



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

**DESIGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SANTA ELENA**

TRABAJO DE TITULACIÓN
Previo a la obtención del grado académico de
Magíster en Administración Pública

AUTORA

Lic. Génesis Elizabeth Conforme Suárez

TUTOR

PhD. César Andrés Guerrero Velástegui

La Libertad - Ecuador

2025

INSTITUTO DE POSTGRADO

**DESIGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SANTA ELENA**

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MODALIDAD: INFORME DE INVESTIGACIÓN

AUTORA

Lic. Génesis Elizabeth Conforme Suárez

TUTOR

PhD. César Andrés Guerrero Velástegui

La Libertad - Ecuador

2025

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud y fortaleza para seguir con mis metas personales, sabiduría y paciencia para culminar con éxito esta etapa profesional.

A mis amados padres, por su apoyo incondicional durante toda mi vida, por haberme otorgado la mejor herencia: la educación.

A mis queridos hermanos por motivarme a luchar día a día por mis sueños.

A mis docentes, que me instruyeron con sus conocimientos y experiencias en cada clase impartida, cuyas enseñanzas han sido la base sobre la cual se construyó esta investigación.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por abrirme las puertas y ser parte de su selecto grupo de profesionales que aportan con sus conocimientos al desarrollo de la sociedad.

Génesis Conforme

DEDICATORIA

Este trabajo, en primera instancia, lo dedico a Dios, quien supo guiarme por el buen camino, por darme fortaleza, sabiduría y salud para alcanzar las metas propuestas.

A mis padres quienes siempre creyeron en mí y me apoyaron incondicionalmente en cada paso de mi camino.

A mis hermanos, mi refugio en los momentos difíciles y mi mayor alegría en los buenos. Los llevo siempre en mi corazón.

Génesis Conforme



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR:

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación: **DESIGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SANTA ELENA**, bajo la modalidad de titulación informe de investigación, elaborado por el maestrando **Génesis Elizabeth Conforme Suárez**, de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – SEXTA COHORTE**, de la **UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**, previo a la obtención del Título de Magíster en **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes.

PhD. César Andrés Guerrero Velástegui
C.I. 1803101243
TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO:

En mi calidad de Tutor del Informe de Investigación, “**Desigualdad de género e inclusión laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado De Santa Elena**”, elaborado por el maestrando **Génesis Elizabeth Conforme Suárez**, del programa de maestría en Administración Pública, del Instituto de Postgrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Magíster en Administración Pública, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio **COMPILATIO**, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el **7%** de la estimación permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe. Adjunto reporte de similitud.



PhD. César Andrés Guerrero Velásteguí
C.I. 1803101243
TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

INSTITUTO DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Lcda. Daniela García García, Mgtr.
**COORDINADORA DEL
PROGRAMA**

PhD. César Guerrero Velástegui
TUTOR

PhD. León Arguello Núñez
**DOCENTE
ESPECIALISTA**

PhD. Myriam Sarabia Molina
**DOCENTE
ESPECIALISTA**

SECRETARIO GENERAL
UPSE



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, GÉNESIS ELIZABETH CONFORME SUÁREZ

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, **DESIGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SANTA ELENA**, previo a la obtención del título en **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 31 días del mes de marzo del año 2025

Lic. Génesis Elizabeth Conforme Suárez
C.I. 2450945767
AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, GÉNESIS ELIZABETH CONFORME SUÁREZ

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de **DESIGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SANTA ELENA**, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 31 días del mes de marzo del año 2025

Lic. Génesis Elizabeth Conforme Suárez
C.I. 2450945767
AUTORA

ÍNDICE

PORTADA	I
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA.....	IV
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR:	V
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO:	VI
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	VII
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	VIII
AUTORIZACIÓN.....	IX
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	6
Objetivo General	6
Objetivos específicos.....	6
PLANTEAMIENTO HIPOTÉTICO.....	7
Hipótesis General (H):.....	7
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL.....	8
1.1 Revisión de la literatura.....	8
1.2 Desigualdad de género.....	12
1.2.1 Conceptualización de la desigualdad de género	12
1.2.2 Causas y factores de la desigualdad de género en el trabajo	15
1.2.3 Impacto de la desigualdad de género en la administración pública	17

1.3 Inclusión laboral	20
1.3.1 Definición y Conceptualización de la Inclusión Laboral	20
1.3.2 La inclusión laboral y su impacto en la desigualdad de género	22
1.3.3 Inclusión laboral en el sector público	25
1.3.4 Indicadores y cifras de desigualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano	27
1.4 Fundamentación legal.....	31
1.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008).....	31
1.4.2 Código de Trabajo del Ecuador	31
1.4.3 Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	32
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO.....	34
2.1 Contexto de la investigación	34
2.2 Diseño metodológico	36
2.2.1 Tipo y Enfoque de la investigación	36
2.2.2 Diseño y alcance de la investigación.....	36
2.3 Población y muestra	37
2.3.1 Población	37
2.3.2 Muestra	38
2.3.3 Aplicación de la fórmula para determinar el tamaño de la muestra	38
2.3.4 Tipo de muestreo	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.4.1 Encuestas	39
2.4.2 Cuestionario.....	39
2.4.3 Procesamiento de los datos.....	40
2.4.4 Elaboración de Gráficos	40
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41

3.1 Alfa de Cronbach.....	41
3.1.1 Aplicación de la fórmula del Alfa de Cronbach.....	41
3.2 Resultados de la encuesta	43
3.3 Comprobación de la hipótesis	62
DISCUSIÓN.....	65
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Oportunidades de crecimiento profesional.....	43
Gráfico 2. Acceso a promociones y reconocimientos	45
Gráfico 3. Existencia de políticas sobre discriminación de género	46
Gráfico 4. Respeto del empleado sin sesgo de género	48
Gráfico 5. Asignación equitativa de roles y responsabilidades	50
Gráfico 6. Equidad en políticas de remuneración.....	51
Gráfico 7. Capacitación y desarrollo profesional	53
Gráfico 8. Ambiente inclusivo y de respeto	54
Gráfico 9. Diversidad en el ambiente de trabajo	56
Gráfico 10. Prácticas implementadas de inclusión en el trabajo	57
Gráfico 11. Apoyo institucional para resolución de conflictos	59
Gráfico 12. Promoción de la inclusión laboral	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Rol de géneros	19
Tabla 2. Cálculo de varianza de cada ítem	41
Tabla 3. Rango de confiabilidad.....	42
Tabla 4. Ficha técnica - oportunidades de crecimiento profesional	43
Tabla 5. Ficha técnica - acceso a promociones y reconocimientos	44
Tabla 6. Ficha técnica – Existencia de políticas sobre discriminación de género.....	46
Tabla 7. Ficha técnica – respeto del empleado sin sesgo de género.....	48
Tabla 8. Ficha técnica – asignación equitativa de roles y responsabilidades	49
Tabla 9. Ficha técnica – equidad en políticas de remuneración	51
Tabla 10. Ficha técnica – capacitación y desarrollo profesional	52
Tabla 11. Ficha técnica – ambiente inclusivo y de respeto	54
Tabla 12. Ficha técnica – diversidad en el ambiente de trabajo	55
Tabla 13. Ficha técnica – prácticas implementadas de inclusión en el trabajo	57
Tabla 14. Ficha técnica – apoyo institucional para resolución de conflictos	58
Tabla 15. Ficha técnica – promoción de la inclusión laboral	60
Tabla 16. Promedio de cada pregunta	63
Tabla 17. Correlación de Spearman	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Promedios generales de participación en puestos de liderazgo y toma de decisiones por género en el ámbito Estatal.....	18
Figura 2. Ingresos propios según el género en los países de Latinoamérica.....	23
Figura 3. Distribución del empleo entre hombres y mujeres en el sector público de Ecuador, período 2019-2023.	27
Figura 4. Población ecuatoriana en edad para laborar.....	29
Figura 5. Sueldo promedio en el ámbito laboral del Estado Ecuatoriano	29
Figura 6. Índices de Desempleo según el género en el Ecuador	30
Figura 7. Ubicación del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.....	34
Figura 8. Estructura orgánica funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.....	35
Figura 9. Evidencia de la ejecución del cuestionario	79
Figura 10. Evidencia de la ejecución del cuestionario	80
Figura 11. Evidencia de la ejecución del cuestionario	80
Figura 12. Evidencia de la aplicación del cuestionario	81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario dirigido a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena.....	77
Anexo 2. Evidencia fotográfica de la implementación del cuestionario	79

“DESIGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SANTA ELENA”

Autor: Lic.Génesis Elizabeth Conforme Suárez

Tutor: PhD. César Andrés Guerrero Velástegui

RESUMEN

La desigualdad de género continúa siendo un problema que persiste en la sociedad actual, afectando principalmente a mujeres, sobre todo en el contexto laboral, lo que limita su acceso a posiciones de liderazgo, equidad salarial o el reconocimiento profesional. En el Ecuador, esta problemática se ha hecho visible tanto en las entidades públicas, y en el sector privado, donde las regulaciones o políticas no siempre son suficientes para garantizar la equidad. En este sentido, el presente estudio abordó la influencia de esta problemática en las condiciones laborales y el acceso a oportunidades profesionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena. Para ello, se planteó como objetivo: analizar la desigualdad de género e inclusión laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, con el fin de desarrollar recomendaciones que favorezcan un entorno laboral más justo e inclusivo. La metodología empleada fue de un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por los trabajadores de esta institución pública, mientras que para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos señalaron una percepción ambivalente respecto a la equidad de género en el ámbito laboral, especialmente en áreas como ascensos, asignación de roles y políticas de remuneración. Como conclusión se evidenció que las barreras estructurales y culturales, como los estereotipos de género y la segregación ocupacional, limitan significativamente el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y condiciones equitativas en esta institución.

Palabras clave: *Desigualdad de género, inclusión laboral, GAD Santa Elena, empresa pública.*

"GENDER INEQUALITY AND LABOR INCLUSION IN THE AUTONOMOUS DECENTRALIZED GOVERNMENT OF SANTA ELENA"

Author: Lic.Génesis Elizabeth Conforme Suárez

Tutor: PhD. César Andrés Guerrero Velástegui

ABSTRACT

Gender inequality in the workplace remains a problem that persists in today's society. It mainly affects women, limiting their access to leadership positions, salary equity, or professional recognition. In Ecuador, this problem has become visible both in public entities and in the private sector, where regulations or policies are not always sufficient to guarantee equity. In this sense, the present study addressed the influence of this problem on working conditions and access to professional opportunities in the Decentralized Autonomous Government of Santa Elena. To this end, the objective was to analyze gender inequality and labor inclusion in the Decentralized Autonomous Government of Santa Elena, in order to develop recommendations that favor a more fair and inclusive work environment. The methodology used was a quantitative approach, using a non-experimental design, with a descriptive and correlational scope. The population consisted of the workers of this institution. To carry out the data collection, the survey technique was used, the instrument being the questionnaire. The results obtained indicated an ambivalent perception regarding gender equality in the workplace, especially in areas such as promotions, role assignment and remuneration policies. In conclusion, it was evident that structural and cultural barriers, such as gender stereotypes and occupational segregation, significantly limit women's access to leadership positions and equal conditions in this institution.

Keywords: *Gender inequality, labor inclusion, GAD Santa Elena, public institution.*

INTRODUCCIÓN

Actualmente, en el sistema laboral existen diferencias en las oportunidades o condiciones que reciben los hombres de los derechos que tienen las mujeres (Bucaram et al., 2023, p. 683). Las entidades tienen la necesidad de eliminar la brecha existente, las cuales se manifiestan a la hora de otorgar funciones de alto nivel, sueldos equitativos o reconocimiento justo, a pesar de que se han implementado políticas para mejorar esta problemática, todavía existen situaciones en donde el potencial del trabajador se ve limitado por su género.

En este sentido, la integración de los trabajadores en condiciones de equidad es importante para el desarrollo de un ambiente inclusivo y un entorno que promueva la igualdad de género. Las empresas buscan diseñar entornos donde cada persona, sin importar su género, cuente con las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo. Para Vidal y Merino(2020, p. 395) el mercado laboral continúa manteniendo una estructura salarial desequilibrada, acompañada de condiciones laborales más desfavorables para las mujeres, resultado de una segregación ocupacional persistente y que se agrava con el tiempo.

Por lo tanto, las disparidades en oportunidades dentro de los entornos de trabajo perpetúan las desigualdades que restringen el desarrollo de ciertos grupos, con un impacto particularmente pronunciado en las mujeres, las cuales suelen enfrentar barreras estructurales. Cuando las empresas no implementan prácticas que aseguren un entorno inclusivo, estas brechas tienden a profundizarse, afectando tanto el rendimiento como el bienestar de los empleados, lo que a su vez, repercute en la eficiencia de la institución (González, 2020, p. 3).

En el Ecuador, este tipo de desigualdad se da en el sector público, a pesar de contar con regulaciones más estrictas, y en el ámbito empresarial privado, en donde no hay una supervisión rigurosa de esta problemática(Guanga, 2023, p. 414). A pesar de que ha habido avances en la legislación y políticas que regula la equidad e inclusión de género, aún hay casos en donde existen diferencias notorias en términos salariales, oportunidades o el acceso a puestos de poder.

En este sentido, el estudio se ubica específicamente en la provincia de Santa Elena, en donde aún existe desigualdad de género en el sector laboral, sobre todo en puestos directivos o en la remuneración. A pesar de que en las empresas de esta región

se adoptan y rigen por las políticas y prácticas de equidad e inclusión del sistema laboral ecuatoriano, se siguen visualizando problemas de esta índole que afectan el desarrollo profesional de los trabajadores.

Con base en esto, el presente estudio se enfoca en analizar la desigualdad y la inclusión laboral que se suscita en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, estudiando mediante datos cuantitativos, como estas regulaciones internas y prácticas laborales influyen en brindar las mismas oportunidades tanto para los empleados sin importar su género. Esto se llevará a cabo por medio de un análisis de las variables, en donde se identifique los factores, barreras y limitaciones que incide en la problemática de esta entidad.

En cuanto a la metodología, se utilizó un enfoque mixto, con un diseño no experimental, y un alcance descriptivo y correlacional. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario en escala de Likert, y que están dirigidos a los empleados que laboran en esta entidad municipal, esto con el fin de recopilar datos sobre las experiencias en cuanto a la inclusión laboral y la desigualdad de género.

En el Capítulo I se desarrolla el marco teórico de la presente investigación, en donde se aborda la conceptualización de las variables, o sea, la desigualdad de género y la inclusión laboral. Asimismo, se exploran las causas y factores que perpetúan esta problemática en este ámbito, así como su impacto en la administración pública. Además, se precisan las normativas del Ecuador que regulan la equidad de género en este contexto.

Asimismo, en el Capítulo II se describe el marco metodológico empleado, detallando el enfoque usado. También se explica el diseño empleado, así como el alcance, que son el descriptivo y correlacional, y como se efectuó la recolección de datos, que fue a través de encuestas aplicadas a empleados de esta entidad. También se define cual fue la población y la muestra respectiva.

El Capítulo III expone los resultados que se han obtenidos a partir del análisis de datos recopilados. En esta sesión, se presentan las principales barreras que enfrentan los trabajadores de este municipio, y en donde se evidenció la persistencia de desigualdades en aspectos como la remuneración, el acceso a puestos directivos y la estabilidad

laboral. A partir de todo esto, se establecen las conclusiones y las respectivas recomendaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, la desigualdad de género representa una problemática compleja y profundamente arraigada en el sistema social, la cual continúa afectando a sociedades a nivel global en distintos ámbitos. De acuerdo con la UNESCO (2023) este problema no solo limita el desarrollo individual de las mujeres en áreas laborales o socioeconómicas, sino que constituye un factor crucial para que se siga perpetuando la pobreza. Las disparidades de género generan condiciones de desventaja, afectando el acceso a oportunidades laborales equitativas, así como al ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las mujeres.

Esta diferencia no solo refleja desigualdades sistemáticas en el ámbito laboral, sino que también tiene un impacto negativo en el bienestar económico de las familias y en la economía en general, al subutilizar el potencial de la fuerza laboral femenina. En este contexto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2023) destacan que la persistencia de la desigualdad de género frena considerablemente el progreso social, obstaculizando el avance hacia una sociedad más justa y equitativa. En relación con esto Weller (2023) poner de manifiesto, cuáles son los ODS que se ven obstaculizados o afectados por esta cuestión:

“Esta vulnerabilidad laboral tiende a dificultar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente del ODS 8 relacionado con garantizar acceso a un trabajo decente a todos y todas, pero también aquellos vinculados con la reducción de la pobreza (ODS 1), el hambre (ODS 2), la desigualdad (ODS 10) y las inequidades de género (ODS 5)”(Weller, 2023, p. 23)”.

En un contexto local, a criterio de(Mideros, 2023)las desigualdades evidencian la falta de oportunidades y el nivel de injusticia que prevalecen en una sociedad. Asimismo, este autor afirma que la pobreza es la forma más severa de desigualdad, afectando de manera desproporcionada a esos sectores que son más vulnerables. Las desigualdades en el Ecuador se ven claramente evidenciadas si consideramos que la pobreza entre las mujeres, alcanza el 29.5%, lo cual, además de mostrar una distancia

económica notable, refleja la falta de carencia de medidas efectivas que fomente una justicia social.

Aunado a las implicaciones socioeconómicas expuestas anteriormente, los tipos de desigualdad en el ámbito laboral menoscaba la estabilidad emocional o psicológica de los profesionales afectados por esta cuestión. En este sentido, la constante exclusión de oportunidades de liderazgo, así como el acceso limitado a mejores condiciones salariales generan frustración y una sensación de subvaloración en el entorno profesional. Por lo que se considera relevante la promoción de un entorno laboral equitativo, en donde las personas indistintamente de su género puedan tener las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Además de los desafíos económicos y psicológicos que genera la desigualdad de género en el ámbito laboral, también se observa un impacto significativo en la productividad y competitividad de las organizaciones. Las empresas y entidades que no promueven la equidad de género suelen experimentar una menor diversidad de pensamiento, lo que limita la innovación y la toma de decisiones estratégicas (Poaquiza et al., 2020). La ausencia de políticas inclusivas también puede derivar en una alta rotación de personal y en una disminución del compromiso organizacional, afectando la eficiencia y sostenibilidad de las instituciones.

Por lo tanto, es evidente que existe cierta desigualdad de género en distintos ámbitos de la sociedad, pero es en el sector laboral, en donde persiste y se evidencia una barrera estructural que restringe el acceso de grupo minoritarios a puestos bien remunerados y en condiciones justas. A pesar de los avances en el área normativa o en políticas públicas, aún hay discriminación en entornos de trabajo; ya sea en el sector público o privado, así como condiciones de precarización que afectan tanto a las mujeres como a las personas con capacidades especiales, limitando su acceso a oportunidades laborales dignas y equitativas.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la desigualdad de género influye en la inclusión laboral de las profesionales del género femenino, que laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena?

JUSTIFICACIÓN

Es necesario comprender cómo las brechas de género afectan el acceso equitativo a oportunidades profesionales, esto permitirá identificar las barreras que limitan el desarrollo de las mujeres en este contexto, así como visibilizar los factores que perpetúan la exclusión. En este sentido, el conocimiento generado a partir de los resultados de este trabajo, contribuirá a crear entornos laborales más equitativos y productivos, donde tanto hombres como mujeres puedan maximizar su potencial.

Desde una perspectiva académica, las conclusiones aportan al campo del estudio de género y desarrollo laboral al generar información empírica sobre las dinámicas de inclusión y exclusión que se presentan en las instituciones públicas de Ecuador. La importancia de este enfoque radica en el hecho de que investigaciones similares, pero en contextos diferentes, pueden emplear los resultados obtenidos para futuros estudios comparativos, que se puedan dar en otras regiones, así como en otras entidades, ya sean públicas o privadas.

Asimismo, el presente estudio está enmarcado dentro de los esfuerzos nacionales y globales, dirigidos en aminorar las desigualdades de género, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo cual refuerza su contribución dentro de la literatura académica. Para los beneficiarios de los resultados; esta investigación representa la posibilidad de poder reconocer y abordar esas trabas estructurales que influyen sobre la equidad en las oportunidades que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena ofrece a sus empleados.

En ese sentido, tanto los empleados como los encargados de la parte administrativa de esta entidad, tendrán la oportunidad de analizar los hallazgos derivados de este estudio. A través de este estudio, se busca brindar fundamentos sólidos para instaurar políticas y tácticas enfocadas en optimizar las condiciones laborales de las mujeres. De esta forma se impulsará un ambiente laboral más integrador que; no únicamente traerá ventajas para las mujeres sino también, para la entidad y la sociedad en su totalidad.

En cuanto a la viabilidad, es garantizada por el acceso a información relevante y a la disposición de las entidades locales para colaborar en la recolección de datos. El uso de metodologías cualitativas y cuantitativas permitirá una comprensión amplia de las dinámicas laborales y de género en el contexto de este gobierno municipal. Además, la

existencia de políticas públicas y legislación a nivel local y nacional que abordan la equidad de género ofrece un marco normativo que facilita el desarrollo del estudio desde un enfoque teórico y legal.

Por ello, es necesario abordar la problemática de segregación ocupacional que se podría estar dando en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, ya que esto limitaría las oportunidades de crecimiento profesional de estas funcionarias. Esta situación se agrava con la brecha salarial, que reduce el poder adquisitivo de las trabajadoras al ganar menos que los hombres por desempeñar funciones de igual valor, por lo que es relevante explorar esta problemática, lo que justifica la necesidad de implementar medidas que promuevan igualdad y mejores condiciones laborales.

OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

Objetivo General

Analizar la desigualdad de género e inclusión laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, con el fin de desarrollar recomendaciones que favorezcan un entorno laboral más justo e inclusivo.

Objetivos específicos

- Fundamentar de manera teórica la desigualdad de género e inclusión laboral; conforme a la temática de investigación.
- Caracterizar las percepciones y actitudes hacía la igualdad de género en el ámbito laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena respecto a las oportunidades de desarrollo profesional.
- Relacionar las variables objeto de este estudio para poder identificar su nivel de asociación estadística, y así establecer acciones para generar un entorno más justo e inclusivo.

PLANTEAMIENTO HIPOTÉTICO

Hipótesis General (H):

La desigualdad de género influye significativamente en la inclusión laboral de las mujeres en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, lo que limita su acceso a oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo, y perpetuando barreras estructurales que afectan su crecimiento profesional.

- **Hipótesis Nula (H_0):** La desigualdad de género no influye significativamente en la inclusión laboral de las mujeres en el GAD de Santa Elena, ni tampoco limita su acceso a oportunidades de desarrollo profesional o liderazgo, ni se considera que perpetúa barreras estructurales que afecten su crecimiento profesional.
- **Hipótesis Alternativa (H_1):** La desigualdad de género influye de forma significativa la inclusión laboral de las mujeres del GAD de Santa Elena, lo que limita su acceso a oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo, por lo que perpetúa las barreras estructurales que afectan su crecimiento profesional.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

1.1 Revisión de la literatura

En la investigación realizada por Pangol y Romero (2023) se aborda el análisis de la igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa. El objetivo principal de este estudio fue examinar cómo las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), impulsadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), influyen en la equidad de género dentro del ámbito laboral. Para ello, los autores emplearon una metodología cualitativa, centrada en el análisis jurídico, así como uno comparativo, con el fin de identificar las brechas entre la legislación internacional y su implementación en los contextos nacionales.

Los resultados de la investigación destacan que, a pesar de los avances en la adopción de normas internacionales, estas no se han integrado plenamente en las legislaciones nacionales, lo que perpetúa la discriminación hacia las mujeres en términos de empleo y ocupación. Este estudio demuestra la importancia de la contratación equitativa como una herramienta para prevenir abusos, tales como la trata de personas o el trabajo forzoso. Este trabajo permite entender cómo la falta de integración de las normas internacionales limita los avances en igualdad de género, dejando ver que hay una necesidad de políticas públicas efectivas (Pangol y Romero, 2023).

Pangol y Romero (2023) destacan que tanto la globalización y la vulnerabilidad laboral han intensificado todo lo relacionado con la migración, lo que ha generado riesgos de explotación laboral. Su estudio resalta que la contratación equitativa es una estrategia clave para prevenir delitos relacionados con la trata de personas o el trabajo forzoso, lo que va en línea con la Agenda 2030 de las ODS. Con base en lo dicho anteriormente, se ha considerado este trabajo como antecedente para la presente investigación, por su relevancia para evidenciar cómo la falta de implementación de normativas internacionales perpetúa las brechas de género, reforzando la necesidad para evaluar las políticas de inclusión en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena.

En el trabajo realizado por Poaquiza et al., (2020) se aborda el fenómeno de los "suelos pegajosos" en el ámbito laboral femenino, analizando cómo las políticas de género y la potenciación del talento humano influyen en las trayectorias profesionales

de las mujeres. El propósito de este estudio fue destacar la importancia de este concepto en las carreras de las mujeres, sobre todo en lo que respecta al acceso a puestos de poder y liderazgo. La metodología utilizada en este trabajo fue mixta, o sea, combinó un enfoque cualitativo para analizar los factores que frenan el desarrollo profesional de las mujeres, así como un enfoque cuantificable a través de encuestas, en donde se recoge las perspectivas de estas profesionales.

Los datos recopilados mostraron que las mujeres que desempeñan roles de responsabilidad tienen una vida más equilibrada y logran avanzar en sus trayectorias profesionales sin mayores obstáculos, mientras que aquellas mujeres, que no están en estos roles, enfrentan barreras significativas, las cuales muchas veces están asociadas con su papel tradicional como cuidadoras (Poaquiza et al., 2020). Se concluye que la falta de oportunidades de promoción profesional, junto con la carga de los estereotipos de género, sigue siendo un obstáculo para muchas mujeres.

Poaquiza et al. (2020) evidencian que las mujeres que ocupan cargos en lo relacionado con dirección o gerencia logran equilibrar la vida personal y profesional con una mayor estabilidad, mientras que el personal femenino que está en posiciones que no ostenta liderazgo enfrentan más barreras vinculados a estereotipos de género. El estudio de estos autores, resalta cómo la educación o el desarrollo profesional son puntos importantes para superar todas estas limitaciones, independientemente de los obstáculos sociales que se presenten en el camino laboral. Por ello, este antecedente resulta relevante para esta investigación, debido a que permite analizar cómo la falta de oportunidades puede llegar a impactar o incidir en la inclusión laboral.

En un contexto local, en el estudio de Muñoz y Pangol (2021) se buscó examinar la equidad o discriminación de las mujeres en entorno laboral ecuatoriano, analizando el marco normativo que protege los derechos laborales de las mujeres. El objetivo general de este estudio fue: determinar cómo el sistema jurídico ecuatoriano ha positivizado los derechos humanos relacionados con la igualdad de género en el trabajo. Los autores utilizaron una metodología mixta, con un enfoque analítico-crítico que les permitió evaluar la situación laboral de las mujeres en su contexto histórico-social, centrándose en el análisis del derecho laboral desde una perspectiva jurídica propositiva.

En este sentido, Muñoz y Pangol (2021) encontraron que la aplicación de la justicia distributiva es relevante para garantizar la igualdad de género en el ámbito

laboral, ya que la discriminación hacia las mujeres no solo vulnera su dignidad como mujer, sino que también limita su realización personal y profesional. Con base en esto, los autores concluyeron que la erradicación de la discriminación laboral requiere una implementación efectiva de medidas de acción afirmativa, que aborden de una forma específica las causas estructurales de la desigualdad de género en estos entornos.

Con base en lo citado anteriormente, el trabajo de Muñoz y Pangol (2021) destacan la necesidad que existe en fortalecer el marco normativo ecuatoriano, para garantizar todo lo relacionado con la equidad de género en el ámbito laboral. La investigación puntualiza que la discriminación no solo puede afectar la dignidad de las mujeres, sino que también limita de sobremanera el desarrollo profesional de estas. En este sentido, se puede subrayar la importancia de implementar medidas para una acción afirmativa y políticas públicas efectivas, que puedan mitigar de forma progresiva, todas estas barreras estructurales presentes.

En este sentido, en el artículo de Guanga (2023) se explora el impacto de las políticas de inclusión laboral de las mujeres en el sector privado en Ecuador, a partir de la Constitución de 2008. El objetivo de este estudio, fue examinar cómo las normativas locales e internacionales han promovido la equidad de género y han intentado erradicar la discriminación en el ámbito laboral, dando un enfoque en su revisión en particular en el sector privado. A través de un análisis histórico, normativo y estadístico, se identifican las limitaciones del Código de Trabajo ecuatoriano, resaltando la persistente brecha laboral y salarial entre hombres y mujeres.

Según Guanga (2023), las normativas como la Constitución de 2008, así como las leyes para prevenir o erradicar la violencia contra las mujeres, se han implementado para promover la igualdad. Sin embargo, aunque se establecieron con este objetivo, no han sido del todo suficientes que puedan cerrar la persistente brecha de desigualdad en el ámbito privado. Ante esto, se concluye que existe una marcada disparidad en las tasas de empleo pleno entre hombres y mujeres, siendo el género femenino más propenso a desempeñar trabajos no remunerados.

Guanga (2023) analiza el impacto que pueden tener las políticas de inclusión laboral en el sector privado ecuatoriano, destacando que, a pesar de que existe una sesión y articulados de normativas en la Constitución de 2008, así como leyes más específicas, aún hay una brecha de género en términos salariales o el acceso a un empleo pleno. Su estudio concluye como las mujeres siguen siendo más propensas a

ocupar trabajos no remunerados y que las regulaciones actuales no han logrado erradicar completamente la discriminación en este contexto.

En el contexto ecuatoriano, el estudio de Bucaram et al., (2023) analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral del país, centrándose específicamente en la población conformada por los economistas graduados de la Facultad de Economía Agrícola de la Universidad Agraria del Ecuador entre 2000 y 2021. En tal sentido, en este artículo se empleó un enfoque empírico y analítico, que se basó en una ecuación de Mincer y la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, lo que permitió cuantificar el impacto que tiene todo el tema de la discriminación en la desigualdad salarial en el país.

El caso que se expone en esta investigación, se precisa relevante debido a que aporta una base comparativa que permite evaluar la efectividad de las normativas vigentes en instituciones gubernamentales, algo que se relaciona con el tema de esta investigación. Al evidenciar que en el sector público hay menores diferencias salariales que en el ámbito privado, pero aun así, todavía se observan inequidades, todo esto plantea la necesidad de revisar el impacto real que tienen las políticas aplicadas en entidades municipales.

Los hallazgos del estudio de Bucaram et al., (2023), subrayan la influencia de los factores culturales en la persistencia de las desigualdades en los sueldos, señalando y analizando como las desigualdades no solo responden a diferencias en capital humano, sino, a otras cuestiones más complejas. Todo esto amplía el análisis que hay sobre la inclusión laboral, permitiendo contrastar si la normativa ecuatoriana realmente puede llegar a mitigar las barreras que hay en el acceso y ascenso profesional para las mujeres en este sector tan dinámico como el público.

Asimismo, con un tema similar, Ponce et al., (2024) basa su trabajo en la evolución de la brecha salarial de género en el sector público ecuatoriano, y como la pandemia puede haber incidido en estos aspectos. Todo esto se llevó a cabo, evaluando el impacto de las políticas de inclusión laboral implementadas a partir del año 2010. Para ello, los autores utilizaron un enfoque cuantitativo que a su vez, se basó en información documental, y un análisis longitudinal - descriptivo. A través de la prueba denominada ANOVA, se examinaron diferencias salariales importantes entre hombres y mujeres en las empresas estatales.

Los resultados de Ponce et al., (2024) mostraron que en promedio, la participación femenina en el sector público fue solo del 45%, por lo que la brecha salarial favoreció a las mujeres solo en un 5,85%. En torno a esta equidad constatada, también se evidenció que aún existe una desigualdad en términos de acceso a puestos de liderazgo, ya que los altos rangos jerárquicos siguen estando dominados por el género masculino. Aunado a esto, se destaca que la estabilidad de la participación laboral femenina no ha variado de forma significativa después del contexto de la pandemia generada por el COVID-19.

Con base en esto, se puede decir que el estudio aporta información clave para comprender cómo las políticas de equidad salarial en el sector público ecuatoriano, han reducido parcialmente la desigualdad. Empero, todavía se deben eliminar las barreras estructurales en lo relacionado con la promoción laboral y la aplicación de las políticas. Todos estos hallazgos permiten contrastar la efectividad que tienen las normativas vigentes con la situación actual que se vive en las entidades públicas. Esto permite evaluar si los avances en lo relacionado con la inclusión laboral han tenido un impacto realmente notable en la equidad de género dentro de estas instituciones.

1.2 Desigualdad de género

1.2.1 Conceptualización de la desigualdad de género

La desigualdad de género puede ser definida como una injusta distribución no equitativa de derechos, recursos y oportunidades que existen entre géneros. Este particular fenómeno puede observarse en muchísimas áreas de la vida, las cuales abarcan en el ámbito laboral, social y hasta político también. Por ejemplo, la brecha salarial existente, así como la falta de representación en los liderazgos y las barreras que están para ciertos sectores laborales, son unos ejemplos que donde se refleja claramente dichas desigualdades. Para Benavente et al., (2016, p.11) aún existen áreas de discriminación hacia las mujeres, como la violencia de género y las diferencias salariales, que continúan resultando de la persistencia de los roles tradicionales de género.

De acuerdo con un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, efectuado por Cecchini et al., (2021) actualmente se perciben brechas que impiden que las mujeres respecto a los hombres, puedan hacer cumplir sus derechos

humanos como dicta la ley. Precisamente en el estudio de este organismo, esto se lo define como nudo estructural, las cuales se precisan según la CEPAL así:

- i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la feminización de la pobreza;*
- ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio;*
- iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y*
- iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público, excluyendo a las mujeres de la toma de decisiones (Cecchini et al., 2021, p. 44).*

Desde un contexto teórico, esta problemática de género ha sido estudiada por diversas disciplinas, como la sociología, el derecho y la economía. La teoría feminista, en particular, ha jugado un papel relevante en los últimos años para la identificación de las formas sistémicas de opresión que afectan a las mujeres. Asimismo, se ha observado que estas desigualdades, las cuales están vinculadas históricamente a relaciones de poder, son un producto de dinámicas que favorecen sistemáticamente a los hombres. Según Espinoza (2021, p. 37), esta situación consolidó un sistema jerárquico en las relaciones socioeconómicas, justificando la supremacía masculina en función de diferencias biológicas y que además estableciendo al hombre como el modelo institucional y símbolo de poder.

En el ámbito laboral, esta desigualdad, que en ciertos contextos no es visible, se puede llegar a evidenciar a través de fenómenos, tales como el denominado "techo de cristal invisible", el cual representa barreras que, por razones desconocidas, no dejan a las mujeres, sobre todo, alcanzar las metas que buscan. Para Poaquiza et al., 2020 otro de los fenómenos que se suscita en el denominado "suelo pegajoso", este mismo alude a dificultades experimentadas por las mujeres trabajadoras, específicamente cuando buscan progresar en sus carreras laborales, a la par de enfrentar, sin apoyo, diversas responsabilidades jerárquicas o incluso familiares, mientras no se ofrece respaldo institucional en todos los casos.

En palabras de Orcasita et al.,(2022) La perspectiva de género en las organizaciones ayuda a identificar y cuestionar las distintas formas de desigualdad presentes: la segregación vertical, que se refiere a la baja representación de mujeres en

puestos de responsabilidad; la segregación horizontal, que alude a la concentración de un género en funciones específicas; las disparidades salariales y las diferencias en el total de horas de trabajo, aspectos que socaban la búsqueda de equidad en ámbito laboral.

En tal sentido, para (Orcasita et al., 2022) la pandemia fue uno de los detonantes de que se agudice este problema, ya que fue cuando las desigualdades de género se hicieron aún más evidente. Todo esto debido, a que la cuarentena por el COVID-19 afectó a sectores como el comercio, la parte turística, el ámbito educativo, o los trabajos relacionados con el servicio doméstico, que son áreas en donde se observa según estadística un mayor número de plazas ocupadas por mujeres.

Sin embargo, existen aún más factores que promueven y exacerban esta cuestión. Orcasita et al. (2022) sostienen que para cambiar las realidades existentes relacionadas con la desigualdad de género en el ámbito laboral, es necesario realizar un análisis profundo que considere las múltiples dimensiones involucradas, las cuales surgen de procesos y prácticas profundamente arraigadas en diversas instituciones. Los autores explican que, si bien la cultura no se modifica de manera inmediata ni por decreto, puede ser transformada gradualmente cuando las personas toman conciencia de su situación y buscan modificarla activamente.

Además, un aspecto clave en la conceptualización de esta problemática es el análisis interseccional, el cual considera cómo otras formas de segregación, como lo son la raza, la clase social o la inclinación sexual, interactúan con el género (Espinoza, 2021, p. 127). Según esta perspectiva, las mujeres no enfrentan la desigualdad de una manera uniforme, siendo su impacto algo que varía en función de su contexto socioeconómico.

En el ámbito institucional, las políticas y las prácticas organizacionales reiteradamente perpetúan la desigualdad de género al no atender de manera eficaz las diversas necesidades de hombres y mujeres. Si bien algunas instituciones han desarrollado políticas enfocadas en la equidad de género, frecuentemente estas no logran ser implementadas de forma efectiva o son insuficientes para resolver el problema. Según lo señalado por Basco et al. (2021), las mujeres participan notablemente más en áreas conocidas como blandas, entre ellas comunicación y relaciones públicas, mientras que, en sectores considerados más técnicos, como comercio exterior, su representación no supera el 35% de la fuerza laboral.

En este contexto, la desigualdad de género también tiene implicaciones económicas profundamente significativas, mismas que no responden a diferencias en el esfuerzo, sino a los roles que la sociedad ha asignado históricamente a hombres y mujeres (Quiñonez, 2018). Toda esta problemática refuerza de manera directa la disparidad, y esta inequidad que persiste disminuye el potencial para el crecimiento económico, algo lo cual conllevaría posibles pérdidas notables en términos de productividad. Pese a esto, Quiñonez (2018) recalca algo positivo, y es que según este autor *“en los últimos años el debate en torno a la desigualdad de género ha sido incorporado en la academia, en el diálogo social y en la agenda política alrededor del mundo, lográndose avances sustanciales”*.

Un aspecto importante y necesario abordar, es la conceptualización de la definición de la desigualdad de género, lo constituye el enfoque que se basa en los derechos humanos, así como en la normativa internacional. Por lo tanto, la igualdad de género, que está consagrada en varios tratados internacionales distintos, sobresale en instrumentos tales como las convenciones para la eliminación de todas y cada una de las formas de discriminación que fueron adoptadas por las Naciones Unidas en el año 2005. Esos marcos legales internacionales refuerzan no solo la obligación estatal de garantizar equidad entre hombres y mujeres, sino que también pretenden, además, fomentar políticas públicas orientadas específicamente a dismantelar estas barreras.

La desigualdad de género refleja un sistema profundamente arraigado de exclusión que atraviesa diversas áreas como lo social, económico y político, siendo el sector laboral ecuatoriano donde más se ha observado esta problemática. Este fenómeno se perpetúa mediante estructuras culturales, económicas e institucionales que limitan el acceso y la participación equitativa de las mujeres en múltiples espacios. Para lograr una transformación real, es necesario un enfoque integral que considere tanto los marcos legales internacionales como la implementación efectiva de políticas públicas inclusivas que aborden las desigualdades desde sus raíces estructurales.

1.2.2 Causas y factores de la desigualdad de género en el trabajo

Las causas de este fenómeno son multifactoriales y son incididas por estructuras sociales, económicas y culturales. De acuerdo con (Urrea et al., 2022, p. 7293) uno de los factores más destacados es la persistencia de los estereotipos de género, que asignan roles tradicionales a hombres y mujeres. Esta idea generalizada, perpetúa la idea de que el género femenino debe solamente centrarse en el cuidado del hogar, en contraste con

los hombres que son los principales proveedores, lo que influye negativamente en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Asimismo, otro factor importante es la segregación ocupacional, que se refiere a la concentración de mujeres y hombres en diferentes tipos de trabajos o sectores (Gómez et al., 2017, p. 160). En este sentido, las mujeres suelen ser representadas solamente en ocupaciones que tradicionalmente se consideran “adecuadas para ellas” como la educación, el cuidado de personas o el trabajo doméstico, y tienen menor acceso a trabajos en sectores más técnicos y por ende lucrativos, como la tecnología o la ingeniería, lo que contribuye en el crecimiento de la brecha salarial, limitando las oportunidades de desarrollo profesional.

La falta de conciliación entre la vida laboral y familiar es otro factor que perpetúa la desigualdad de género en el trabajo (Ruperti et al., 2021, p. 20). Esto quiere decir, que las mujeres enfrentan la doble carga de realizar su trabajo que es remunerado y tareas no remuneradas, como el cuidado de los hijos y las tareas de la casa. La falta de políticas laborales flexibles, como la licencia parental compartida o el teletrabajo, profundiza las dificultades para que las mujeres participen equitativamente en el mercado laboral.

Las políticas laborales y la cultura organizacional también tienen un rol que influye en la perpetuación de la desigualdad de género. En muchos casos, la legislación interna de las instituciones, no promueven una verdadera equidad, por lo que, en la práctica laboral, esta situación puede reforzar dinámicas de exclusión (Zárate y Sánchez, 2024). La ausencia de mecanismos para combatir el acoso laboral y la discriminación de género, sumada a la escasez de programas de desarrollo profesional para mujeres, son factores que agravan la desigualdad.

El acceso desigual a la educación formal profesional también se debe tomar en cuenta, como factor estructural que contribuye a la desigualdad de género laboral (Ahedo et al., 2022). A pesar de los avances en el sistema de educación para fomentar el aprendizaje de mujeres, persisten distanciamientos en el acceso a carreras técnicas y científicas, que suelen ser las mejor remuneradas, lo cual es un problema que no lo enfrentan el género masculino, esto limita las oportunidades de crecimiento laboral para las mujeres en sectores estratégicos.

La carencia de políticas públicas efectivas para promover la igualdad de género en el trabajo, es en muchos casos un factor determinante. A pesar de que la mayoría de países de esta región, incluido Ecuador, han implementado marcos normativos para reducir los índices de desigualdad de género, la falta de aplicación rigurosa de esta legislación, así como la resistencia social a los cambios limitan su eficacia (Pangol y Romero, 2023, p. 337). Con base en esto, es necesario un enfoque general, que incluya a el sistema de educación, la promoción de buenas prácticas en las empresas y la implementación de políticas inclusivas, para abordar de manera efectiva esta problemática.

La desigualdad es producto de múltiples factores interrelacionados que perpetúan dinámicas excluyentes. Entre ellos destacan los estereotipos de género que asignan roles tradicionales, la segregación ocupacional que restringe el acceso de las mujeres a sectores mejor remunerados, y la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar. Además, la cultura organizacional y la insuficiencia de políticas públicas efectivas dificultan la equidad laboral, evidenciando la necesidad de una reforma.

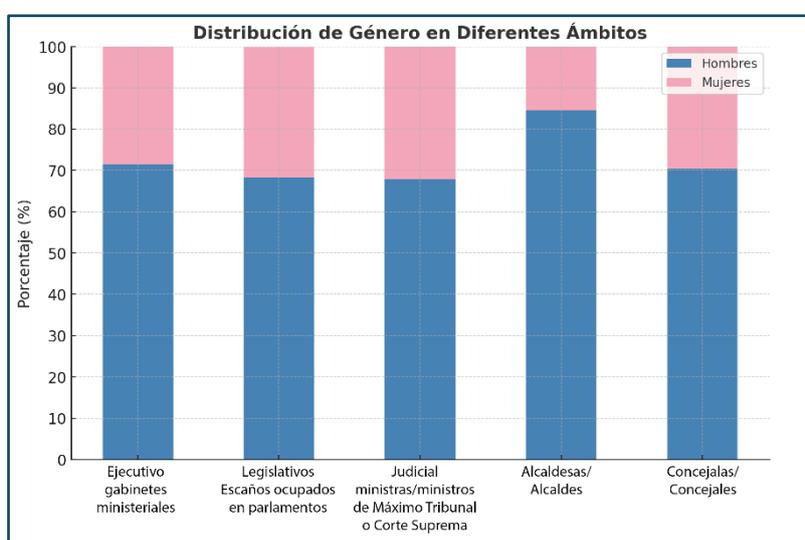
1.2.3 Impacto de la desigualdad de género en la administración pública

En el ámbito de la administración pública, la desigualdad afecta de manera directa y notable la calidad y eficiencia de los servicios que proporcionan las instituciones gubernamentales (Bermúdez y Roca, 2021). Una representación baja de mujeres en los cargos de toma de decisiones, que son esenciales, podría posiblemente limitar la pluralidad de ideas diversas y esto afecta en la formulación, además de la ejecución de políticas que se consideran públicas. Esto mismo ocasiona que las necesidades que tienen las mujeres sean ignoradas, además de provocar que las políticas públicas resulten, en ciertos casos, menos inclusivas y equitativas, ya que estas no están construidas, en ningún sentido, para incluirlas integralmente.

En ese sentido, en términos de liderazgo, la desigualdad de género restringe el acceso de las mujeres a altos cargos administrativos, lo que perpetúa una estructura jerárquica dominada por figuras masculinas. Este fenómeno, conocido como techo de cristal, no solo afecta a las mujeres, sino también a las organizaciones públicas, ya que se pierde el potencial de liderazgo femenino, que ha demostrado ser clave para una gestión más inclusiva y efectiva, debido a que las mujeres pueden ofrecer una perspectiva diferente a su contraparte masculina, o a su vez complementar de una mejor manera la gestión o trabajo (Lima y D'Onofrio, 2023, p. 413).

En Latinoamérica, a pesar de los avances normativos con leyes de paridad y cuotas en procesos electorales y partidos políticos, la representación femenina en los tres poderes del Estado sigue siendo limitada. Cecchini (2019) señala que el promedio regional de participación de mujeres apenas alcanza el 30%, lejos del 50% deseado. La situación es aún más crítica a nivel local, donde los porcentajes de representación son considerablemente menores, dando como resultados cifras preocupantes. En tal sentido, a continuación, se presenta el gráfico en donde se representa la distribución de género en el sector Estatal.

Figura 1. Promedios generales de participación en puestos de liderazgo y toma de decisiones por género en el ámbito Estatal.



Fuente: Elaboración propia a partir de Cecchini et al., (2021)

Las instituciones, quienes no siempre incorporan la equidad de género a sus procesos, tienden a perpetuar dinámicas de exclusión, lo que bastante dificulta la implementación de políticas públicas que buscan, como mencionan los expertos, reducir la violencia de género y promover una igualdad mayor (Samochuallpa, 2022, p. 1020). La falta de inclusión dificulta en gran medida que estas organizaciones puedan generar cambios estructurales significativos, perpetuando discriminaciones que no solo afectan sino, también, refuerzan los estereotipos de género limitando el desarrollo de la sociedad.

Asimismo, se debe considerar los roles más comunes que tanto hombres y mujeres cumplen dentro de estas instituciones, por lo cual, se ha tomado en cuenta los resultados del trabajo de (Urrea et al., 2022) que determinó que “los roles de género se

traducen en conductas o comportamientos esperados por la sociedad, o ciertas expectativas que se tienen de alguien que, por condición del sexo que le fue asignado al nacer, debe sentir, hacer, expresar, comportarse, etc” (p. 7303). Asimismo, según la indagación de este autor, se puede identificar los roles más comunes de ambos géneros en el ámbito laboral, los cuáles se detallan en la tabla a continuación:

Tabla 1. Rol de géneros

Roles atribuidos a mujeres	Roles atribuidos a hombres
Función de apoyo (encargadas de la logística, colaboradoras, gestoras)	Función de liderazgo (jefes, directivos, responsables de proyectos)
Cooperación y asistencia entre colegas femeninas	Beneficiario del trabajo de apoyo debido a su posición de autoridad
Asunción de conductas masculinizadas para destacar en el ámbito científico	Imagen del investigador exitoso y reconocido
Rol de esposa, madre y encargada del bienestar familiar	Rol de autoridad y control
Posición secundaria, subordinada	Posición principal, de dominio

Fuente: *Elaboración propia a partir de Urrea et al., (2022, p. 7304)*

En palabras de Benavente y Valdés (2014, p. 120) al hablar de políticas equitativas para promover la igualdad de género en la administración pública, es importante dar mayor importancia a la fase de evaluación de dichas políticas. Más allá de los objetivos planteados, lo fundamental debe ser el análisis de sus resultados y, aún más relevante, su impacto en la reducción de la desigualdad que se pretendía abordar.

En el Ecuador, a pesar de los avances normativos en Ecuador, como la Constitución de 2008 que promueve la igualdad de género y la paridad en el sector público, la realidad muestra que la cultura y las estructuras sociales no siguen el mismo ritmo que las leyes (Ruano, 2015, p. 118). Las mujeres enfrentan dificultades no solo para acceder a posiciones de poder, sino también para permanecer e incidir de manera efectiva en todos los niveles de la administración pública.

Por ello, se puede decir que, la falta de equidad de género limita el desarrollo y crecimiento de las instituciones públicas, afectando la capacidad de estas para responder las necesidades de la sociedad de manera eficiente. Las instituciones del sector público tienen que ser un ejemplo de inserción y equidad, pero cuando no lo son, envían un

mensaje negativo sobre el compromiso del Gobierno con la justicia social. Por lo tanto, es preponderante que la administración pública adopte medidas más decididas y correctivas para abordar la desigualdad de género en sus estructuras internas, ya que una adecuada gestión en políticas de género, permite acortar la brecha de desigualdad (Samochuallpa, 2022, p. 1036).

La desigualdad de género en la administración pública sigue siendo un obstáculo que limita la eficiencia institucional y perpetúa dinámicas excluyentes. Aunque existen avances normativos, la cultura organizacional y la falta de evaluación rigurosa de las políticas públicas impiden un cambio efectivo. Es esencial implementar medidas correctivas que promuevan la equidad de género como un pilar fundamental para mejorar la gestión pública y garantizar una verdadera justicia social.

1.3 Inclusión laboral

1.3.1 Definición y Conceptualización de la Inclusión Laboral

La inclusión laboral, como concepto, se refiere a la integración equitativa de todas las personas en el mercado laboral, independientemente de género, etnia, capacidades especiales u otras características personales. Además, se lo define como un objetivo fundamental que contribuye significativamente al desarrollo social en general (Weller, 2023, p. 17). Conceptualmente, esto implica también la eliminación de barreras, barreras que obstaculizan el acceso, permanencia y avance de los individuos en el entorno laboral donde se desarrollan sus actividades. Este tipo de inserción, busca garantizar que los profesionales, indistintamente de su área de especialización, tengan la oportunidad para desarrollarse en su trabajo.

En un contexto teórico, la inclusión laboral no se limita únicamente al acceso a un empleo, sino que también abarca las condiciones en las que se trabaja. Para (Millán et al., 2018) “la inclusión laboral implica también acercar las oportunidades laborales a personas en situaciones de desventaja” (p. 176). Entonces, la inclusión engloba aspectos tales, como la igualdad salarial, el respeto por los derechos de los trabajadores, así como la creación de un ambiente de trabajo que promueva la diversidad, evitando cualquier forma de exclusión.

Un elemento central en la conceptualización de la inclusión laboral es el reconocimiento de la diversidad en el lugar de trabajo, por lo que es necesario que se garantice la igualdad de oportunidades para personas con necesiten adaptaciones

específicas (Castellanos y Quintana, 2019, p. 11). La diversidad no solo favorece el entorno laboral, sino mejora la productividad y la innovación dentro de las instituciones. Por ello, la inclusión en el ámbito del trabajo, implica crear políticas que favorezcan a las personas de diferentes contextos sociales o con algún tipo de limitaciones.

Desde la perspectiva de Castellanos y Quintana (2019, p. 11) es imperativo que las empresas, y sobre todo las públicas, integren de manera progresiva a personas que tengan cierta discapacidad o capacidades especiales a nuevos espacios laborales. Para ello, se le debe asignar roles acordes a sus capacidades y talentos, implementando estrategias de inclusión que contemplen un apoyo continuo, así como su desarrollo profesional. También se considera relevante que todas estas iniciativas, sean impulsadas por medio de incentivos a estas empresas, los cuales pueden ser: beneficios fiscales o programas de apoyo relacionados con políticas del Estado.

En el contexto de las políticas públicas, la inclusión laboral se traduce en la implementación de normativas que protejan a los trabajadores de la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades (Honores, 2024), en tal sentido, el autor antes citado asegura “las políticas públicas inclusivas y las iniciativas empresariales desempeñan un papel clave en la promoción de la empleabilidad de las personas con discapacidad” (p. 85). Por lo cual, estas políticas deben estar dirigidas a corregir las desventajas históricas que ciertos grupos, como las mujeres o las personas con capacidades especiales, han enfrentado en el ámbito laboral.

Asimismo, otro de los aspectos que se debe tomar en cuenta en el abordaje del concepto de inclusión laboral, es la adaptación de los espacios de trabajo, para personas con movilidad limitada que necesiten vías accesibles (Camacho et al., 2024). Este ámbito abarca desde configuraciones físicas en el entorno laboral diseñadas para personas con discapacidad, hasta la implementación de normativas que buscan, de manera específica, la conciliación entre la vida laboral y familiar, permitiendo a hombres y mujeres poder equilibrar aquello que es relevante en sus responsabilidades tanto profesionales como familiares.

En este contexto, la inserción laboral también está reflejada, aunque no de manera exclusiva, en la adopción de prácticas incluyentes de recursos humanos, como son procesos de selección que promueven la diversidad o programas que buscan mejorar la sensibilidad cultural y de género, los cuales la refuerzan en diferentes niveles. Para (Morales, 2021, p. 113) la inclusión se mide con el nivel en que las personas se

perciben como parte integral de los procesos fundamentales dentro de la organización, lo cual se refleja en su acceso a la información y los recursos, su participación en los equipos de trabajo y su capacidad para incidir en la toma de decisiones.

Por lo tanto, se define a la inclusión como un proceso continuo que requiere el compromiso de las empresas o entidades públicas para adaptarse a los cambios sociales y económicos. Esto conlleva la actualización permanente de las normativas laborales y la formación constante, con el objetivo de potenciar las competencias de personas con discapacidad, grupos en situación de vulnerabilidad, y de integrar de manera equitativa a las mujeres en el entorno laboral (Hurtado et al., 2020).

La inclusión laboral exige un enfoque que promueva condiciones justas y accesibles para todos, considerando sus necesidades y capacidades. Este concepto implica no solo facilitar el acceso al empleo, sino también asegurar un entorno laboral adecuado, libre de discriminación, que permita el desarrollo profesional equitativo. La adopción de políticas públicas efectivas y la adaptación institucional son fundamentales para eliminar las desigualdades persistentes y fomentar la participación plena de grupos tradicionalmente marginados.

1.3.2 La inclusión laboral y su impacto en la desigualdad de género

La inclusión laboral es un aspecto necesario en la reducción de las desigualdades de género, al promover entornos más justos y equitativos en los que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo. Este enfoque implica la creación de políticas efectivas que aseguren la participación femenina en todos los niveles organizacionales, especialmente en sectores históricamente dominados por hombres.

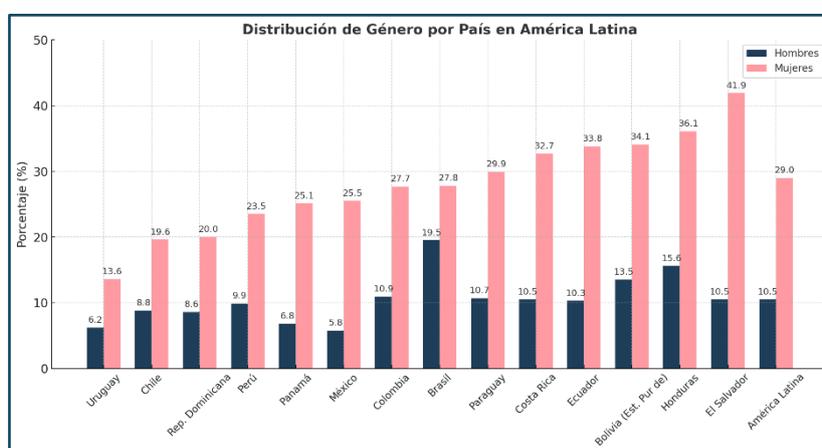
La verdadera inclusión no se logra solamente eliminando cualquier tipo de discriminación; sino también ideando, promoviendo y aplicando políticas efectivas que aseguren oportunidades justas y equitativas para todas las personas. En este sentido, la integración de las mujeres toma un lugar central, pues esta no solo abre la puerta a su participación completa en el trabajo, sino que además fomenta un ambiente laboral de equidad real entre géneros (Guillen et al., 2018 p. 129).

En este sentido, las políticas de inclusión son herramientas necesarias para combatir la desigualdad de género en el ámbito laboral, ya que estas buscan garantizar que, indistintamente de su género, las personas tengan las mismas oportunidades de

desarrollo y permanencia en el trabajo, así como acceso equitativo a condiciones laborales justas y dignas que promuevan su crecimiento profesional.

La desigualdad de género en términos de ingresos propios sigue siendo un desafío persistente en América Latina, especialmente cuando se analiza desde la perspectiva de la inclusión laboral. Según Cecchini et al., (2021) en casi todos los países de la región, las mujeres presentan tasas significativamente más altas de falta de ingresos propios en comparación con los hombres. En promedio, alrededor del año 2018, el 29% de las mujeres carecía de ingresos propios, mientras que solo el 10.5% de los hombres se encontraba en esta situación. Todo esto se refleja en el gráfico de este autor a continuación:

Figura 2. Ingresos propios según el género en los países de Latinoamérica



Fuente: Elaboración propia a partir de Cecchini et al., (2021) CEPAL

En la práctica, estas políticas de forma general, requieren de modificaciones para la implementación efectiva de la transversalidad, éstas pueden incluir medidas como la equidad salarial o el acceso a puestos de liderazgo (Fernández y Beramendi, 2023, p. 8). Los autores anteriormente citados aseguran que “tanto la ausencia como la falta de sostenibilidad de las políticas que combaten las desigualdades de género, nos enfrentan hoy a uno de los principales desafíos democráticos en América Latina y el Caribe y en otras regiones del mundo” (p. 274).

Por ende, una de las maneras clave en que las políticas de inclusión laboral inciden en la brecha de género es mediante la aplicación de reglas para lograr la equidad en los sueldos (Camacho et al., 2024). Las leyes que obligan a pagar de manera justa por tareas similares resultan fundamentales para disminuir esta disparidad en los ingresos, la cual ha afectado negativamente a las mujeres desde hace mucho tiempo.

Asegurar que hombres y mujeres obtengan remuneraciones iguales por trabajos comparables ayuda a disminuir una de las formas más tenaces de desigualdad de género.

Las políticas que fomentan la participación de mujeres en roles de liderazgo tienen un papel significativo en la disminución de la desigualdad de género. Este efecto positivo cobra mayor relevancia cuando las empresas apuestan por fortalecer las competencias del personal femenino, a través de inversiones en formación y desarrollo académico, lo cual no solo mejora habilidades específicas, sino que también impulsa ambientes laborales más inclusivos y heterogéneos (Vieyra y Ortega, 2021, p. 448). Además, casos como las cuotas de género en directorios o los cargos ejecutivos representan herramientas que resultan efectivas para garantizar que la representación femenina crezca a niveles un poco más justos dentro de las organizaciones.

La inclusión laboral también está relacionada con la promoción de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Medidas como la licencia de maternidad y paternidad, el trabajo flexible y el acceso a servicios de cuidado infantil permiten que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares sin afectar su desarrollo profesional (Arévalo, 2018). La falta de normativas claras en ese aspecto, viene a ser una de los principales obstáculos para la participación igualitaria de las mujeres a nivel global, ya que las responsabilidades del hogar recaen desproporcionadamente sobre ellas.

Además, una política igualmente significativa es la promoción de espacios laborales exentos de cualquier forma de acoso y discriminación. Las organizaciones que establecen códigos estrictos de conducta y disponen de mecanismos eficientes para reportar acoso laboral son las que mejor pueden garantizar ambientes de trabajo inclusivos (Chávez y Zambrano, 2023). Esto no solo contribuye a proteger a las mujeres frente a situaciones abusivas que vulneren sus derechos, sino que también impulsa una cultura organizativa que fomenta el respeto, la igualdad y que a su vez reduce brechas de género de manera notable.

Las políticas de inclusión laboral necesariamente deben incluir mecanismos de capacitación y formación continua (Vieyra y Ortega, 2021). A través de programas diseñados para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en sectores que aún son dominados predominantemente por hombres, es posible que se logren romper las barreras que históricamente han excluido a las mujeres de ciertos campos de alto crecimiento, como lo son la tecnología y la ciencia. Dichas políticas, que no solamente

promueven el avance profesional de las mujeres, también logran enriquecer el capital humano que las organizaciones tienen, el cual contribuye a su desarrollo integral.

Promover la inclusión laboral de manera efectiva implica transformar las estructuras que perpetúan desigualdades de género, especialmente en aspectos como la equidad salarial, el acceso a roles de liderazgo y la conciliación entre trabajo y vida familiar. Las políticas inclusivas deben trascender la simple eliminación de la discriminación para convertirse en herramientas estratégicas que aseguren la participación equitativa de mujeres en todos los niveles organizacionales, fomentando así un entorno laboral más justo y diverso.

1.3.3 Inclusión laboral en el sector público

La implementación de estrategias que promuevan la inclusión laboral de género en el sector público es necesario para la equidad en el acceso y las oportunidades (Bermúdez y Roca, 2021). En este sentido, una de las estrategias efectivas; es el establecimiento de políticas de cuotas de género, que garantizan que las mujeres representen y ostente posiciones de liderazgo, así como la toma de decisiones. Toda esta normativa busca y permite aumentar la presencia femenina en cargos administrativos, lo que asegura que las decisiones públicas incluyan una perspectiva de género.

Aunado a esto, se considera crucial fomentar una concienciación sobre género entre los empleados públicos, esto ayudaría a crear un entorno de conciencia de forma general. Estas formaciones deben centrarse en eliminar ideas preconcebidas y estereotipos que persistan en los espacios laborales (Orcasita et al. 2022). Los talleres además de programas formativos sobre equidad de género no solo promueven entornos más inclusivos, sino que educan a los trabajadores acerca de la necesidad de aplicar políticas públicas que beneficien a todas las personas de forma justa.

Por el contrario, cuando se carece de una inclusión, salen a relucir diversos aspectos negativos, tales como el acoso, la discriminación o la falta de oportunidades. A criterio de Chávez y Zambrano (2023, p. 323) *“la importancia de abordar el acoso laboral en el ámbito de los servidores públicos no solo desde una perspectiva ética y legal, sino también desde la perspectiva de la eficiencia y efectividad del servicio público”*. Por ello, es evidente que la ausencia de este tipo de medidas, no solo afecta el

bienestar de los servidores públicos, sino, que también incida de forma nociva al desempeño institucional.

La creación de equipos específicos dentro de oficinas públicas, para trabajar por la igualdad de género, resulta ser una medida que se percibe como particularmente eficiente, eficiente en más de un aspecto que es clave. Estos equipos tienen la esencial y principal finalidad de garantizar que las iniciativas inclusivas, sean aplicadas adecuadamente, además de observar detalladamente los avances alcanzados en la equidad de género, con un objetivo que consiste en proponer mejoras inclusivas (Contreras, 2020). Es evidente que su existencia resulta absolutamente fundamental para asegurar que la perspectiva de género impregne todas las actividades laborales en las que se trabaja, al mismo tiempo en donde se mantiene, de forma simultánea, un compromiso firme con la inclusión.

Es fundamental atender la disparidad presente en los procesos de selección para cargos de liderazgo en el sector público donde frecuentemente predomina una preferencia hacia los hombres en los concursos públicos para posiciones de dirección. Esta situación perpetúa el llamado "techo de cristal" que impide a numerosas mujeres acceder a puestos clave en la toma de decisiones; perpetuando así un obstáculo difícil de superar. Por ello, resulta indispensable establecer estrategias que promuevan una evaluación justa y balanceada en estos procesos pues es vital garantizar que tanto mujeres como hombres tengan las mismas posibilidades de acceder a roles de liderazgo (Samochuallpa, 2022 p. 1031).

También, en lo concerniente a la efectividad de estos programas, se debe examinar a detalle y en distintos contextos, cómo estas políticas públicas o a su vez, los programas implementados, influyen en la inclusión laboral. Todas estas valoraciones permitirán comprender de qué forma las decisiones afectan de manera particular a hombres y mujeres. Asimismo, hay que asegurar que las normativas actuales, aminoren y solucionen las desigualdades existentes, así como también incluir el enfoque de género en el diseño y desarrollo de estas políticas. Todo esto garantiza que las mujeres obtengan un trato justo en el acceso a servicios y a oportunidades de trabajo (Morales, 2021).

Por lo tanto, es necesario la promoción de una cultura organizacional inclusiva dentro de todo el sector público, que fomente valores tales como: respeto, equidad y la diversidad, así como la creación de mecanismos que resuelvan la discriminación o

acoso laboral (Barrientos et al., 2021). Una cultura de inclusión no solo mejoraría el clima interno de una entidad estatal, sino que también impulsaría el mejoramiento de la administración pública en general, volviéndola más eficiente y justa.

La inclusión laboral en el sector público requiere transformar sus estructuras y prácticas para garantizar un acceso equitativo a oportunidades y liderazgo, sobre todo en el Ecuador, que es donde se observa una mayor inequidad a pesar de contar con políticas y leyes para abordar esto. Es esencial promover la sensibilización sobre género, implementar políticas efectivas de cuotas y asegurar procesos de selección justos. Crear equipos especializados en igualdad de género y establecer mecanismos para prevenir el acoso y la discriminación son medidas clave para avanzar hacia instituciones más inclusivas, eficientes y comprometidas con la equidad.

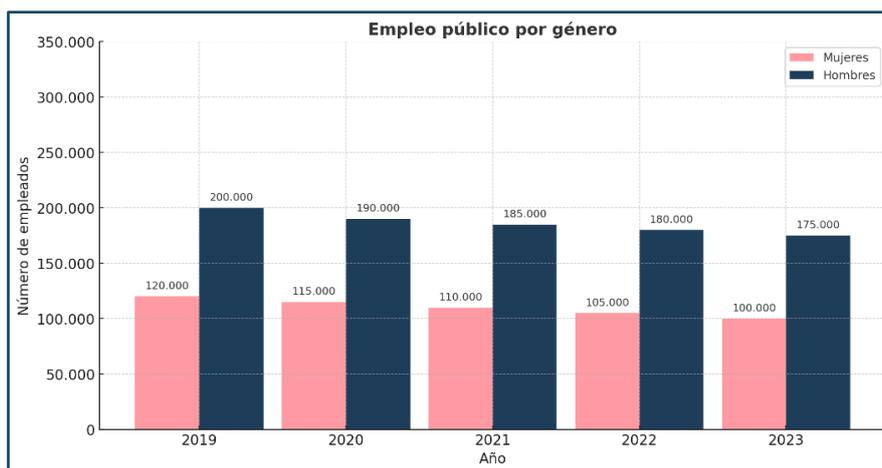
1.3.4 Indicadores y cifras de desigualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano

La desigualdad en lo que respecta al género en el sector de trabajo ecuatoriano, continúa siendo una realidad manifiesta, que se ve reflejada en diversos factores. La revisión de estas cifras permite visibilizar y registrar estas cifras, las cuales se presenta a lo largo de esta sesión.

En el Ecuador, la desigualdad de género en lo que respecta al ámbito laboral sigue siendo una problemática que persiste a pesar de los avances en lo relacionado con normativas o políticas de equidad. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2024) *“las mujeres ganan \$ 69 menos que los hombres. Los hombres perciben un ingreso laboral de \$ 608, mientras que las mujeres \$ 539”*. Aunado a esto, en el sector público desde el 2019 al 2023, el 54% de los puestos de trabajo fue ocupado por el género masculino, mientras que el 45% fue ocupado por féminas (Ponce et al., 2024). Todas estas disparidades reflejan una distribución inequitativa de oportunidades de trabajo, así como la segregación ocupacional.

Precisamente es en el sector público, en donde se constata una ligera ventaja de los hombres en la distribución de empleo por género, esto se puede graficar en los números presentados por Ponce et al., (2024), que agrupa estadísticas que abarcan desde el año 2019 hasta el 2023.

Figura 3. Distribución del empleo entre hombres y mujeres en el sector público de Ecuador, período 2019-2023.



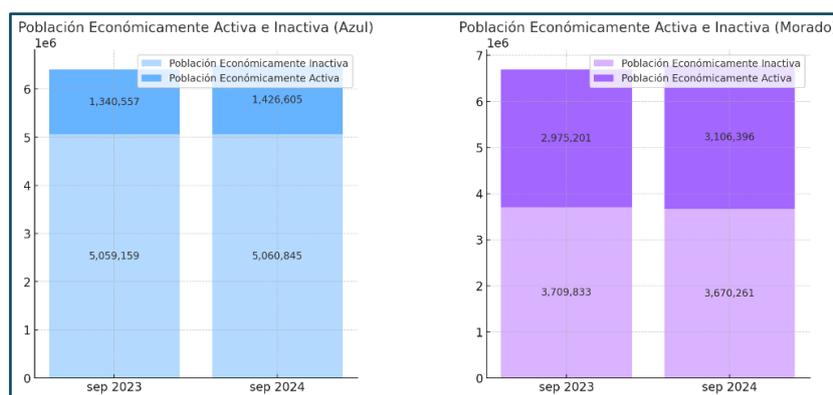
Fuente: *Elaboración propia a partir de Ponce et al., (2024, p. 1423)*

Otro indicador relevante a considerar sobre la desigualdad de género en Ecuador es la baja o nula representación que tienen las mujeres en cargos de liderazgo o en la toma de decisiones. Según en el artículo de Ortiz (2024) en donde realiza una revisión de cifras sobre la equidad laboral en el país, muestra que durante el 2010, el 29% de puesto de alto rango fue ocupado por mujeres, algo que cambió para el año 2021 o posterior, en donde esta cifra subió al 39%, lo que se considera positivo, pero todavía no es lo esperado o lo debido. Todo esto evidencia, como en este entorno se evidencia el fenómeno llamado “techo de cristal” en donde se limita el ascenso de mujeres en el trabajo o puesto de alto valor.

Con base en el boletín "Ellas en Datos" realizado por el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2024), se registra que la participación de las mujeres en el Ecuador presenta notables inequidades en comparación con los varones. Un ejemplo de ello, es que hasta septiembre de 2024, el género femenino representaba el 42% de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que contrasta con la cifra de los hombres que representan el 58%. Todo esto deja en claro, que todavía existe una distancia en la integración de este género en el mercado de trabajo ecuatoriano.

En cuanto al empleo adecuado, en este estudio de la Dirección de Estudios Económicos y Comerciales de esta entidad, se precisa, que el 68% de los puestos laborales está ocupado por hombres, mientras que las mujeres representan únicamente el 32%. Este desequilibrio evidencia una marcada brecha de género en el acceso a empleos que ofrecen condiciones óptimas de estabilidad, formalidad y remuneración justa. (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, p. 4).

Figura 4. Población ecuatoriana en edad para laborar

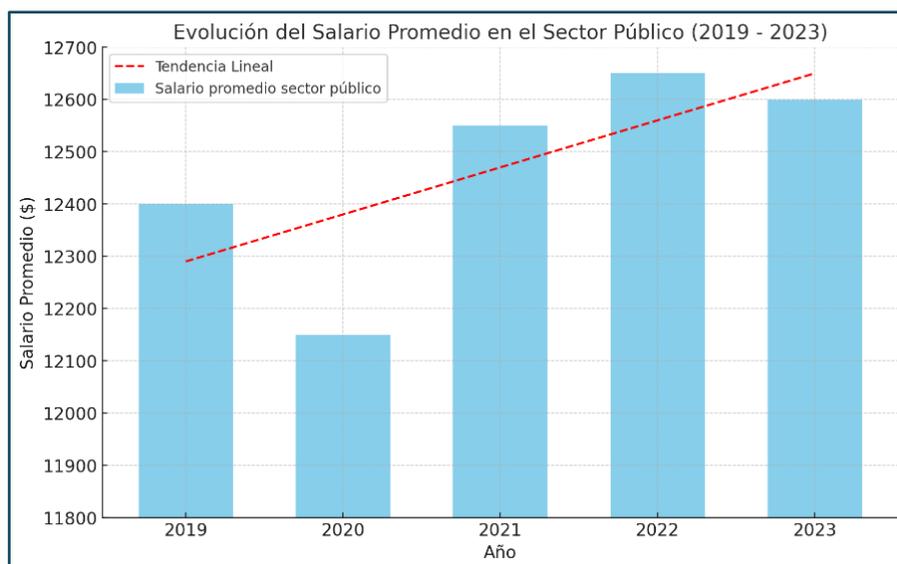


Fuente: *Elaboración propia a partir de cifras del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2022, p. 1)*

Concerniente al acceso al empleo también evidencia una notable disparidad de género en el país. De acuerdo con la encuesta nacional de empleo citada por España (2024) la tasa de participación laboral femenina se encuentra en un 45%, frente al 71% de los hombres. Asimismo, El 38.5% de los hogares ecuatorianos son liderados por mujeres, lo que vienen a representar un aumento notable en los últimos años, lo que evidencia el papel de este género en la economía del país. Todo esto significa que gran parte de la población femenina activa en el país no cuenta con acceso a derechos laborales básicos, tales como la seguridad social, estabilidad laboral o las prestaciones correspondientes.

Asimismo, el salario en el sector público ecuatoriano es una variable que se debe tomar en cuenta para abordar las cifras relacionadas con la igualdad de género o la inclusión laboral. Seguidamente, se presenta un gráfico de Ponce et al., (2024) en donde representa las estadísticas del INEC, sobre el sueldo anual promedio en el Ecuador y como este ha cambiado en los últimos años, y en donde también se puede observar como la pandemia del COVID-19 incidió en el decrecimiento durante ese año, pese a esto, se observa una recuperación posterior, aunque respecto al 2022, el año 2023 tiene un leve decrecimiento.

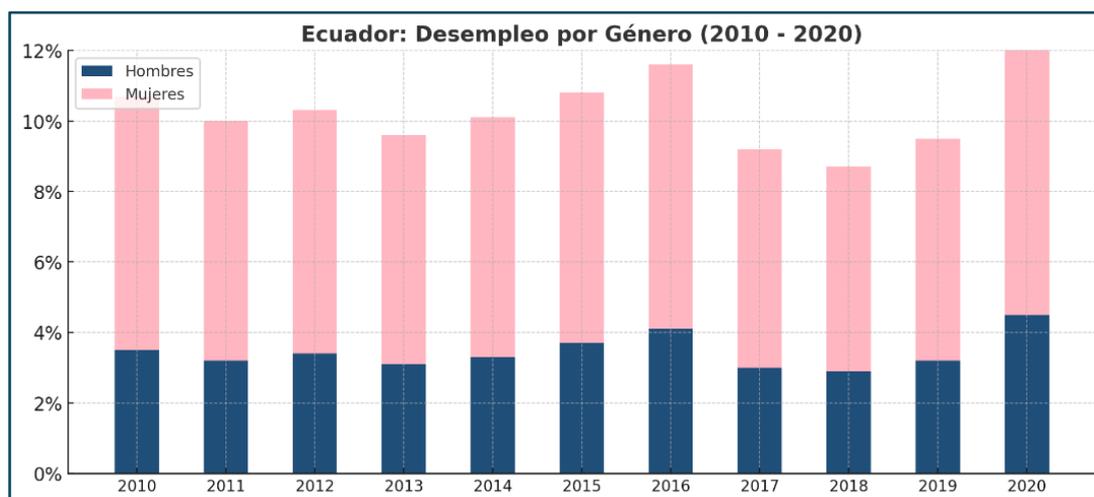
Figura 5. Sueldo promedio en el ámbito laboral del Estado Ecuatoriano



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de Ponce et al., (2024, p.1425)

El desempleo en Ecuador también refleja marcadas diferencias de género que evidencian la desigualdad existente en el mercado laboral. A pesar de los esfuerzos por promover la inclusión femenina, las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a un empleo formal y estable. Según datos recopilados por la Revista Industrias (2021) con información del INEC, las tasas de desempleo femenino en el país son significativamente más altas que las masculinas, lo cual pone de manifiesto las brechas persistentes en términos de acceso y permanencia en el trabajo.

Figura 6. Índices de Desempleo según el género en el Ecuador



Fuente: Elaboración propia a partir de la publicación de la Revista Industria (2021), con datos del INEC (2020)

Por todo lo anterior, se constata en estos indicadores la inequidad de género en el ámbito laboral del país, por lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias que promuevan una mayor equidad en el acceso en el sector laborante. A pesar de que existen políticas públicas direccionadas a cerrar estas brechas, su aplicación aún tiene barreras que puede frenar este desarrollo, tanto en el ámbito público y privado. Por ello, es imperativo que la adopción de todas estas medidas que buscan la equidad salarial, la flexibilización en el campo profesional, así como el fortalecimiento de programas de capacitación, deban tener una perspectiva de inclusión de género.

1.4 Fundamentación legal

Para analizar el fenómeno de la disparidad de género y la inclusión en el sector laboral en el GAD de Santa Elena, es crucial cimentar esta investigación en el marco normativo nacional e internacional, que fomenta la equidad de género y los derechos laborales. A continuación, en esta sesión se presentan las principales leyes, así como las normativas que sustentan legalmente este análisis:

1.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución de la República del Ecuador (2008) es el principal marco normativo del país en todo lo relacionado con la igualdad de género. En su artículo 66, la Carta Magna establece que el Estado garantizará la igualdad de derechos, deberes y oportunidades para todas las personas, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos de género, entre otros factores.

Art. 66: Se reconoce y garantizará a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

el derecho a la igualdad formal y material y a no ser discriminadas... se prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo, identidad de género, entre otras.

Art. 70: El Estado formulará y ejecutará políticas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de igualdad de género, que tendrá a su cargo la formulación, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género.

1.4.2 Código de Trabajo del Ecuador

El Código del Trabajo del Ecuador (2020) es la normativa en donde se establece disposiciones clave para garantizar la no discriminación laboral, además del respeto hacia los derechos de las mujeres trabajadoras. A continuación, se precisa el articulado:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales...

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

1.4.3 Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

La Ley Orgánica de Servicio Público (2016) el cuál regula condiciones laborales de empleados que son del sector público en Ecuador. Esta ley, la cual considera la equidad de género, se muestra como principal rector, para la administración pública.

Art. 1.- Principios.- la presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Art. 2.- Objetivo.-El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano...

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad...

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Contexto de la investigación

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, como ente político y administrativo de la provincia, tiene la responsabilidad de fomentar el desarrollo económico y productivo en su jurisdicción. Situada en la calle Guayaquil y Av. 9 de octubre, su estructura está conformada por un Prefecto, un Viceprefecto y el Consejo Provincial, con representación de los tres cantones peninsulares. En este marco institucional, la Prefectura de Santa Elena debe garantizar la implementación de políticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales, sin distinciones de género, conforme a las normativas establecidas en la Constitución de 2008 y el COOTAD.

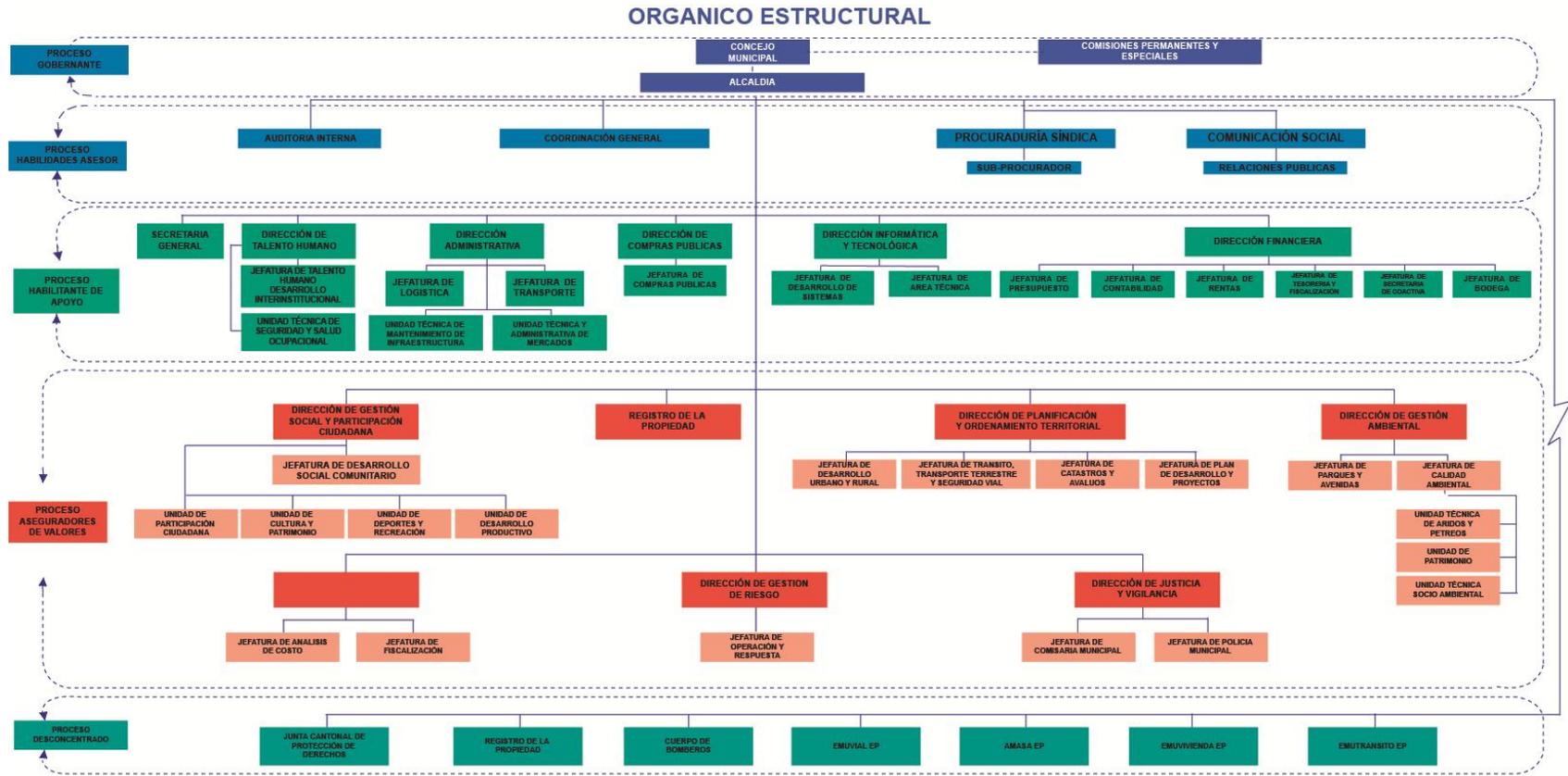
Por ello, se busca analizar las desigualdades de género como variable, situando específicamente este análisis en el contexto laboral dentro del GAD de Santa Elena, considerando los problemas y oportunidades que se presentan en este contexto, para lograr una verdadera inclusión laboral. A través de un enfoque metodológico que se precisa en este capítulo, se explora las brechas que existen o pueden llegar a presentarse entre hombres y mujeres, en cuanto a participación, el acceso a cargos de decisión y sobre todo en condiciones laborales.

Figura 7. Ubicación del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena



Fuente: *Google Maps*

Figura 8. Estructura orgánica funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena



ANEXO 1 - A

ORGANICO ESTRUCTURAL - PROPUESTA
GAD MUNICIPAL DE SANTA ELENA

REVISADO POR:

DIRECCIÓN TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

DIRECCIÓN TALENTO HUMANO
JEFATURA DE PLAN DE DESARROLLO Y PROYECTOS



Fuente: Página web del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena

2.2 Diseño metodológico

2.2.1 Tipo y Enfoque de la investigación

El tipo de investigación seleccionada para esta tesis es de carácter básico, ya que su objetivo principal es generar un conocimiento teórico sobre las desigualdades de género y la inclusión laboral en el GAD de Santa Elena. Esta elección pretende identificar cuáles son estos procesos que afectan la equidad de género en los entornos laborales de las instituciones públicas. Asimismo, se considera una indagación básica, ya que se caracteriza por expandir conocimiento sobre campos determinados, pero sin aplicar los resultados en este contexto (Arias y Covinos, 2021). Esto es coherente con lo manifestado por Bucaram et al. (2023), el cuál sostiene que estas brechas deben ser abordadas empíricamente antes de ser intervenidas, lo que reafirma la pertinencia de un estudio de naturaleza básica.

En este sentido, el enfoque empleado dadas las características de este estudio, es el cuantitativo, debido a que este permite analizar de una manera precisa las desigualdades de género que se presentan en este contexto laboral a través de datos. Por lo tanto, se considera que este enfoque es adecuado para establecer relaciones objetivas entre las variables de estudio y ofrecer resultados generalizables. Este enfoque se lo define como aquel que utiliza la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, testar hipótesis y realizar predicciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este sentido, se ha tomado en consideración el estudio de Ponce et al. (2024) en donde se aplicó un análisis cuantitativo para examinar las desigualdades de género en el sector público, lo que refuerza la pertinencia que tiene este tipo de enfoque para estos estudios.

2.2.2 Diseño y alcance de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, ya que no se busca manipular las variables, sino observar y analizar las condiciones tal como se presentan en el entorno laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena. Esta elección permite un análisis objetivo de la realidad sobre las desigualdades de género sin intervenir en las dinámicas preexistentes. El diseño no experimental se lo puede definir como aquel que estudia fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin alterar las condiciones (Sánchez et al., 2018). En relación con la elección de este diseño, Poaquiza et al. (2020) argumentan que este tipo de barreras laborales que tienen las

mujeres no pueden modificarse sin antes ser visibilizadas empíricamente, y así tener una perspectiva de lo que se debe corregir, por lo que resulta válido la de un diseño que respete esto.

El alcance de esta investigación es descriptivo, pues se pretende detallar de manera exhaustiva las características y condiciones laborales relacionadas con la desigualdad de género en la institución. A través de este alcance, se busca obtener un panorama claro sobre la situación actual de inclusión laboral, describiendo fenómenos y comportamientos observados en los trabajadores. El alcance descriptivo se refiere a estudios que tienen como objetivo principal detallar la naturaleza de los fenómenos, sin explorar relaciones causa-efecto (Arias y Covinos, 2021). Esto va en línea con lo planteado por Orcasita et al. (2022), quienes en su estudio destacan la necesidad de identificar las formas de segregación presentes en los entornos laborales antes de que estas sean intervenirlas o rectificadas.

Asimismo, debido a las características del estudio, y las variables, se ha optado por emplear el alcance correlacional, debido a que se busca analizar la relación entre las variables de género, así como la inclusión laboral mediante encuestas dirigidas a los empleados. Esta metodología permite establecer asociaciones entre la condición de género y las oportunidades laborales, sin llegar a determinar causalidad. Este alcance identifica la relación entre dos o más variables, midiendo su grado de asociación de manera estadística (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Aunado a esto, se debe precisar que esta elección, resulta pertinente considerando lo expuesto por Ponce et al. (2024), quienes en su trabajo, analizaron estadísticamente la relación que tiene el género y el acceso a puestos de liderazgo en el sector público, lo que les permitió evidenciar las desigualdades persistentes.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población empleada en esta investigación está constituida por los 669 trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, según la nómina oficial del año 2023. A partir de este total, se seleccionará una muestra a la que se aplicará el instrumento de recolección de datos, con el propósito de recabar información sobre las percepciones y experiencias en torno a la desigualdad de género y la inclusión laboral en la institución. En términos de investigación, la población se

define como el conjunto total de individuos que comparten propiedades similares (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

2.3.2 Muestra

La muestra para esta investigación se extraerá utilizando una fórmula estadística que permite determinar el tamaño muestral adecuado a partir de la población total de 669 trabajadores. Este método garantiza que la muestra sea representativa y refleje con precisión las características de la población, optimizando la validez de los resultados. La muestra, en investigación, es un subconjunto de la población que se selecciona para el estudio con el fin de hacer inferencias sobre el grupo total (Sánchez et al., 2018).

2.3.3 Aplicación de la fórmula para determinar el tamaño de la muestra

El procedimiento para el cálculo del tamaño de la muestra se realiza utilizando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

- **N** = Población (en este caso 669 trabajadores).
- **Z** = Nivel de confianza (para un 95% de confianza, **Z = 1.96**).
- **p** = Proporción esperada (si no se conoce, se usa 0.5 para maximizar la variabilidad).
- **e** = Margen de error aceptable (en este caso, **0.05** o 5%).

$$n = \frac{669 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(669 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$669 \cdot 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5 = 642.0316$$

$$(668) \cdot 0.0025 + 0.9604 = 2.6304$$

$$n = \frac{642.0316}{2.6304}$$

$$n = 244$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra es de 244 trabajadores.

2.3.4 Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado en esta investigación es probabilístico, esto debido a que la población seleccionada está compuesta por trabajadores con diferentes características que pueden influir en la inclusión laboral y la desigualdad de género, tales como: género, el cargo o el tiempo de servicio. En este contexto, el tipo de muestreo es probabilístico, lo que significa que todos los individuos de la población tienen una probabilidad para ser tomados en cuenta y no nula de ser seleccionados para la muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Encuestas

Para la recolección de datos cuantificables, se ha optado por la técnica de la encuesta, este método para recabar datos permite sistematizar y organizar las percepciones los trabajadores acerca de la desigualdad de género y la inclusión laboral de esta entidad. Por lo tanto, esta técnica se considera adecuada para este tipo de estudios, ya que facilita la recolección de datos a gran escala y el posterior análisis estadístico (Medina et al., 2023).

2.4.2 Cuestionario

El instrumento empleado para realizar la encuesta es un cuestionario, diseñado con preguntas delimitadas que facilitan la obtención de respuestas concretas y comparables entre los encuestados. Este cuestionario se organiza en secciones que tratan temas esenciales como la equidad de oportunidades, acceso a posiciones de liderazgo y percepción sobre políticas inclusivas, asegurando que los datos obtenidos sean relevantes y coherentes con los objetivos de esta investigación, para su procesamiento se ha estructurado las respuestas en escala de Likert.

Asimismo, los indicadores considerados en este cuestionario y que fueron ordenados según la variable estudiada, son los siguientes:

- Oportunidades de crecimiento profesional.
- Acceso a promociones y reconocimientos.
- Equidad en políticas de remuneración.
- Acceso a capacitación y desarrollo profesional.
- Existencia de políticas anti-discriminación de género.

- Respeto y valoración del empleado sin sesgo de género.
- Asignación equitativa de roles y responsabilidades.
- Promoción de un ambiente inclusivo y diverso.
- Fomento de la diversidad en la contratación y desarrollo.
- Inclusión de personas con diferentes capacidades.
- Existencia de canales de apoyo y resolución de conflictos.
- Promoción de inclusión laboral activa.

2.4.3 Procesamiento de los datos

Se llevo a cabo el cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del cuestionario aplicado. Este análisis permitió determinar la fiabilidad de las respuestas obtenidas, verificando que los ítems del instrumento midieran de manera coherente los constructos relacionados con la igualdad de género e inclusión laboral. Los resultados del alfa de Cronbach confirmaron un nivel aceptable de consistencia, lo que asegura que las preguntas seleccionadas son adecuadas para captar las percepciones de los empleados en torno a estas variables.

Posteriormente, se efectuó la comprobación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, empleando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) como herramienta de análisis. Este método fue seleccionado por su idoneidad para trabajar con datos ordinales provenientes de una escala Likert, como los utilizados en esta investigación. El análisis de Spearman permitió establecer la relación monotónica entre la desigualdad de género (variable independiente) y la inclusión laboral (variable dependiente), proporcionando evidencia estadística para validar la hipótesis alternativa planteada.

2.4.4 Elaboración de Gráficos

Los gráficos presentados en esta investigación fueron elaborados utilizando el programa Excel, una herramienta ampliamente reconocida por su capacidad para procesar datos estadísticos y visualizarlos de manera clara y comprensible. Este software facilitó la creación de gráficos que permiten ilustrar de manera precisa los datos recabados en la encuesta acerca de la desigualdad de género y la inclusión laboral, en el contexto de la entidad en cuestión.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Alfa de Cronbach

Para evaluar la consistencia interna de la encuesta, se ha calculado el alfa de Cronbach siguiendo los pasos descritos a continuación. Este coeficiente permite conocer la fiabilidad de las respuestas, es decir, qué tan bien los ítems (preguntas) del cuestionario miden el mismo concepto o constructo relacionado con la igualdad de género e inclusión laboral.

Las respuestas se convirtieron a valores en una escala Likert de 1 a 5, donde:

- Totalmente de acuerdo = 5
- De acuerdo = 4
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- En desacuerdo = 2
- Totalmente en desacuerdo = 1

Este proceso se aplicó a cada pregunta de la encuesta, obteniendo una matriz de datos en la que cada columna representa una pregunta y cada fila corresponde a las respuestas de un encuestado.

3.1.1 Aplicación de la fórmula del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left(1 - \frac{\sum \text{Varianza de cada ítem}}{\text{Varianza de la suma de puntuaciones}} \right)$$

Donde N es el número de ítems (preguntas)

El alfa de Cronbach total para la encuesta es de aproximadamente **0.985**, lo que indica una excelente consistencia interna. Se calculó la varianza individual para cada pregunta, lo cual permite medir la dispersión de respuestas por ítem. Las varianzas obtenidas fueron las siguientes:

Tabla 2. Cálculo de varianza de cada ítem

Pregunta	Varianza
Pregunta 1	1.0247
Pregunta 2	0.9557

Pregunta 3	0.8312
Pregunta 4	1.0812
Pregunta 5	1.3660
Pregunta 6	1.0360
Pregunta 7	1.5062
Pregunta 8	0.8645
Pregunta 9	0.7307
Pregunta 10	1.1592
Pregunta 11	0.8199
Pregunta 12	0.9615
Total	0.985

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.Rango de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
< 0.53	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
≥ 1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Resultados de la encuesta

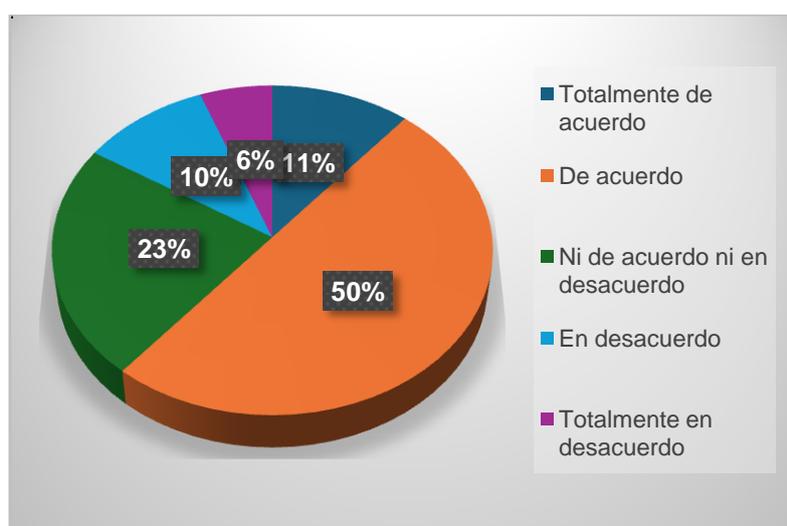
Pregunta 1. ¿Siento que tengo las mismas oportunidades de crecimiento profesional que mis compañeros de otro género?

Tabla 4. Ficha técnica - oportunidades de crecimiento profesional

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	27	11%
De acuerdo	122	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	56	23%
En desacuerdo	25	10%
Totalmente en desacuerdo	14	6%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 1. Oportunidades de crecimiento profesional



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación de los resultados

Los resultados evidencian que un total de 122 trabajadores, que representa el 50% de los encuestados, se encuentran de acuerdo sobre la percepción de igualdad de oportunidades de crecimiento profesional entre géneros. Le siguen aquellos que aseguran no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con 56 respuestas, es decir, el 23%. Por otro lado, 27 personas, correspondientes al 11%, manifestaron estar totalmente de acuerdo, lo que refleja un grupo que respalda en mayor medida la percepción de igualdad. En contraste, 25 trabajadores (10%) señalaron estar en desacuerdo, mientras

que 14 (6%) están totalmente en desacuerdo con la afirmación, mostrando que existe una porción de empleados que perciben desigualdades.

Asimismo, existe una mayoría que percibe cierto grado de equidad en las oportunidades de crecimiento profesional, los datos reflejan un grado de neutralidad y desacuerdo que sugiere áreas de mejora. La considerable cantidad de respuestas en la categoría ni de acuerdo ni en desacuerdo podría indicar una ambivalencia en la percepción de igualdad o una falta de claridad en los criterios de desarrollo profesional dentro de la organización. Además, el porcentaje de desacuerdo señala posibles áreas de desigualdad, lo que resalta la necesidad de políticas más inclusivas y específicas que garanticen igualdad de oportunidades de crecimiento para todos los géneros.

Los resultados de este cuestionamiento, se alinea con lo planteado por Orcasita et al. (2022) que en su trabajo, en donde se sostiene que la segregación vertical limita el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, aun cuando existe una percepción general de equidad. Asimismo, Poaquiza et al. (2020) en sus conclusiones advierte que muchas mujeres enfrentan barreras que no son completamente identificadas a tiempo o no simplemente no es considerada una problemática relevante, lo que afecta su desarrollo profesional. Por ende, se puede decir que estas desigualdades no siempre responden a diferencias visibles, sino a factores estructurales y culturales que muchas veces están profundamente arraigados en estas empresas.

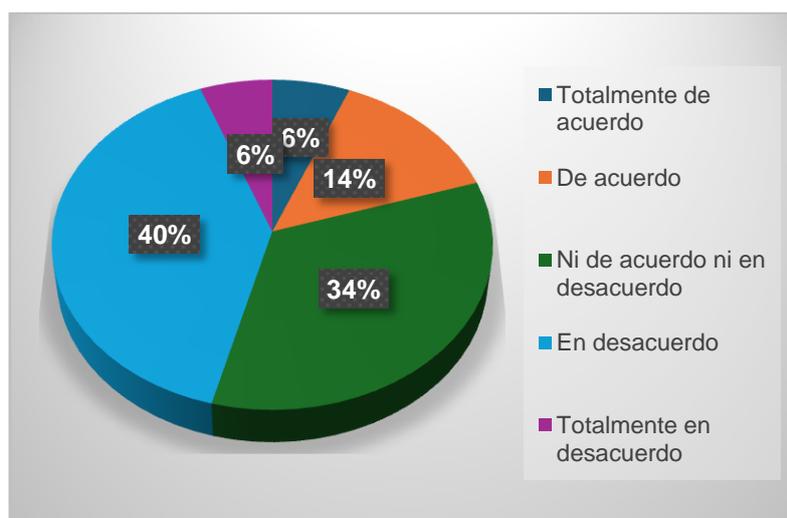
Pregunta 2. En mi institución, los ascensos y reconocimientos se otorgan sin discriminación de género.

Tabla 5. Ficha técnica - acceso a promociones y reconocimientos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	6%
De acuerdo	34	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	83	34%
En desacuerdo	98	40%
Totalmente en desacuerdo	14	6%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 2. Acceso a promociones y reconocimientos



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Al ser consultados sobre la percepción de imparcialidad en los ascensos y reconocimientos en cuanto a género, los resultados indican que solo 34 trabajadores, es decir, el 14% de los encuestados, están de acuerdo en que estos beneficios se otorgan sin discriminación de género. Además, 15 trabajadores (6%) indicaron estar totalmente de acuerdo, lo cual representa una minoría significativa. La mayoría, con 98 respuestas (40%), expresó estar en desacuerdo, mientras que 14 trabajadores (6%) manifestaron estar totalmente en desacuerdo. Un grupo considerable, compuesto por 83 personas, equivalente al 34%, se ubicó en la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo, o sea, que no tienen una opinión sobre este tema o lo desconocen.

Estos datos sugieren que en la institución prevalece una percepción de desigualdad en los procesos de ascensos y reconocimientos, con un 46% de los trabajadores que expresan cierto desacuerdo en cuanto a la equidad de género en estos procesos. La elevada proporción de respuestas neutrales también podría indicar incertidumbre o desconfianza respecto a la transparencia y equidad en los criterios de promoción. Este panorama evidencia la necesidad de revisar y fortalecer las políticas de ascenso y reconocimiento, implementando estrategias que fomenten la confianza, y que a su vez, garanticen la igualdad de oportunidades sin que exista ningún tipo de discriminación de género.

Los datos obtenidos en esta pregunta, se ven reflejado en lo expuesto por Samochuallpa (2022), quien advierte en sus recomendaciones, como la falta de inclusión en las instituciones públicas, puede llegar a limitar los cambios estructurales necesarios para garantizar equidad en estas entidades. A su vez, Guanga (2023) también señala que, aunque existen normativas que buscan promover igualdad, su aplicación parcial genera percepciones de discriminación persistente en todos los procesos de promoción. Por lo tanto, se puede precisar que este tipo de segregación en las entidades del Estado, mantienen a las mujeres alejadas de los cargos de liderazgo, lo que refuerza la idea de que el mérito no siempre es el criterio predominante en lo concerniente a ascensos y reconocimientos.

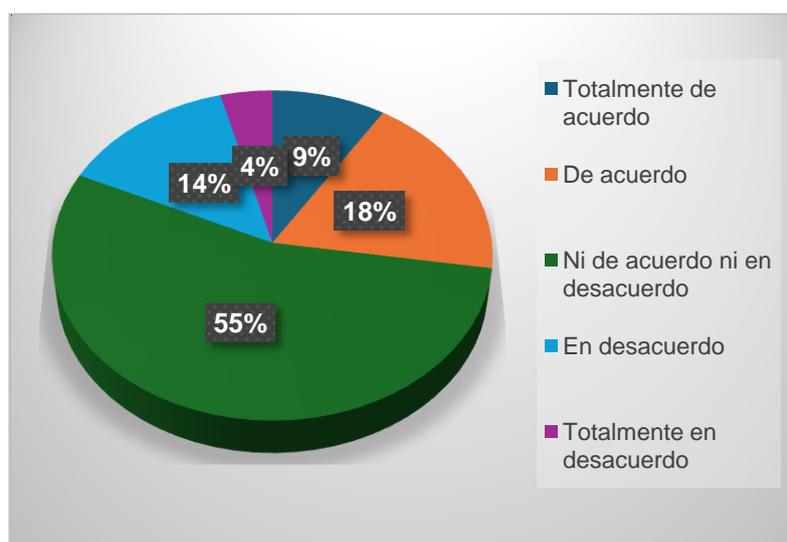
Pregunta 3. Considero que existe una política clara y eficaz contra la discriminación de género.

Tabla 6. Ficha técnica – Existencia de políticas sobre discriminación de género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	9%
De acuerdo	45	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	133	55%
En desacuerdo	34	14%
Totalmente en desacuerdo	10	4%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 3. Existencia de políticas sobre discriminación de género



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

En relación con la percepción de una política clara y eficaz contra la discriminación de género por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, se muestra una considerable falta de consenso. Solo 22 trabajadores (9%) indicaron estar totalmente de acuerdo con la existencia de esta política, mientras que 45 (18%) se mostraron solamente de acuerdo. En contraste, la mayoría; 133 colaboradores de esta entidad (54%), respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere una percepción ambigua o una falta de conocimiento claro sobre la política. Además, 34 de los encuestados (14%) estuvieron en desacuerdo, esto aunado a 10 (4%) que manifestaron estar totalmente en desacuerdo, lo que indica una preocupación por la efectividad de las medidas de la entidad en esta área.

Los datos reflejan un panorama en el que, a pesar de que una parte de los trabajadores percibe la existencia de una política contra la discriminación de género, la mayoría se encuentra en una postura neutral o ambivalente. Esta neutralidad puede interpretarse como una falta de comunicación o insuficiente implementación de políticas claras en el lugar de trabajo, lo que podría limitar su efectividad. Aunado a esto, los porcentajes de los que manifestaron estar en desacuerdo con esto, que son el (18%) resaltan una preocupación que podría ser indicativa de que existen barreras estructurales o culturales dentro de este gobierno autónomo descentralizado que dificulta una percepción positiva de estas políticas.

Con base en esto, se puede determinar que esta percepción ambigua es coherente con lo señalado por Benavente y Valdés (2014), quienes aseveran que más allá de la existencia de políticas, lo realmente fundamental es evaluar el impacto real que éstas tienen en la reducción de desigualdades. Asimismo, Samochuallpa (2022) sostiene que la falta de acciones estructurales sostenidas impide que las instituciones públicas transformen su cultura organizacional. Asimismo, se debe considerar que la alta proporción de respuestas neutrales sugiere que si no existe una comunicación clara y una implementación efectiva, las políticas de equidad internas no tienen ninguna efectividad para incidir realmente en la percepción de justicia dentro de la organización.

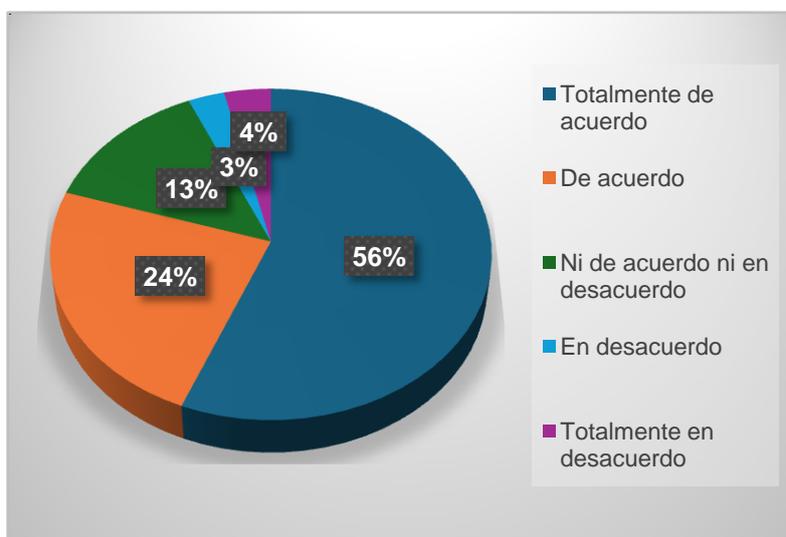
Pregunta 4. En mi lugar de trabajo, se respeta y valora a todos los empleados independientemente de su género.

Tabla 7. Ficha técnica – respeto del empleado sin sesgo de género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	137	56%
De acuerdo	58	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	13%
En desacuerdo	7	3%
Totalmente en desacuerdo	9	4%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 4. Respeto del empleado sin sesgo de género



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

En la pregunta sobre el respeto y la valoración de todos los empleados independientemente de su género, los resultados indican una percepción predominantemente positiva. Un total de 137 encuestados, lo que representa el 56%, se muestra totalmente de acuerdo en que existe respeto y valoración sin distinción de género. Además, 58 encuestados, equivalente al 24%, están de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, 33 encuestados, el 14%, se mantienen en una postura neutral, mientras que una minoría expresa desacuerdo: 7 encuestados (3%) y 9 encuestados (4%) están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

El predominio en las respuestas positivas indica que, en general, el ambiente laboral en la entidad es percibido como inclusivo y respetuoso hacia el género de cada empleado. No obstante, la presencia de una minoría que se mantiene neutral o que manifiesta desacuerdo puede indicar áreas de mejora en la sensibilización y aplicación de prácticas inclusivas. La neutralidad de algunos consultados puede reflejar una falta de experiencias directas de inclusión o una percepción de desigualdad en ciertos contextos. Por lo tanto, estos resultados muestran la importancia de que se refuerce continuamente las prácticas de respeto e igualdad en el ambiente laboral para que se consolide una cultura de inclusión.

En el contexto de esta pregunta, Morales (2021) afirma que la inclusión se refleja en el grado en que los empleados pueden llegar a percibirse como parte integral de los procesos organizacionales. Aunque, la existencia de posturas neutrales y disconformes recuerda a lo que expone Orcasita et al. (2022), quienes llegan a asegurar que las desigualdades de género muchas veces persisten de forma imperceptible, a través de conductas que están normalizadas por la sociedad o expectativas que pueden estar diferenciadas según el género. Así que, aunque el entorno se perciba mayoritariamente como respetuoso, todavía pueden subsistir aspectos sutiles de exclusión.

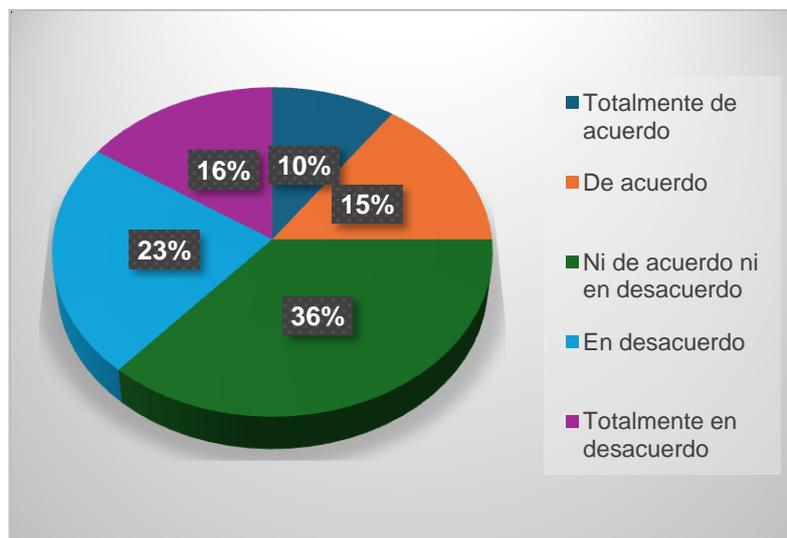
Pregunta 5. Siento que el género no influye en la asignación de roles o responsabilidades en mi equipo de trabajo.

Tabla 8. Ficha técnica – asignación equitativa de roles y responsabilidades

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24	10%
De acuerdo	37	15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	89	36%
En desacuerdo	56	23%
Totalmente en desacuerdo	38	16%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 5. Asignación equitativa de roles y responsabilidades



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Al ser consultados sobre si existe una influencia del género para la asignación de roles o responsabilidades en el equipo de trabajo, se puede evidenciar opiniones variadas. En este sentido, solo 24 encuestados, que representan al 10%, están totalmente de acuerdo con que, si existe una influencia, mientras que 37 encuestados, equivalente a un 15%, están de acuerdo con esta percepción. Una mayor proporción, 89 encuestados o el 36%, mantiene una postura neutral. En contraste, una cantidad relevante de consultados se muestra en desacuerdo: 56 (23%), mientras que el 38 (16%) está totalmente en desacuerdo, lo cual sugiere preocupaciones en este aspecto.

La distribución de estos datos evidencia que, para los encuestados, existe una percepción de desigualdad en lo que se refiere a la asignación de roles o responsabilidades basada en el género. La considerable proporción de encuestados en desacuerdo o totalmente en desacuerdo indica que una parte importante del personal percibe un sesgo en la distribución de tareas dentro del equipo. La alta neutralidad también sugiere que muchos empleados no perciben claridad en las políticas o en la práctica de asignación de roles, lo cual puede estar contribuyendo a la ambigüedad o a experiencias mixtas en el lugar de trabajo.

Las respuestas muestran una percepción claramente ambigua, algo que se puede vincular con lo señalado por Urrea et al. (2022), quienes explican como los roles de

género asignados históricamente pueden llegar a incidir en la expectativa de las tareas que debe asumir cada género dentro de la empresa. Todo esto refuerza la necesidad que existe de revisar los mecanismos utilizados para la asignación de responsabilidades, ya que, aunque no siempre sean explícitamente discriminatorios, pueden reproducir prácticas excluyentes normalizadas y generar incomodidad en las mujeres.

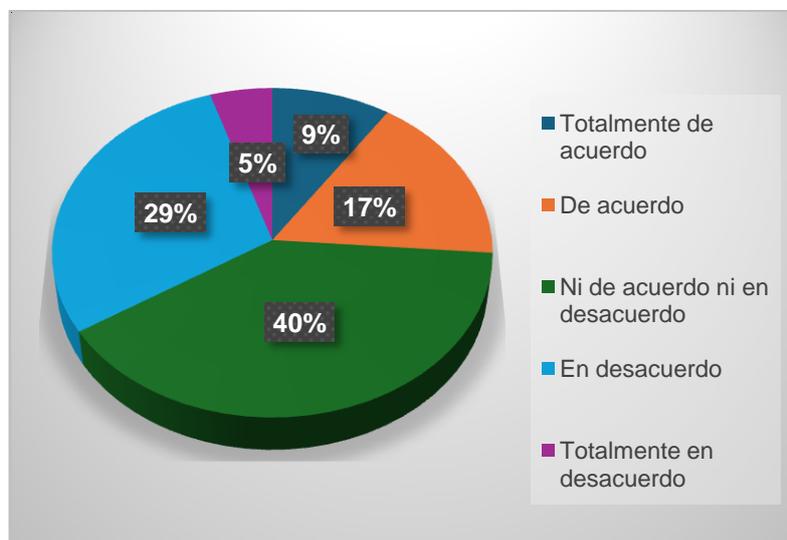
Pregunta 6. Percibo que existe equidad en las políticas de remuneración y beneficios sin importar el género.

Tabla 9. Ficha técnica – equidad en políticas de remuneración

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	9%
De acuerdo	41	17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	97	40%
En desacuerdo	71	29%
Totalmente en desacuerdo	12	5%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 6. Equidad en políticas de remuneración



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Los resultados sobre la percepción de equidad en las políticas de remuneración y beneficios sin distinción de género muestran una respuesta ambivalente entre los encuestados. Solo 23 personas consultadas, los cuales representan el 9%, están

totalmente de acuerdo en que, si existe equidad, en tanto que 41 encuestados, lo que equivale al 17%, están de acuerdo con esto. La mayoría de los encuestados, 97 (40%), mantiene una postura neutra, o sea, que no se encuentran de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que un porcentaje relevante manifiesta desacuerdo, 71 encuestados (29%) están en desacuerdo y 12 (5%) totalmente en desacuerdo.

El alto nivel de neutralidad y la significativa cantidad de encuestados en desacuerdo indican una percepción de posible inequidad en la estructura de remuneración y beneficios en la institución. La neutralidad observada podría interpretarse como una falta de claridad o transparencia en las políticas de compensación, lo que deja a muchos empleados inseguros respecto a si las prácticas salariales son justas para todos los géneros. Además, el porcentaje de respuestas negativas muestra una posible percepción de desigualdad, lo que puede estar afectando de forma directa a la motivación, y por ende a la satisfacción laboral.

Toda esta percepción de inequidad refleja lo planteado por diversos autores, tales como Cecchini et al. (2021), en este trabajo se advierte como la falta de ingresos propios en mujeres es un indicador estructural de desigualdad de género en la región. Por lo tanto, se puede decir, que incluso en el sector público, aún persisten diferencias salariales que se ven influenciadas por factores culturales más que por méritos objetivos. A pesar de que ha habido avances en lo que respecta a la legislación, la desigualdad en la remuneración aún favorece a cierto tipo de género.

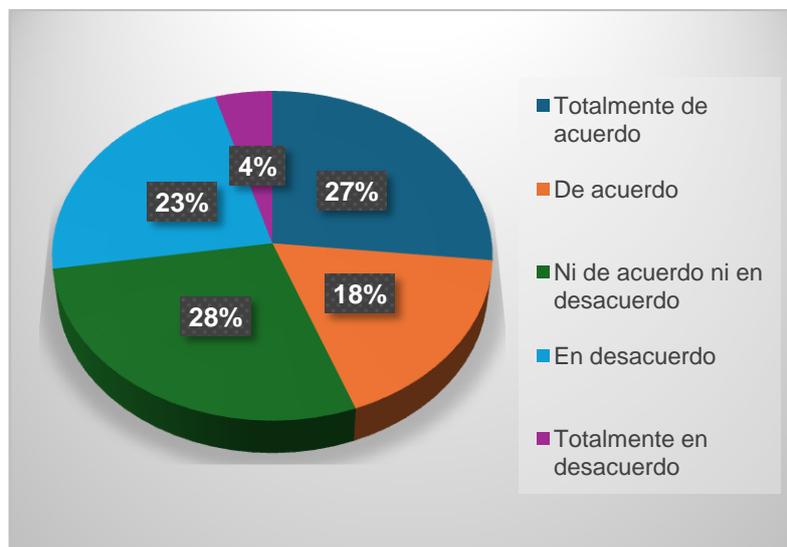
Pregunta 7. Siento que tengo las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo que mis compañeros de otro género.

Tabla 10. Ficha técnica –capacitación y desarrollo profesional

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	65	27%
De acuerdo	43	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	28%
En desacuerdo	56	23%
Totalmente en desacuerdo	11	4%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 7. Capacitación y desarrollo profesional



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Los resultados sobre la percepción de igualdad en las oportunidades de capacitación y desarrollo según el género reflejan una distribución mixta. Un total de 65 trabajadores encuestados, equivalente al 27%, se encuentran totalmente de acuerdo con que se tiene las mismas oportunidades, mientras que un número de 43 encuestados (18%) también están de acuerdo con esto. Sin embargo, 69 de los encuestados, lo que representa el 28%, se mantienen neutrales, y un número significativo muestra estar en desacuerdo, esto equivale a 56 encuestados (23%) en desacuerdo y 11 encuestados (4%) totalmente en desacuerdo, lo que revela diversas perspectivas sobre la igualdad, o criterios variados sobre este tema.

La presencia de respuestas positivas, lo que sumado a un considerable número de encuestados que adoptaron una posición neutral o en desacuerdo con esto, sugiere que, aunque una parte del personal percibe oportunidades de capacitación equitativas, muchos no están convencidos o no lo perciben de esa manera. La neutralidad puede reflejar incertidumbre sobre los criterios de acceso a la capacitación o una falta de comunicación sobre las políticas de desarrollo, lo cual puede crear percepciones inconsistentes, las respuestas en desacuerdo muestran posibles preocupaciones sobre la equidad en las oportunidades de desarrollo.

Esta percepción de desigualdad en lo que a capacitación o el acceso a esta se refiere, coincide con lo planteado por Poaquiza et al. (2020). O sea, las mujeres que no ocupan cargos de liderazgo pueden llegar a enfrentar mayores barreras para su desarrollo profesional, y esto se da muchas veces por la persistencia de estereotipos de género. Por ello, la formación continua se considera clave para superar estas dificultades, algo que es mencionado por Vieyra y Ortega (2021) en su trabajo.

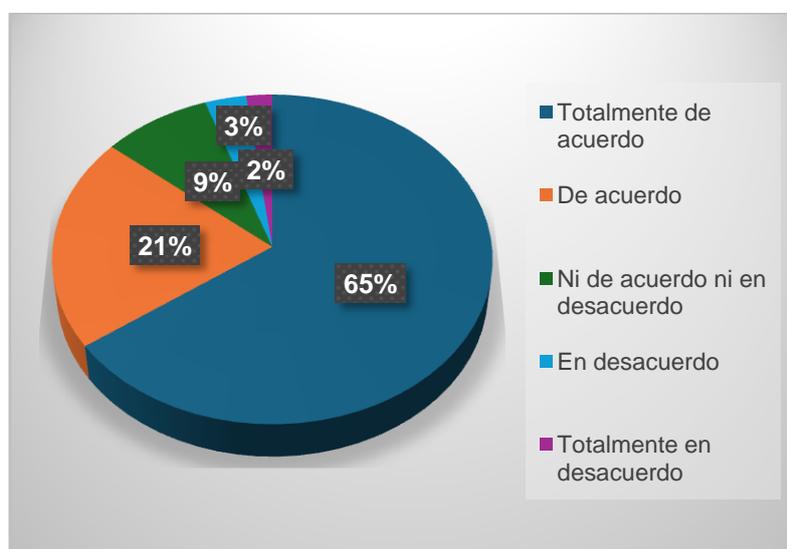
Pregunta 8. Considero que mi lugar de trabajo promueve un ambiente inclusivo y respetuoso con la diversidad.

Tabla 11. Ficha técnica – ambiente inclusivo y de respeto

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	159	65%
De acuerdo	51	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	9%
En desacuerdo	8	3%
Totalmente en desacuerdo	5	2%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 8. Ambiente inclusivo y de respeto



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

La percepción de un ambiente inclusivo y respetuoso con la diversidad en el lugar de trabajo es mayormente positiva. Un total de 159 encuestados, equivalente al

65%, están totalmente de acuerdo en que su entorno laboral promueve estos valores, mientras que 51 encuestados (21%) también están de acuerdo. Solo 21 encuestados (9%) mantienen una postura neutral, y una minoría expresa desacuerdo: 8 encuestados (3%) están en desacuerdo y 5 encuestados (2%) totalmente en desacuerdo. Por ello, se puede inferir que existe una alta aceptación de las políticas de inclusión y respeto a la diversidad en esta institución municipal.

La predominancia de respuestas positivas indica que la mayoría del personal percibe una cultura laboral inclusiva, lo cual es un indicador favorable de cohesión y diversidad en el ambiente organizacional. La escasa proporción de respuestas neutrales y negativas podría señalar casos aislados de percepción de exclusión o áreas específicas en las que la entidad aún puede mejorar. Aun así, el alto porcentaje de acuerdo muestra que las políticas de inclusión son efectivas, aunque sería beneficioso revisar y fortalecer aspectos específicos, dado que, como se manifestó anteriormente, un grupo tiene una opinión sobre que, en este gobierno autónomo municipal, no se promueve un ambiente inclusivo y de respeto a la privacidad.

Se considera que la verdadera inclusión se manifiesta cuando los empleados se sienten integrados en la cultura organizacional y tienen acceso a los procesos y toma de decisiones de una entidad. Según las respuestas, se percibe un ambiente de inclusión y cultura inclusiva. Pese a esto Orcasita et al. (2022) advierten que la percepción de un entorno inclusivo no siempre garantiza la ausencia de prácticas discriminatorias, ya que estas pueden mantenerse de forma implícita, por lo que no son perceptibles, lo que se vincula con lo mostrado en los resultados.

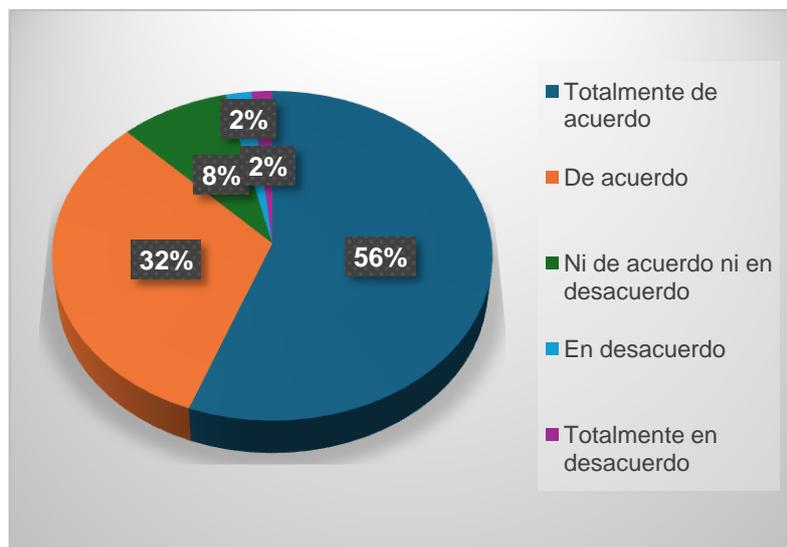
Pregunta 9. La institución fomenta la inclusión de empleados de diferentes antecedentes y perfiles (género, edad, origen étnico, etc.).

Tabla 12. Ficha técnica – diversidad en el ambiente de trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	136	56%
De acuerdo	78	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	8%
En desacuerdo	5	2%
Totalmente en desacuerdo	4	2%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 9. Diversidad en el ambiente de trabajo



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Los resultados recabados sobre la percepción de la inclusión de empleados de diferentes antecedentes, etnia o perfiles en la institución son en su mayoría positivos lo que demuestra que en esta institución hay un entorno laboral que valora y promueva la diversidad. Un total de 136 encuestados, que representa el 56%, están totalmente de acuerdo en que se fomenta la inclusión en cuanto a género, edad, y origen étnico, mientras que 78 encuestados (32%) están de acuerdo. Solo 21 encuestados (9%) expresan una postura neutral y tomaron una posición respecto a este cuestionamiento, mientras que una minoría pequeña muestra desacuerdo: 5 encuestados (2%) están en desacuerdo y 4 encuestados (2%) totalmente en desacuerdo.

La alta proporción de respuestas positivas refleja una percepción generalizada de inclusión en el ambiente laboral, indicando que las políticas y prácticas de diversidad son bien recibidas por la mayoría de los empleados. La baja proporción de respuestas neutrales y negativas señala, que aunque poco, pero todavía hay un margen mínimo de mejora, sugiriendo que las experiencias de inclusión son, en su mayoría, satisfactorias, aunque también se debe tomar en cuenta la percepción de la minoría, para el mejoramiento del sistema de forma general. Aun así, reforzar la comunicación y promoción de estas prácticas puede contribuir a que incluso aquellos empleados con

percepciones neutrales o negativas sientan un compromiso firme hacia la inclusión y la igualdad en sus posiciones laborales.

Aunque los resultados reflejan una percepción mayoritaria de inclusión, es importante reconocer que la diversidad, entendida como la integración de personas de distintos géneros, edades u orígenes étnicos, no siempre implica una participación activa o equitativa dentro de la organización, en este caso de esta entidad municipal. Como señalan Castellanos y Quintana (2019), la inclusión efectiva requiere no solo la presencia de perfiles diversos o un personal con otra cultura, sino de la existencia de políticas estructuradas que garanticen adaptabilidad y desarrollo profesional para todos los empleados.

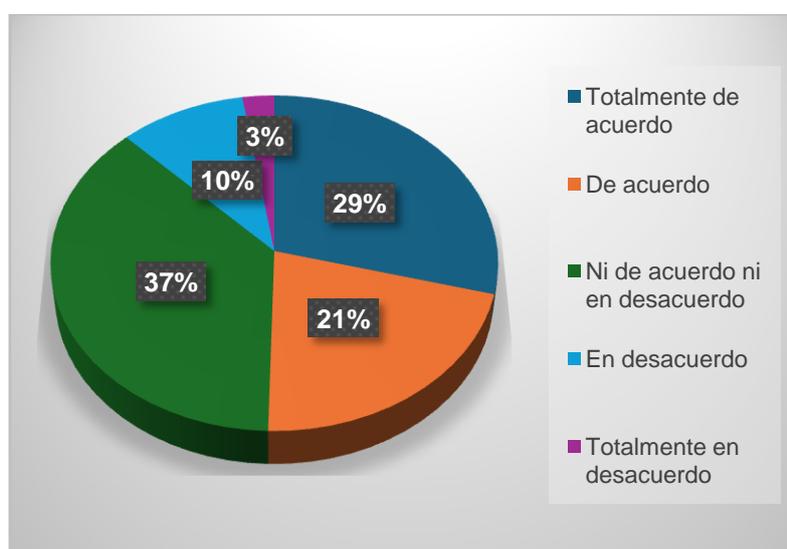
Pregunta 10. En mi trabajo se implementan prácticas que favorecen la inclusión del personal sin importar su género o condición.

Tabla 13. Ficha técnica – prácticas implementadas de inclusión en el trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	71	29%
De acuerdo	52	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	91	37%
En desacuerdo	24	10%
Totalmente en desacuerdo	6	3%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 10. Prácticas implementadas de inclusión en el trabajo



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Los resultados sobre la implementación de prácticas que favorecen la inclusión en la institución, independientemente del género o condición del personal, muestran una distribución mixta. Un total de 71 encuestados, equivalente al 29%, está totalmente de acuerdo en que se aplican dichas prácticas, mientras que 52 encuestados (21%) están de acuerdo. Sin embargo, 91 encuestados, que representan el 37%, mantienen una postura neutral. Una minoría expresa desacuerdo: 24 encuestados (10%) en desacuerdo y 6 encuestados (3%) totalmente en desacuerdo, lo cual refleja diversas percepciones sobre el alcance de las prácticas inclusivas en el contexto de esta institución.

La presencia de respuestas positivas junto a un alto porcentaje de neutralidad y una minoría en desacuerdo sugiere que, si bien una parte significativa del personal percibe prácticas inclusivas, hay incertidumbre o falta de claridad en cuanto a su aplicación efectiva, esto se observa por la cantidad de encuestados que se mostraron neutrales. Por ello, se infiere, que la neutralidad predominante muestra que muchos empleados no han observado o experimentado directamente dichas prácticas, lo cual podría estar vinculado a una falta de comunicación sobre los esfuerzos inclusivos de la institución, o que simplemente, no prestan atención a este tipo de cuestiones.

La neutralidad predominante en las respuestas constata que hay una ausencia de visibilidad o apropiación de las prácticas inclusivas dentro del entorno laboral de esta entidad, lo que puede deberse a una débil institucionalización de estas medidas. De acuerdo con Samochuallpa (2022) cuando las acciones inclusivas no se aplican con consistencia o se perciben solo como un simbolismo o trámite, se puede llegar a correr el riesgo de reforzar estereotipos en lugar de dismantelarlos. Esto implica que no basta con tener normativas declaradas; si no que debe haber una implementación observable y aplicada a todos los empleados.

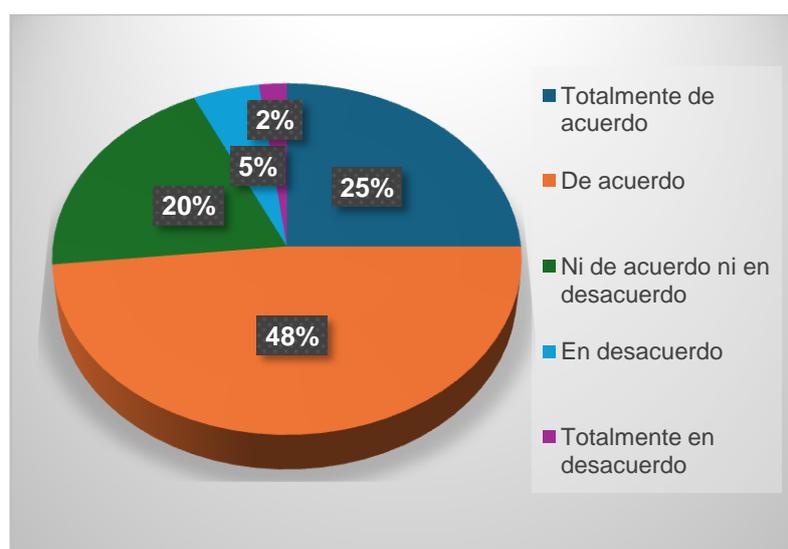
Pregunta 11. Considero que existe apoyo institucional para reportar o resolver conflictos relacionados con la inclusión o discriminación.

Tabla 14. Ficha técnica – apoyo institucional para resolución de conflictos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	61	25%
De acuerdo	118	48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	20%
En desacuerdo	12	5%
Totalmente en desacuerdo	5	2%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 11. Apoyo institucional para resolución de conflictos



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Los resultados sobre el apoyo institucional para reportar o resolver conflictos relacionados con la inclusión o la discriminación son mayormente positivos. Un total de 61 encuestados, que representa el 25%, están totalmente de acuerdo en que existe este apoyo, mientras que 118 encuestados (48%) también están de acuerdo. Un grupo de 48 encuestados (20%) se mantiene neutral, y una minoría expresa su desacuerdo, o sea, 12 encuestados (5%) en desacuerdo, sumado a 5 encuestados (2%) que están totalmente en desacuerdo. Estos datos obtenidos sugieren que hay una percepción positiva en torno al respaldo de la institución para manejar este tipo de conflictos.

La prevalencia de respuestas positivas indica que la mayoría de los empleados percibe un respaldo adecuado de la institución para abordar conflictos de inclusión o discriminación, lo cual es un indicativo de confianza en las políticas de apoyo. Sin

embargo, la neutralidad de algunos encuestados podría indicar que, aunque el apoyo institucional está disponible, no todos los empleados están completamente informados o seguros sobre su acceso y efectividad, o quizás desconozcan que clase de apoyo puede brindar la institución o como acceder a este apoyo. También esta posición neutral puede indicar, que estos encuestados no han pasado por este tipo de situaciones de conflictos.

Si bien la mayoría percibe un respaldo por parte de este GAD Municipal, la presencia que hay de un 20% en neutralidad plantea dudas sobre si hay una accesibilidad o efectividad de los mecanismos de apoyo existente totalmente eficientes. Según Chávez y Zambrano (2023), para que el respaldo institucional sea percibido como real, no basta solo con la existencia formal; sino que, se requiere que los procedimientos para denunciar discriminación estén claramente definidos, o sea, que sean accesibles y cuenten con un seguimiento riguroso.

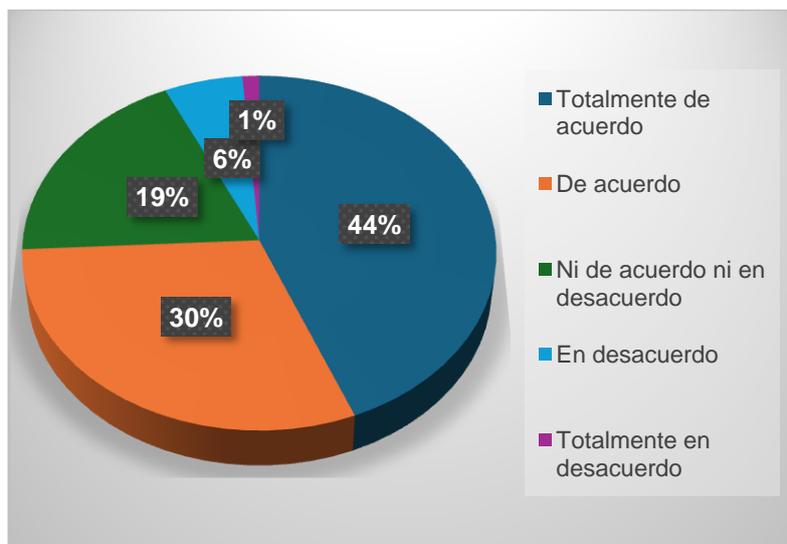
Pregunta 12. En mi lugar de trabajo, se promueve activamente la inclusión laboral de todos los empleados sin sesgo de género.

Tabla 15. Ficha técnica – promoción de la inclusión laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	107	44%
De acuerdo	74	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	19%
En desacuerdo	14	6%
Totalmente en desacuerdo	3	1%
Total	244	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 12. Promoción de la inclusión laboral



Nota. Elaboración propia

Análisis a interpretación de los resultados

Los resultados sobre la promoción activa de la inclusión laboral sin sesgo de género en el lugar de trabajo son en su mayoría favorables. Un total de 107 encuestados, que representa el 44%, está totalmente de acuerdo en que esta inclusión es promovida activamente, y 74 encuestados (30%) están de acuerdo. Un grupo de 46 personas encuestadas (19%) mantiene una posición neutral, mientras que una minoría de 14 (6%) encuestados expresa estar en desacuerdo, asimismo, a esto se suma un ínfimo número de 3 encuestados (1%) que expresan estar totalmente en desacuerdo con esto. Estos resultados sugieren una percepción predominantemente positiva de los esfuerzos inclusivos en la institución.

La mayoría de respuestas positivas indica que una gran proporción de empleados percibe un esfuerzo activo de la institución por promover la inclusión laboral sin sesgo de género, lo cual es un aspecto favorable para el clima organizacional. No obstante, se observa que la neutralidad de algunos encuestados sugiere que existe una proporción de empleados que no percibe con claridad esta promoción o no ha tenido experiencias directas relacionadas con la discriminación o falta de inclusión, que confirmen estos esfuerzos. La baja proporción de respuestas en desacuerdo sugiere que, aunque minoritario, existe un grupo de empleados que aún percibe sesgos o limitaciones en la inclusión dentro de su área de trabajo.

Aunque la mayor parte de los empleados encuestados reconoce un esfuerzo institucional hacia la inclusión, la existencia de personas que se mantienen neutrales o

en desacuerdo sugiere que las acciones inclusivas que se ejecutan, podrían no estar siendo plenamente interiorizadas o aplicadas de forma homogénea en todos los niveles. Como advierten Fernández y Beramendi (2023), que aseveran que la sostenibilidad de las políticas de inclusión depende no solo de su formulación, sino de su ejecución efectiva y constante.

3.3 Comprobación de la hipótesis

Se seleccionó el coeficiente de correlación de Spearman para la comprobación de la hipótesis, utilizando el software de análisis de datos SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Esta decisión se fundamenta en que los datos obtenidos mediante la encuesta se basan en una escala ordinal (Likert), según se evidenció en el análisis de normalidad previo. Este método, que mide la relación monotónica entre dos variables, resulta idóneo para evaluar la influencia que existe entre la variable independiente: desigualdad de género y su impacto o relación con la variable dependiente, que es la inclusión laboral.

Para llevar a cabo este proceso, se ha procedido a convertir los ítems de respuestas en valores numéricos de acuerdo al orden de la escala Likert, quedando de la siguiente forma:

- Totalmente de acuerdo = 5
- De acuerdo = 4
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- En desacuerdo = 2
- Totalmente en desacuerdo = 1

La forma en que se llevó a cabo esto, es calculando una puntuación total para las respuestas de cada encuestado, sumando las respuestas relacionadas con la inclusión laboral, así como otra puntuación para las preguntas relacionadas con la percepción de desigualdad de género.

Se calcularon los promedios ponderados para cada pregunta usando la siguiente fórmula:

$$Promedio = \frac{\sum (\text{Respuestas} \times \text{Puntaje})}{\text{Total de respuestas}}$$

Se calculó la correlación de Spearman entre los promedios de las dos variables del presente estudio. Este método mide la relación entre dos variables ordinales o continuas.

Tabla 16. Promedio de cada pregunta

Pregunta	Variable	Promedio
Pregunta 1	Igualdad de género	3.80
Pregunta 2	Igualdad de género	3.05
Pregunta 3	Igualdad de género	3.44
Pregunta 4	Igualdad de género	4.56
Pregunta 5	Igualdad de género	3.11
Pregunta 6	Igualdad de género	3.39
Pregunta 7	Inclusión laboral	3.42
Pregunta 8	Inclusión laboral	4.30
Pregunta 9	Inclusión laboral	4.40
Pregunta 10	Inclusión laboral	3.67
Pregunta 11	Inclusión laboral	3.75
Pregunta 12	Inclusión laboral	4.14

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17. Correlación de Spearman

Métrica	Resultado
Correlación de Spearman	-0.82
P-valor	0.045
Conclusión	Relación significativa

Fuente: Elaboración propia.

Correlación significativa: La correlación de Spearman de -0.82 indica una relación fuerte entre igualdad de género e inclusión laboral. Esto implica que una menor

percepción de igualdad de género está asociada con mayores niveles de exclusión laboral.

Significancia estadística: Con un p-valor de 0.045 (inferior al nivel de significancia de 0.05), por lo que, con base en esto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se procede a validar la hipótesis alternativa (H_1).

Análisis a interpretación

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido (-0.82) indica una correlación fuerte y significativa entre la desigualdad de género y la inclusión laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena. Este valor sugiere que, a medida que se incrementa la desigualdad de género, la inclusión laboral disminuye considerablemente, de acuerdo con la interpretación de los resultados de la encuesta

Por lo tanto, este resultado indica que existe una relación sólida y consistente, en donde la fuerza de la correlación es considerable, lo cual permite inferir que la implementación de políticas inclusivas efectivas podría generar cambios sustanciales en la reducción de la desigualdad de género dentro de la institución.

Conclusión

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Coeficiente de Correlación de Spearman (-0.82) evidencian una relación fuerte y significativa entre la desigualdad de género y la inclusión laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena. Este hallazgo demuestra que un aumento en la desigualdad de género se asocia de manera considerable con una disminución en la inclusión laboral, lo cual es coherente con las interpretaciones realizadas a partir de los datos obtenidos mediante encuestas.

Este resultado permite rechazar la hipótesis nula que proponía la inexistencia de relación significativa entre las variables y, en consecuencia, aceptar la hipótesis alternativa, en la cual se sostiene que:

- **Hipótesis Alternativa (H_1):** La desigualdad de género influye de forma significativa la inclusión laboral de las mujeres del GAD de Santa Elena, lo que limita su acceso a oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo, por lo que perpetúa las barreras estructurales que afectan su crecimiento profesional.

DISCUSIÓN

Los resultados de las encuestas evidencian una percepción ambivalente respecto a la equidad en oportunidades de crecimiento profesional. Este hallazgo se alinea con la perspectiva de Poaquiza et al. (2020), quienes señalan el fenómeno de los "suelos pegajosos" que obstaculizan el avance profesional de las mujeres en cargos directivos. La considerable proporción de empleados que se muestra neutral o en desacuerdo respecto a las oportunidades equitativas en el contexto laboral sugiere una percepción de limitación profesional en función del género, destacando la importancia de políticas inclusivas que promuevan el desarrollo profesional igualitario.

En cuanto a los ascensos y reconocimientos, el análisis refleja una percepción de desigualdad de género, donde un 46% de los trabajadores expresaron desacuerdo. Este hallazgo coincide con el análisis de Orcasita et al. (2022), quienes explican cómo la segregación vertical limita el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, consolidando estructuras jerárquicas dominadas por hombres. La alta neutralidad en esta pregunta sugiere, además, que los empleados perciben falta de transparencia en los criterios de promoción, lo que podría afectar la confianza en las políticas de ascenso y reconocimiento.

La percepción sobre la existencia de políticas claras contra la discriminación de género muestra ambigüedad, ya que una mayoría se mantiene neutral o expresa desacuerdo. Este resultado se relaciona con las observaciones de Basco et al. (2021), quienes indican que muchas instituciones no implementan políticas de género de manera efectiva. Esto sugiere que, aunque existen normativas, estas no se aplican, lo que limita el impacto en la reducción de la desigualdad de género y la promoción de un ambiente laboral inclusivo.

Sobre el respeto y valoración sin distinción de género, la mayoría de los empleados percibe un ambiente positivo en este aspecto, aunque persiste una minoría que expresa desacuerdo o se muestra neutral. Este hallazgo es coherente con Morales (2021), quien destaca que la inclusión en el entorno laboral se refleja en la percepción de respeto y equidad entre los empleados. La predominancia de respuestas positivas indica un clima laboral generalmente inclusivo, pero la presencia de respuestas negativas sugiere la necesidad de reforzar prácticas de respeto para consolidar la percepción de equidad y garantizar un entorno de trabajo verdaderamente igualitario y libre de discriminación.

En cuanto a la asignación de roles y responsabilidades, los resultados reflejan una percepción de desigualdad de género, con una alta proporción de respuestas en desacuerdo o neutralidad. Según Urrea et al. (2022), la persistencia de estereotipos de género a la hora de asignar roles específicos a hombres y mujeres, es algo que impacta la forma en cómo se distribuyen las tareas en el ámbito laboral. Este resultado indica que existe una percepción de sesgo en la asignación de responsabilidades, lo que refuerza la necesidad de revisar las políticas de asignación de tareas para garantizar una distribución justa y equitativa.

Respecto a las políticas de remuneración y beneficios, los datos muestran una percepción ambivalente, con una mayoría en neutralidad o desacuerdo sobre la equidad de género en este ámbito. Este hallazgo en los resultados de la encuesta, se relaciona con el concepto de brecha salarial descrito por Quiñonez (2018), quien resalta cómo la inequidad salarial reduce el potencial de crecimiento económico y afecta la satisfacción laboral. La percepción de inequidad en este aspecto subraya lo importante que es tener una estructura salarial que sea justa y que incentive la igualdad, lo que a su vez; mejorara la motivación del personal.

Asimismo, en cuanto al ambiente inclusivo y respeto a la diversidad, los resultados son predominantemente positivos, lo que coincide con la literatura que sugiere la importancia de la diversidad para un clima laboral saludable (Castellanos y Quintana, 2019). Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales y negativas indica áreas de mejora en la comunicación y aplicación de políticas inclusivas. Este resultado sugiere que, aunque las políticas son bien percibidas, su alcance y visibilidad pueden fortalecerse para lograr una aceptación generalizada de inclusión y respeto hacia todos los empleados de esta entidad municipal.

La desigualdad de género en este sector laboral sigue mostrándose en la discrepancia salarial y en la distribución de empleo por género que existe actualmente. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024), los hombres en el Ecuador perciben un ingreso promedio de \$608, mientras que las mujeres ganan en términos generales \$539, lo que demuestra que hay una diferencia salarial que aún es persistente. Todo esto se relaciona con los datos obtenidos en los resultados recopilados en este estudio, donde una parte de los empleados percibe que no existen políticas de remuneración equitativa, lo que indica la importancia de establecer estructuras salariales más justas dentro de esta entidad.

Otro factor relevante es la baja representación femenina en cargos de liderazgo, lo que evidencia la existencia del denominado "techo de cristal". Ortiz (2024) señala que, aunque la presencia de mujeres en altos rangos ha aumentado del 29% en 2010 al 39% en 2021, aún persisten barreras para su acceso a posiciones de toma de decisiones. Esta situación se ve reflejada en los resultados de la investigación, donde una proporción significativa de encuestados indicó que los ascensos no se distribuyen equitativamente, reforzando la importancia de políticas efectivas de inclusión en la promoción laboral dentro de la entidad analizada.

Además, la participación femenina en el mercado laboral sigue siendo inferior en comparación con la masculina, lo que limita su acceso a derechos y beneficios laborales. Según el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2024), las mujeres representan solo el 42% de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que los hombres constituyen el 58%. Esta diferencia de participación también se manifiesta en el sector público, donde las cifras muestran una ligera ventaja masculina en la distribución de empleo. Los datos de la presente investigación respaldan estos hallazgos, evidenciando la necesidad de fortalecer mecanismos de equidad en el acceso y permanencia laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena.

CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio se han evidenciado diferentes factores claves que influyen en la equidad de género y la inclusión laboral dentro del GAD de Santa Elena. Basado en los objetivos que se plantearon en la investigación, es posible afirmar que el análisis de los resultados identificó las áreas críticas en las políticas y también en prácticas de gestión que limitan la igualdad. A continuación, se presentan los principales puntos concluyentes:

- Con la revisión teórica llevada a cabo, se confirmó que la desigualdad de género en el ámbito laboral se sustenta en las barreras estructurales y culturales, como pueden ser los estereotipos de género, así como la segregación ocupacional, factores que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y a condiciones equitativas en el lugar de trabajo.
- La inequidad en las oportunidades de crecimiento profesional demuestra que incluso a pesar de los esfuerzos institucionales, aún persisten barreras estructurales que pueden llegar a limitar el desarrollo de las mujeres en las organizaciones, afectando su acceso a cargos de mayor responsabilidad.
- La baja percepción de imparcialidad en los procesos de promoción y reconocimiento evidencia desconfianza en los criterios de ascenso. La falta de claridad en estos procesos debilita la credibilidad en las políticas de igualdad.
- La ambigüedad sobre las políticas contra la discriminación de género revela deficiencias en la comunicación y aplicación de estas normas, lo cual afecta la cohesión y claridad en el ambiente inclusivo del GAD de Santa Elena.
- Se constató que a pesar de que el respeto hacia todos los géneros es valorado positivamente, aún existen empleados que identifican una falta de prácticas inclusivas, lo que señala la persistencia de ciertas áreas que requieren mayor equidad en el trato organizacional.
- La asignación de roles y responsabilidades con posible sesgo de género evidencia el impacto de los estereotipos en la estructura organizacional, afectando la distribución de tareas y limitando el desarrollo de habilidades de manera equitativa.

- A pesar de la ley de igualdad salarial en el sector público ecuatoriano, la percepción de inequidad en las políticas de remuneración y beneficios sugiere dificultades en la implementación y comunicación de criterios salariales justos.
- La percepción ampliamente positiva de un entorno inclusivo y respetuoso muestra progresos en la diversidad laboral; sin embargo, la limitada comunicación de estas políticas sugiere áreas de oportunidad para consolidar la percepción de inclusión en todos los niveles de la institución.
- Se concluye que la ausencia de protocolos claros o efectivos para la igualdad de oportunidades en puestos de liderazgo, limita la representación femenina en roles estratégicos.
- Los resultados evidencian una conexión significativa entre las políticas de inclusión laboral y la percepción de igualdad de oportunidades, lo que sugiere que una aplicación coherente de estas políticas favorece la creación de un entorno más justo e inclusivo en el GAD de Santa Elena.
- La asociación estadística entre las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de imparcialidad en los procesos de promoción revela que las desigualdades en el acceso a estas oportunidades afectan el clima organizacional, destacando áreas prioritarias para fortalecer la inclusión laboral en la institución.

RECOMENDACIONES

- Implementar programas de capacitación en equidad de género y diversidad para sensibilizar a los empleados sobre estereotipos y prejuicios que limitan la igualdad de oportunidades, abordando barreras estructurales y culturales que afectan el desarrollo profesional de las mujeres.
- Revisar y fortalecer las políticas de promoción mediante criterios claros y transparentes, aumentando la confianza en los procesos de ascenso. Es esencial que estas políticas se comuniquen de forma accesible y constante en todos los niveles.
- Se recomienda optimizar los métodos de comunicación, que las políticas contra discriminación de género, deben de asegurarse todos los empleados conozcan sus derechos, y así como los procedimientos para reportar conductas discriminatorias; de esta manera promoviendo un ambiente laboral más inclusivo.
- Desarrollar prácticas inclusivas en la asignación de roles y responsabilidades, eliminando cualquier sesgo de género en la distribución de tareas. Evaluaciones periódicas pueden analizar la equidad en la estructura organizacional para una distribución justa.
- Establecer un programa que su propósito sería promover mentorías profesionales enfocándose en mujeres, donde les facilite acceder en oportunidades que incluyan liderazgo, también crecimiento profesional dentro de una organización determinada
- Promover una comunicación continua y efectiva, de las políticas, que son de inclusión, y respeto a la diversidad en todos los niveles. Esto fortaleciendo la percepción de un entorno inclusivo con campañas internas que, aunque son necesarias, visibilicen esos valores.
- Establecer protocolos para asegurar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción a puestos de liderazgo, favoreciendo una representación equitativa. Incluir mecanismos de seguimiento permitirá evaluar su efectividad en la estructura organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahedo, I., Aguado, D., Martínez, P., Álvarez, I., y Gómez, C. (2022). Investigación en la gestión de desigualdades de género en Educación Superior: activando la agencia del alumnado. *Revista Prisma Social*(37), 148–181. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4687>
- Arévalo, M. (2018). Permisos parentales y el principio de igualdad. Análisis sobre la normativa de los países de América del Sur. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 183-193. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.812>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. República del Ecuador. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica Para la Defensa de los Derechos Laborales*. República del Ecuador. <https://www.etapa.net.ec/Portals/0/TRANSPARENCIA/Literal-a2/LEY-ORGANICA-PARA-LA-DEFENSA-DE-LOS-DERECHOS-LABORALES.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Ley Orgánica de Servicio Público*. República del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%20C3%BAAb.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo del Ecuador*. República del Ecuador. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%20C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Barrientos, E., Briceño, M., y Wendolin, M. (2021). Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1058-1075. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890548>
- Basco, A., Barral, Á., Monje, A., Barafani, M., Sant, N., y Oueda, S. (2021). *Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0003427>
- Benavente, M., Muñoz, J., Rodríguez, M., Rodríguez, M., y Sáez, C. (2016). *IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO: ESTRATEGIAS Y PROPUESTAS* (1-201 ed.). España: EDICIONES LABORUM. <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>

- Benavente, M., y Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/101147e6-b9d7-4c18-b579-2a5ac0ca3793/content>
- Bermúdez, E., y Roca, B. (2021). Desigualdad de género y agencia femenina en el sector público externalizado. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(2), 391-410. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/72148>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., y Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 680-692. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.15>
- Camacho, D., Gallego, M., y Rubio, L. (2024). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Revista Siglo Cero*, 55(1), 49–65. <https://revistas.usal.es/tres/index.php/0210-1696/article/view/31335/29669>
- Castellanos, A., y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263329007>
- Cecchini, S., Holz, R., y Soto de la Rosa, H. (2021). *Caja de herramientas. Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a9e9a92b-0acf-4e56-80f4-ef512448bf94/content>
- Chávez, K., y Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 305-329. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3591>
- Contreras, C. (2020). Transversalizando la perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: el proyecto de la Unidad de Género, la erradicación de la violencia de género y la ruta hacia la igualdad sustantiva. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 65(240). <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76629>
- España, R. (17 de 10 de 2024). *www.new-york.revistafactordeexito.com*. Factor de Éxito: <https://new-york.revistafactordeexito.com/posts/44622/en-ecuador-la-participacion-laboral-femenina-todavia-es-menor-a-la-de-los-hombres>
- Espinoza, J. (2021). *Manual para la igualdad efectiva de género*. Machala: CIDE Editorial. <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/3019/1/DEPE-DPE-032-2021.pdf>
- Fernández, A., y Beramendi, C. (2023). *POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN EL SIGLO XXI NUEVOS PROTAGONISMOS Y VIEJOS DILEMAS EN TIEMPOS DE*

INCERTIDUMBRE.FLACSO. https://www.flacso.org/sites/default/files/2023-06/Libro_FLACSO_III%20informe_vE.PDF

- Gómez, D., Huesca, L., y Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El periplo sustentable*, 159-191. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159
- González, A. (2020). Empresas competitivas que cuentan con entornos inclusivos y respetuosos. *Oikonomics*, 13, 1-11. https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/ago_nzalez_Oikonomics13_esp.pdf
- Guanga, D. (2023). Políticas de inclusión laboral de las mujeres en el sector privado en el Ecuador, desde la Constitución del 2008. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 412-428. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1227>
- Guillen, L., Arma, N., y Formoso, A. (2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 128-138. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/836/932>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Ciudad de México, México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. https://www.academia.edu/43982331/METODOLOG%3%8DA_DE_LA_INV_ESTIGACI%3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Honores, M. (2024). Creación de valor en las políticas públicas con enfoque de derechos humanos hacia las personas con discapacidad. *Newman Business Review*, 10(1). <https://doi.org/10.22451/3002.nbr2024.vol10.1.10093>
- Hurtado, A., Heredia, E., y Echeverry, J. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Revista Academia & Derecho*, 11(21), 127-154. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/8066>
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2024). *LAS ESTADÍSTICAS EN EL ECUADOR TIENEN ROSTRO DE MUJER*. República del Ecuador. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/las-estadisticas-en-el-ecuador-tienen-rostro-de-mujer/#:~:text=Seg%3%BA%20la%20Encuesta%20Nacional%20de,mientras%20que%20las%20mujeres%20%24%20539.>
- Lima, T., y D'Onofrio, P. (2023). ¡¡¡TAJECTORÍAS DE CORAJE!!! MUJERES EN LIDERAZGO A LA LUZ DE LA TEORÍA DEL TECHO DE CRISTAL.

- Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 16(48), 394–419.
<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2918>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mideros, A. (23 de 11 de 2023). La desigualdad en Ecuador y la indiferencia frente a ella. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/desigualdad-ecuador-falta-opportunidades-jovenes/>
- Millán, P., Arredondo, F., y Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos Revista de ciencias sociales*, 6(2), 174-189.
<https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2022). *Ellas en Datos*. Dirección de Estudios Económicos y Comerciales.
https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Ellas-en-Datos-nov2024.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Morales, D. (2021). El estado del arte de la inclusión laboral: ¿Cómo se interpreta y se clasifica a la inclusión laboral? En L. Miranda, y M. Santinelli, *Responsabilidad social y Sostenibilidad: disrupción e innovación ante el cambio de época* (pp. 112-120). Universidad Anáhuac México, Facultad de Responsabilidad Social.
https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Jimenez-25/publication/359505864_WEB_Responsabilidad_social_y_Sostenibilidad/link/s/6241209b7931cc7ccfff4312/WEB-Responsabilidad-social-y-Sostenibilidad.pdf#page=112
- Muñoz, K., y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222–232.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2092>
- Naciones Unidas. (2005). *CONVENCION SOBRE ELIMINACION DE TODA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER*. ONU. CONVENCION SOBRE ELIMINACION DE TODA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2023). *Objetivo 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y niñas*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Orcasita, L., Yoshioka, A., Alonso, A., Heller, L., Grandjean, S., Paludi, M., y Gomez, V. (2022). Avances en las prácticas de igualdad de género en organizaciones de América Latina. Revisión de literatura. *Cuadernos De Administración*, 35.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao35.apigo>
- Ortiz, L. (07 de 03 de 2024). *www.revistagestion.ec/*. Gestión Digital:
<https://revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/la-equidad-laboral-en-ecuador-una-brecha-que-se-ensancha/>

- Pangol, A., y Romero, E. (2023). La igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 336–345. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3634>
- Poaquiza, Á., Haro, A., y Quiroga, M. (2020). SUELOS PEGAJOSOS: EQUIDAD DE LAS RELACIONES Y POTENCIALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social “Tejedora”*, 3(6), 70-79. <https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/212>
- Ponce, H., Andrade, N., Rodríguez, C., Sánchez, K., Castro, J., y Guadalupe, K. (2024). Estudio de la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(6), 1419 –1430. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3093>
- Quiñonez, P. (11 de 12 de 2018). *CELAG DATA*. <https://www.celag.org/desigualdad-genero-sistema-economico/>
- Revistas Industrias. (31 de Marzo de 2021). *Mujeres: Inclusión económica y Brechas de género*. www.revistaindustrias.com: <https://revistaindustrias.com/mujeres-inclusion-economica-y-brechas-de-genero/>
- Ruano, A. (2015). La Igualdad de Género en la Función Pública del Estado Ecuatoriano. *Revista Ciencia Unemi*, 8(16), 107-119. <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663856013.pdf>
- Rupertí, E., Espinel, J., Naranjo, C., y Aguilar, P. (2021). CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y BIENESTAR LABORAL, ANÁLISIS DE ROLES SOCIALES Y GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID-19. CASO ECUADOR. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(15), 18-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
- Samochuallpa, B. (2022). Políticas públicas, políticas de estado, su relación con la igualdad de género y la violencia contra la mujer en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1013-1040. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2272/3331>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, P., Uriguen, P., y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- UNESCO. (2023). Desigualdad de género Del acceso al empoderamiento. . <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education>

- Urrea, M., Carrillo, T., Alvarado, R., y Masías, E. (2022). Estereotipos y roles de género en la ciencia. Investigadoras de una universidad pública de Sinaloa, México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 7289-7307. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3946/6001>
- Vidal, L., y Merino, R. (2020). Desigualdades de género y formación profesional: Elecciones, abandono y expectativas. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(3), 392-414. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7203/RASE.13.3.16645>
- Vieyra, M., y Ortega, M. (2021). ANÁLISIS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE LA MUJER: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA PROMOCIÓN-EQUIDAD DE GÉNERO. *Revista Conrado*, 17(81), 443-449. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-443.pdf>
- Weller, J. (2023). Principales tendencias globales y su impacto en la inclusión laboral. En M. Huepe, *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina* (pp. 1-222). Organización de las Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a25c634b-af42-4892-b8ba-21372a2b815a/content>
- Zárate, L., y Sánchez, M. (2024). De las entrañas a la superficie: cultura organizacional, liderazgo femenino y desigualdad de género en las minas de México. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 13(25), 1-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ricsh.v13i25.323>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario dirigido a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena.

Objetivos de la encuesta

Recopilar las percepciones de los empleados sobre igualdad de género e inclusión laboral, permitiendo identificar brechas y áreas de mejora en la gestión de políticas de equidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena.

Participantes:

La encuesta está dirigida a todos los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, incluyendo hombres y mujeres de diferentes áreas y niveles jerárquicos.

Moderador/facilitador/a de la encuesta: Lic. Génesis Conforme Suárez

Instrucciones:

Por favor, responda cada pregunta seleccionando el número que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada afirmación, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Cuestionario dirigido a empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena						
Variable independiente: Igualdad de género						
Indicadores	Preguntas	1	2	3	4	5
Oportunidades de crecimiento	Siento que tengo las mismas oportunidades de crecimiento profesional que mis					

profesional	compañeros de otro género.					
Acceso a promociones y reconocimientos	En mi institución, los ascensos y reconocimientos se otorgan sin discriminación de género.					
Existencia de políticas anti-discriminación de género	Considero que existe una política clara y eficaz contra la discriminación de género.					
Respeto y valoración del empleado sin sesgo de género	En mi lugar de trabajo, se respeta y valora a todos los empleados independientemente de su género.					
Asignación equitativa de roles y responsabilidades	Siento que el género no influye en la asignación de roles o responsabilidades en mi equipo de trabajo.					
Equidad en políticas de remuneración	Percibo que existe equidad en las políticas de remuneración y beneficios sin importar el género.					
Acceso a capacitación y desarrollo profesional	Siento que tengo las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo que mis compañeros de otro género.					
Promoción de un ambiente inclusivo y diverso	Considero que mi lugar de trabajo promueve un ambiente inclusivo y respetuoso con la diversidad.					
Fomento de	La institución fomenta la inclusión de					

diversidad en la contratación y desarrollo	empleados de diferentes antecedentes y perfiles (género, edad, origen étnico, etc.).					
Inclusión de personas con diferentes capacidades	En mi trabajo se implementan prácticas que favorecen la inclusión del personal sin importar su género o condición.					
Existencia de canales de apoyo y resolución de conflictos	Considero que existe apoyo institucional para reportar o resolver conflictos relacionados con la inclusión o discriminación.					
Promoción de inclusión laboral	En mi lugar de trabajo, se promueve activamente la inclusión laboral de todos los empleados sin sesgo de género.					

Anexo 2. Evidencia fotográfica de la implementación del cuestionario

Figura 9.Evidencia de la ejecución del cuestionario



Fuente: Elaboración propia

Figura 10.Evidencia de la ejecución del cuestionario



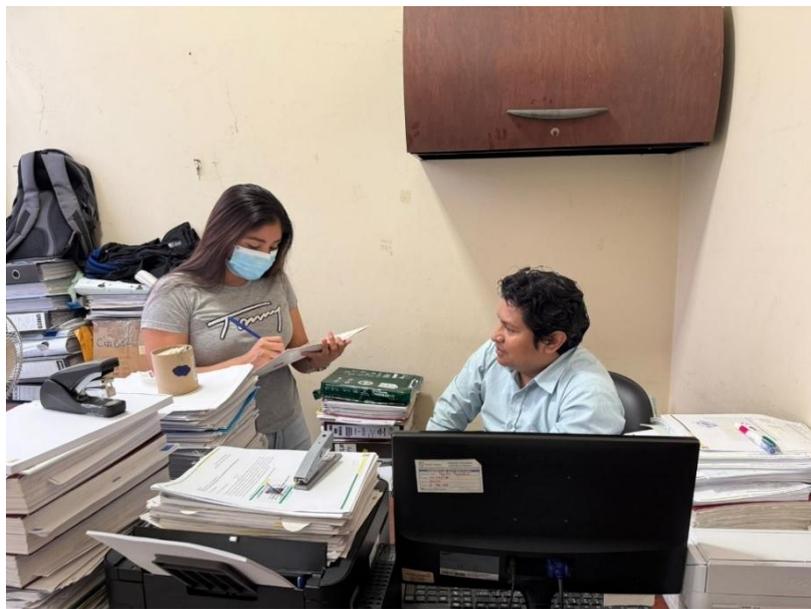
Fuente: Elaboración propia

Figura 11.Evidencia de la ejecución del cuestionario



Fuente: Elaboración propia

Figura 12.Evidencia de la aplicación del cuestionario



Fuente: Elaboración propia