener un control, para analizar y dar mejor énfasis de la situación de esta equidad e igualdad laboral, dentro del Municipio de Guaranda.

3.6.- Población, muestra

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Ciudad de Guaranda cuenta con una población de 433 trabajadores, en la institución, por lo cual tomo como muestra el 30% de esta población, lo cual implica generar la siguiente fórmula, $433 * 30\% = 129,9$ que es un equivalente de 130 personas que serán tomadas como muestra para realizar las encuestas respectivas y conocer las relaciones de género que se evidencia dentro del aspecto laboral.

Adicionalmente, se realizaron 4 entrevistas a funcionarios directivos del GAD Municipal para conocer si hay o no políticas afirmativas sobre igualdad de género, en la que faciliten la promoción social en el contexto laboral.

3.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1.- Entrevista

La entrevista es un procedimiento de trabajo y de recolección de información, en el cual, el común denominador, en cualquier modalidad que se use, es que una persona (encuestador) solicita información a otra (informante o sujeto investigado) para obtener datos sobre un problema determinado. (Gasperi, 2007). Por ende, la entrevista ayuda a recabar información mediante un diálogo directo, en el cual ayuda a conocer cómo se ejecutan las relaciones laborales entre hombre y mujer, además de ello ver si existe equidad e igualdad de género para contratación de personas y si las opiniones de las personas son tomadas de manera igualitaria, por lo que se supone la existencia de dos personas y la posibilidad de interacción verbal y de estrategias de comunicación efectiva.

3.7.2.- Encuesta

La encuesta es el método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. (Gasperi, 2007). En la investigación la encuesta es factible porque a través de una serie de preguntas, ayuda a obtener información de manera apropiada para obtener información eficiente de las diferentes ideas y opiniones de la población estudiada, en las que se analiza datos personales y laborales de los encuestados del GAD municipal de Guaranda, con respecto a relaciones de género y promoción social.

3.7.3.- Cuestionario

Es la técnica de recogida de datos más utilizada en la metodología de la encuesta. Pretende conocer lo que hacen, opinan o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que puedan ser respondidas sin la presencia del encuestado. (Gasperi, 2007). En la presente investigación, ayudara a realizar una encuesta, la cual consiste en conocer opiniones individuales

e incluso una documentación sobre la investigación a través de una serie de preguntas, la cual permita entender la influencia de las relaciones de género que suceden en el ámbito laboral.

3.8.- Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos, esta investigación utilizo fuentes bibliográficas, documentos técnicos e informes, en primera instancia también se elabora una serie de preguntas que serán tomadas en cuenta, para la realización de entrevistas y encuestas, lo cual permita adquirir de mejor manera u conocimiento más amplio sobre las relaciones de género en el ámbito laboral, que sucede en el GAD municipal de Guaranda, por lo cual después de la elaboración del cuestionario se procedió a realizar las encuestas y entrevistas, para después tabular y describir la información obtenida.

3.9.- Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Durante el proceso de recopilar información y datos, se obtiene grandes resultados, en primer lugar, se identifica a las personas que van hacer encuestas, por medio de la muestra obtenida, de igual manera se identifica a las personas idóneas para realizar las entrevistas, para luego, esa información de las encuestas tabular y analizar cada punto de las preguntas realizadas, de igual manera se transcribe la información de las entrevistas que se realizó con el fin de conocer las perspectivas de las personas del GAD municipal, donde se evidencia que si existe una relación de genero adecuada, y un buen trato entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.- Presentación de Resultados

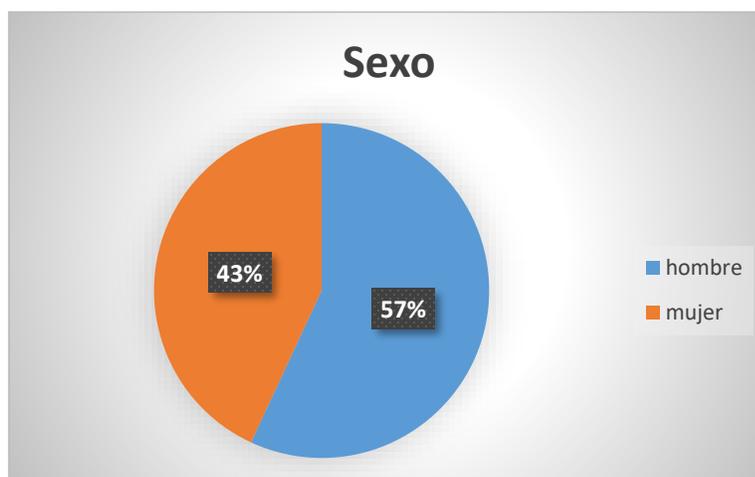
1. Datos Generales

Tabla 1.- Sexo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	74	57%
Mujer	56	43%
Total	130	100%

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 1.- Sexo



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación. - De 130 encuestados, corresponde a 74 hombres y 56 mujeres, siendo el 57% son hombres, mientras el 43% son mujeres.

En el GAD municipal cuenta con una población amplia de trabajadores que se enfocan en realizar las labores dentro del municipio, contando así que en gran mayoría son hombres, quienes están a cargo de diversas funciones dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Ciudad de Guaranda, en la cual cuentan con menos mujeres que laboran en la institución.

2. ¿Dentro el GAD municipal de Guaranda hay igualdad de género en el ámbito laboral?

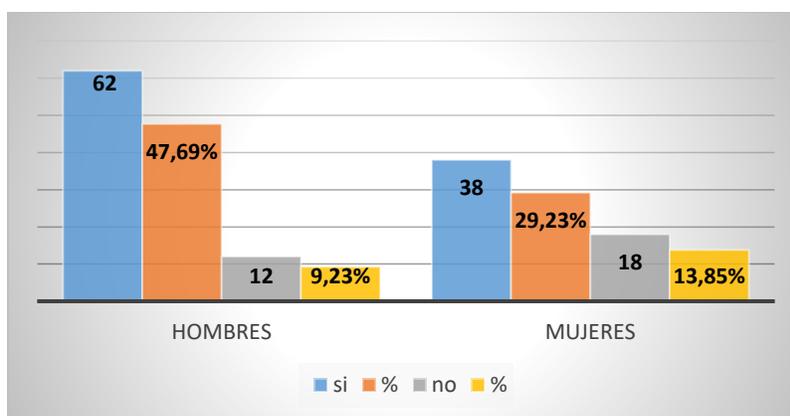
Tabla 2.- Igualdad de Genero

	Si	No	Total
Hombres	62	12	74
Mujeres	38	18	56
Total	100	30	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 2.- Igualdad de Genero



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación: De 130 personas encuestadas, corresponde 62 hombres y 38 mujeres que, si existe igualdad, mientras 12 hombres y 18 mujeres consideran que no existe igualdad, siendo el 47,63% hombres manifiestan que, si existe igualdad de género, donde un 29,23% de mujeres mencionan que, si existe igualdad, mientras que el 9,23% hombres y 13,85% de mujeres dan conocer que aún no existe igualdad.

Se identificó que dentro de la igualdad de género prevalece la exclusión de las mujeres en un cierto porcentaje dentro del ámbito laboral, porque se evidencia que hay mayor número de hombres que de mujeres que están a cargo de diversas funciones laborales, pero sin embargo debido a ello se puede evidenciar que no se da una igualdad de género en su totalidad en el GAD Municipal de Guaranda, en el cual es necesario que se brinde las mismas oportunidades a las mujeres y así generar una misma condición tanto en hombres como mujeres, en donde se fortalece la unión con el fin de mantener la igualdad de género.

3. ¿Las opiniones de las mujeres son tomadas en cuenta, dentro del ámbito laboral?

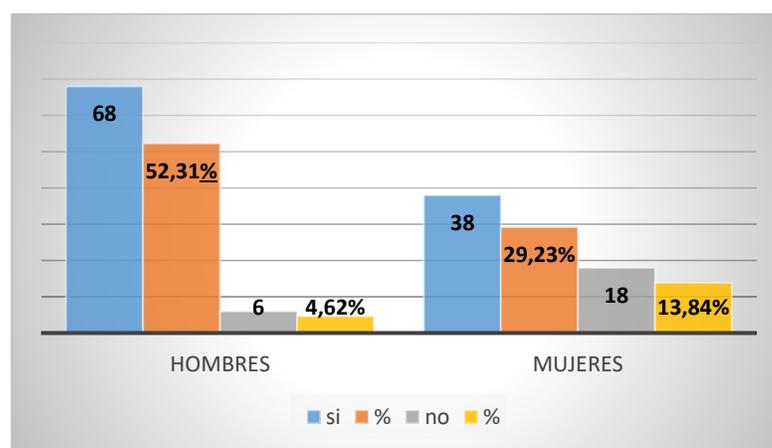
Tabla 3.- Opiniones de las mujeres

	Si	No	Total
Hombres	68	6	74
Mujeres	38	18	56
Total	106	24	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 3.- Opiniones de las mujeres



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación: Del total de 130 encuestados 68 hombres y 38 mujeres dicen que sí, mientras 6 hombres y 18 mujeres dicen que no se toma en cuenta las opiniones de las mujeres, siendo el 52,31% de hombres si se toma en cuenta las opiniones de la mujer, mientras que el 4,62% responde que no se toma en cuenta las opiniones de la mujer, de igual manera un 29,23% de mujeres manifiestan que, si se toman en cuenta sus opiniones, y un 13,84% aún están en desacuerdo.

En base a la información obtenida se puede evidenciar que las opiniones de las mujeres sin son tomadas en cuenta dentro del ámbito laboral, en la cual enfocan que las mujeres son quienes tienen en cierto punto de voz y voto en la toma de decisiones en la institución, donde las ideas de las mujeres son eficientes y factibles para la realización o ejecución de ciertos proyectos, sin embargo, algunas encuestadas dieron a conocer que sus opiniones si son tomadas en cuenta y mas no puestas en práctica, considerando que no las ejecuta en el momento de desarrollar algún tipo de actividad planteada por del GAD Municipal de Guaranda.

4. ¿Los hombres y mujeres tienen los mismos derechos, en el campo laboral?

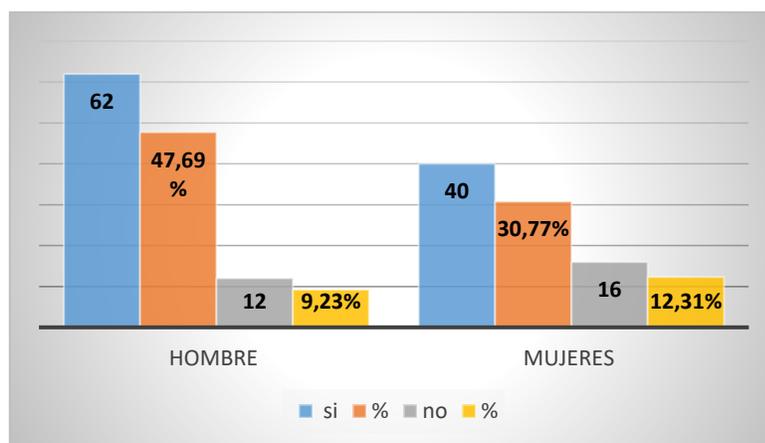
Tabla 4.- Derecho de hombres y mujeres

	Si	No	Total
Hombres	62	12	74
Mujeres	40	16	56
Total	102	28	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Gráfico 4.- Derecho de hombres y mujeres



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación: De las 130 encuestas realizadas, 62 hombres y 40 mujeres mencionan que, si existe derechos, mientras 12 hombres y 16 mujeres manifiestan que no existe derechos de hombres y mujeres, el 47,69% de hombres manifiesta que, si existen los mismos derechos, el 9,23% de hombres manifiestan que aún no existe igualdad, el 30,77% de mujeres mencionan que sí y el 12,31% afirman que no tienen los mismos derechos.

Es importante señalar que, en gran mayoría, los derechos entre hombres y mujeres no predomina en el ámbito laboral, por lo tanto, es necesario romper esta brecha existente entre estos dos géneros, y de esta manera generar mayores espacios sociales entre el hombre y la mujer, sin vulnerar ningún derecho, siendo conscientes que en la institución y en la sociedad aún no prevalece una igualdad de derechos en su totalidad, donde se fomenta el derecho en base a sus remuneraciones y salarios adecuados que se estipula tanto para el hombre y la mujer.

5. ¿Alguna vez sufrió de agresiones verbales o descalificaciones debido a su género?

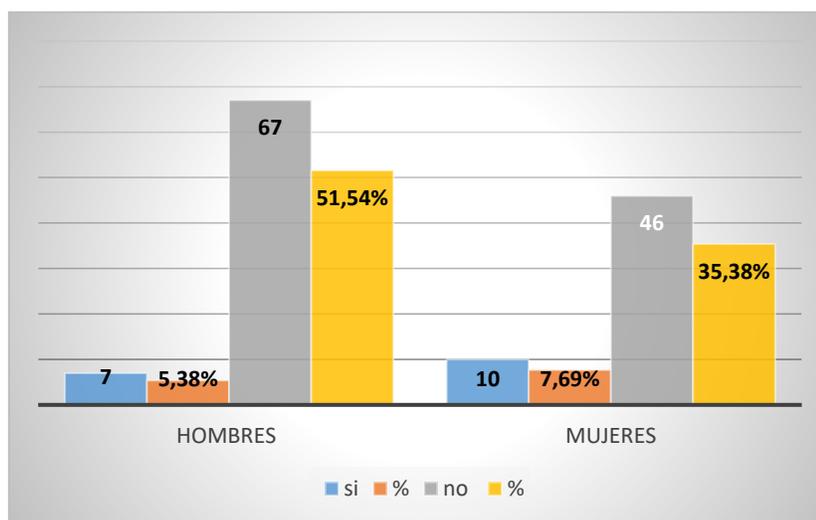
Tabla 5.- Agresiones Verbales

	Si	No	Total
Hombres	7	67	74
Mujeres	10	46	56
Total	17	113	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 5.- Agresiones verbales



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación: De 130 personas encuestadas 67 hombres y 46 mujeres no han sufrido agresión, donde 7 hombres y 10 mujeres han sido víctimas de agresiones, siendo el 51,54% de hombres y 35,38% de mujeres responden que no sufren ningún tipo de agresión, mientras el 5,38% de hombres y 7,69% de mujeres si han recibido agresión.

Las perspectivas de agresiones para los hombres y las mujeres se evidencia que las mujeres son quienes han recibido agresiones verbales y descalificaciones debido a su género dentro del ámbito laboral, siendo víctimas de palabras un poco abusivas o de tratadas de manera inadecuada, como bien se sabe por el hecho de ser mujeres se siguen vulnerando sus derechos tanto en la institución como en sus hogares, por esta razón se debe tener en cuenta que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, por lo tanto deberían sufrir de ningún tipo de agresiones ya sea fuera o dentro del ámbito laboral.

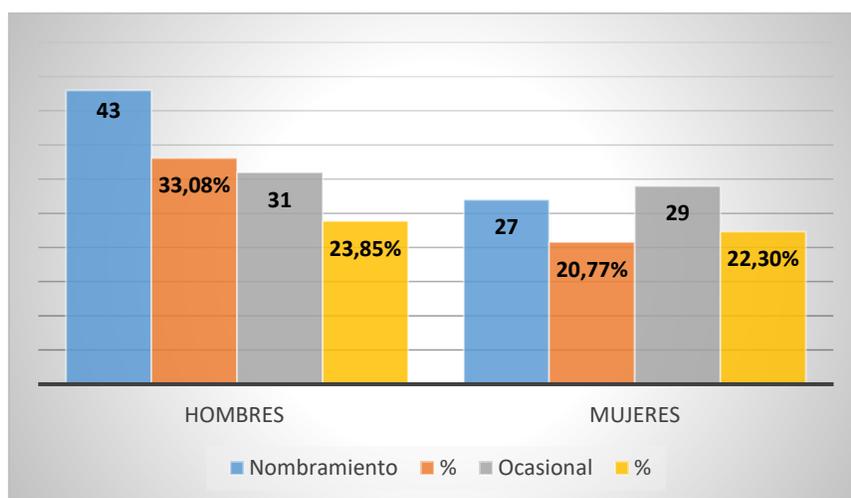
6. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

Tabla 6.- Tipo de contrato

	Nombramiento	Ocasional	Total
Hombres	43	31	74
Mujeres	27	29	56
Total	70	60	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 6.- Tipo de contrato



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación: de 130 personas 31 hombres y 29 mujeres son de nombramiento, mientras 43 hombres y 29 mujeres son de contrato, donde el 23,85% de hombres y 22,30% mujeres mencionan que su contrato es de nombramiento, mientras 33,08% de hombres y un 20,77% de mujeres son contrato ocasional.

Entre los hombres y las mujeres se visualiza que en su mayoría los hombres tienen más acogida a diferencia que las mujeres a la hora de tener un contrato de nombramiento, porque toman en consideración que los hombres son más ágiles y aptos para desempeñar un cargo o función administrativa, y a la vez se constata el malestar de ciertas mujeres, ya que muchas de las veces en los contratos de nombramiento se evidencian que existe los apadrinamientos dejando de lado el perfil académico de los demás miembros de la institución de quienes quieren pertenecer a ella, y para reparar este daño se les otorga un contrato ocasional.

7. ¿Usted en que horario de tiempo trabaja, en la institución?

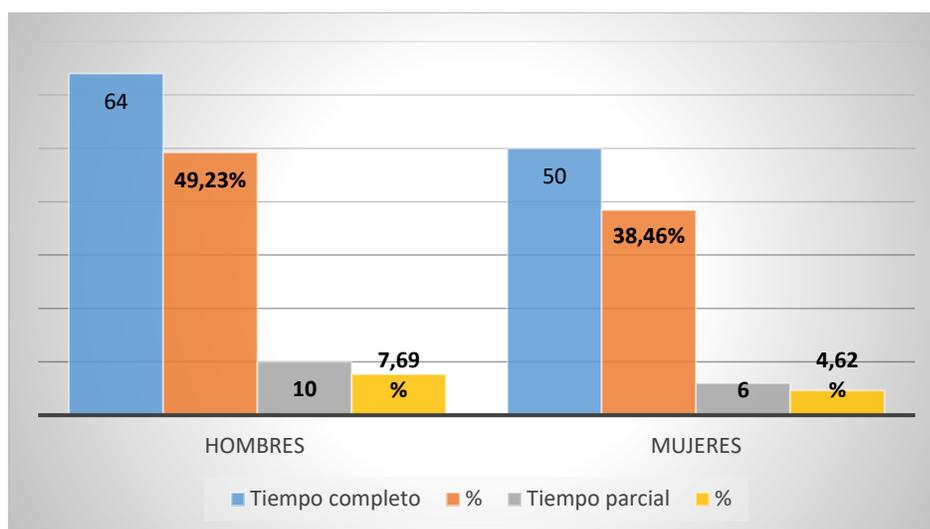
Tabla 7.- Horario de trabajo

	Nombramiento	Ocasional	Total
Hombres	43	31	74
Mujeres	27	29	56
Total	70	60	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 7.- Horario de trabajo



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación: La muestra encuestada de 130 personas, 64 hombres y 50 mujeres trabajan a tiempo completo, 10 hombres y 6 mujeres a tiempo parcial, siendo un 49,23% de hombres y 38,46% de mujeres menciona que su trabajo es a tiempo completo, mientras, el 7,69% de hombres y el 4,62% de mujeres dan a conocer que su tiempo de trabajo es parcial.

En base a estos datos se puede comprobar que los hombres a diferencia de las mujeres trabajan a tiempo completo en el cual manifestaron que su trabajo es muy extenso pero que a la vez deben cumplir con el horario planteado por el GAD Municipal y de esta manera desarrollar todas las actividades planteadas por la institución y así poder conservar su lugar de trabajo, de igual manera para los hombres por más que su función laboral sea de manera ocasional, su trabajo dentro de la institución ha sido satisfactorio, y así brindar ayuda en los requerimientos necesarios en proyectos que realiza la institución.

8. ¿Teniendo en cuenta su trayectoria en la institución, indique sí usted?

Tabla 8.- Trayectoria en la institución

	Ha ascendido de puesto	Ha aumentado su salario	Ha mejorado su horario de trabajo	Ninguna de las anteriores	Total
Hombres	20	16	9	29	74
Mujeres	9	13	6	28	56
Total	29	29	15	57	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 8.- Trayectoria en la institución



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e interpretación: de 130 encuestados como resultado se ve que, 29 hombres y 28 mujeres no han tenido ningún beneficio, 20 hombres y 9 mujeres han ascendido, donde 16 hombres y 13 mujeres han aumentado de salario y 9 mujeres y 6 hombres ha mejorado su horario laboral. Por tanto, el 22,31% hombres y el 21,54% de mujeres mencionan que ninguna, el 15,38% de hombres y el 6,92% de mujeres ha ascendido de puesto, el 12,31% de hombres y 10% de mujeres han aumentado sus salarios, solo para 6,92% de hombres y 4,62% de mujeres han mejorado su horario de trabajo.

Se pudo analizar que por más años que laboran en la institución en su gran mayoría no han sido beneficiarios de ningunas de las atribuciones, dentro de estas perspectivas no ha mejorado ni su salario básico, ni han sido flexibles con los horarios, se han mantenido de igual manera, laborando las horas planteadas por el GAD Municipal por otro lado se considera que los beneficios son mínimos ya rara vez ascienden de puesto o reciben algún tipo de reconocimiento por su labor.

9. ¿Usted, que medidas básicas cree que son necesarias para adoptar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

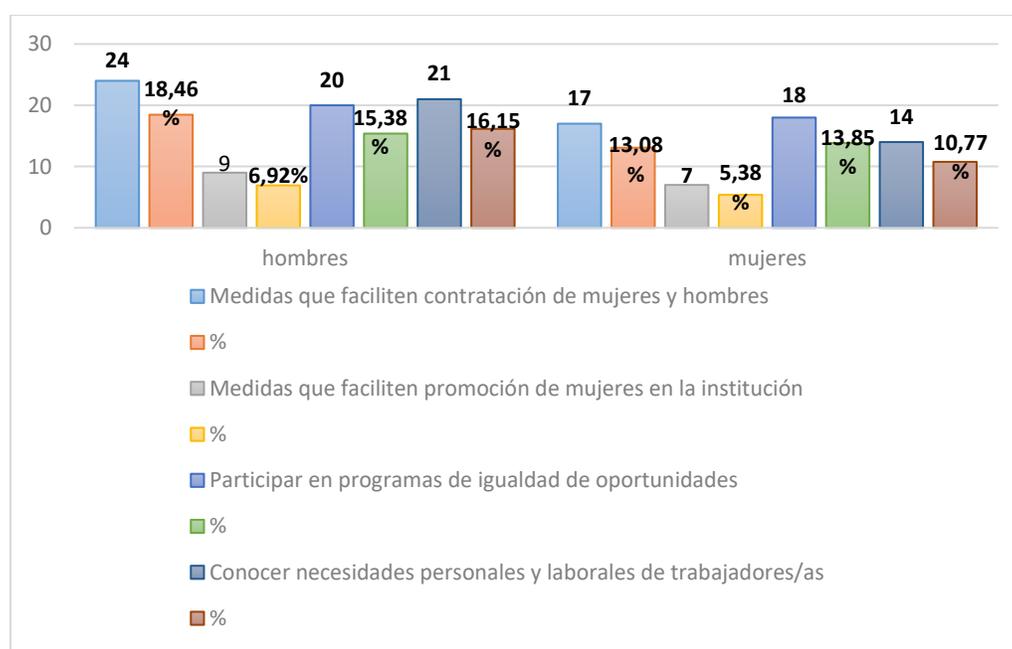
Tabla 9.- Medidas básicas para promover la igualdad

	Medidas que faciliten contratación de mujeres y hombres	Medidas que faciliten promoción de mujeres en la institución	Participar en programas de igualdad de oportunidades	Conocer necesidades personales y laborales de trabajadores/as	Total
Hombres	24	9	20	21	74
Mujeres	17	7	18	14	56
Total	41	16	38	35	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 9.- Medidas básicas para promover la igualdad



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021

Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e Interpretación: De total de 130 encuestados, 24 hombres y 17 mujeres toman en consideración medidas de contratación, donde 20 hombres y 18 mujeres se toma como medidas programas de igualdad, 21 hombres y 14 mujeres dicen que deben conocer las necesidades personas y laborales y 9 hombres y 7 mujeres que se tomen medidas de promoción de mujeres, por lo cual el 18,46% de hombres y 13,08% de mujeres mencionan que se deben adoptar medidas que faciliten contratación de hombres y mujeres, donde 15,38% hombres y 13,85% mujeres deben participar en programas de igualdad, mientras 16,15% hombres y 10,77% mujeres deben conocer necesidades,

el 6,92% de hombres y 5,38% de mujeres consideran necesarias las medidas que faciliten la promoción de mujeres en la institución.

Es importante que el GAD Municipal de Guaranda, adquiera medidas para una contratación eficiente de hombres y mujeres dentro de la institución, donde se visibiliza su grado de perfil académico y profesional, y de esa manera ver si el o los profesionales puedan obtener un cargo dentro de la institución, siempre y cuando este al fin de su nivel de instrucción, además se ejecute proyectos o programas para potenciar una igualdad de oportunidades, donde sean reconocidos de la misma manera dentro de su cargo laboral, siendo importante, reconocer su trabajo por medio de certificados, además se haga un reconocimiento personal tanto a hombre y mujer, dependiendo de su trayectoria laboral.

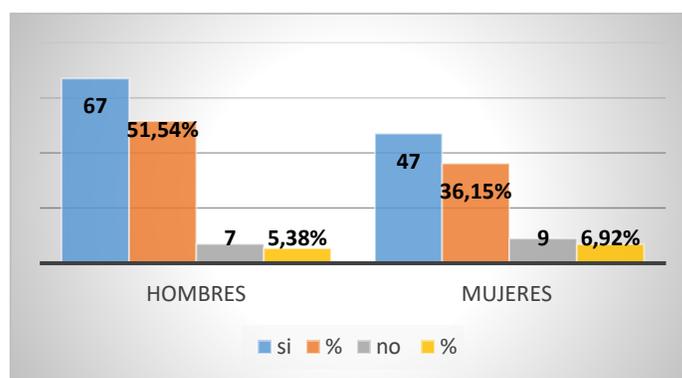
10. ¿Cree que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a cargos directivos?

Tabla 10.- Posibilidades de acceso a cargos directivos

	Si	No	Total
Hombres	67	7	74
Mujeres	47	9	56
Total	114	16	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Grafico 10.- Posibilidades de acceso a cargos directivos



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e Interpretación: De los 130 encuestados, 67 hombres y 47 mujeres dicen si, mientras 7 hombres y 9 mujeres dicen que no tienen las mismas posibilidades de acceso, siendo el 51,54% de hombres y el 36,15% de mujeres, mencionan que, si existe posibilidades de acceso en la institución, mientras el 5,38% hombres y el 6,92% de mujeres no se da ninguna posibilidad.

Se evidencia que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el ámbito laboral y puedan cumplir sus funciones, en la cual se visualiza que mayor posibilidad tienen los hombres para acceder en la ocupación de un cargo directivo dentro del GAD Municipal, a quienes consideran que son más preparados que una mujer, aunque en ciertas ocasiones no se da el proceso adecuado, donde hombres y mujeres mencionan que entran a trabajar por medios de lazos de amistad o familiaridad dentro de la institución.

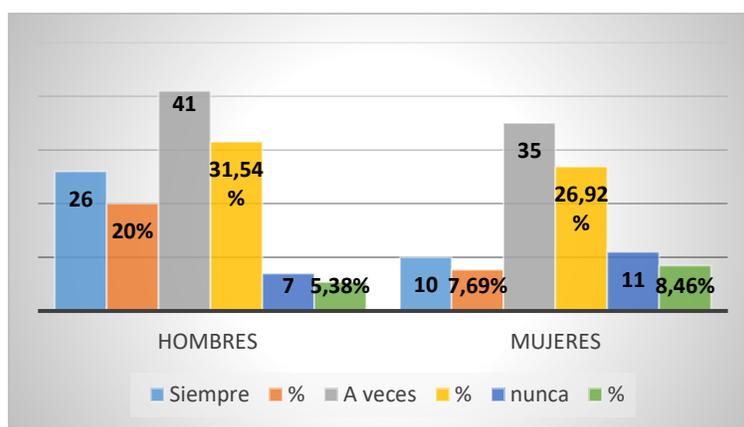
11. ¿Dentro de su entorno laboral usted considera que sus opiniones son tomadas en cuenta?

Tabla 11.- Las opiniones son tomadas en cuenta

	Siempre	A veces	Nunca	Total
Hombres	26	41	7	74
Mujeres	10	35	11	56
Total	36	76	18	130

Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Gráfico 11.- Las opiniones son tomadas en cuenta



Fuente: Encuesta dirigida a funcionarios del GAD Municipal Guaranda 2021
Elaborado por: Diana Pasto

Análisis e Interpretación: De 130 personas encuestadas, 41 hombres y 35 mujeres mencionan a veces, donde 26 hombres y 10 mujeres dicen que siempre y 7 hombres y 11 mujeres manifiestan que nunca. Por lo cual, el 31,54% de hombres y el 26,92% de mujeres menciona que a veces, mientras un 20% de hombres y un 7,69% de mujeres afirman que siempre toman en cuenta sus decisiones, entre el 5,38% hombres y un 8,46% de mujeres dicen que nunca.

Como resultado, se puede entender que las opiniones de los hombres en ciertas ocasiones son acogidas de manera frecuente, a diferencia de las mujeres quienes brindan sus conocimientos y opiniones, no tienen un alto rango de acogida, lo cual estipula que aún no existe la igualdad en su totalidad a la hora de tomar decisiones dentro de la institución, por lo tanto, para un cierto grupo de personas manifestó que su opinión nunca ha sido tomada en cuenta en ningún aspecto tanto social, cultural y administrativo dentro del GAD.

4.1.1. Entrevista realizada a las autoridades del GAD Municipal de Guaranda

	Alcalde del GAD Municipal Medardo Chimbolema 2021	Director de Talento Humano del GAD Municipal: Doctor Alexis Noboa 2021	Concejal del GAD Municipal: Licenciado Julio Ayme 2021	Trabajadora Social del GAD Municipal: Licenciada Nelly Yolanda Naranjo Chávez 2021
1.- ¿Dentro del GAD Municipal de Guaranda existe o no políticas afirmativas para que las mujeres puedan llegar a tener ciertos cargos directivos?	Hay políticas afirmativas que la administración ha propuesto que todo se maneje de manera equitativa; sea un Municipio participativo e intercultural, ecológico y equitativo, por lo tanto, la equidad tiene que ser una práctica permanente donde la mujer tiene la misma posibilidad que un hombre en obtener un cargo directivo.	No existen dichas políticas ya que la misma autoridad determina una persona que esta apta, tomando en cuenta su nivel profesional y además de ello que la persona tenga la voluntad y disponibilidad para desempeñar sus funciones laborales.	Si existen ciertas políticas ya que en administración anterior se aprobó una ordenanza sobre equidad de género en la cual se manifiesta que es la perspectiva de análisis para alcanzar la justicia formal y real entre hombres y mujeres.	Existen políticas, pero estas son establecidas y enmarcadas desde el mismo estado, en que la mujer adquirió poder y derecho dentro de la sociedad; el estado ha emitido las políticas de igualdad de género ya que todos tenemos las mismas oportunidades ya sea hombres o mujeres.
2.- ¿Cree usted que los derechos de las mujeres son respetados en el ámbito laboral?	Son respetados los derechos de las mujeres ya que por medio de sus derechos y por su formación profesional llegan a tener cargos directivos y se encuentra al mismo nivel de un hombre para desempeñar su actividad laboral y de esta manera se respeta los derechos tanto de un hombre como de una mujer.	Se habla del trabajador donde no se determina que sea hombre o mujer sino de la capacidad que tiene cada persona ya que brinda su trabajo físico y su trabajo intelectual por lo tanto dentro del GAD si son respetados los derechos de los hombres y de las mujeres de manera equitativa.	Los derechos de las mujeres si son respetados ya que constitucionalmente se exige que se debe respetar los derechos laborales de las mujeres en todas las instituciones públicas o privadas porque así lo plantea la carta magna de la constitución.”	Dentro del GAD si son respetados los derechos de las mujeres sin discriminación alguna lo cual los hombres y mujeres tienen los mismos derechos siempre cuando basándose en la igualdad de género.
	Puede existir algún porcentaje de discriminación, pero no es visible, por lo tanto,	Bajo ningún concepto no hay discriminación laboral ya que al ser	Dentro de los 2 años que lleva laborando no ha visto aun una injusticia y ningún	No existe ningún tipo de discriminación, todos reciben en mismo trato, tenemos los mismos

<p>3.- ¿Considera usted que existe algún tipo de discriminación dentro de su ámbito laboral?</p>	<p>dentro del ámbito laboral del GAD Municipal, no hay discriminación ya que se trabaja de manera participativa considerando así que todas las personas son valoradas de manera igualitaria. Y por otro lado a nivel de la localidad siempre ha existido la discriminación hacia la mujer, la discriminación racial, religiosa debido a que esto no se puede cambiar de la noche a la mañana ya que es algo que siempre estará impregnado en la sociedad.</p>	<p>un Gobierno más bien se busca fortalecer las relaciones entre hombres y mujeres en las diferentes áreas laborales</p>	<p>tipo de discriminación hacia los trabajadores, pero si hay una exigencia hacia a las compañeras mujeres porque hay ciertas autoridades que les exige trabajar más del horario establecido; cuando se debería respetar los horarios de trabajo de manar igualitaria.</p>	<p>derechos y obligaciones dentro del ámbito laboral, donde se visibiliza que esta administración tienen personas tanto indígenas y mestizos laborando en el GAD Municipal de Guaranda, con el fin de erradicar y disminuir la desigualdad de género</p>
<p>4.- ¿Las autoridades superiores dan un trato igualitario a todos sus trabajadores?</p>	<p>A nivel de la institución si tiene un trato igualitario tanto hombres como mujeres ya que todas las personas son importantes fuera y dentro del ámbito laboral, donde se puede ver que las mujeres y los hombres son tratados de manera equitativa e igualitaria</p>	<p>Existe un trato igualitario ya que como autoridades se debe generar un vínculo dentro de lo que es la confianza y el respeto con cada uno de los trabajadores con el fin de poder afianzar o consolidar un equipo de trabajo sin ningún tipo de discriminación</p>	<p>Se maneja un respecto igualitario ya que es una misión en la cual se busca que cada trabajador se sienta a gusto realizando sus actividades.”</p>	<p>No hay ningún favoritismo entre los trabajadores y autoridades por lo tanto se da un ambiente de igualdad en la cual se puede comunicar e intercambiar ideas para llevar a cabo las actividades de una manera adecuada</p>
<p>5.- ¿Cómo visualiza o describe usted la relación entre</p>	<p>Las relaciones de genero han mejorado ya que hay mayor comunicación entre hombres y mujeres hay respeto ya que cada persona está destinada a desarrollar diferentes</p>	<p>La relación de compañerismo es adecuada ya que con todo el grupo de trabajo se busca un fin común donde el Municipio cumpla con todas</p>	<p>La relación que se mantiene es de manera respetuosa tanto hombres como mujeres, en la cual se realiza un trabajo de manera mancomunada y así</p>	<p>La relación es buena ya que hay compañerismo, disciplina, respeto y cordialidad entre hombres y mujeres y de esta manera cada día se mejora las relaciones interpersonales sin</p>

trabajadores hombres y mujeres?	funciones que se las otorgue de manera responsable y de esta manera se rompe la brecha de desigualdad laboral.	sus actividades planteadas y de esta manera brindar satisfacción a la ciudadanía de manera mancomunada	estableciendo grupos de trabajo para diferentes actividades.”	ningún tipo de discriminación dentro del GAD
6.- ¿Cuáles son los roles o actividades más importantes; que según su concepción deben desempeñar las mujeres?	Uno de los roles más importantes es la responsabilidad que debe tener una persona sin importar si es hombre o mujer y de esta manera hace que la persona vaya ganando su espacio y su respeto ya que la mujer es apta para llegar a obtener diferentes cargos laborales sin ningún tipo de discriminación	El rol depende de su lugar de trabajo y de su perfil académico, lo cual tanto el hombre como mujer está destinado a desempeñar cualquier actividad laboral.”	Las mujeres están capacitadas para todo ámbito laboral, ya que pueden ser autoridades, concejales, prefectas, alcaldesas assembleístas y presidentas no hay límites, siempre y cuando tomando en cuenta su nivel profesional ya que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones	Toda mujer esta apta para cumplir la labor que nos asignen siempre y cuando tomando en cuenta su perfil académico para ocupar cargos superiores. Por otro lado, es apta para ocupar un puesto de barrido siempre y cuando realizándolo de manera responsable ya que todo trabajo es digno ya sea para hombres y mujeres.
7.- ¿Cómo se siente laborando en el GAD Municipal de Guaranda?	Hay gran satisfacción debido a que hay una gran conformación de equipos de trabajo de manera honesta en la cual se da la integración de hombres y mujeres donde no hay el sesgo de racismo ni discriminación, sino que más bien se da una relación participativa en el cual se puede trabajar de una manera equitativa tanto para la parte urbana como para la parte rural.	Se siente orgulloso laborar en el GAD Municipal por haberle dado la oportunidad de ser parte del equipo de trabajo y ala ves se siente comprometido con la ciudadanía ya que se busca días mejores para todos los conciudadanos.”	Se siente orgulloso de poder laborar dentro de la institución ya que se puede compartir ideas con todo el equipo de trabajo y de esta manera poder representar a su pueblo buscando un bien común para toda la ciudadanía sin distinción alguna.”	Laborar en el GAD de Guaranda, ha sido de manera excelente, por brindarle la oportunidad de ejercer su vida profesional, dentro de la institución, más aún por ser tratado con respeto y llevarse de manera armónica con sus compañeros de trabajo, para llevar a cabo las propuestas y proyectos que establecen en el Municipio.

4.1.2. Análisis personal de las entrevistas realizadas.

Por ello, es indispensable señalar que no existe un documento de manera física que visibilice políticas afirmativas que refleje la igualdad y equidad de género dentro de la institución, en la cual se pudo evidenciar que tras realizar la entrevista hay cierta contradicción debido a que unos decían que no hay políticas y otros decían que si las hay por lo cual al obtener la información se pudo constatar que en realidad el GAD no cuenta con políticas afirmativas de manera física, sin embargo, en ciertas ocasiones aún prevalece el irrespeto y la desigualdad, en la cual no se incluye a hombres o mujeres dentro del aspecto laboral de manera equitativa, por otro lado también se puede decir, que la expresión de una mujer es importante dentro del GAD Municipal, en la cual se desempeñan de manera profesional y personal para enriquecer su conocimiento, por otra parte, aún existe la indiferencia de cierto grupo de personas que están en contra de que la mujer sea superior a ellos, donde la desigualdad es una brecha que no se rompe tan fácil y se sigue visibilizando en todo ámbito dentro de la sociedad.

En cierto enfoque la discriminación en el aspecto laboral se visibiliza hasta hoy en la actualidad, siendo un problema social, es ahí donde surge problemas y estigmas contra la mujer, porque desde tiempos antiguos ha prevalecido esta diferencia entre el hombre y la mujer, siendo uno de los enfoques que generan el irrespeto y la desigualdad social, el no respetar la decisión u opinión de la mujer hace que sea inferior a los hombres y a las demás personas que se consideran de un estatus alto. Sin embargo, no toda esa desigualdad ha desaparecido, si bien es cierto aún existe brechas de desigualdad e inequidad dentro y fuera de la institución siendo uno de los problemas que aún siguen conviviendo en nuestra sociedad.

Por ende, desde mi punto de vista, como bien se mencionó, realiza una contraposición en la cual menciona que no existe políticas para que las mujeres lleguen ocupar cargos directivos, más bien la autoridad competente establece a una persona sea hombre o mujer para que tome un puesto o cargo directivo dentro de la institución, sin que se prevalezca la discriminación, más bien se fomente la inclusión de género, por ende, se genere un establecimiento equitativo y participativo. Además, es importante señalar que la mujer es respetada y en ciertas ocasiones son las que tienen más libertad de expresarse y contribuir en la dirección y elaboración de ciertos proyectos dentro de la institución.

4.2.- Beneficiarios

4.2.1 Beneficiarios Directos

Funcionarios públicos del GAD Municipal Guaranda

4.2.2 Beneficiarios Indirectos

Comunidad académica de la Provincia de Bolívar, Instituciones encargadas de la construcción de políticas públicas destinadas a la promoción de género, la sociedad bolivarenses, organizaciones de la sociedad civil.

4.3.- Impacto de la investigación

En la investigación realizada se logró obtener información cuantitativa y cualitativa acerca de las relaciones de género y la promoción social en dicha institución del gobierno autónomo descentralizado del cantón Guaranda, es notoria que la participación de los funcionarios la reflexión y comprensión por lo tanto existe la equidad e igualdad de género entre hombres y mujeres generando confianza en ámbito laboral sin ningún tipo de discriminación alguna por lo cual es evidente que existe respeto y dialogo oportuno entre todas las áreas laborales para brindar una atención de calidad y calidez a toda la ciudadanía.

4.4.- Transferencia de resultados

Los resultados obtenidos en cada capítulo, se afirma con fuentes bibliográficas, encuestas y entrevistas ejecutadas tienen como representación investigativa para que puedan ser sujeto por diversos criterios a varios lectores, de la misma manera en caso de requerir información puede ser utilizada como referencia, en diversas investigaciones que pueden ser indagadas en un tiempo futuro en la información de dicho documento. Por lo tanto, los usuarios están autorizados a la utilización en cualquier actividad si así lo requieran.

CONCLUSIONES

Se puede concluir tanto para hombres y mujeres las relaciones de género están visibles en las diferentes actividades que realiza cada departamento directivo del GAD Municipal debido a que hombres y mujeres desarrollan diferentes actividades de acuerdo a su perfil profesional, con respecto de la promoción social, tomando en consideración que aún prevalece la inequidad entre hombres y mujeres no se da una igualdad total y parcial para sumergirse en el ámbito laboral, además aún existe una brecha que fundamenta la inequidad tanto en mestizos como indígenas ya que no hay acciones que permite incluir a todas las personas al área laboral.

En el ámbito laboral del GAD Municipal existe un predominio de porcentajes de hombres que mujeres ya que las relaciones que sostienen entre ambos sexos es muy buena, e incluso excelente además de que las mujeres también ocupan cargos directivos por lo tanto se puede evidenciar la equidad e igualdad de género; a la vez no existe estrategias ni políticas para la contratación de mujeres, en la cual se considera importante contratar a hombres y mujeres para un cargo directivo, de acuerdo a su perfil académico, mas no sea contratación por apadrinamientos, seria ahí donde se fomente la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

De acuerdo al campo investigativo y la información obtenida en torno al GAD Municipal existe liderazgo oportuno y satisfactorio entre autoridades superiores y sus trabajadores pero no siempre hay la igualdad y derechos hacia la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las actividades que se vayan a realizar y esto genera un poco de malestar hacia las mujeres ya que sus opiniones sin son tomadas en cuenta pero no puestas en práctica por lo tanto no hay una igualdad satisfactoria en el ámbito laboral.

La equidad de género es la participación oportuna de ideas y toma de decisiones sin ningún, a la ejecución de actividades en su labor diaria de su contexto laboral en su mayoría con horarios completos de esta manera comprobando eficiencia y comunicación entre todos los servidores públicos para brindar un servicio oportuno e igualitario, sujeta desde una visión en dar a conocer que la interculturalidad entorno a la equidad de género debe ser una actividad permanente y e igualitario con los mismos derechos de esta manera incluir a la toma de decisiones tanto a hombres como a mujeres, la posibilidad de ejercer un liderazgo para la igualdad y valoración de los derechos de los hombres y las mujeres.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al GAD Municipal que desarrolle estrategias y políticas afirmativas con el fin de generar contratación de personal tanto de hombres como de mujeres ya sean indígenas o mestizos de manera equitativa, siempre y cuando basándose en el nivel profesional que tenga cada persona y de esta manera buscar mecanismos que faciliten la inclusión social con mayor frecuencia al ámbito laboral promoviendo la igualdad de oportunidades sin privación ni vulnerabilidad de los derechos de las personas.

Fomentar continuamente talleres de capacitación en la contratación de personal para desempeñar su labor por tanto a la sensibilización de género utilizando metodologías adecuadas que permitan a las y los trabajadores convivir de manera oportuna en el área laboral y tener las mismas oportunidades de desarrollo, personal y profesional y de esta manera generar mayor interacción entre autoridades superiores y trabajadores dentro del GAD Municipal.

Es importante tomar en cuenta que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades y posibilidades a la hora de desempeñar una o varias actividades, por lo cual se recomienda que dentro de GAD debería haber mayor igualdad entre ambos sexos sin ningún tipo de discriminación y así se generaría una participación oportuna en la toma de decisiones siempre y cuando también tomando en cuenta las opiniones de las mujeres.

Es factible que desarrollen, procesos de selección dentro del GAD, con el fin de seguir protocolos que den una mejor adquisición y contratación de personal tanto de hombres y mujeres, sin depender a que etnia pertenece, por tanto, cada administración seguirían de manera adecuada el proceso, para la adquisición de nuevos profesionales para formar parte de la institución, siendo importante que el cargo y perfil académico vayan entrelazados, y los resultados sean fructíferos en el desarrollo de proyectos dentro del Municipio de Guaranda.

BIBLIOGRAFÍA

- Begne, P. (2011). ACCIÓN AFIRMATIVA: UNA VÍA PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD. *Revista Ciencias Jurídicas*, 1, Pp.12,14. file:///C:/Users/aguae/AppData/Local/Temp/Dialnet-AccionAfirmativa-4216808.pdf
- Castañeda, I. (1999). Algunas Reflexiones sobre el Genero. *Revista Cubana de Salud Publica*, 25(2). Pp.130,131,132. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34661999000200004
- Conferencia Mundial de la Mujer, C. M. (1995). *El Enfoque de Genero*. Parr 7. Obtenido de Genero en la Agenda Internacional: <http://www.fao.org/3/X2919S/x2919s04.htm>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Principios de aplicación de derechos*. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Davila, A. A. (2008). *EL EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR: UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO* (Primera Edición ed.). Quito: Editorial CONAMU. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>
- Defensoria del Pueblo. (2016). *Politica Institucional de Igualdad de Genero*. Quito. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu164407.pdf>
- Duque, C. (2010). Judith Butler y la teoría de la performatividad de género. *Revista de Educacion y Pensamiento*. Pp.87. file:///C:/Users/aguae/AppData/Local/Temp/Dialnet-JudithButlerYLaTeoriaDeLaPerformatividadDeGenero-4040396.pdf
- Espino. A, (2011), Trabajo y Género, un viejo tema, nuevas miradas. *Revista Nueva Sociedad*, marzo-abril. No. 232. Pp.90,91. Recuperado 11 diciembre de 2020. <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/>
- Francisco Jose Zamudio Sanchez, M. N. (2010). Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México, 1995–2005. *Revista Estudios Fronterizos*, 11(22). Pp.133. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612010000200005
- Galeana. S, (1999), Promoción Social, una opción metodológica. México. Plaza y Valdez Editores.

- Lamas. M, (2000), *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. Pp.6. Recuperado el 11 de diciembre de 2020. <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/e80b6147a28e3f0.pdf>
- Hernandez, N. Mas, R. y Manzano, M. (2016). Estudio de la violencia de género en la Provincia Bolívar Ecuador. *Revista Publicando*, 3(8). [file:///C:/Users/aguae/AppData/Local/Temp/168-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1276-1-10-20161209%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/aguae/AppData/Local/Temp/168-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1276-1-10-20161209%20(1).pdf)
- Lopez, I. (2007). *El enfoque de género en la intervención social*. Cruz Roja. https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/carmen_verde/manual.pdf
- Lopez, V. (2016). Acción afirmativa y equidad: un análisis desde la propuesta de Thomas Nagel. *Revista de filosofía open insight*, 7(12). Parr.9. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-24062016000200049#B18
- Mujer, C. M. (1995). *El Enfoque de Genero*. Obtenido de Genero en la Agenda Internacional. Parr.7. <http://www.fao.org/3/X2919S/x2919s04.htm>
- Olmedo. P, (2018), El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, *La OIT y la equidad de género*. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- Pautassi, L. (Marzo de 2001). *Mujer y Desarrollo*. Obtenido de Equidad de genero y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5875/1/S01030208_es.pdf
- Peralta, J. P. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo.El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista Nomadas*(16), 141. <https://core.ac.uk/download/pdf/46547972.pdf>
- Rivadeneira Y. (2019) Efecto del género sobre el acceso al empleo en el Ecuador, periodo 2007-2016 (Tesis de Ingeniería, Escuela Politécnica Nacional). <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20178/1/CD%209633.pdf>

- Rivas, M. Desigualdades de Género en el mercado laboral: Un problema actual. https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
- Sáenz, M. Prieto, S. Moore, C. Cortés, L. Espitia, A. y Duarte, L. (2017). Género, cuerpo, poder y resistencia. Un diálogo crítico con Judith Butler. *Estudios Políticos* (Universidad de Antioquia), 50, pp. 82-99. <http://www.scielo.org.co/pdf/espo/n50/0121-5167-espo-50-00082.pdf>
- Scott, J. (1996) “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas Marta El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. Lamas Marta Compiladora. México: PUEG.
- Yepez, M. (24 de noviembre de 2005). *La Incorporación del enfoque de género en la ley y justicia*. <https://www.derechoecuador.com/la-incorporacion-del-enfoque-de-genero-en-la-ley-y-la-justicia>
- Álvarez, C. (15 de septiembre de 2016). *Tipos de investigación aplicada*. https://prezi.com/lyi6xgmwu0s_/tipos-de-investigacion-aplicada/
- Gásperi, R. (2007). *Las encuestas y entrevistas*. <https://sites.google.com/site/cienciasnaturalesigloxxi/las-encuestas-y-entrevistas>
- Mejía, J. T. (8 de febrero de 2021) Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Morales, N. (s.f.). *Investigación Exploratoria: Tipos, Metodología y Ejemplos*. doi: <file:///C:/Users/aguae/AppData/Local/Temp/Investigaci%C3%B3n%20Exploratoria.pdf>
- Pérez, C. (2011). *Métodos Cualitativo y Cuantitativo*. <https://sites.google.com/site/metodologiainvestacle/home/modulo-2/metodos-cuantitativo-y-cualitativo>
- Sanchez, V. (s.f.). *Diseño de estudios transversales*. <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=11592995>

Wynarczyk, H. (agosto de 2001). *Orientaciones técnicas, especialmente para niveles de licenciatura y master en áreas de ciencias de la administración y ciencias sociales.*

Estrategias de investigación: <http://www.cyta.com.ar/ta0102/research.ht>

ANEXO 1**Cuestionario de la encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Municipal de Guaranda****1. DATOS GENERALES****Sexo:** Hombre_____

Mujer_____

Edad: 25 a 35 años_____

36 a 45 años_____

46 en adelante_____

Como se auto identifica: Blanco_____

Mestizo_____

Indígena_____

2.- ¿Dentro del GAD Municipal de Guaranda hay igualdad de género en el ámbito laboral?

Si

No

3.- ¿Las opiniones de las mujeres son tomadas en cuenta, dentro del ámbito laboral?

Si

No

4.- ¿Los hombres y mujeres tienen los mismos derechos, en el campo laboral?

Si

No

5.- ¿Alguna vez sufrió de agresiones verbales o descalificaciones debido a su género?

Si

No

6.- ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

Nombramiento

Ocasional

7.- ¿Usted en que horario de tiempo trabaja, en la institución?

Tiempo completo

Tiempo parcial

8.- ¿Teniendo en cuenta su trayectoria en la institución, indique sí?

Ha ascendido de puesto

Ha aumentado su salario

Ha mejorado su horario

Ninguna de las anteriores

9.- ¿Usted, que medidas básicas cree que son necesarias para adoptar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Medidas que faciliten contratación de mujeres y hombres

Medidas que faciliten promoción de mujeres en la institución

Participar en programas de igualdad de oportunidades

Conocer necesidades personales y laborales de trabajadores/as

10.- ¿Cree que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a cargos directivos?

Si

No

11.- ¿Dentro de su entorno laboral usted considera que sus opiniones son tomadas en cuenta?

Siempre

A veces

Nunca

ANEXO 2

Cuestionario de entrevistas dirigida a los directivos del GAD Municipal

1.- ¿Dentro del GAD Municipal de Guaranda existe o no políticas afirmativas para que las mujeres puedan llegar a tener ciertos cargos directivos?

2.- ¿Cree usted que los derechos de las mujeres son respetados en el ámbito laboral?

3.- ¿Considera usted que existe algún tipo de discriminación dentro de su ámbito laboral?

4.- ¿Las autoridades superiores dan un trato igualitario a todos sus trabajadores?

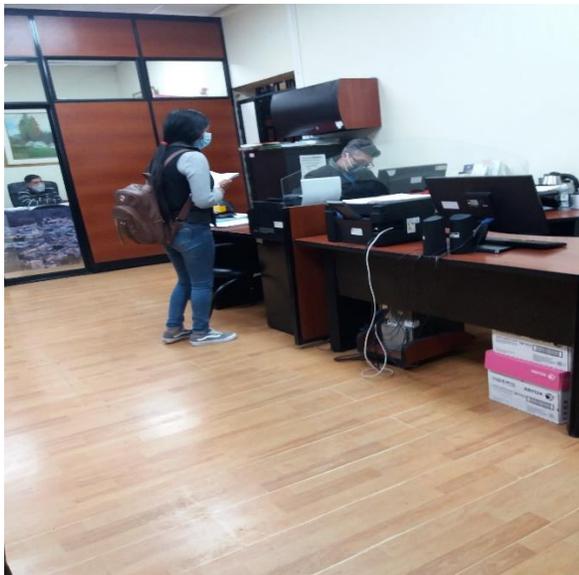
5.- ¿Cómo visualiza o describe usted la relación entre trabajadores hombres y mujeres?

6.- ¿Cuáles son los roles o actividades más importantes; que según su concepción deben desempeñar las mujeres?

7.- ¿Cómo se siente laborando en el GAD Municipal de Guaranda?

FOTOGRAFÍAS

Encuestas realizadas a los trabajadores del GAD Municipal Guaranda.



Entrevista realizada al Licenciado, Medardo Chimbolema Alcalde de la Ciudad de Guaranda.



Entrevista realizada al Doctor, Alexis Noboa Director del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal.



Entrevista realizada al Señor, Julio Cesar Ayme Concejal del GAD Municipal.



Entrevista realizada a la Licenciada, Nelly Yolanda Naranjo Chávez Trabajadora Social del GAD Municipal.

