



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**“EQUIDAD DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PUESTOS
ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE
SANTA ELENA, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
INGENIERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA:

Tatiana Dayanara Yagual Clemente

LA LIBERTAD – ECUADOR

2019



TEMA:

“EQUIDAD DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018”

AUTORA: YAGUAL CLEMENTE TATIANA DAYANARA

TUTOR: ECON. CAICHE ROSALES WILLIAM, MGS.

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA (UPSE), ya que la institución posee una larga trayectoria académica, formando nuevos profesionales en conocimientos científicos y tecnológicos, a la vez en instruir a correctos ciudadanos en hábitos éticos de responsabilidad social, científicos y académicos; esta indagación se estableció en diagnosticar la relación que posee la equidad de género en la distribución de puestos administrativos de la institución, existen salvedades directamente con el talento humano y que deben ser fortalecidas. El objetivo general responde a la influencia de la equidad de género en la asignación de puestos administrativos de dirección con base a un análisis de la situación actual que oriente las estrategias y actividades en la dirección de los puestos administrativos en el personal. La metodología utilizada es descriptiva y se centra en un enfoque cuali-cuantitativo, aplicando métodos tales como inductivo, deductivo y analítico, que permiten obtener datos reales; en consecuencia, este estudio permite sintetizar que existe una insuficiente equidad de género en la estructura organizacional.

Palabras Claves: equidad de género, dirección, puestos administrativos, academia



TEMA:

“EQUIDAD DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018”

AUTORA: YAGUAL CLEMENTE TATIANA DAYANARA

TUTOR: ECON. CAICHE ROSALES WILLIAM, MGS.

Abstract

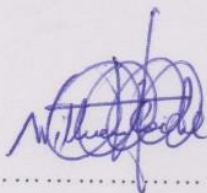
This research work was carried out at the Península State University Of Santa Elena (UPSE), the institution has a long academic career, training new professionals in scientific and technological knowledge, in turn instructing correct citizens in ethical social responsibility habits , scientists and academics, the consonance of this inquiry, was established in diagnosing the relationship that gender equity possesses in the distribution of administrative positions of the institution, there are qualifications directly with human talent and that should be strengthened in this regard. For the respective general objective, it refers to determining how gender equity influences the assignment of administrative management positions based on an analysis of the current situation that guides the strategies and activities in the management of administrative positions in the University State Peninsula of Santa Elena, Canton La Libertad, province of Santa Elena. The methodology used in the present investigation is descriptive and focuses on a qualitative-quantitative approach, applying methods such as inductive, deductive and analytical, which allow obtaining real data, consequently, the study allows to synthesize that there is insufficient gender equity in the organizational structure

Keywords: gender equity, management, administrative positions, academy.

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de profesor guía del trabajo de titulación “EQUIDAD DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018”, elaborado por la señorita Tatiana Dayanara Yagual Clemente, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de INGENIERA, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académico y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'William Rosales', is written over a horizontal dotted line.

**Econ. Caiche Rosales William, Mgs.
Profesor Guía**

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación **“EQUIDAD DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018”**, elaborado por **Yagual Clemente Tatiana Dayanara** declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa. Transferencia de derechos autorales. Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de Ciencias Administrativas carrera de **Administración de Empresas** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente,

Tatiana Yagual C.

Yagual Clemente Tatiana Dayanara

C.C. 2450289919

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinito amor y bondad, y por ser mi fortaleza en toda mi vida por estar conmigo y llevarme de la mano siempre y no desmayar ante las adversidades que en mi vida se presentan, por haberme permitido culminar esta etapa primordial en mi vida y poder seguir cosechando nuevos triunfos y sueños.

A mis Padres, Tanya Clemente y Adolfo Yagual, por ser pilares fundamentales en mi vida, de manera especial a mi Madre por brindarme el apoyo incondicional para cumplir mis metas y anhelos; a su vez a Danny Gavino por dedicar tiempo y esfuerzo haber estado conmigo apoyándome en los momentos difíciles para hacerme una mujer valiente y perseverante.

A mis hermanos de vida que han culminado conmigo y aprendido en el salón de clases por su apoyo y por hacerme ver que la vida sin estudio es difícil.

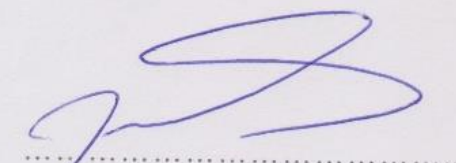
DEDICATORIA

A mi padre amado Dios, a quien adoro y respeto, en especial a un pequeño ángel que me protege desde el cielo.


A mis padres, por el apoyo y paciencia, por ser mis compañeros de vida, mis maestros y guiarme para no desmayar y hacer las cosas de la mejor manera siempre pensando diferente.

A la Familia Gavino Villón por confiar y creer en mí y a su vez por los consejos y valores que me han inculcado de manera especial a Danny Gavino por ser aquella persona que me ha guiado, por su paciencia y rectitud para culminar mis metas.

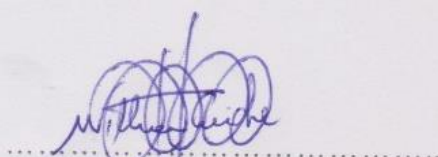
TRIBUNAL DE GRADO



.....
Ing. Mercedes Freire Rendón,
MBA. DECANA (E) DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



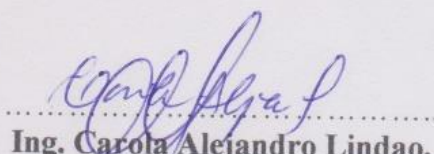
.....
Ing. Mercedes Freire Rendón,
MBA. DIRECTORA (E) DE LA
CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



.....
Econ. Caiche Rosales William

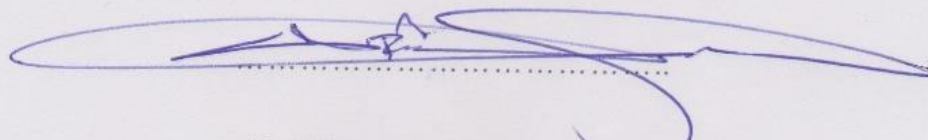
Alberto, Mgs.

DOCENTE TUTOR



.....
Ing. Carola Alejandro Lindao,
MDTH.

DOCENTE ESPECIALISTA



.....
Ab. Víctor Coronel Ortíz, Mgt.

SECRETARIO GENERAL (E)

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	11
MARCO TEÓRICO	11
1.1 Revisión de la Literatura	11
1.2 Desarrollo de las teorías y conceptos	13
1.3 Fundamentos legales, psicológicos, filosóficos y sociales.	32
1.3.1 Legal.....	32
1.3.2 Psicológico	40
1.3.3 Filosófico.....	43
1.3.4 Social.....	44
2 CAPÍTULO II	46
MATERIALES Y MÉTODOS	46
2.1 Tipos de investigación.	46
2.2 Métodos de la investigación.	47
2.3 Diseño de muestreo.....	48
2.4 Diseño de recolección de datos	50
3 CAPÍTULO III	52
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
3.1 Análisis de datos	52
3.2 Limitaciones	82
3.3 Resultados	82
4 CAPÍTULO IV	84
PROPUESTA	84
4.1 ETAPA 1 DIAGNÓSTICO	84
4.2 Objetivo de la propuesta	85
4.3 Instructivo de capacitación	85
4.4 Antecedentes de la institución	87
4.5 ETAPA 2 BASE LEGAL	91
4.6 Instructivo	91
4.7 ETAPA 3 GUÍA DE CAPACITACIÓN	105

4.8	Alcance de la Capacitación	105
4.9	Metodología	106
4.10	Programa a desarrollar	109
4.11	ETAPA 4 CONTROL	112
4.12	Cronograma de la capacitación	112
4.13	Evaluación de la propuesta.....	113
4.14	Conclusiones	114
4.15	Recomendaciones	115
5	Bibliografía	116
ANEXOS	121

CONTENIDO DE ILLUSTRACIONES

Ilustración 1 Matices del Derecho	14
Ilustración 2 Habilidades	18
Ilustración 3 Indicadores de habilidades sociales	19
Ilustración 4 Ambiente de trabajo	22
Ilustración 5 Objetivos Organizacionales	24
Ilustración 6 Herramientas y técnicas de planeación	25
Ilustración 7 Planeación estratégica	26
Ilustración 8 Tipos de Enlace	28
Ilustración 9 Pirámide de Maslow	41
Ilustración 10 Motivación del Trabajo	42
Ilustración 11 Facultades UPSE.....	88
Ilustración 12 Capacitación Correctiva	108
Ilustración 13 Materiales	112

CONTENIDO DE GRÁFICAS

Gráfico 1 Sexo	60
Gráfico 2 Estado Civil.....	61
Gráfico 3 Estudios.....	62
Gráfico 4 Edad.....	63
Gráfico 5 Años de trabajo.....	64
Gráfico 6 Actual cargo	65
Gráfico 7 Tiempo de cargo	66
Gráfico 8 Existencia de estadística	67
Gráfico 9 Nivel de equidad.....	68
Gráfico 10 Área que desempeña	69
Gráfico 11 Responsabilizarse Puestos.....	70
Gráfico 12 Promoción Puestos	71
Gráfico 13 Opiniones Colaboradores	72
Gráfico 14 Responsabilidades y Funciones	73
Gráfico 15 Reconocen el trabajo.....	74
Gráfico 16 Buen clima laboral.....	75
Gráfico 17 Disponibilidad Materiales	76
Gráfico 18 Desarrollar tareas asignadas	77
Gráfico 19 Capacitación Dirección de puestos	78
Gráfico 20 Capacitación Equidad de Género	79
Gráfico 21 Acordes a correcta equidad	80
Gráfico 22 Estrategias positivas.....	81

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Población 1.....	49
Tabla 2 Personal (Muestra 1).....	49
Tabla 3 Población 2.....	50
Tabla 4 Colaboradores (muestra2).....	50
Tabla 5 Observación 1.....	52
Tabla 6 Observación 2.....	52
Tabla 7 Observación 3.....	52
Tabla 8 Observación 4.....	52
Tabla 9 Observación 5.....	53
Tabla 10 Observación 6.....	53
Tabla 11 Observación 7.....	53
Tabla 12 Sexo.....	60
Tabla 13 Estado Civil.....	61
Tabla 14 Estudios.....	62
Tabla 15 Edad.....	63
Tabla 16 Años de trabajo.....	64
Tabla 17 Actual Cargo.....	65
Tabla 18 Tiempo de cargo.....	66
Tabla 19 Existencia de estadística.....	67
Tabla 20 Nivel de equidad.....	68
Tabla 21 Área que desempeña.....	69
Tabla 22 Responsabilizarse Puestos.....	70
Tabla 23 Promoción Puestos.....	71
Tabla 24 Opiniones Colaboradores.....	72
Tabla 25 Responsabilidades y funciones.....	73
Tabla 26 Reconocen el trabajo.....	74
Tabla 27 Buen clima laboral.....	75
Tabla 28 Disponibilidad Materiales.....	76
Tabla 29 Desarrollar tareas asignadas.....	77
Tabla 30 Capacitación Dirección de puestos.....	78
Tabla 31 Capacitación Equidad de Género.....	79
Tabla 32 Acordes a correcta equidad.....	80
Tabla 33 Estrategias positivas.....	81
Tabla 34 Tema 1.....	109
Tabla 35 Tema 2.....	110
Tabla 36 Tema 3.....	110
Tabla 37 Tema 4 Proceso 1.....	111
Tabla 38 Tema 4.....	111
Tabla 39 Cronograma.....	112

CONTENIDO DE IMÁGENES

Imagen 1 Encuesta a Colaboradores /Bienestar Estudiantil	121
Imagen 2 Director	121
Imagen 3 Directora de Contabilidad	122
Imagen 4 Directora de Idiomas	122
Imagen 5 Directora de Nivelación y admisión	123
Imagen 6 Directora de Derecho	123
Imagen 7 Secretaria /Decana Ciencias Administrativas.....	124
Imagen 8 Talento Humano	124
Imagen 9 Director de Tecnología.....	125
Imagen 10 Director de Maestría	125
Imagen 11 Director	126
Imagen 12 Validación de Instrumentos	126

INTRODUCCIÓN

El mundo busca espacios de cambios, sean estos sociales, económicos, educativos y demás; tanto así que están orientadas a un marco planificado de acciones, para que estas conlleven un resultado esperado, las empresas e instituciones buscan el porvenir de sus colaboradores y toda la parte operativa, administrativa y de servicio, y justamente estas forma de acrecentarlas, son orientadas a la debida capacitación o formaciones, incluso en temáticas que no estén bien enfocadas o establecidas, tal es el caso de la equidad de género en la dirección de puestos administrativos en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Según Espinoza & González (2015) en su libro denominado “Equidad en el sistema de educación superior de Chile: acceso, permanencia, desempeño y resultados”. argumentan: “La equidad para iguales necesidades implica intervenir mediante distintos tipos de acciones para garantizar que las personas con requerimientos similares puedan satisfacerlos”.

En efecto, se garantiza a que cada una de las personas pueda satisfacer las necesidades sin restricción alguna, donde la equidad toma un papel importante a la hora de accionar en una sociedad, llevándola a un perfecto equilibrio ante los debidos requerimientos.

Por otra parte, Fred (2015) en su libro conceptos de administración estratégica de Fred R. David indica: “Se define como el arte y la ciencia de evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan el logro de objetivos. Se centra en la integración de la gerencia, las finanzas, las operaciones, la investigación y el

desarrollo”. De la misma manera Cárdenas & Sangurima (2015) expresan: “Son las destrezas de cada uno de los trabajadores que desempeña un cargo y que está dispuestos a prestar sus servicios para llegar a un fin común, consiguiendo un buen ambiente de trabajo, bajo las tareas que se deben desarrollar”

Por lo tanto, la dirección de puestos administrativos acciona de tal manera para cumplir con los respectivos objetivos dentro de una determinada entidad, y que a su vez al momento de brindar sus servicios estas deben estar orientados a que exista un buen ambiente, estas destrezas y conocimientos de los colaboradores ayudan sin duda alguna de forma importante al crecimiento de la entidad.

En el Ecuador según datos estadísticos de las diferentes instituciones no existe una correcta equidad, puesto que la mayor cantidad de personas laborando en cargos referenciales son hombres, así mismo ocurre en Santa Elena donde una importante brecha entre ambos sexos, son comandadas por hombres, según datos del instituto nacional de estadísticas y censos.

En la UPSE, las acciones efectuadas dentro de los diferentes puestos, han permitido desarrollar al alma mater peninsular, en los cargos en mención, en la gran mayoría la institución procura que exista un correcto equilibrio; sin embargo, son en diferentes cargos como, por ejemplo: seguridad, donde existe una significativa variación, así otros cargos donde a pesar que sea mínima la brecha, se necesitaría fortalecerla.

Por aquello, las formaciones o capacitaciones que se les puede brindar a los diferentes colaboradores de una entidad, ayudan acrecentar sin duda alguna a la

institución, el tema de la equidad de género si bien es cierto que de forma general mantiene una estable definición, en diferentes áreas como el caso de la educación superior debe ser fortalecida; a su vez, se menciona que dentro de los márgenes de investigación éste trabajo de titulación tiene como finalidad, reconocer a los directivos administrativos y que sus potenciales y respectivos cargos dentro de la institución sean fortalecidos como es en el tema de la equidad de género, a partir de aquello se propone un **instructivo** que ayude a desarrollar capacitaciones para que se obtengan resultados de desarrollo y correcta equidad.

El planteamiento del problema establece que la administración tiene un papel importante en la economía cuando hay la participación equitativa de hombres y mujeres, la contribución laboral del género femenino ha ido incrementándose con el pasar del tiempo en diferentes países gracias a acciones y esfuerzos propios, esto ha permitido que ellas se involucren en las distintas funciones administrativas sobre todo para mostrar que sus potencialidades responden a los requerimientos de toda una sociedad. Horbath & Gracia (2015)

Se ha podido demostrar que la participación o empoderamiento de mujeres ha tenido un efecto multiplicador en la sociedad y se refleja en el crecimiento económico y el desarrollo de las naciones. A lo largo de este tiempo, cada vez hay más mujeres ocupando cargos importantes en las instituciones, aunque todavía persisten inequidades como, por ejemplo, negarles el derecho laboral y dar preferencia a hombres en lugar de mujeres. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018)

El estudio realizado por la Organización Internacional del trabajo (2019) menciona que en América Latina y el Caribe “50 millones de mujeres se han incorporado a la población económicamente activa (PEA), pero en la región aún persisten brechas de género que deberán ser superadas”. Igualdad de género en América Latina y el Caribe (2017)

En países como el Ecuador hay datos estadísticos como del Ministerio de relaciones exteriores y movilidad humana (2018), donde menciona: Las cifras actuales, a enero de 2018, indican que del total de embajadores/as en servicio activo (68), solamente 11 son mujeres, lo que representa un 16%; similar situación ocurre en los rangos de ministros/as y consejeros/as, en lo que respecta a las mujeres, representan en promedio 34% del total en cada dependencia. Estos datos también se pueden analizar en las representaciones internacionales de mujeres en el Ecuador donde Espinosa Garcés (2018) afirma: “De las 44 embajadas acreditadas en el Ecuador, solamente 12 están dirigidas por embajadoras es decir un 27%”.

Por otra parte, Magdalena Herdoíza (2015) el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) destaca que, la igualdad debe ser entendida desde dos dimensiones: la igualdad formal y la igualdad sustantiva o real, este es un caso particular en las instituciones en donde el desequilibrio de la equidad se da más bien por la presencia de las mujeres en estos puestos de dirección o consejería.

Asimismo, la (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación) (SENESCYT) en conjunto con las Agendas Nacionales de Igualdad apoyan este

objetivo al ofrecer pautas orientadas a poner fin a la reproducción de prácticas de discriminación, inequidad y exclusión, y a construir una sociedad más igualitaria y justa. Al mismo tiempo, el Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano (MCCTH) e instituciones públicas incluidas las universidades pretenden buscar la transformación de las relaciones de género en la educación superior.

Entonces todos los organismos de control relacionada a la educación superior, direccionan la concienciación con respecto a la equidad de género, en efecto, las entidades en mención, no reflejan datos exactos de mujeres y hombres ocupando un puesto de trabajo, todas en sí, manifiestan un mismo sentir, donde todas pretenden que exista una verdadera inclusión y una sola sociedad.

En la provincia de Santa Elena según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010) existen 318,247 habitantes, de ellas tan solo 99897 ciudadanos mantienen un trabajo adecuado, el 73.74% corresponde al género masculino y el 25.25% al género femenino; Por tanto, existe una brecha significativa entre los hombres y las mujeres en cuanto a obtener un puesto laboral.

Finalmente en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, persisten inequidades en la distribución por género de puestos para funciones como la administración, docencia y dirección, mediante una distribución adecuada se podría considerar que los altos directivos respeten toda acción jerárquica y el género en el momento de asignar puestos, se puede visualizar que en los diferentes escaños la participación e involucramientos de la mujer es relativamente menor que la de los hombres, por lo cual, este trabajo de investigación radica en la búsqueda de nuevas

informaciones que permitan plantear estrategias positivas que conlleven a la concientización de la equidad de género en la institución.

De acuerdo a las consideraciones anteriores se plantea la siguiente formulación del problema: ¿De qué manera influye la equidad de género en la asignación de puestos administrativos de dirección en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?

Por consecuente, se sistematiza el problema para poder dar orden a las preguntas específicas:

- ¿Cómo el grado de conocimiento sobre equidad de género afecta el establecimiento de puestos administrativos?
- ¿Cómo son las relaciones interpersonales en los puestos administrativos?
- ¿Tendrá influencia en las relaciones interpersonales el conocimiento sobre equidad de género?
- ¿Qué estrategias se pueden formular para concientizar la equidad de género en la dirección de la UPSE?

Con respecto al problema planteado y la sistematización se especifica el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera influye la equidad de género en la asignación de puestos administrativos de dirección en base a un análisis de la situación actual que oriente las estrategias y actividades en la dirección de los puestos administrativos en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

Para otorgar cumplimiento al objetivo sugerido se requiere de los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Evaluar el grado de conocimiento en la dirección de puestos administrativos de la equidad de género.
- ✓ Analizar las relaciones interpersonales en la dirección de los puestos administrativos de la UPSE.
- ✓ Valorar el grado de concienciación que existe en la comunidad universitaria sobre la equidad de género y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en los puestos administrativos.
- ✓ Establecer estrategias positivas para sugerir la concientización para la igualdad de género entre los directivos.

Con respecto a la problemática, la justificación de esta investigación tiene la debida importancia, donde se prevalece la estandarización de oportunidades existentes al hombre y a la mujer en las instituciones, dando hincapié que la imparcialidad e igualdad social garantizará que los recursos sean asignados de manera equilibrada, mediante el art. 2 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en la sección v, prevalece y a su vez se defiende el siguiente trabajo de investigación, donde se señala que se garantizará la igualdad de oportunidades erradicando toda forma de discriminación.

En cuanto a la justificación teórica, Pino Rodriguez (2017) manifiesta en su investigación que la equidad de género es un elemento central que conlleva hacia una visión que establece sostenibilidad para cada uno de los miembros de una

sociedad en el que se respete y puedan aprovechar al máximo el papel que desempeñen, con ello relacionamos el criterio de Lagunas, Ortega, & Beltrán (2016) donde afirman que dentro de su teoría de desarrollo se consideran roles importantes en cuanto a la equidad de género; a su vez, es importante la implementación de un proceso de análisis tanto a hombres como mujeres como herramientas metodológicas integrativas.

Mendoza, Henriquez, & Castillo (2017) expresan: existen diferencias significativas que favorecen a los hombres, esto se da debido a que la sociedad construye estereotipos; es decir es considerado como la voz de mando o a su vez el más fuerte con la capacidad de liderar, mientras que las mujeres son consideradas para desempeñar actividades de hogar siendo sumisas y delicadas.

Por otro lado, con respecto a la dirección de puestos administrativos se añade el criterio de Orozco & Núñez (2015) donde mencionan que es fundamental las estrategias y a su vez el proceso de toma de decisiones debido a esto tendrá un mejor funcionamiento de los puestos y tener una óptima cultura organizacional y poder evaluar e identificar oportunidades para promover la mejora continua.

En cuanto a la justificación metodológica este trabajo es abordado a partir del método científico en particular de Fernando Arias Galicia, para ello se recurre a una combinación metodológica que implica la utilización de técnicas como la observación, entrevista y encuestas que se aplicó en los contextos estudiados como, por ejemplo: el ambiente laboral en el que se desarrolla la actividad directiva de la mujer. La propuesta metodológica consistió en un diseño descriptivo con la

aplicación de observación y a su vez en el contexto de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para ello se realizó la debida entrevista a expertos y encuestas aplicadas a funcionarios.

En esta investigación se resalta lo descriptivo y no experimental en cuanto a los principios teóricos respecto a equidad de género y dirección de puestos administrativos.

Finalmente, en la justificación práctica los resultados servirán para la mejora en la gestión institucional debido a que las entidades de educación superior están sujetas a procesos permanentes de evaluación, de tal manera que las recomendaciones de este trabajo van a contribuir al mejoramiento de los indicadores de calidad en la institución.

Acorde a lo anteriormente expuesto, se constituye la siguiente idea a defender: La aplicación de estrategias positivas para la concienciación de la equidad de género establecidos en la normativa fortalecerá la gestión para la asignación de puestos de dirección administrativos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Las variables que interceden en esta investigación son las siguientes.

- Variable Independiente: Equidad de Genero
- Variable Dependiente: Dirección de puestos administrativos

La siguiente investigación se desarrollará mediante la siguiente estructura

El capítulo I, Marco Teórico. En este capítulo se extrae información que consiste en detallar los antecedentes, teorías y conceptos a cerca de las variables a investigar las mismas que son; variable independiente, equidad de género y variable dependiente, puestos administrativos, así también como los fundamentos sociales y legales que contiene esta investigación y a su vez tenga sustento científico.

El capítulo II, Materiales y Métodos. En el segundo capítulo se hace referencia a los enfoques cualitativos y cuantitativos de esta investigación, así también como los tipos de investigación, diseño de muestreo, recolección de datos, operacionalización de variables que ayudará al investigador a sustentar los debidos resultados.

El capítulo III, Análisis e interpretación de datos. Se analizará la debida recolección de información mediante los instrumentos realizados por el investigador la misma que consiste en encuestas y entrevistas, estas serán presentadas a través de tablas y gráficos estadísticos y conocer el análisis real de la investigación.

El capítulo IV, Conclusiones y recomendaciones. En este capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones que determino esta investigación a través de los resultados obtenidos para la debida aplicación de estrategias en el tema a investigar.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Revisión de la Literatura

Para desarrollar y analizar la problemática diagnosticada en la institución se consideró la revisión de varias fuentes bibliográficas que sean de sustento y describir el objeto de estudio, en cuanto a la equidad de género en la dirección de puestos administrativos.

Se destaca la información de (Flores Yunapanta, 2015) tema de investigación “La equidad de género y su influencia en las relaciones interpersonales en los estudiantes de sexto y séptimo año de educación básica de la escuela honduras en la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua” la misma que fue publicada en enero del 2015, cuyo autor enfatiza que los problemas que atañen a las mujeres para poder ocupar un puesto de trabajo consiste en no respetar los derechos en el ámbito social, resalta a su vez que por el hecho de ser mujeres no se tomen en cuenta y a su vez se priorice sus habilidades y su desempeño.

Por otra parte se incorpora la información de (Pino Rodriguez A. M., 2017) que en su tema “El tratamiento de la igualdad de género en los centros educativos de educación infantil y primaria de Ceuta.” publicado en marzo del 2017, en donde se determina que las diferentes administraciones ya sean estas estatales o regionales proceden a destacar las diferentes acciones orientadas a promover la igualdad real y efectiva mediante la intervención equivalente en los ámbitos privados o públicos.

Esta información es de gran relevancia debido a que se convierte en un instrumento íntegro y válido.

Así mismo se incluye la información de (Cruces Llanos, 2014) cuyo tema de investigación denominado “La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso catalán” publicado en septiembre del 2014, manifiesta que esta investigación se centraliza en las distinciones laborales la misma que se enlaza netamente a la discriminación, es evidente el porcentaje de desigualdad que existe en la sociedad debido a que se centraliza en las diferentes dificultades para remontar y a su vez en el salario otorgado, considerando estos dos puntos clave que comprende la desigualdad de género, es por eso que los argumentos establecidos son de gran relevancia para concernir la investigación.

Finalmente la información de (Mendoza, Lopez, & Vite, 2015) con el tema de investigación denominado “La Intervención De La Mujer En El Ámbito Laboral Con Enfoque De Género” publicado en julio del 2015, dando como importancia que la participación de las mujeres en la sociedad es restringida en los diferentes ámbitos que desempeñan. Con el pasar del tiempo ha sido notoria la discriminación de la mujer y a su vez considerada con un elemento menor al hombre, existiendo una considerable modificación en los roles ya sean estos por asuntos económicos; por lo tanto, las mujeres han podido insertarse en el mercado laboral dejando de ser prioridad el hombre y a su vez la persona que sustente el hogar, sin embargo, es de conocimiento que este proceder se genera de manera lenta en los diferentes espacios

públicos y en el hogar. Toda esta información es considerada de vital importancia y a su vez permite desarrollar de manera positiva nuestra investigación.

1.2 Desarrollo de las teorías y conceptos

1.2.1.1 Equidad

Los aportes de (Espinoza & González, (2015) mencionan “La equidad para iguales necesidades implica intervenir mediante distintos tipos de acciones para garantizar que las personas con requerimientos similares puedan satisfacerlos”. De la misma forma (Formichella M. M., 2015) argumenta que; “La equidad es una idea política popular, pero misteriosa. Las personas pueden ser iguales en un sentido, pero no en otro, sin que esto implique que la equidad sea un concepto errado”.

Ambas autorías direccionan que la equidad consiste en garantizar a las personas lo que cada una de ellas merecen por sus condiciones y a su vez por sus virtudes que desarrollar a lo largo de su vida y a su vez que sean de gran satisfacción.

1.2.1.1.1 Derechos

En cuanto al derecho (Lorca Martin de Villodres, 2015) menciona “Es una tarea compleja, ardua, pues lo que el derecho sea es algo que resultad en principio, cuando menos, inasible o difícil de aprehender”. De la misma manera (Armas Araiza, 2015) argumenta: “Tiene como esencia ser un fenómeno exclusivamente humano, deriva de un ordenamiento de la razón que presupone la libertad humana,

es decir se asocia por naturaleza de lo que surge su necesidad de comunicarse y de plantear ciertas reglas”

Ilustración 1 Matices del Derecho

EL DERECHO			
MATICES			
Dependiendo de la relación		Circunstancias a que se refiera	
Surgen las diferentes nociones como son:			
Derecho subjetivo	Derecho objetivo	Derecho natural	Derecho Positivo

Fuente: Estudio realizado por: (Armas Araiza, 2015)

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Con esto se indica que el derecho a más allá de ser el vínculo de principios y normas consiste en regular las diferentes relaciones sociales dentro de una sociedad, en el cual el cumplimiento de la misma deberá ser acatado o impuesto de forma coercitiva por parte del estado.

1.2.1.2 Género

“Genero se refiere a los papeles, estereotipos y expectativas que cada sociedad atribuye a cada uno de los grupos sexuales y que conforman dos formas de estar en el mundo o masculinidad y feminidad” es el criterio considerado por (Fernández, 2011). Además, exaltamos a la siguiente expresión de (Castrillo Isabel, Pey Coral , Trautmann Maria de la Luz, 2015) donde menciona: “Se refiere a la construcción cultural y social por lo cual los seres humanos tienen roles distintos según su sexo, que implican distintas posiciones y jerárquicas dentro de la sociedad es una categoría de análisis universal”.

Con esto se explica entonces, que el género concierne a los estereotipos o expectativas que se les atribuye a los grupos sexuales en la sociedad, la misma que consiste en roles establecidos, actividades, comportamientos y atributos que el entorno de una sociedad considera óptimos o apropiados para hombres y mujeres. Es por eso que se entiende que la palabra genero consiste en la construcción cultural y social que diferencia las diferentes características ya sean intelectuales, emocionales o a su vez afectivas, que la sociedad los consideras oportunos y nativos de hombres o de mujeres.

1.2.1.3 Equidad de género

Acorde a (Usarralde, M. J. M., 2015) define la equidad de género como “La igualdad de posibilidades por parte de ambos sexos, lo que se derivaría, en suma, en asegurar una igualdad en las metas y en los resultados, encontrando en las políticas públicas un signo de identidad y acción reveladores de los estados y de sus prioridades de acción”. Asimismo; (Fernández, 2011) argumenta: “Es algo más que igualdad de oportunidades. Es igualdad real, justicia y respeto ante las decisiones, opciones, trayectorias, intereses y realizaciones de cada grupo sexual”.

Por tanto, la equidad de género es considerada como el hilo conductor para la igualdad de oportunidades ya sea para los hombres o mujeres que desempeñen su labor dentro de una sociedad, a su vez certificar que exista respeto en cuanto a las decisiones que estén en consideración, así también como su interés y trayecto de cada grupo.

1.2.1.4 Sociedad

“Conjunto de instituciones, formales e informales, que condicionan o impulsan la transformación de bienes en realizaciones. Dentro de este esquema se incluyen las pautas familiares, la educación, las costumbres sociales y hasta el mercado”. Es el criterio considerado por (Formichella M. M., 2015).

En efecto, la sociedad consiste en la relación que tiene las personas en poder concernir entre sí, o a su vez ser parte de un grupo de individuos que tiene en común gustos y referencias ya sean culturales, folclores o algunos criterios o formas de pensar que permite la relación de los mismos.

1.2.1.5 Participación ciudadana

“Fortalecimiento de las relaciones institucionales públicas-ciudadanos, explicitando las razones, mecanismos, costos y condiciones de este fortalecimiento”. Es el criterio considerado por (Gramberg, 2006). Así mismo (Ceja Vargas, 2015) argumenta que “La participación ciudadana es una contraloría social que tiene como principal objetivo vigilar el cumplimiento de los programas sociales o la conducta de las autoridades a cargo de operarlos no se apague a lo establecido en la normativa aplicable”.

Quiere decir que la participación ciudadana a más allá de ser un derecho para los ciudadanos/as ya sea de manera individual o colectiva, consiste en participar y ser el único protagonista en las tomas de decisiones, o en la gestión de asuntos públicos de las diferentes instituciones del estado.

1.2.1.6 Habilidades

En cuanto a las habilidades (Rodríguez Tomalá, 2015) menciona que “El hombre para poder desarrollar habilidades debe interactuar con diversos medios mediante un proceso activo: la actividad, las técnicas son las habilidades. Es una cualidad que poseen cada una de las personas, donde se fortalezca a través de la práctica”. De la misma manera (Romero Dávila, 2018) argumenta que “Las habilidades son comportamientos que facilitan el establecimiento y mantenimiento de relaciones sociales, contribuyen a la aceptación por parte de colegas y compañeros, y, en los niños, permiten una adaptación escolar satisfactoria.”

Se considera, las habilidades son comportamientos o conductas que ayudan de cierta manera al desarrollo de las relaciones sociales o las destrezas que tiene cada una de las personas, a su vez llevar a cabo alguna labor que determine resultados favorables en cuanto a su tiempo y energía.

1.2.1.6.1 Habilidades relacionadas con los sentimientos

“Las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria”. Es el criterio considerado por (Rodríguez Tomalá, 2015).

Ilustración 2 Habilidades



Fuente: Estudio realizado por: (Rodríguez Tomalá, 2015)

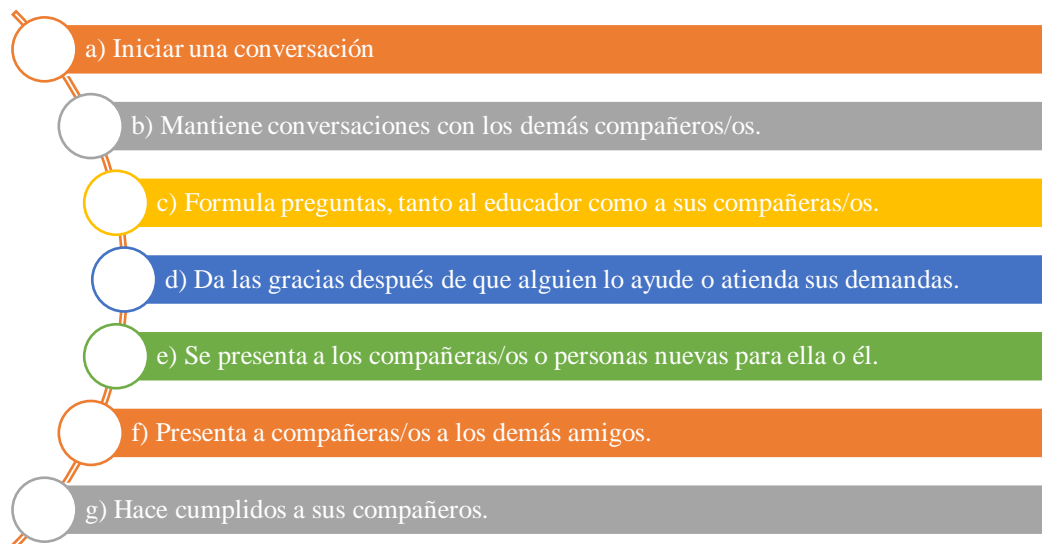
Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

En efecto, las habilidades relacionadas con los sentimientos se desarrollan de manera afectiva o su vez la expresión de sentimientos relacionadas con el entorno y para aquello es necesario considerar algunos aspectos a seguir para desarrollar de mejor manera las habilidades.

1.2.1.6.2 Indicadores de habilidades sociales

“El desarrollo social se entiende desde un modelo explicativo interactivo en el que biología y cultura son factores activos que se influyen mutuamente y hacen del resultado siempre una versión individual y distinta de la persona humana.” Es el criterio considerado por (Rodríguez Tomalá (b), 2015).

Ilustración 3 Indicadores de habilidades sociales



Fuente: Estudio realizado por: (Rodríguez Tomalá (b), 2015)

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

En efecto, los indicadores de las habilidades sociales corresponden al debido cumplimiento de las mismas en el cual consiste en desarrollar las habilidades sociales que cada persona puede expresar comenzando con una conversación y finalizando con el dialogar o desarrollar aquellas habilidades.

1.2.1.7 Oportunidades

Acorde a (Arteaga Luis, 2015) define la oportunidad como “Planeación de oferta como para la toma de decisiones de los organismos públicos y de los agentes económicos como productores agroindustriales y exportadores”. Del mismo modo (Española, 2019) nos menciona que “Momento o circunstancia oportunos o convenientes para algo o a su vez sección de un comercio en la que se ofrecen artículos a un precio más bajo del que normalmente tienen”

Por tanto, las oportunidades consisten en la toma de decisiones que se presenten en una situación oportuna o conveniente en un periodo temporal apropiado para el debido cumplimiento de objetivos trazados.

1.2.1.7.1 Justicia

Con respecto a (Morales Orozco, 2017) manifiesta que “La justicia está implícita en el proyecto de sociedad moderno – humanista que se ha pretendido asumir, un plan configurado para los países llamados desarrollados”. Igualmente (Queralt Lange, 2015) sostiene que “La justicia exige reconocer más peso a las pretensiones de esos individuos que a las del resto de individuos y darles prioridad en la distribución de beneficios sociales. El debate entre los igualitaristas gira alrededor de otras dos cuestiones que tienen que ver con el estándar que debe utilizar una concepción de la justicia para hacer comparaciones interpersonales”.

Se explica entonces; la justicia es considerada la unión de valores esenciales sobre la cual debe basarse una sociedad o su vez el estado. Valores importantes a considerar en la justicia son: el respeto, equidad, igualdad y la libertad. Sin embargo, la justicia es un principio moral en la que forman parte valores importantes como son: sociales, morales y democráticos.

1.2.1.7.2 Respeto

Concierne mencionar que existen diferentes conceptos acerca de respeto, sin embargo acogemos el criterio de (Mayra Uranga, Rentería Diana, González Geovanni, 2016) donde enfatizan que “Conduce a la reflexión y no sólo en el campo

educativo sino también en la sociedad, su importancia reside en la práctica de las relaciones humanas para mejorar la convivencia, por tal razón su estudio es de gran interés”. Así mismo (Chaparro Rudy, 2015) argumenta que “Valorarse a sí mismo a los demás y las cosas que le rodean, la persona moral que es la auténtica personalidad del hombre; esto es también la honestidad con uno mismo y con los demás”.

En efecto, el respeto es considerado como uno de los valores fundamentales que debe tener cada persona en su diario vivir, es decir tenerlo presente en cada uno de las actividades que desarrolle cada individuo en el cual se desempeña en la práctica para poder tener un ambiente de convivencia entre las personas que le rodean.

1.2.1.8 Dirección de puestos

(Fred, (2015) comparte su criterio donde indica que “Se define como el arte y la ciencia de evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan el logro de objetivos. Se centra en la integración de la gerencia, las finanzas, las operaciones, la investigación y el desarrollo”. De la misma manera (Cárdenas & Sangurima, (2015) expresa que “Son las destrezas de cada uno de los trabajadores que desempeña un cargo y que está dispuestos a prestar sus servicios para llegar a un fin común, consiguiendo un buen ambiente de trabajo, bajo las tareas que se deben desarrollar.”

Se concluye, en la dirección de puesto se desarrollan las diferentes destrezas que tiene el empleado en los diferentes cargos que este desempeñe, a su vez estar

dispuesto al desarrollo de los servicios para así alcanzar un buen ambiente laboral entre sus compañeros y de sus jefes.

1.2.1.8.1 Ambiente de trabajo

(Clear, 2016) afirma que “El tiempo magnifica el margen entre éxito y fracaso y va a multiplicar aquello que repites con frecuencia. Los buenos hábitos terminan siendo aliados. Los malos hábitos se convierten en enemigos. Los hábitos funcionan para diseñarlos y evitar el peligro”. Así mismo (Henao, 2017) considera que “El ambiente laboral les permitirá alcanzar sus objetivos se transforma en un medio indispensable para la realización individual y grupal, no siempre está exento de riesgos para la propia existencia”.

Ilustración 4 Ambiente de trabajo

Hábitos acumulativos favorables	Hábitos acumulativos desfavorables
Productividad	Estrés
Lograr terminar una tarea adicional es un pequeño logro en un día determinado pero cuenta mucho en el transcurso de un puesto de trabajo.	La frustración de un embotellamiento, el peso de las responsabilidades de ser padres, preocupación provoca tener presión alta.

Fuente: Estudio realizado por: (Clear, 2016)

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Quiere decir entonces que el ambiente laboral es un elemento transcendental puesto que un ambiente de trabajo positivo contribuye de manera favorable al desarrollo de una mayor productividad y existiría un compromiso por parte de los colaboradores, es necesario que el ambiente de trabajo que se desarrolle sea acorde

para que el equipo de trabajo se sienta motivado y a su vez sea adecuado y agradable.

1.2.1.9 Proceso Administrativo

En cuanto al proceso administrativo (Blandez Ricalde, Proceso Administrativo, 2015) menciona “Es la herramienta principal para el trabajo que desarrollan los administradores en la organización. Los elementos que lo conforman permiten a los mandos tácticos y estratégicos de la organización llevar a cabo los procesos de planeación, organización, dirección y control”. De la misma forma (Ramírez Cardona, 2015) argumenta que; “Es la aplicación de las técnicas y la ejecución de acciones y procedimientos administrativos, son inherentes a toda persona que ejecuta un trabajo porque han de ser planificadas, organizadas, dirigidas, coordinadas y controladas mediante acción administrativa”.

Dicho en otras palabras, el proceso administrativo es el conjunto de actividades el cual está presidido por algunas reglas o políticas empresariales, las mismas que tiene como finalidad fortificar la eficiencia y eficacia para el debido desarrollo de recursos. A su vez el proceso administrativo posee o está ligado a las actividades consideradas importantes en la organización como son: planeación, organización, dirección y control.

1.2.1.9.1 Planeación

“Es el proceso de prever el futuro y proponer estrategias para desarrollarse y crecer en el contexto futuro, está relacionada con la definición de los objetivos de la

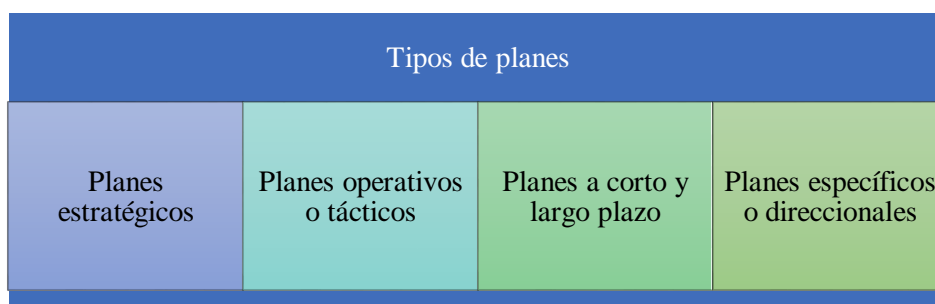
organización y la determinación de las formas en que pueden alcanzarse”, es el criterio considerado por (Blandez Ricalde, (2015a)). Asimismo (Galvez Maldonado, 2016) argumenta que “Permite mantener unido al equipo directivo para traducir la misión, visión y estrategia en resultados tangibles, reducir los conflictos, fomentar la participación y el compromiso a todos los niveles de la organización con los esfuerzos requeridos”.

Se concluye que la planeación consiste en conservar al equipo unido para el debido cumplimiento de la misión y visión que son consideradas importantes al momento de realizar una planeación. Consiste en proveer el futuro es decir planificar actividades para situaciones o sucesos que presente la organización.

1.2.1.9.1.1 Establecimiento de objetivos organizacionales

(Zamora, 2016) afirma que “Es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual”.

Ilustración 5 Objetivos Organizacionales



Fuente: Estudio realizado por: (Zamora, 2016)

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

1.2.1.9.1.2 Misión y visión

Acorde a (Ramón, 2016) afirma que “Son el núcleo central de la dimensión cultural y estratégica en una organización. Los valores son la conclusión de las mismas, la forma en que se pone en la práctica y todos los componentes de una empresa”.

Dicho en otras palabras, es la parte filosófica de una entidad, lo que permite tener una guía o rumbo a seguir, es la base incluso de la institución para que todos los que la conforman puedan tener objetivos en común y acrecentar y desarrollarla más.

1.2.1.9.1.3 Herramientas y técnicas de la planeación

Desde el punto de vista (Sánchez Ávila, 2016) menciona “Permiten realizar una representación gráfica del progreso del proyecto, pero también es un excelente medio de comunicación entre las personas que estén involucradas en el proyecto”.

Ilustración 6 Herramientas y técnicas de planeación



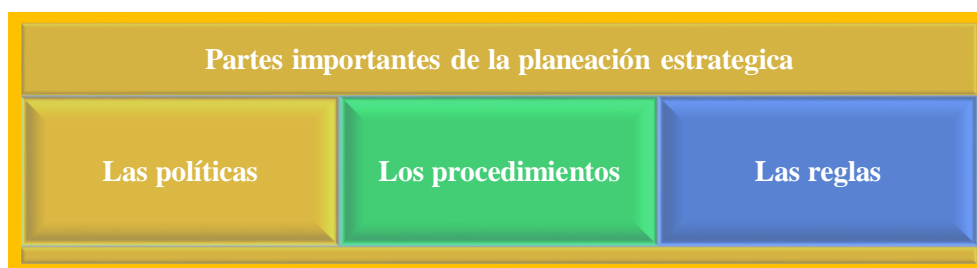
Fuente: Estudio realizado por: (Sánchez Ávila, 2016)

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

1.2.1.9.1.4 Planeación estratégica

Con respecto a (Sainz de Vicuña, 2003) menciona que “Plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas que ha adaptado, en referencia a lo que hará en los próximos tres años, para lograr una empresa competitiva”.

Ilustración 7 Planeación estratégica



Fuente: Estudio realizado por: (Sainz de Vicuña, 2003)

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Dicho en otras palabras, la planeación estratégica son las decisiones coordinadas en los diferentes cargos, a su vez el complemento de valores, misiones y de más datos relevantes que la institución requiera, y que a su vez la misma información sirva para acrecentar su desarrollo.

1.2.1.9.1.5 Toma de decisiones

En cuanto a la toma de decisiones (Saaty, 2015) menciona “Requiere esencialmente de lo cuantitativo para que las decisiones sean valederas en situaciones complejas, donde es necesario determinar prioridades y compensaciones. Para calcular prioridades, necesitamos un método práctico por el cual se puedan generar escalas de medida”.

En efecto la toma de decisiones es de vital importancia, porque son aquellas que permiten un nuevo resultado, a su vez de varias alternativas posibles se escoge la mejor, la que sin duda alguna permitirá alcanzar un mejor desarrollo.

1.2.1.9.2 Organización

Con respecto (Blandez Ricalde, (2015b)) manifiesta “Es el mecanismo para establecer la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos en una empresa. Esta sistematización se realiza a través de la asignación de jerarquías; así como de la disposición, correlación y agrupación de actividades”. Así mismo (Cárdenas Molina, 2015) argumenta que “Es una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, solo obtendrán logros a corto plazo, como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una empresa”.

Se define, entonces que la organización es el componente fundamental para así obtener una estructura administrativa estable y los sistemas que son creados con el fin de cumplir las diferentes metas u objetivos trazados por la organización misma que deben ser cumplidas y obtener el debido logro en un corto plazo ya sean actitudes, o conductas desarrolladas.

1.2.1.9.2.1 La comunicación en la estructura

Acorde a (Miranda Cubas & Pastor Nanfuñay, 2015) afirma “Es elemental para que se cumplan muchos de los objetivos y valores de la organización. En este medio

se obtiene el desarrollo de cada uno de los colaboradores y así poder enfrentar los retos y necesidades que exige su trabajo”.

Ilustración 8 Tipos de Enlace



Fuente: Estudio realizado por: (Miranda Cubas & Pastor Nanfuñay, 2015)

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

1.2.1.9.2.2 Clima Organizacional

(Catalina., (2015a)) afirma “Ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejercer influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. Es el reflejo de la cultura más profunda de la organización”.

Por tanto, el clima organizacional no es más que el ambiente que deben tener los colaboradores y toda una entidad, sin más preámbulos este ambiente debe ser el adecuado y correspondiente para cada cargo o puesto, y a su vez con esto se obtendría resultados favorables.

1.2.1.9.3 Dirección

De acuerdo con (Blandez Ricalde, (2015c)) afirma “Es conducir el talento y el esfuerzo de los demás para conseguir los resultados esperados, influir sobre su desempeño y coordinar su esfuerzo individual y de equipo. Para ejercer como

director debe emplear tres mecanismos autoridad, poder e influencia”. Por otra parte (Alles, 2015) expresa “Desarrollo de competencias y la adquisición de nuevos conocimientos de los aspectos más usuales a considerar en dicho plan. Las organizaciones deben afrontar numerosos desafíos en un contexto cambiante y exigente”.

La dirección consiste en guiar o dirigir las diferentes acciones que una organización considera oportunas y que serán direccionadas hacia un único fin, en el cual los directivos fijan metas para la debida toma de decisiones.

1.2.1.9.3.1 Estrategias de negociación

Según (García De León, 2018) “Son Acciones dirigidas a la consecución de los objetivos propuestos durante el proceso de negociación. Esta estrategia consiste en intentar llegar a un acuerdo que resulte beneficioso para las partes implicadas”.

1.2.1.9.4 Control

En cuanto a (Blandez Ricalde, (2015d)) menciona “Comparar el desempeño real con lo planeado, con el fin de determinar variaciones. Se analizan esas variaciones y se determinan las causas que impidieron que no se cumpliera con lo esperado”. De la misma forma (Muñiz, 2015) manifiesta “Proceso que mide el aprovechamiento eficaz y permanente de los recursos que posee la empresa para el logro de los objetivos previamente fijados por la dirección, tiene un papel fundamental como sistema de información para la misma”.

El control es una de las etapas del proceso administrativo considerada fundamental debido a que se mantiene un monitoreo o seguimiento de las actividades que desempeña la organización para poder obtener buenos resultados y dar cumplimiento a las etapas del proceso administrativo.

1.2.1.9.4.1 Sistema de control

Acorde a (Ramos Calle, 2015) afirma que “Políticas y procedimientos adaptados por la administración de una entidad para ayudar a lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada y eficiente, incluyendo la precisión de integridad de los registros contables”.

Los sistemas de control son considerados aquellos procedimientos que han sido modificados para una correcta administración con el fin de cumplir objetivos trazados para aseverar una correcta administración, a su vez que este sea probable manteniendo una exactitud de integridad en cuanto a los diferentes registros que debe mantener una entidad.

1.2.1.9.4.2 Evaluación de desempeño

(Paredes Bonifacio, 2017) Manifiesta que “Permite el análisis de la actuación y el rendimiento del empleado, su desarrollo comprende el empleo de un conjunto de técnicas de evaluación cuya aplicación de modo mixto puede contribuir a la obtención de resultados válidos, confiables y verdaderos”.

La evaluación de desempeño hace referencia a la comprobación del grado de cumplimiento de los objetivos asignados o determinados de manera individual, permite a su vez un control sistemático e integral de las conductas que el empleado debe desarrollar y el logro de resultados.

1.2.1.10 Talento Humano

“La administración de recursos humanos está orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que permitan un adecuado desempeño de las personas en las organizaciones, es el único ser que después de una capacitación nos puede generar mayor productividad”, es el criterio considerado por (Rojas Reyes & Vilchez Paz, 2018). Igualmente (Valentín Rodríguez, 2017) manifiesta que “Se convierte en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. La persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore, el cual incluye cuatro aspectos esenciales: conocimiento, habilidad, juicio y actitud”.

Talento humano consiste en la capacidad o el desarrollo de determinadas acciones que tiene como resultado las habilidades y aptitudes que desarrollen el conocimiento y la experiencia que cada persona va adquiriendo en el diario vivir, es necesario mencionar que una persona talentosa demuestra una capacidad extraordinaria y está dispuesta a adaptarse al cambio.

1.2.1.10.1 Gestión de talento humano

Con respecto a (Valencia Trujillo, 2018) manifiesta que “Las personas dejan de ser simples recursos organizacionales y se convierten en poseedores de habilidades y

conocimiento, destrezas y competencias indispensables para la adecuada administración de los recursos organizacionales”. Igualmente (Ibanez, 2015) argumenta “Conjunto integrado de procesos de la organización para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores”.

Se finaliza entonces, que la gestión de talento humano consiste en la integración del proceso de recurso humanos integrados y a su vez diseñados para agradar, desarrollar, motivar a los empleados de una organización. Cabe mencionar que cuando se retiene al personal en una organización es considerada una estrategia competitiva para la empresa porque por medio del talento humano capacitado que tiene la organización se podrá obtener un gran desarrollo y estar dispuesta a enfrentarse a los cambios.

1.3 Fundamentos legales, psicológicos, filosóficos y sociales.

1.3.1 Legal

1.3.1.1 CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2018

Los elementos primordiales de esta investigación se hallan en la (Constitución del Ecuador, 2008)

1.3.1.1.1 Principios de aplicación de los derechos

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

1.3.1.1.2 Capítulo único del ámbito, principios y fines

Art. 2 Principios: La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

I. Igualdad de género. - La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo.

v. Equidad e inclusión. - La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción

afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación.

1.3.1.1.3 Obligaciones del estado respecto del derecho a la educación

Art. 5.- La educación como obligación de Estado. - El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.

Art. 6.- Obligaciones. - La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley.

El Estado tiene las siguientes obligaciones adicionales:

- a. Garantizar, bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación y libertad, que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y cercanía.

1.3.1.2 CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La información pertinente para corroborar esta investigación se detalla en la (Consejo De Educación Superior, 2017)

1.3.1.2.1 Enfoque de derechos en la educación superior interculturalidad, género y necesidades diversas de aprendizaje

Art 65.- Enfoque de derechos. - Toma como referentes principales la universalidad, la igualdad y la no discriminación y busca la plena realización de los derechos de todas las personas.

El enfoque de derechos con equidad enfatiza la atención a las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad (mujeres, pueblos y nacionalidades, niñez y juventud, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas diversas en razón de identidad por su sexo, género y orientación sexual, enfoque de poblaciones en riesgo de la salud etc.).

Es el fundamento que guía las políticas, programas y planes de la IES, en vías de concretar acciones afirmativas específicas y preferenciales hacia los grupos de atención prioritaria de la sociedad.

Art 66.- Principio de Igualdad de Oportunidades. -La concreción de la igualdad de oportunidades se regirá por los principios de igualdad, equidad y protección; participación y no discriminación; interculturalidad, desarrollo integral e incluyente; opción preferencial; y progresividad y no regresión para todos los actores de la comunidad académica.

Las IES deberán elaborar, aprobar y ejecutar un plan institucional de igualdad que incluya:

- a) Diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la IES
- b) Líneas de acción y/o estrategias, responsables, actores, recursos y plazos de cumplimiento;
- c) Medidas de acción afirmativa;
- d) Resultados esperados y finales; y,
- e) Mecanismos de evaluación y seguimiento interno.

Art 67.- Interculturalidad. - El contenido de las carreras y programas respetará la identidad cultural y garantizará el respeto, entendimiento y solidaridad entre individuos, entre grupos étnicos, sociales, culturales y religiosos y entre naciones.

Las IES promoverán la creación de entornos pedagógicos que: respeten la diversidad cultural, cuenten con métodos culturalmente apropiados de evaluación, garanticen la elección de una lengua de instrucción que incluya, en lo posible, la lengua materna de los educandos, y formación docente apropiada.

Las acciones que implementen las IES serán incorporadas al plan institucional de igualdad.

Art 68.- Enfoque de equidad género. - El enfoque de equidad de género, en tanto dimensión práctica y analítica de la realidad, reconoce y analiza las relaciones sociales entre los sexos, permitiendo mostrar las inequidades e injusticias que derivan de patrones culturales sexistas y machistas. En tal sentido, este enfoque permite, desde la praxis educativa, identificar dónde se (re)producen las desigualdades y buscar estrategias y acciones para su transformación.

Las IES promoverán espacios académicos que:

- Respeten la diversidad de género y orientación sexual;
- Cuenten con estrategias idóneas para enfrentar la discriminación y violencia por razones de género y orientación sexual;
- Garanticen la participación efectiva y paritaria de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida académica; entre otros.

Las acciones que implementen las IES serán incorporadas al plan institucional de igualdad.

1.3.1.3 LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES

Se garantiza esta información en base a lo estipulado en la (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

1.3.1.3.1 Ley orgánica de educación superior, loes

Que, el Art. 27 de la Constitución vigente establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar;

1.3.1.3.2 Ejercicio de la autonomía responsable

Art. 18.- Ejercicio de la autonomía responsable. - La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en:

- a) La independencia para que los profesores e investigadores de las instituciones de educación superior ejerzan la libertad de cátedra e investigación;
- c) La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley;
- d) La libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores, y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia, equidad de género e interculturalidad, de conformidad con la Ley;
- i) La capacidad para determinar sus formas y órganos de gobierno, en consonancia con los principios de alternancia, equidad de género, transparencia y derechos políticos señalados por la Constitución de la República, e integrar tales órganos en representación de la comunidad universitaria, de acuerdo a esta Ley y los estatutos de cada institución.

Es importante mencionar que los ejercicios de autonomía responsable otorgan el incremento de sus habilidades en cuanto al desempeño de mejora de progreso y fortalecimiento de calidad en las diferentes Universidades o a su vez en escuelas politécnicas

1.3.1.3.3 Principio del cogobierno

Art. 45.- Principio del Cogobierno. - El cogobierno es parte consustancial de la autonomía responsable. Consiste en la dirección compartida de las instituciones de educación superior por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género.

Las instituciones de educación superior incluirán este principio en sus respectivos estatutos.

1.3.1.4 CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2018

En base a esta investigación se recabo información que se halló en la (Constitución del Ecuador, 2008)

1.3.1.4.1 RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Art. 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de

universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

1.3.1.4.2 Sección primera Educación

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

2.- Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.

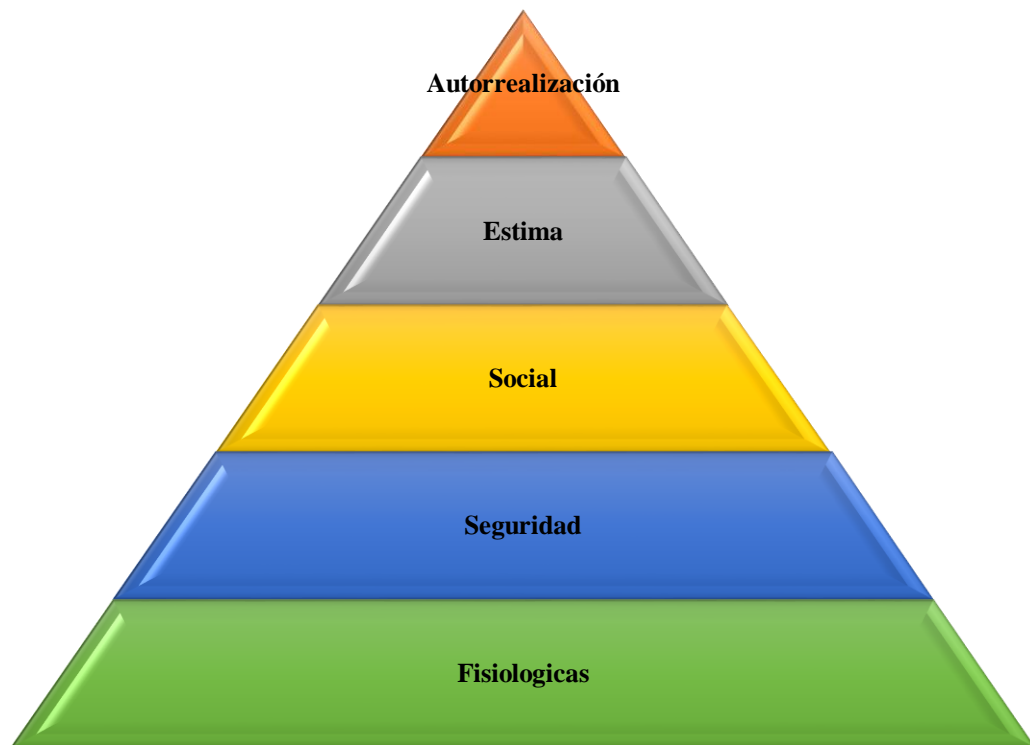
1.3.2 Psicológico

1.3.2.1 Aspectos Psicológicos: Pirámide de Maslow

En cuanto a la pirámide de Maslow con su teoría de motivación que consiste en la estimulación de la conducta humana y esta corresponde a cinco niveles en el cual están direccionadas jerárquicamente mediante las necesidades humanas, las personas atraviesan, cabe mencionar que esta información se halló mediante (Barberán, 2005).

Las personas en muchas ocasiones no laboran por el dinero o por su seguridad, más bien lo realizan con el fin de favorecer y manejar a su favor las diferentes destrezas o habilidades. Según Maslow lo determina como autorrealización Herzberg a la motivación realizada por el trabajo, en el cual se consideraba que los potenciales que desarrollaban las personas no eran infravalorados o a su vez no era inexplorado.

Ilustración 9 Pirámide de Maslow

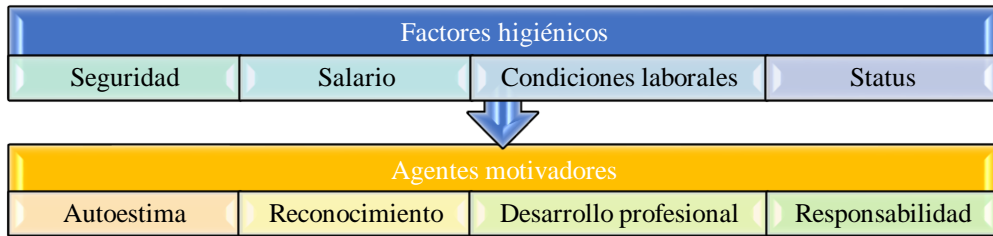


Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Herzberg la motivación del trabajo

Las personas se influyen por:

Ilustración 10 Motivación del Trabajo



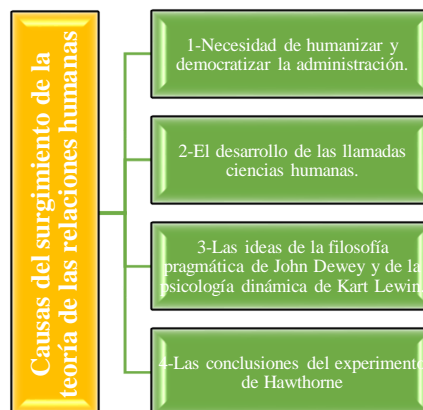
Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Es importante mencionar que la pirámide de Maslow tiene relación debido a que la mujer aspira verse auto realizada en el ambiente laboral, a su vez tener el mismo espacio que los hombres, debido a que es una motivación para una mujer.

1.3.2.2 Teoría de las relaciones humanas Elton Mayo

La teoría de las relaciones humanas a su vez denominada como la escuela humanística de la administración, fue creada con la necesidad de cauterizar ciertas directrices en cuanto a la deshumanización de las responsabilidades, las cuales fueron surgidas mediante la aplicación de procesos inflexibles, científicos y exactos, las mismas que debían ser acogidas por los trabajadores de manera forzosa.

Ilustración 11 Causas



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Los diferentes estudios se centralizan en las características de la personalidad del trabajador y su vez en los aspectos sociales del trabajo, personalidad y sociabilidad, y las diferentes relaciones que intervienen en el rendimiento.

La psicología industrial está enfocada en la atención hacia la persona del trabajador, la personalidad de los jefes y la manea de dirigir y ejercer la autoridad; hacia los factores que generan la motivación: incentivos, premios y castigos; despliegan en la conducta de las personas asociadas a este proceso.

Ilustración 12 Características



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

1.3.3 Filosófico

Acorde a (Puig Rosanas, 2016) afirma que según Platón y Aristóteles: “La mujer es perfectamente capaz de realizar las mismas actividades que un hombre, siempre y

cuando tenga la aptitud para hacerlas. Estas reflexiones rompen por completo el esquema tradicional, pues suprime la división de roles sociales masculinos y femeninos existentes”.

Con base a su obra denominada “La Republica” Platón pretendía buscar la construcción de una colectividad pulcra. Es decir, mostrar un mismo ambiente tanto para el hombre como la mujer a pesar de que en aquella época era algo absurdo en cuanto a sus orígenes, sin embargo, manifestaba que era algo lógico que se brinden las mismas oportunidades mediante la educación igualitaria a los hombres y a las mujeres. De igual manera para platón el rol de la mujer consistía en un objeto de razón, es decir que la mujer era apreciada para el cuidado del hogar y a su vez para conservar la especie.

Desde el punto de vista de (Ramos, (2003) Hobbes menciona que “Primeramente cuestiona la autoridad patriarcal y la desigualdad entre hombres y mujeres como expresión de una ley de la naturaleza. Para muchos la dominación del hombre sobre la mujer es algo natural, pero Hobbes lo cuestiona, así como cuestiona la autoridad patriarcal”.

1.3.4 Social

1.3.4.1 Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida

La información detallada en esta investigación se basa en el (Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida , 2017).

1.3.4.1.1 Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas –individuales y colectivas–, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos.

1.3.4.1.2 Políticas

1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.

1.2 Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

1.10 Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipos de investigación.

En el presente trabajo se empleó la investigación descriptiva-exploratoria con idea a defender y a su vez con la obtención de fundamentos cuali-cuantitativos. En la investigación exploratoria se realizó el debido diagnóstico de la problemática a estudiar, se indagó en la institución especialmente en la dirección de puestos administrativos acerca de equidad de género, a su vez se consideró las posibles estrategias o recomendaciones para poder mejorarlas o proporcionar la debida solución a la problemática efectuando nuevas investigaciones.

A su vez se menciona la **investigación descriptiva** que consisten en dar un juicio de valor acerca de la realidad como también conocer las características de la población a estudiar, en cuanto a los colaboradores y se analizará el comportamiento y la equidad de género que desempeñan en sus labores, a través de esta investigación se podrá obtener resultados que servirán de apoyo para describir lo más relevante y preciso que podrá especificarlas y formularlas para augurar un buen trabajo de investigación mediante la utilización de técnicas.

En su mejora se aplicó bajo el enfoque cuali-cuantitativo:

Cualitativo: En este enfoque se instauran argumentos, juicios, en relación a la causa y efecto que ha sido encontrada en la problemática, con respecto a este enfoque se toma en cuenta el criterio de los colaboradores, así también la ficha de observación realizada por la investigadora en relación a las características de cada

uno de los elementos para comprender con exactitud el problema y a su vez los conceptos.

Cuantitativo: En este enfoque se realiza la recolección de información en el cual se utilizan técnicas e instrumentos como son las encuestas mediante un cuestionario constituido para obtener información relevante, a su vez serán procesadas, tabuladas y finalmente graficadas con su debido porcentaje y posteriormente su análisis e interpretación.

2.2 Métodos de la investigación.

Método analítico

Este método conlleva a utilizar nuevas teorías que son netamente originadas por el autor, mediante este método se determinan las diferentes características que se emplearan en este estudio, el cual consiste en independizar o separar el objeto de estudio. Una vez que se obtiene dicha información se examina minuciosamente las características y se origina nuestras conceptualizaciones desde una respectiva diferente para el autor.

Método inductivo

El método inductivo es de gran ayuda debido a que se consigue aquella información que suplemente el trabajo de investigación, en pocas palabras aquella información obtenida que garantice el objeto de estudio, a su vez el apoyo y colaboración de la institución para garantizar esta investigación. También permitirá estar al tanto de las características en cuanto a la equidad de género a los directivos.

Método de observación

El método de observación es netamente la apreciación del autor en cuanto a los aspectos que están aconteciendo en la institución sin necesidad de poder comprobar aquella apreciación; sin embargo, es de importancia debido a que es una información científica (Encuesta, Entrevista, etc.) la misma que favorezca para manifestar una nueva teoría y aceptación al objeto de estudio.

2.3 Diseño de muestreo.

En cuanto a esta parte de la investigación se direcciona la respectiva población y muestra, para poder conseguir las debidas características las mismas que argumenten lo principal en los puestos administrativos que conforman la Universidad Estatal Península de Santa Elena, considerando las estrategias positivas que conlleven a concientizar la igualdad de género entre los directivos, debido a que son elementos importantes para la obtención de la muestra y la población serán los colaboradores que forman parte de la institución.

Entrevista

Población

En este estudio se considerará de la siguiente manera; Población 1, las personas quienes forman parte de la Coordinación y Autoridades de la Institución que a su vez nos proporcionaran información relevante y concreta en cuanto a la equidad de género que existen en los puestos administrativos. Mediante una entrevista constituida que ayudara a la investigación.

Tabla 1 Población 1

Personal	CANTIDAD
Coordinación y Autoridades	6
TOTAL	6

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Muestra

Considerando que la población es finita se considera la misma cantidad a la muestra misma que nos permitirán obtener la información contundente para el debido objeto de estudio, considerando que es la muestra 1, cabe mencionar que el personal está totalmente calificado para responder las debidas preguntas acerca de la equidad de género.

Tabla 2 Personal (Muestra 1)

Personal	CANTIDAD
Coordinación y Autoridades	6
TOTAL	6

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Encuesta

Población

Se consideró la población 2, dirigido a los Directores y Decanas que forman parte de la Institución, aquellos que tiene contacto directo con la institución en diferentes horarios en cuestión a la adquisición de algún documento, para el respectivo objeto de estudio es importante considerar a los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Tabla 3 Población 2

Personal	Cantidad
Directores	27
Decanos	7
TOTAL	34

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Muestra

En este caso se optó por no considerar la fórmula debido a que la población es finita y no afectaría a que esta sea disminuida, por tanto, se considera a todos los colaboradores, logrando conseguir la muestra 2.

Tabla 4 Colaboradores (muestra2)

Personal	Cantidad
Directores	27
Decanos	7
TOTAL	34

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

2.4 Diseño de recolección de datos

Entrevista

La entrevista direccionada para esta investigación será dirigida a los principales de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Los mismos que serán los Coordinadores y Autoridades que desempeñan sus funciones dentro de la institución.

Se considera en esta entrevista como principal factor reconocer las diferentes cualidades o condiciones que, en cuanto a la equidad de género, resaltando las estrategias positivas que conlleven a concientizar la igualdad de género entre los directivos.

La estructura de las preguntas para la entrevista está constituida de interrogantes que mantiene una relación con la variable dependiente e independiente la misma que son equidad de género y dirección de puestos administrativos, el cual permitió conseguir la información pertinente y concisa para el debido análisis en el estudio.

Encuesta

Como es de conocimiento es muy importante identificar la perspectiva de los Directores y Decanos, a través de esta encuesta se podrá analizar la opinión de ellos en los diferentes puestos que conforman en la institución, sin embargo, es fundamental amparar la propuesta dirigida para este proyecto el mismo que promoverá en función de los resultados obtenidos estrategias efectivas que conlleven a concientizar la igualdad de género entre los directivos.

Ficha de observación

Se utilizó este instrumento para conocer las actividades que desempeñan los colaboradores de las diferentes facultades de la Universidad Estatal Península de Santa Elena las mismas que serán las dimensiones las que serán manipuladas para la debida observación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis de datos

Información obtenida de la observación

Tabla 5 Observación 1

Ficha de Observación N° 1			
Variable Dependiente		Variable Independiente	
Dimensiones	Escala	Dimensiones	Escala
Equidad	3	Proceso administrativo	3
Habilidades	3	Dirección de puestos	2
Sociedad	2	Talento humano	2
Oportunidad	2	Liderazgo	2

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Tabla 6 Observación 2

Ficha de Observación N° 2			
Variable Dependiente		Variable Independiente	
Dimensiones	Escala	Dimensiones	Escala
Equidad	3	Dirección de puestos	3
Habilidades	3	Liderazgo	3
Oportunidad	3	Proceso administrativo	2
Sociedad	2	Talento humano	2

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Tabla 7 Observación 3

Ficha de Observación N° 3			
Variable Dependiente		Variable Independiente	
Dimensiones	Escala	Dimensiones	Escala
Equidad	3	Proceso administrativo	3
Habilidades	3	Dirección de puestos	2
Sociedad	2	Talento humano	2
Oportunidad	2	Liderazgo	2

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Tabla 8 Observación 4

Ficha de Observación N° 4			
Variable Dependiente		Variable Independiente	
Dimensiones	Escala	Dimensiones	Escala
Equidad	3	Dirección de puestos	3
Habilidades	3	Liderazgo	3

Sociedad	2	Proceso administrativo	2
Oportunidad	2	Talento humano	2

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Tabla 9 Observación 5

Ficha de Observación N° 5			
Variable Dependiente		Variable Independiente	
Dimensiones	Escala	Dimensiones	Escala
Habilidades	3	Dirección de puestos	3
Oportunidad	3	Proceso administrativo	3
Equidad	2	Liderazgo	3
Sociedad	2	Talento humano	2

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Tabla 10 Observación 6

Ficha de Observación N° 6			
Variable Dependiente		Variable Independiente	
Dimensiones	Escala	Dimensiones	Escala
Equidad	3	Dirección de puestos	3
Habilidades	3	Talento humano	3
Oportunidad	3	Liderazgo	3
Sociedad	2	Proceso administrativo	2

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Tabla 11 Observación 7

Ficha de Observación N° 7			
Variable Dependiente		Variable Independiente	
Dimensiones	Escala	Dimensiones	Escala
Equidad	3	Dirección de puestos	3
Habilidades	3	Proceso administrativo	3
Oportunidad	3	Liderazgo	3
Sociedad	2	Talento humano	2

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Descubrimientos de la investigación

Como se observa en las tablas que ordenan las tendencias obtenidas al observar de manera directa el entorno laboral y la distribución de puestos de trabajo los principales descubrimientos de la investigación cualitativa aplicadas a las facultades en algunas dimensiones de la variable dependiente observó *equidad en los puestos en nivel directivo* direccionados por hombres y mujeres de tal manera

que se promueve la igualdad, a su vez la observación comprueba las habilidades que cada persona desarrolla en su puesto de trabajo mediante el desenvolviendo de sus capacidades en el ámbito laboral y oportunidades que se le brinda a cada uno de los colaboradores y a su vez la responsabilidad de cumplir con sus funciones. Al observar la variable dependiente resaltan procesos administrativos y los de dirección de puestos, al observar estas dimensiones se cumplen a cabalidad en los colaboradores, sin embargo, es necesario resaltar el liderazgo que existe en la institución desarrollando habilidades que influyen al grupo de trabajo a cumplir con las tareas asignadas.

Análisis de los instrumentos realizados a los expertos

- La entrevista se la realizó a los coordinadores y autoridades que forman parte de la institución

Equidad de género

1. ¿Por qué es necesario abordar la equidad de género en la Universidad Estatal Península de Santa Elena?

El tema de la equidad de género en la Universidad es importante incorporarla debido a que existen normativas, por los organismos de control como son el CES, SENEYCYT, CACES aunque no se menciona normativas internas; sin embargo, el CES dispone que se incluyan los temas de equidad de género en los currículos, mientras que SENEYCYT dispone el acceso de la matrícula que inicia en los cupos sean considerados a partir de la meritocracia pero también tomando en cuenta la

equidad de género y el CACES es un organismo de evaluación de las universidades que también toman como referentes indicadores si dentro de la universidad se considera el tema de la equidad de género.

2. ¿Cómo considera la equidad de género en la institución?

En estos últimos años tomando en cuenta las disposiciones, se han venido cumpliendo algunas actividades, por ejemplo, un documento que dirige las acciones de las universidades como lo es el estatuto, también hay reglamento en el que la distinguida rectora dispone que los cargos administrativos de decanos, directores de carreras u otros sean de acuerdo a una equidad de género, es decir si existe una forma para determinar que no siempre serán varones o mujeres los que ocupen cargos administrativos, a su vez las direcciones determinaron que exista alternabilidad en los puestos.

3. ¿Se cumple la equidad de género de acuerdo a la Constitución en la Universidad Estatal Península de Santa Elena?

De acuerdo a los parámetros y disposiciones, si se cumplen por ejemplo en esta instancia donde tiene como tema fundamental lo académico, en el año 2018 se realizó una capacitación a todos los docentes para concienciar el tema de género para auto educarnos y auto prepararnos de tal manera que se comprenda el pensamiento en cuanto al género y también se aplique en todas las instancias realizada en la capacitación a todos los docentes.

4. ¿Cuáles serían los principales problemas que existen para lograr la equidad de género en la Universidad Estatal Península de Santa Elena?

Uno de los problemas sería el pensamiento o juicio de valor, en cuanto al tema de equidad de género, no solamente considerando el sexo sino considerando otros elementos importantes del rol de los seres humanos, debido a que existen unas teorías algunas apreciaciones o algunas interpretaciones en donde se cae en la subjetividad, es decir se piensa que son temas que han sido tabúes y que no se pueden hablar en la actualidad; sin embargo es necesario confrontarlo o afrontarlo para que la subjetividad tenga otro cambio y los seres humanos aprendan a pensar y ver la realidad de otra forma.

Dirección de puestos administrativos

5. ¿Qué acciones relevantes realiza en la institución y de qué manera influye en la comunidad Universitaria?

Se planifican y se determinan capacitaciones y planificaciones de las carreras; es decir, existe un control si las carreras multiplican talleres con los estudiantes y a su vez si planifican actividades de esta naturaleza con los estudiantes. Sin embargo, es necesario mencionar que no solo las carreras de educación y ciencias sociales serían las únicas carreras que deberían topar el tema de equidad de género, pero no es así debido a que es un tema universal. Por lo tanto, todas las carreras están implícitas a topar estos temas, cabe mencionar que algunos docentes no se sienten identificados y preparados para dar charlas de esta magnitud, pero se cumplen muchas acciones en la institución.

6. ¿Cree necesario obtener un posgrado para la dirección de su cargo?

La tendencia actual de los cargos administrativos en algunos casos corresponde obtener un título de cuarto nivel, aunque a criterio personal no sería relevante sino más bien un profesional que tenga la habilidad o la capacidad para desarrollar procesos o a su vez cumplir funciones.

7. ¿La distribución de cargo honoraria se distribuye de acuerdo a la equidad de género?

En cada carrera si existe ese análisis de determinación de profesores, la carga horaria no es en función del indicador de la equidad de género sino una función total del perfil profesional, es decir en cada carrera de acuerdo a la malla de las asignaturas se va ubicando al profesor de acuerdo al perfil profesional que sería el principal indicador mientras que la equidad de género pasaría a ser un dato secundario debido a que se torna complejo.

8. Según su apreciación y de acuerdo a la equidad de género ¿Cómo es el desempeño de los colaboradores en la dirección de puestos administrativos?

Es correcto, porque todas las personas que asumen un rol y cumplen sus funciones específicas de acuerdo a las áreas administrativas y tanto los hombres como las mujeres realizan muy bien porque se apoderan y cumplen sus funciones y a asumen su rol en el cargo asignado.

9. ¿En qué circunstancia su opinión es considerada para la toma de decisiones en el ámbito de su desempeño laboral?

En cada área los informes y criterios son considerados porque se realiza la revisión de documentos, análisis de información y de toma de decisiones para que la autoridad tenga conocimiento y acepte o también se considere una nueva revisión para la debida toma de decisiones.

Principales descubrimientos de la investigación cualitativa

En la investigación cualitativa los entrevistados demuestran un alto conocimiento de la equidad de género por iniciativa de la autoridad principal que es la distinguida rectora en el cual se disponen los puestos administrativos en base a una equidad donde se cumplen cada uno de los parámetros que demanda la educación superior, es necesario recalcar que los colaboradores asumen su rol, en el cual cumplen a cabalidad cada una de sus funciones de acuerdo al área que desempeñan respetando a cada uno de sus compañeros de trabajo. En cuanto a la carga horaria está es asignada en base al perfil profesional de los colaboradores, la equidad de género pasa a un dato secundario que no tiene relevancia

No obstante, es necesario mencionar que manifestaron que el proceso formativo o de capacitación pudiera ser necesario para los colaboradores si se logrará la auto educación en cuanto a temas de tabúes que consideran que no deberían toparse en la actualidad como es la equidad de género por ende existen teorías o apreciaciones que se cae en la subjetividad. Es necesario mencionar que la investigación radica en las fortalezas que existen en la institución para poder potencializarlas.

Posibles Soluciones

- Capacitaciones a los colaboradores para la concienciación en temas de gran relevancia como la equidad de género, ambiente laboral y a su vez educarse y disponer de un pensamiento diferente en cuanto a la equidad de género.
- Comprender la equidad de género en la dirección de puestos y a su vez aplicarlas en todo ámbito mediante la concientización de la equidad

Análisis de las encuestas:

- La encuesta se la aplicó a los directores y decanos que forman parte de la institución. Mediante una exhaustiva investigación acerca de la equidad de género.

Datos Generales

- a. Sexo

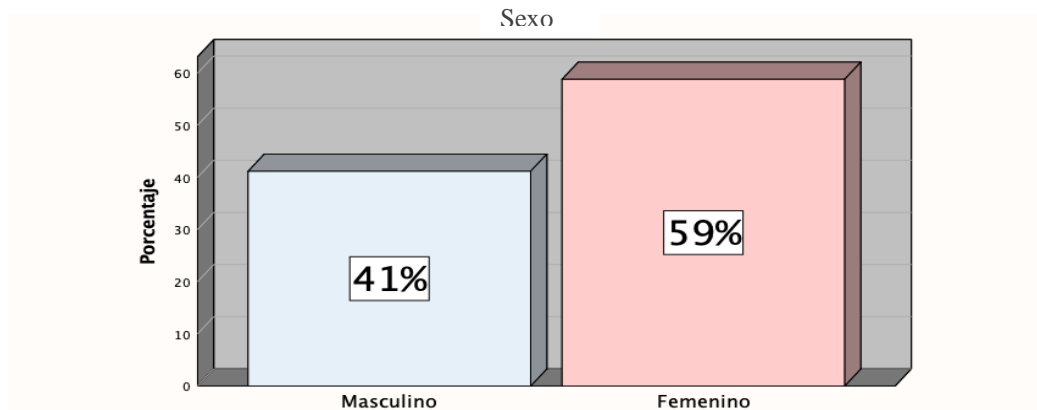
Tabla 12 Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A	Masculino	14	41,2
	Femenino	20	58,8
	Total	34	100,0

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 1 Sexo



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Acorde a la gráfica n° 1 se pudo constatar que en términos de equidad la distribución de puestos a nivel administrativos muestra un alto nivel de las mujeres, más bien se considera equidad; sin embargo, hay un cierto nivel de inequidad entre hombres y mujeres dado que las mujeres ocupan una mayor posición de los cargos, es decir si existe una homogeneidad en cuanto a la dirección de puestos administrativos en la institución y se mantiene una equidad.

b. Estado Civil

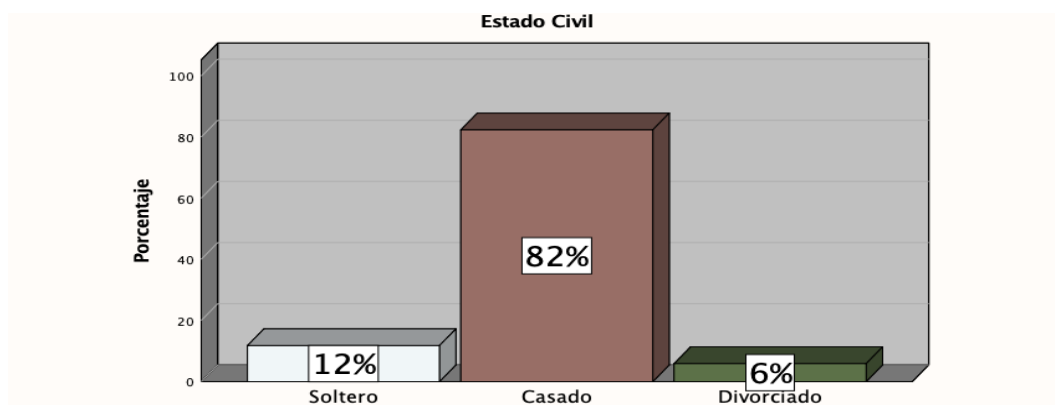
Tabla 13 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
B	Soltero	4	11,8
	Casado	28	82,4
	Divorciado	2	100,0
	Total	34	100,0

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 2 Estado Civil



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

En la gráfica n° 2 se pudo constatar que la mayoría de los colaboradores que forman parte de la institución mantienen un estado civil de casados; mediante el instrumento se detalla que 12 son mujeres y 16 hombres, las mujeres casadas consideran que es ni equitativa ni inequitativa la dirección en los puestos administrativos, mientras que los hombres casados mantienen una apreciación diferente debido que consideran muy equitativo; sin embargo un pequeño porcentaje entre solteros y divorciados consideran equitativa la dirección de puestos.

c. Estudios

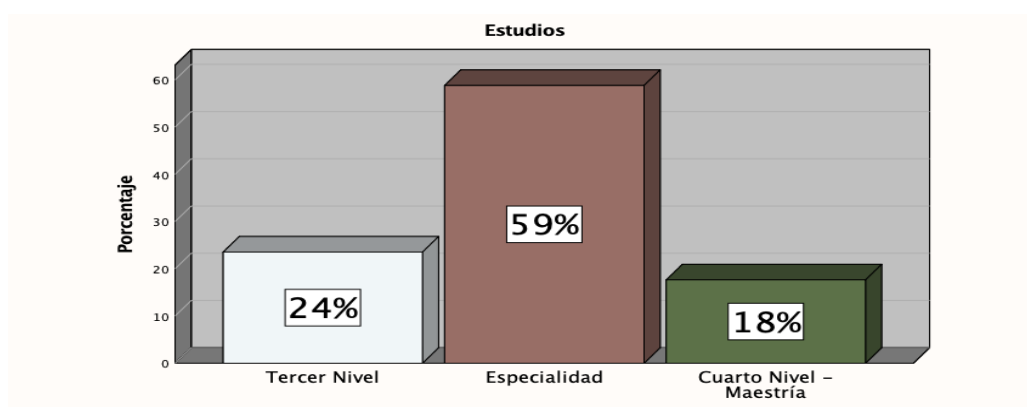
Tabla 14 Estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
C	Tercer Nivel	8	23,5	23,5
	Especialidad	20	58,8	82,4
	Cuarto Nivel - Maestría	6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 3 Estudios



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

En esta pregunta la gráfica n° 3 muestra que la mayoría de los colaboradores encuestados que laboran en la institución han obtenido un estudio de cuarto nivel – Maestría ellos manifiestan que existe un nivel equitativo en la dirección de puestos administrativos que se considera que les ha permitido mantener su puesto de trabajo, sin embargo, un porcentaje menor de encuestados han obtenido títulos de tercer nivel y consideran que mantienen un nivel ni equitativo ni inequitativo. Por tanto, se finaliza que indiferentemente de tener o no un mayor nivel de titulación el personal destaca altos niveles académicos, y esto se relaciona de forma importante con su dirección de puesto a la que desempeña.

d. Edad

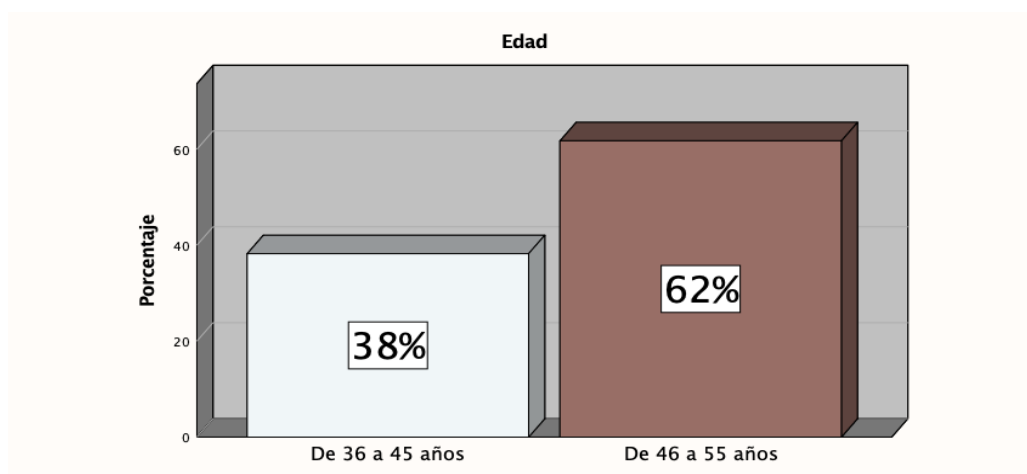
Tabla 15 Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
D	De 36 a 45 años	13	38,2	38,2
	De 46 a 55 años	21	61,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 4 Edad



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Se puede constatar que en la gráfica n° 4 la mayoría de los colaboradores encuestados se encuentran en un rango de 46 y 55 años de edad, sin embargo, otro porcentaje de personas encuestadas se encuentran en un rango de 36 a 45 años. Con respecto a la equidad en la dirección de puestos manifiestan que la institución maneja un nivel muy equitativo y a la vez equitativo en la institución, cabe mencionar que es de gran importancia debido a que no existen restricciones en los puestos de trabajo en cuanto a las edades que tienen cada uno de los colaboradores.

e. Años de trabajo en la institución

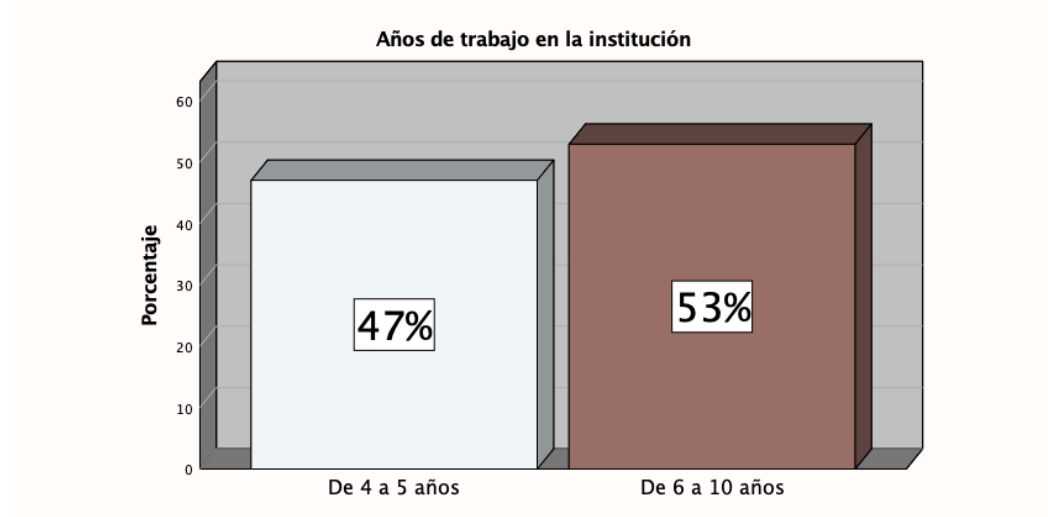
Tabla 16 Años de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
E	De 4 a 5 años	16	47,1	47,1
	De 6 a 10 años	18	52,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 5 Años de trabajo



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Acorde a la información recabada en la gráfica n° 5 se constata que un porcentaje significativo de los colaboradores encuestados han laborado en la institución de 6 a 10 años ellos consideran que la institución mantiene un nivel muy equitativo y a su vez equitativo en cuanto a la dirección de puestos , mientras que el otro porcentaje de encuestados han laborado en la institución de 4 a 5 años, estos de los demás años en la institución tiene una percepción más equitativa de la dirección de puestos de trabajo en la institución.

1.- Actual cargo que desempeña

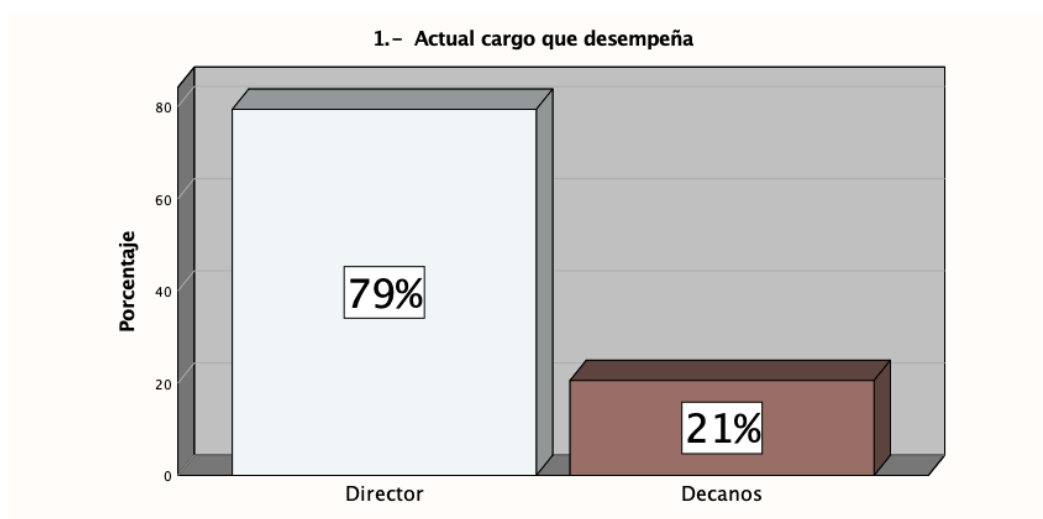
Tabla 17 Actual Cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	Director	27	79,4	79,4
	Decanos	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 6 Actual cargo



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

La gráfica n°6 señala que, de la interrogante formulada existe la mayor cantidad de colaboradores encuestados que desempeñan un cargo de directores versus decanos, al cruzar estos puestos con la opinión de equidad se obtiene que en las diferentes carreras y departamentos existentes en la universidad entre otros, existe una variación significativa de opiniones en cuanto a la equidad de género; sin embargo, los decanos de las diferentes facultades de la institución consideran que dentro de la institución se provee un nivel de equidad sin restricciones a ningún colaborador.

2.- Hace cuánto tiempo desempeña su actual cargo

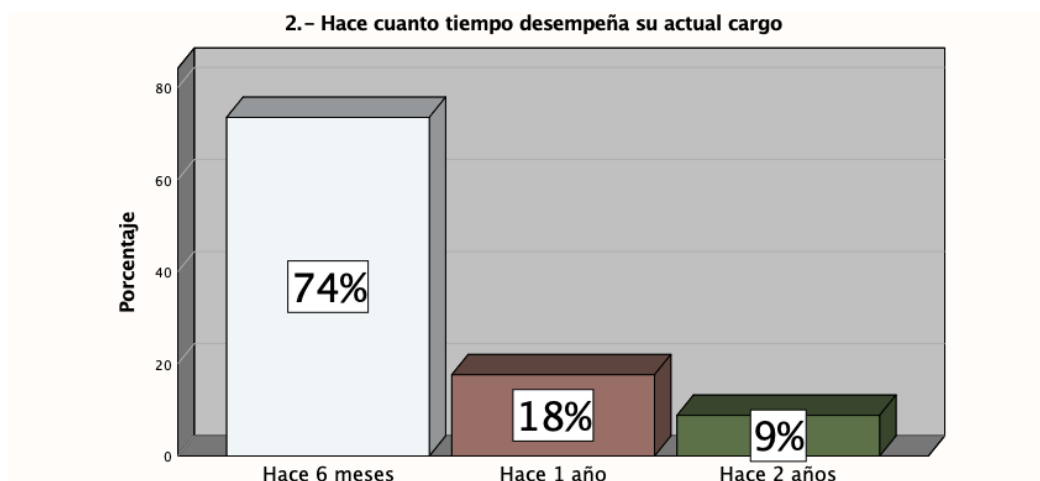
Tabla 18 Tiempo de cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
2	Hace 6 meses	25	73,5	73,5
	Hace 1 año	6	17,6	91,2
	Hace 2 años	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 7 Tiempo de cargo



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

En esta interrogante la gráfica n°7 demuestra que, la mayoría de los colaboradores encuestados afirman desempeñar su actual cargo hace seis meses aproximadamente y, en cuanto al tema de equidad de género, consideran importante debido a que cada colaborador en su puesto de trabajo mantiene un nivel entre equitativo y también ni equitativo ni inequitativo en sus funciones, mientras que otro grupo de encuestados nos demuestra que su función la han obtenido hace dos años, estos consideran que la institución mantiene un nivel muy equitativo.

3.- ¿Conoce usted la existencia de una estadística acerca de la equidad de género de la Universidad Estatal Península de Santa Elena con respecto a los puestos administrativos?

Tabla 19 Existencia de estadística

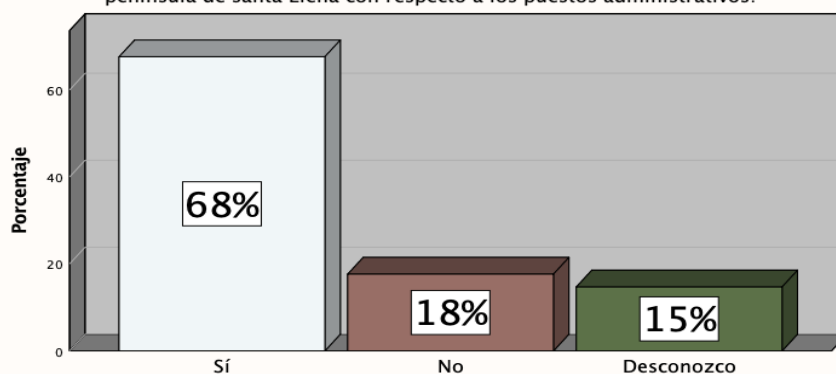
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
3	Sí	23	67,6	67,6
	No	6	17,6	85,3
	Desconozco	5	14,7	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 8 Existencia de estadística

3.- ¿Conoce usted la existencia de una estadística acerca de la equidad de género de la universidad estatal península de santa Elena con respecto a los puestos administrativos?



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Con respecto a esta pregunta la gráfica n° 8 muestra que, un alto porcentaje de colaboradores encuestados consideran que si conocen de la existencia de una estadística de equidad de género en cuanto a los puestos administrativos sin embargo otro porcentaje de personas encuestadas manifiestan que no conocen de la existencia de una estadística, cabe mencionar que la institución maneja una estadística en cuanto a los colaboradores y a su vez su respectivo puesto de trabajo, sin embargo, no existe una estadística en el cual especifique hombres y mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo.

4.- En qué nivel de equidad de género considera usted que la distribución de los puestos de trabajo en el área administrativa

Tabla 20 Nivel de equidad

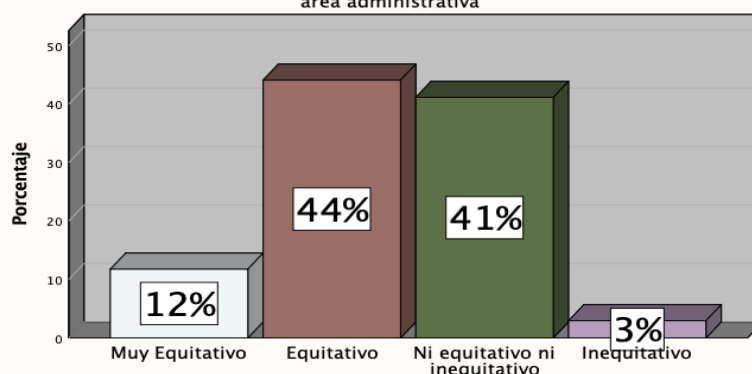
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
4	Muy Equitativo	4	11,8	11,8
	Equitativo	15	44,1	55,9
	Ni equitativo ni inequitativo	14	41,2	97,1
	Inequitativo	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 9 Nivel de equidad

4.- En qué nivel de equidad de género considera usted que la distribución de los puestos de trabajo en el área administrativa



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Acorde a esta pregunta en la gráfica n° 9 se pudo constatar que a criterio de los colaboradores existe un alto porcentaje que consideran que la institución se encuentra en un nivel equitativo de género en cuanto a los puestos administrativos, sin embargo, un pequeño porcentaje lo considera inequitativo, es decir que la institución mantiene una equidad de género en cuanto a los puestos de trabajo de cada uno de sus colaboradores ya sea en el puesto de director o decano. Cabe mencionar que existieron criterios diferentes en cuanto al nivel de equidad; sin embargo, consideran que existe equidad.

5.- ¿En el área que usted se desempeña como es el nivel de equidad?

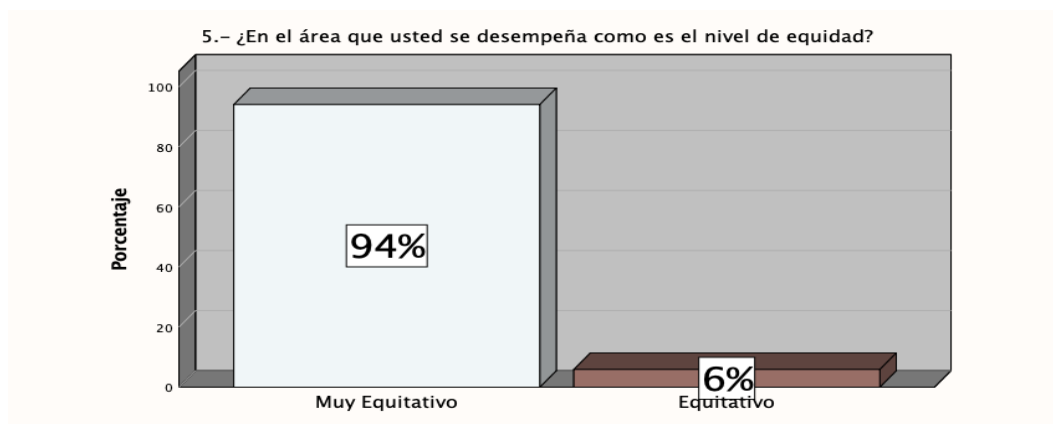
Tabla 21 Área que desempeña

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
5	Muy Equitativo	32	94,1	94,1
	Equitativo	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 10 Área que desempeña



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

En esta pregunta en la gráfica n° 10 se obtuvo un porcentaje mayor, los colaboradores encuestados manifiestan que en su puesto que desarrollan cada una de sus actividades es muy equitativo el ambiente de equidad en sus respectivos puestos de trabajo, pero un pequeño porcentaje manifiesta que es equitativo, para finalizar, se puede ostentar que la institución provee que sus colaboradores cumplan con las tareas y a su vez se mantenga una equidad.

6.- Con qué frecuencia es usted notificado/a para responsabilizarse en nuevos puestos administrativos

Tabla 22 Responsabilizarse Puestos

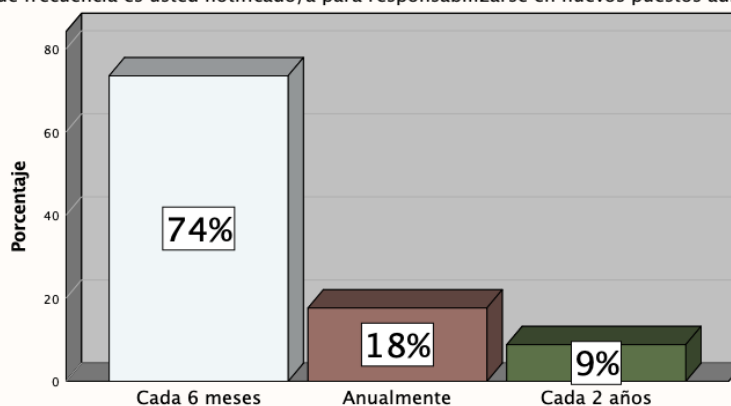
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
6	Cada 6 meses	25	73,5	73,5
	Anualmente	6	17,6	91,2
	Cada 2 años	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 11 Responsabilizarse Puestos

6.- Con qué frecuencia es usted notificado/a para responsabilizarse en nuevos puestos administrativos



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Con respecto a esta pregunta en la gráfica n° 11 la mayoría de los colaboradores encuestados manifiestan que son notificados para un cambio de responsabilidades en cuanto a los puestos administrativos en un periodo promedio de 6 meses no obstante, el porcentaje restante de encuestados manifestaron que es notificado su cambio de cargo cada 2 años es decir que los cargos dentro de la institución radican por razones puntuales como es el caso de movilidad por cambios suscitados debido a los ajustes que realiza la institución para su respectiva mejora.

7.- Qué requisitos exige la institución para promoción de los puestos de trabajo

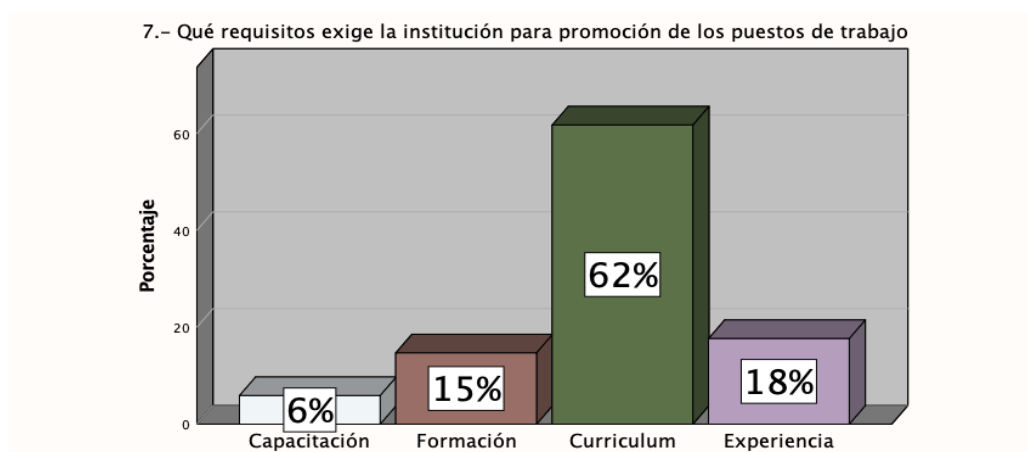
Tabla 23 Promoción Puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
7	Capacitación	2	5,9	5,9
	Formación	5	14,7	20,6
	Curriculum	21	61,8	82,4
	Experiencia	6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 12 Promoción Puestos



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

En la gráfica n° 12 los colaboradores encuestados consideraron indispensable la utilización de un Curriculum para tener acceso o como requisito para que la institución adquiriera los debidos conocimientos de los aspirantes al puesto de trabajo mientras que un pequeño porcentaje considera las capacitaciones, indiferentemente del sexo al que corresponde, es necesario recalcar que en esta pregunta la institución maneja un nivel muy equitativo de equidad como lo demuestra la pregunta 4 en su grafica n°9.

8. ¿Con que frecuencia las opiniones de los colaboradores son tomadas en cuenta para mejorar los trabajos de dirección?

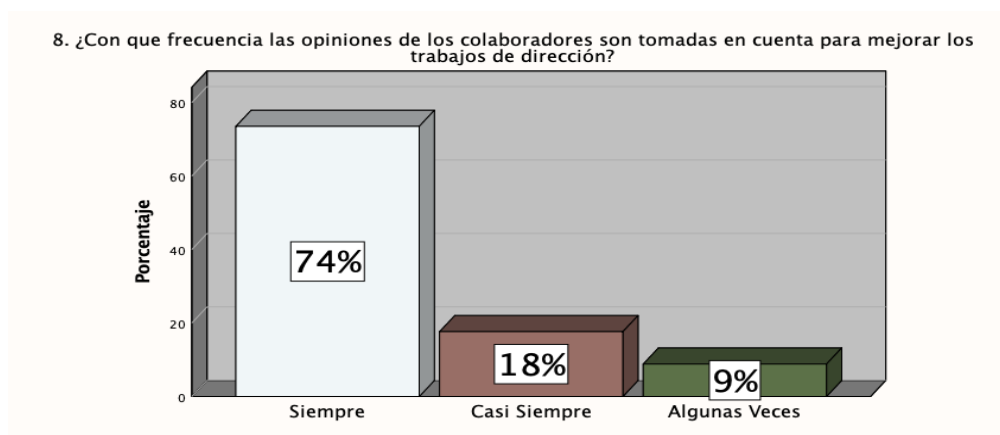
Tabla 24 Opiniones Colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
8	Siempre	25	73,5
	Casi Siempre	6	17,6
	Algunas Veces	3	8,8
	Total	34	100,0

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 13 Opiniones Colaboradores



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Con respecto a la toma de decisiones por parte de los colaboradores en las diferentes áreas que desempeñan sus labores la gráfica n° 13 muestra que consideraron que siempre se toman en cuenta las diferentes opiniones en cuanto a la mejora de actividades y otro pequeño porcentaje considera que algunas veces, es decir, que toda opinión que se considera de mejora para la institución es tomada en cuenta. Respecto los decanos y una cifra significativa de directores consideran estar en un nivel muy equitativo debido a que es considerada de relevancia la opinión de los colaboradores.

9.- ¿Sus responsabilidades y funciones en la dirección están?

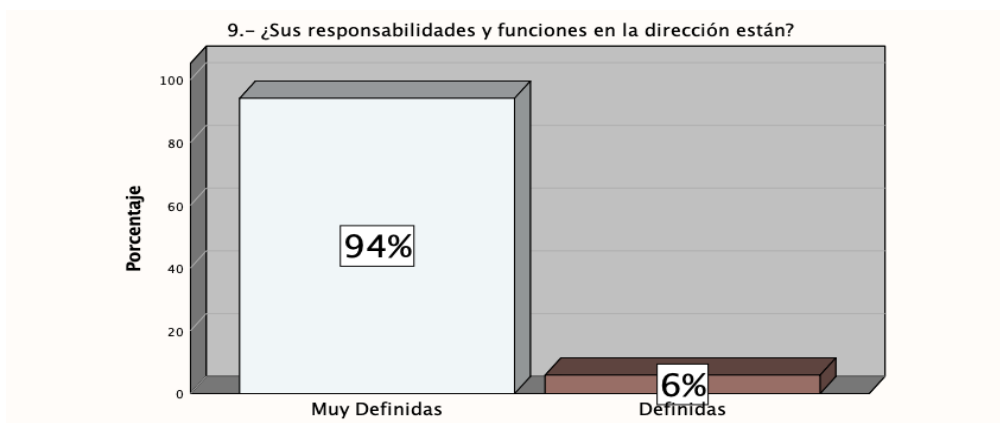
Tabla 25 Responsabilidades y funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
9	Muy Definidas	32	94,1	94,1
	Definidas	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 14 Responsabilidades y Funciones



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

Con respecto a esta pregunta la gráfica n° 14 muestra que los colaboradores tienen muy definidas cada una de sus funciones y responsabilidades para desarrollar las tareas que deben cumplir en el puesto administrativo que desempeñan y un pequeño porcentaje definidas, es decir que la institución mantiene de manera específica cada uno de los cargos de sus colaboradores en un nivel de equidad.

10.- ¿En la institución que usted labora con qué frecuencia reconocen el trabajo que usted desempeña?

Tabla 26 Reconocen el trabajo

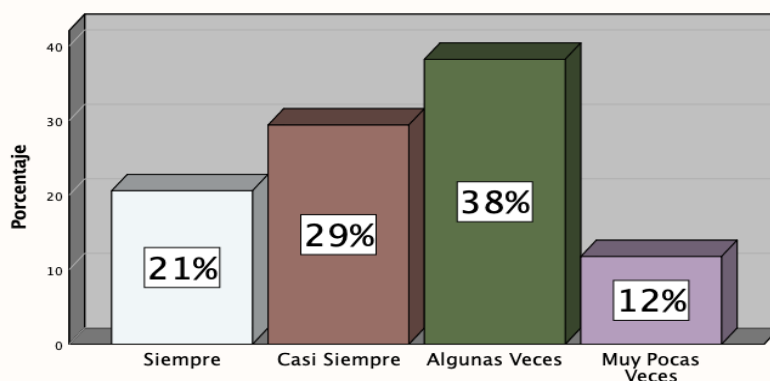
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
10	Siempre	7	20,6	20,6
	Casi Siempre	10	29,4	50,0
	Algunas Veces	13	38,2	88,2
	Muy Pocas Veces	4	11,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 15 Reconocen el trabajo

10.- ¿En la institución que usted labora con que frecuencia reconocen el trabajo que usted desempeña?



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

En esta pregunta en la gráfica n° 15 se obtuvo información importante debido a que la mayoría de los colaboradores consideraron que algunas veces reconocen el trabajo que desempeñan en sus puestos de trabajo; al contrario un pequeño porcentaje considera que muy pocas veces se le reconoce el trabajo; es así, que tanto decano y directores consideran que probablemente la responsabilidad de reconocer el trabajo de los colaboradores no corresponde netamente a las autoridades pero los directivos le brindan el apoyo necesario para el cumplimiento de funciones.

11.- ¿En la institución con qué frecuencia se mantiene un buen clima laboral entre los compañeros de trabajo?

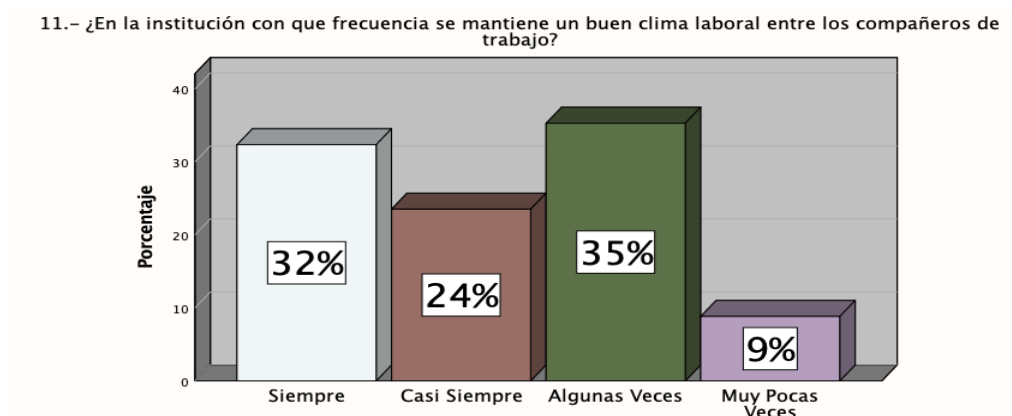
Tabla 27 Buen clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
11	Siempre	11	32,4
	Casi Siempre	8	23,5
	Algunas Veces	12	35,3
	Muy Pocas Veces	3	8,8
	Total	34	100,0

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 16 Buen clima laboral



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

La grafica n° 16 muestra que los colaboradores encuestados con una mínima variación consideraron algunas veces y siempre se mantiene un buen clima laboral entre los compañeros; por el contrario, un pequeño porcentaje manifestó que muy pocas veces, al cruzar esta información se incluye, entonces que existen ciertos tipos de discrepancias entre compañeros de trabajo en el cual los directores y decanos consideran una falencia de compañerismo mas no de equidad de género ya sea por punto de vista o toma de decisiones en los departamentos que laboran, sin embargo los decanos y directores no consideran un problema debido a que existe el dialogo para descartar enemistades entre colaboradores, y aquello es parte del trabajo.

12.- ¿Con que frecuencia en la institución se brinda a los colaboradores la disponibilidad de materiales (Impresoras, ordenador, entre otros)?

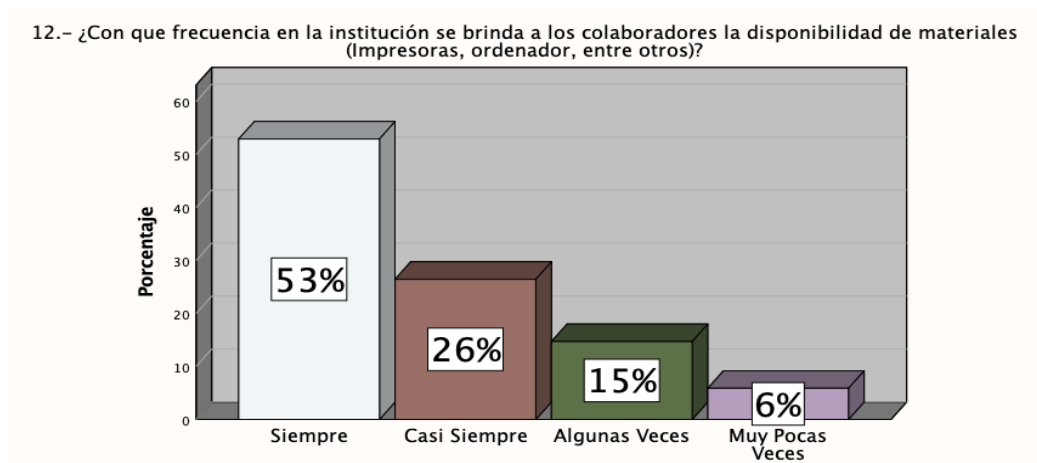
Tabla 28 Disponibilidad Materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
12	Siempre	18	52,9
	Casi Siempre	9	26,5
	Algunas Veces	5	14,7
	Muy Pocas Veces	2	5,9
	Total	34	100,0

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 17 Disponibilidad Materiales



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

La gráfica n°17 ilustra que, la mayoría de los colaboradores encuestados consideran que la institución si les brindan los materiales necesarios para la correcta función en sus puestos de trabajo considerando a decanos y una cifra de directores que mencionaron tener la disponibilidad, sin embargo, un mínimo de los encuestados menciona que esto ocurre en algunas ocasiones, finalizando entonces que se les brinda facilidades de forma eficiente pero que a su vez éstas pueden ser mejoradas.

13.- ¿Con que frecuencia en la institución se brinda a los colaboradores el espacio adecuado para desarrollar las tareas asignadas?

Tabla 29 Desarrollar tareas asignadas

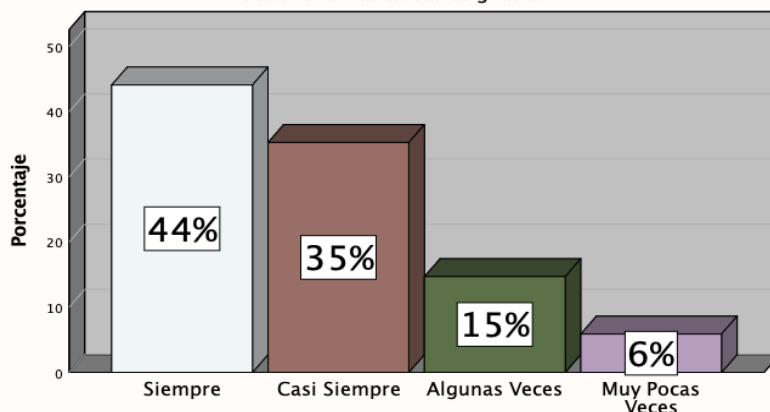
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
13	Siempre	15	44,1
	Casi Siempre	12	35,3
	Algunas Veces	5	14,7
	Muy Pocas Veces	2	5,9
	Total	34	100,0

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 18 Desarrollar tareas asignadas

13.- ¿Con que frecuencia en la institución se brinda a los colaboradores el espacio adecuado para desarrollar las tareas asignadas?



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

La gráfica n°18 demuestra que, la mayoría de los colaboradores encuestados consideran que la institución si les brinda un espacio adecuado, más sin embargo existe un mínimo alcance de personas encuestas que mencionan que esto ocurre en muy pocas ocasiones, concluyendo que en la institución es por eso que los decanos y directores consideran que a pesar que se les brinda facilidades para que ellos puedan desenvolverse y poder desempeñar sus funciones éstas deben ser fortalecidas y mejoradas para poder proyectar aún más el desempeño de cada colaborador.

14.- ¿Qué tan importante considera capacitarse respecto a la dirección de puestos administrativos para mejorar el desempeño de sus actividades?

Tabla 30 Capacitación Dirección de puestos

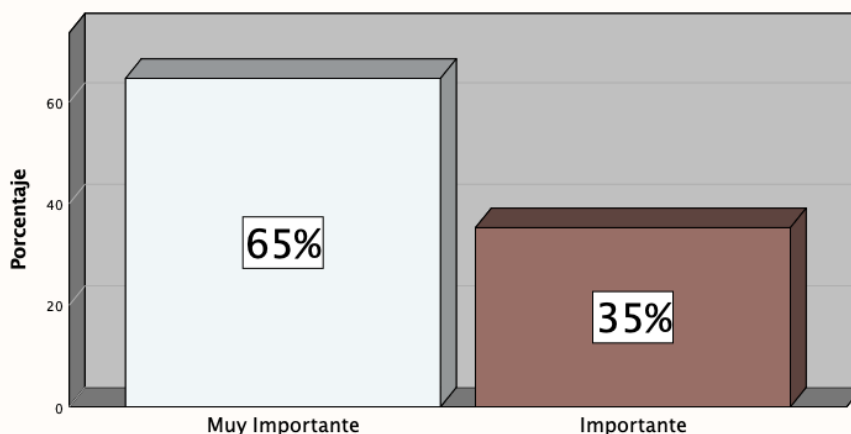
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
14	Muy Importante	22	64,7	64,7
	Importante	12	35,3	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 19 Capacitación Dirección de puestos

14.- ¿Qué tan importante considera capacitarse respecto a la dirección de puestos administrativos para mejorar el desempeño de sus actividades?



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

La gráfica n°19 demuestra que, existe un gran alcance de personas encuestadas que consideran muy importante capacitarse con respecto a la dirección de puestos administrativos y otra parte de encuestados que lo consideran importante, en efecto se concluye que toda la población tanto directores y decanos proponen que es vital fortalecerse en formación para acrecentar el desempeño en los puestos que laboran en la institución.

15.- ¿Qué tan importante considera estar capacitado para establecer la equidad de género en la institución?

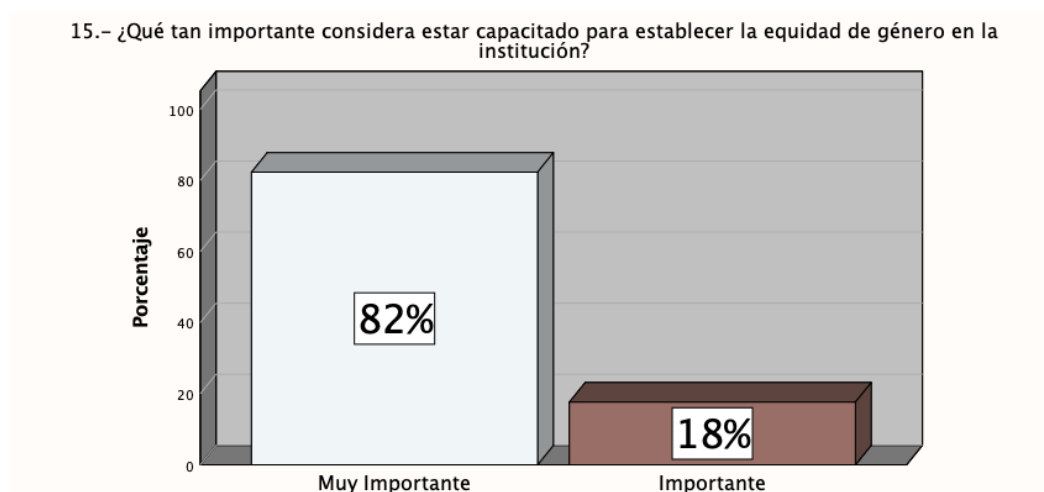
Tabla 31 Capacitación Equidad de Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
15	Muy Importante	28	82,4	82,4
	Importante	6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 20 Capacitación Equidad de Género



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

La gráfica n°20 ilustra que, la mayor cantidad de los colaboradores de la institución que fueron encuestados consideran muy importante capacitarse con respecto a la equidad de género, concluyendo entonces que la institución dirigida por los directores y decanos requieren mejorar aquella parte de capacitación más aún cuando se orienta a la dirección de puestos administrativos, considerando que es fundamental mejorar las capacidades del individuo debido a que fortalece las habilidades y potencialidades de los colaboradores.

16.- ¿Cuán importante es para usted que los puestos administrativos estén acordes a una correcta equidad?

Tabla 32 Acordes a correcta equidad

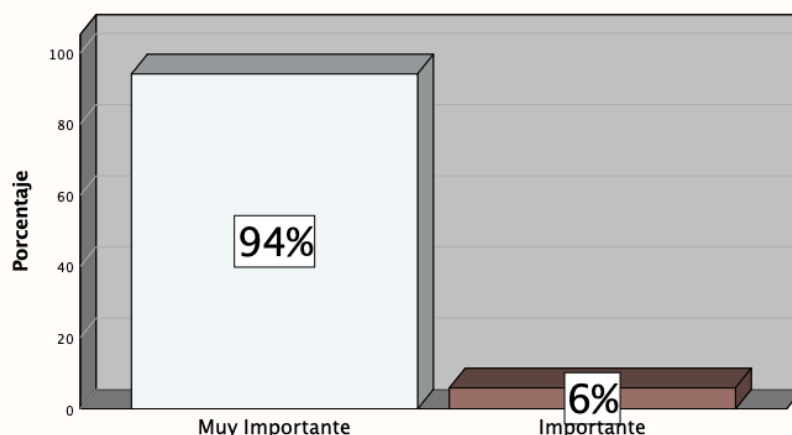
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
16	Muy Importante	32	94,1	94,1
	Importante	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 21 Acordes a correcta equidad

16.- ¿Cuán importante es para usted que los puestos administrativos esten acordes a una correcta equidad?



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

En esta interrogante la gráfica n°21 muestra que la mayoría de los colaboradores encuestados que laboran en la institución, consideran que es muy importante que los puestos administrativos estén acordes a la equidad de género, siendo esta variable de vital importancia debido a que se concluye que existe una eficiente acción laboral cuando éstas están acordes a buenas condiciones y más si éstas son de equilibrio de homogeneidad.

17.- ¿Cuán importante es aplicar estrategias positivas para concientizar equidad de género en la institución?

Tabla 33 Estrategias positivas

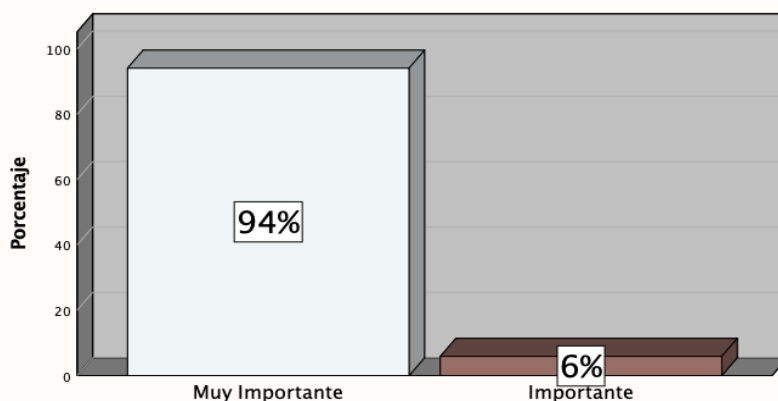
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
17	Muy Importante	32	94,1	94,1
	Importante	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Gráfico 22 Estrategias positivas

17.- ¿Cuán importante es aplicar estrategias positivas para concientizar equidad de género en la institución?



Fuente: Encuestas a Decanos y Directores

Elaborado por: Yagual Clemente Tatiana Dayanara

Análisis

La gráfica n°22 señala que, de la interrogante formulada existe la mayor cantidad de personas que consideran de gran importancia la aplicación de estrategias positivas con el fin de poder concientiar la equidad de género en la institución, considerando los resultados se analiza que es de mucha importancia, puesto que, de manera especial estas estrategias serian aplicadas en los puestos administrativos teniendo como fin un cambio de actitudes entre los compañeros de trabajo y a su vez impulsar prácticas de sensibilidad en cuanto a la equidad de género.

3.2 Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron están acordes a los tiempos de las diferentes autoridades, sean estas direccionadas a ser entrevistas o encuestas, se necesitó de coordinar los días y horarios para poder acceder a la información. Finalmente se destaca lo importante del diálogo e información obtenida por parte de los directivos de la Universidad, en concreto las limitaciones fueron exclusivamente por jornadas laborales sin interrupción en ninguna de las partes.

3.3 Resultados

La debida información obtenida, ha podido fortalecer el trabajo de investigación y conocer la situación real del alma mater peninsular en relación con las variables de estudio, por lo expuesto se obtuvieron los resultados presentados a continuación:

Observación

- Mediante esta importante fuente de información, se puede concluir que las personas de estudio, si están orientadas a efectuar su acción laboral acordes a una significativa equidad de género, puesto que existe la variedad en los diferentes puestos administrativos, esto como conclusión de una primera impresión al observar y analizar lo mencionado.

Entrevista y Encuesta

- En relación a la equidad de género las autoridades entrevistadas afirman que es de mucha importancia abordar el tema, puesto que están inmerso en su

entorno laboral, y cuán importante es darle relevancia a una correcta igualdad en todos los ejes posibles. A su vez mencionan que si se cumple esta mencionada equidad acorde a ley suprema nacional como lo es la constitución, a su vez estos parámetros académicos también van acordes a las diferentes leyes existentes tales como: CES, SENEYCYT, CACES y el mismo órgano regulador de la Universidad. Sin embargo, a este criterio se suma que, aun teniendo estas regulaciones, se cae en la subjetividad, es decir se piensa que son temas que no se pueden abordar o ampliarlo de la mejor forma.

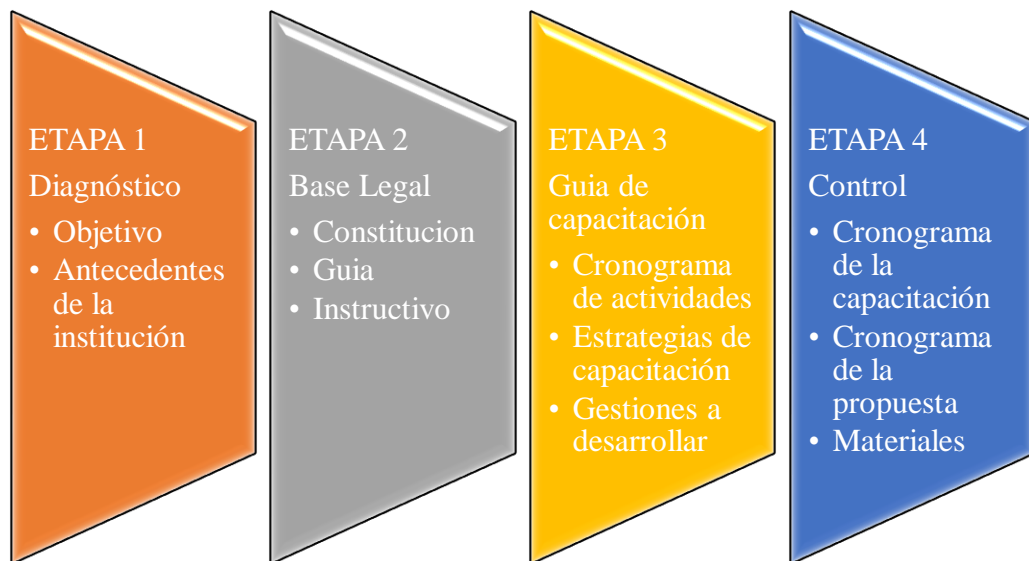
- Conforme a la dirección de puestos administrativos se concluye que los entrevistados y encuestados realizan de la mejor forma sus acciones laborales, cumpliendo y asumiendo toda responsabilidad designada, pese a esto se destaca que muy aparte de direccionar puestos acordes a una equidad de género esta se relacionada específicamente a los altos conocimientos académicos que permitirán sin duda alguna obtener eficientes resultados.
- Es importante mencionar que, en la estructura organizacional de la institución, existe equidad en los niveles altos, sin embargo, en los niveles inferiores existe inequidad, cabe mencionar que se pretende mantener la equidad en los niveles altos y a su vez que sean fortalecidos en los niveles medios y operativos.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

Estrategias positivas para la concientización de la equidad de género

Ilustración 13 Etapas Propuesta



4.1 ETAPA 1 DIAGNÓSTICO

A partir de la realidad extraída de los instrumentos, la situación se deberá mantener, mejorar y a su vez, derivar a los otros niveles de la administración, de tal manera que contribuya al logro de los objetivos que persigue en su plan estratégico de desarrollo la Universidad Estatal Península de Santa Elena, es por eso que ésta propuesta está fundamentada en capacitar en cuanto a conocimientos de normativa y a su vez, procesos de los manuales e instrumentos que se deben cumplir para que las prácticas de equidad de género se fortalezcan; es decir se mantengan en los altos mandos y se fortalezcan en los niveles medios y operativos.

4.2 Objetivo de la propuesta

Contribuir con los objetivos que persigue la planificación institucional para mantener y fortalecer las prácticas de equidad de género en los puestos de dirección y en los niveles medios y operativos.

4.3 Instructivo de capacitación

Preámbulo

Un instructivo de capacitación para la concienciación acerca de la equidad de género, en base a las normativas que regulan y las que podrían crearse al interior de la UPSE, será una herramienta de apoyo para la dirección de puestos administrativos, en el que se sugiere aplicar adecuadamente tales normativas a través de instrucciones, para generar el reconocimiento y la consolidación de los principios de la equidad de género, aplicados en los diferentes niveles, de acuerdo a la estructura organizacional que plantean los macro procesos contenidos en el orgánico funcional de la planificación, en los que está organizada la estructura administrativa de la Universidad como son los niveles gobernante, agregador de valor, habilitante.

Las diversas empresas o instituciones hoy en día recurren al manejo de estrategias y a su vez a un plan de capacitación para sus empleados con el fin de que ellos puedan desarrollar habilidades y conocimientos que inducen al buen manejo de labores. Las capacitaciones en la temática de equidad de género consisten en determinar etapas o niveles encaminados netamente a conseguir que los

colaboradores puedan integrarse sin ninguna restricción y exista un excelente clima laboral para poder mantener y o mejorar el desempeño y resultados desde los puestos de dirección; las capacitaciones inducen a su vez a acrecentar y perfeccionar la eficiencia, desde este modo también mejora el ámbito laboral y a su vez las condiciones individuales del personal que labora en la institución.

Desde el diagnóstico obtenido se considera importante un plan de capacitación para consolidar la equidad de género en la Universidad Estatal Península de Santa Elena la misma que servirá de aporte para que el colaborador realice con eficiencia cada una de las tareas que le son asignadas y como consecuencia de ello mejoren la productividad, la integración para el trabajo en equipo e impulsar la creatividad en cada uno de los puestos de trabajo, manteniendo así un clima laboral armonioso y altamente efectivo. El instructivo que será aplicado mediante el plan de capacitación, estará dirigido a toda la estructura organizacional de la UPSE, tal y como se plantea en el Orgánico Funcional:

De acuerdo a los resultados obtenidos, en las puntuaciones: directivos, ejecutivos y asesor existe el debido conocimiento en cuanto a la terminología de la equidad de género; sin embargo, se observa ciertos márgenes de inequidad en diferentes áreas donde hay un excedente de mujeres respecto a hombres. A nivel directivo, se observa un ambiente armonioso entre directivos y colaboradores, pero, es importante mencionar que se deberá mantener este ambiente y el contexto de equidad, en los otros niveles, como es el de apoyo y el operativo, además reforzar la equidad por cuanto la mayoría de los colaboradores son hombres.

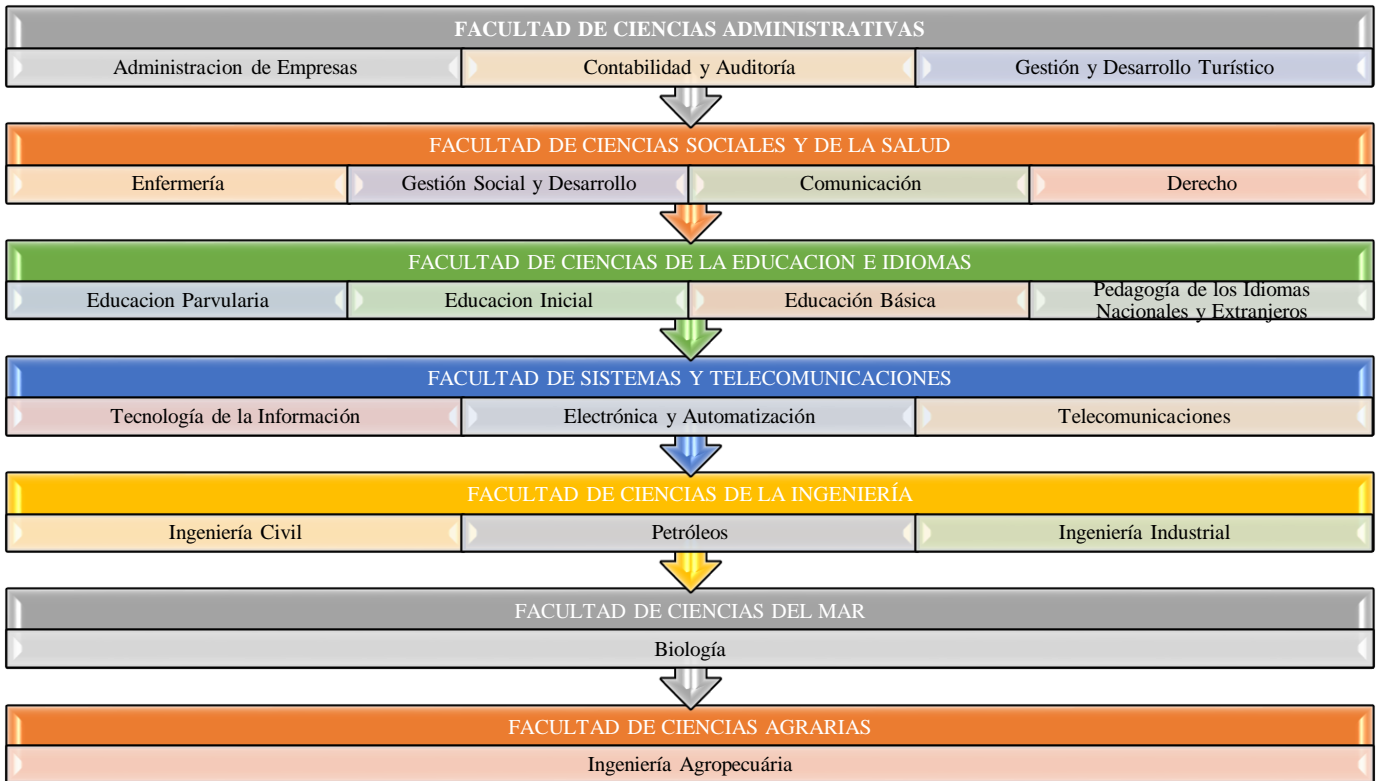
Instructivo de capacitación en la dirección administrativa

4.4 Antecedentes de la institución

La Universidad Estatal Península de Santa Elena es una institución de educación superior instituida mediante el 02 de julio de 1998 de Ley N° 110, a su vez fue divulgada en el suplemento del Registro Oficial N° 366 el 22 de julio de 1998, la institución está ubicada en el cantón La Libertad y actualmente está dirigida por la rectora PhD Margarita Lamas González quien, junto a autoridades, docentes, personal administrativo y de servicio contribuyen a la formación de profesionales altamente competentes, manteniendo un compromiso con la sociedad además, creando conciencia ambiental. La UPSE es considerada el único espacio dentro de la provincia donde se da enseñanza a nivel superior con altos niveles éticos y de responsabilidad social, actualmente se forman 5324 estudiantes, la UPSE cuenta con una acreditación de categoría B otorgada por el Consejo de educación superior (Actual CACES), en su estructura académica cuenta con siete facultades y 20 carreras

De acuerdo a la información extraída de las páginas oficiales de la (Universidad Estatal Península de Santa Elena , 2019), la Institución cuenta con las siguientes unidades académicas:

Ilustración 14 Facultades UPSE



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Fuente: Secretaría de las facultades

De la misma manera los principales componentes estratégicos de la institución son:
misión, visión, fines y principios

La Universidad Estatal Península de Santa Elena tiene la siguiente **misión**:

Formar profesionales competentes, comprometidos con la sociedad y el ambiente, sobre la base de una alta calidad académica, la investigación, la adopción y generación de conocimientos científicos y tecnológicos, respetando y promoviendo nuestra identidad cultural para posibilitar un desarrollo humano integral, participativo, democrático, solidario y de respeto a los derechos humanos, como esencia de los valores de ética pública y combate a las condiciones de pobreza,

mediante sus aportes a la producción, tecnología, economía y al desarrollo socio cultural.

La Universidad Estatal Península de Santa Elena tiene la siguiente **visión**:

Ser la Universidad referente en la zona marino-costera ecuatoriana, por sus competencias académicas de investigación científica y tecnológica y con espíritu innovador y crítico, así como por la responsabilidad social de sus autoridades, estudiantes, profesores/as, investigadores/as, servidores/as y trabajadores/as, en el marco de lo plurinacional y de la interculturalidad, con respeto a la diversidad, con ejercicio de la moral, la solidaridad y la tolerancia, y mediante la convivencia armónica con la naturaleza.

Los **fin**es de la Universidad Estatal Península de Santa Elena son:

- a) Producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país;*
- b) Propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y a su vez involucrar la cultura universal;*
- c) Propiciar la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana;*
- d) Propiciar la formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, docentes e investigadores o investigadoras, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad;*

e) *Los demás establecidos en el artículo 8 de la LOES.*

Los ***principios*** de la Universidad Estatal Península son los siguientes:

- a) Igualdad de oportunidades, que consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad;
- b) Autonomía responsable, cogobierno, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global, tal como lo establece el Art. 12 de la LOES;
- c) Libertad de cátedra, en pleno ejercicio de su autonomía responsable, entendida como la facultad de la institución y sus profesores o profesoras para exponer, con la orientación y herramientas pedagógicas que estimaren más adecuadas, los contenidos definidos en los programas de estudio;
- d) Libertad investigativa, entendida como la facultad de la entidad y sus investigadores o investigadoras de buscar la verdad en los distintos ámbitos, sin ningún tipo de impedimento u obstáculo, salvo lo establecido en la Constitución y en la presente Ley.

4.5 ETAPA 2 BASE LEGAL

4.6 Instructivo

Contexto

De acuerdo a los niveles de gestión administrativa la propuesta explica y consolida las acciones que le competen de una manera efectiva con procedimientos apegados a la normativa general, la planificación, así como reglamentos, procesos, procedimientos e instructivos internos; en este caso, corresponde a la autora de este trabajo sugerir un instructivo de acuerdo a los niveles de gestión. Aprovechando que existen las normativas, el instructivo que se propone genera el reconocimiento y la consolidación de los principios de equidad de género en todos los niveles gobernante, agregador de valor, habilitante, existentes en la Institución para la que se elabora este trabajo.



UNIVERSIDAD ESTATAL “PENINSULA DE SANTA ELENA”

Resolución N° 004-R-ACAD-UPSE-2019

En su nombre y por su autoridad de la Ley

**Margarita Lamas González, PhD.
RECTORA**

FUNDAMENTACIÓN LEGAL:

Que, el Art. 11 de la Constitución del Ecuador plantea en su artículo 2: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

Que, el Art. 70 de la Constitución del Ecuador exhibe: “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.

Que, el Art. 95 de la Constitución del Ecuador plantea: “Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano. La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad”.

Que, el Artículo 3 del acuerdo 60 del Presidente Constitucional de la Republica manifiesta: “Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afro ecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población”.

Que, el Artículo 4 del acuerdo 60 del Presidente Constitucional de la Republica menciona: “En los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptarán criterios de valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional, para llenar las vacantes”.

Que, el Art. 71 de la LOES expresa: “El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad”.

Que, el Art. 18 de la LOES manifiesta fines que persigue la planificación “La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en:

d) La libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores, y las y los trabajadores,

atendiendo a la alternancia, equidad de género e interculturalidad, de conformidad con la Ley;

Que, el Artículo 51 del Reglamento del Régimen Académico manifiesta: “Pertinencia de la vinculación con la sociedad. - La vinculación con la sociedad promueve la transformación social, difusión y devolución de conocimientos académicos, científicos y artísticos, desde un enfoque de derechos, equidad y responsabilidad social”.

Que, las Políticas del Plan Nacional del Buen Vivir manifiesta: “Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de *igualdad*, *equidad social* y territorialidad”.

Que, el Art. 10.- del Estatuto de la UPSE manifiesta: “Se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, inclusión e *igualdad* de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, transparencia, así como autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global; que rigen el Sistema de Educación Superior”.

Que, el Plan Estratégico Institucional de Excelencia manifiesta: “La UPSE debe garantizar a la comunidad universitaria en cada una de sus acciones y procesos la libertad e igualdad de oportunidades y equidad de derechos, sin discriminación de

género, credo, sexo, etnia, cultura, orientación política, condición socioeconómica o discapacidad”.

Que, la Estructura Orgánico Funcional exhibe: “La UPSE es una Institución pública que fundamenta su acción en los principios de: autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación en la generación del pensamiento y conocimiento”.

Que, de acuerdo al estatuto de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en su artículo 28, funciones y atribuciones rector/a están lo señalado en el literal (e) que menciona: “Dirigir la actividad académica, administrativa, financiera, de investigación y de vinculación con la sociedad, para lo cual podrá emitir políticas, lineamientos, instructivos y más instrumentos de dirección o gestión institucional, en armonía con el estatuto”

Que, las políticas de acción afirmativa de la UPSE declaran: “Las políticas de acción correctiva estarán orientadas a la difusión, promoción, y aplicación de una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la UPSE y descartando todo tipo de discriminación”

Que, las políticas de acción afirmativa de la UPSE en sus Finalidades expresan: “Incorporar en todos los programas de la UPSE, principios de equidad de género y el enfoque diferencial de derechos”

Que, las políticas de acción afirmativa de la UPSE en sus Objetivos articulan: “Realizar diagnósticos sobre situaciones de equidad de género, referidas a la igualdad de oportunidades en las actividades institucionales”

Que, el Art. 1 del reglamento interno de Administración del Talento Humano para el Personal de la Universidad Estatal Península de Santa Elena menciona: “Tiene por objeto propender al desarrollo profesional, técnico y personal de sus servidoras y servidores, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad y desarrollo de la institución, con el fin de alcanzar el grado más alto de eficiencia en el trabajo, optimizar la utilización de su personal y establecer las normas que regulen las relaciones entre la Institución y todo el personal, tanto de servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, así como de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo”.

Que, el Art. 2 del reglamento interno de Administración del Talento Humano para el Personal de la Universidad Estatal Península de Santa Elena manifiesta: “Rige para todos los servidores y trabajadores que de ***cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten sus servicios*** en la Universidad Estatal Península de Santa Elena”.

Que, el Art. 3 del reglamento interno de Administración del Talento Humano para el Personal de la Universidad Estatal Península de Santa Elena ostenta: “Los principios que orientan la aplicación de este instrumento son respeto, responsabilidad, razonabilidad, disciplina, colaboración, eficiencia, debido proceso, intermediación, celeridad, calidad, calidez, competitividad, continuidad, eficacia, ***equidad, igualdad***, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación,

racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, diversidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación”.

En uso de las atribuciones, legales y sistematizadas:

RESUELVE

Expedir el siguiente:

INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA REFERENTE A LA EQUIDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

De acuerdo a lo que establece el estatuto en la Universidad Estatal Península de Santa Elena en su artículo 16, la estructura organizacional está dividida en tres niveles principales:

- 1. *Gobernante***
- 2. *Agregador de valor y***
- 3. *Habilitante***

Las mismas que serán impartidas por la directora de Talento humano o a su vez por el personal que ella delegue, sin embargo, el nivel habilitante se divide en dos partes: *asesoría* y *de apoyo*, cabe mencionar que en el nivel de apoyo se capacitará siempre y cuando este en vigencia un proceso de elección y este conformado un tribunal electoral para este efecto académico.

A su vez cada nivel se desagrega en los siguientes componentes:

NIVEL GOBERNANTE

- 1.1. Consejo Superior Universitario;
- 1.2. Rector/a;
- 1.3. Vicerrector/a Académico/a; y,
- 1.4. Consejo de Facultad.

NIVEL AGREGADOR DE VALOR

2.1 Administrativo

- 2.1.1 Secretaría General

2.2 Académico

2.2.1 Coordinador General de Investigación y Postgrado; (Ver Disposición Transitoria Séptima)

2.2.1.1 Instituto de Investigación, Científica y Desarrollo de Tecnologías;

2.2.1.2 Instituto de Postgrados;

2.2.2 Facultades;

2.2.3 Carreras;

2.2.4 Centros de Investigación de Facultades.

2.2.5 Centro de Educación Continua

2.2.6 Programa de Educación a Distancia

2.2.7 Consultorio Jurídico

2.2.8 Departamento de Vinculación con la Sociedad;

NIVEL HABILITANTE

3.1 DE ASESORÍA

3.1.1 Administrativa

3.1.1.1 Procuraduría;

3.1.1.2 Dirección de Planificación;

3.1.1.3 Dirección de Auditoría Interna;

3.1.1.4 Comisión Administrativa Laboral; y,

3.1.1.5 Comisión de Ética.

3.1.2 Académica

3.1.2.1 Consejo de Investigación Científica;

3.1.2.2 Comisión de Vinculación con la Sociedad;

3.1.2.3 Comisión de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad;

3.1.2.4 Comisión Académica;

3.1.2.5 Comisión de Educación Continua; y,

3.1.2.6 Comisión de Inclusión, Igualdad y Salud

3.2 DE APOYO

3.2.1 Administrativo

3.2.1.1 Coordinación Administrativa-Financiera

- Dirección Administrativa
- Dirección de Talento Humano
- Dirección Financiera

3.2.1.2 Dirección de Comunicación Social

3.2.1.3 Dirección de TIC's

3.2.1.4 Dirección de Internacionalización

3.2.1.5 Tribunal Electoral

3.2.2 Académico

3.2.2.1 Coordinación de Apoyo Pedagógico del Vicerrectorado a la Docencia

3.2.2.2 Unidad Operativa de Aseguramiento de la Calidad

3.2.2.3 Unidad de Bienestar Universitario

3.2.2.4 Unidad de Nivelación y Admisiones

Esta estructura facilita los procesos de capacitación para fortalecer, mantener el conocimiento de la normativa y los procesos inherentes a la equidad de género, acciones que contribuirán al mejoramiento de la gestión administrativa.

CAPÍTULO II

Componentes estratégicos que direcciona el proceso de capacitación del instructivo

Misión.- Formar profesionales competentes, comprometidos con la sociedad y el ambiente, sobre la base de una alta calidad académica, la investigación, la adopción y generación de conocimientos científicos y tecnológicos, respetando y promoviendo nuestra identidad cultural para posibilitar un desarrollo humano integral, participativo, democrático, solidario y de respeto a los derechos humanos, como esencia de los valores de ética pública y combate a las condiciones de

pobreza, mediante sus aportes a la producción, tecnología, economía y al desarrollo socio cultural.

Visión.- Ser la Universidad referente en la zona marino-costera ecuatoriana, por sus competencias académicas de investigación científica y tecnológica y con espíritu innovador y crítico, así como por la responsabilidad social de sus autoridades, estudiantes, profesores/as, investigadores/as, servidores/as y trabajadores/as, en el marco de lo plurinacional y de la interculturalidad, con respeto a la diversidad, con ejercicio de la moral, la solidaridad y la tolerancia, y mediante la convivencia armónica con la naturaleza.

Objetivo General del Instructivo. –

Fortalecer la capacidad de la gestión administrativa referente a la equidad de género mediante la instrucción de normativas y procesos, a los colaboradores de la institución.

Objetivo Específicos:

- **Nivel gobernante**

Mantener los niveles de conocimiento y aplicación de normativas del principio de equidad en los procesos de gestión desarrollados en el nivel gobernante.

- **Nivel agregador de valor**

Consolidar los niveles de conocimiento y aplicación de las normativas de equidad de género entre los directivos y colaboradores de este nivel organizacional.

- **Nivel habilitante**

Fortalecer el conocimiento y aplicación de la normativa sobre equidad de género, en los subniveles de asesoría y de apoyo, del nivel habilitante, contribuyendo así, al mejoramiento de la gestión y desempeño laboral.

MARCO LEGAL VIGENTE EN EQUIDAD DE GÉNERO

La normativa que se propondrá como objetivo de la capacitación está conformada por:

- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Acuerdo 60 del Presidente Constitucional de la Republica
- Políticas de acción afirmativa de la UPSE
- Procesos de gestión de la UPSE

CAPÍTULO III

1.- Objeto. – Este instructivo tiene por objeto regular la gestión administrativa desde el componente equidad de género, mediante el cumplimiento de las normas establecidas.

2.- Planificación. – La primera autoridad universitaria rector/a dispondrá, de acuerdo a sus competencias, al departamento respectivo, la elaboración de una planificación, cronograma y aplicación del instructivo en todos los niveles organizacionales de la institución: gobernante, agregador de valor, habilitante con las siguientes directrices:

- a) Elaborar el plan de capacitación para la ejecución del instructivo.
- b) Programación para la aplicación del instructivo.

3.- Ámbito de aplicación. – El instructivo sobre equidad de género se aplicará a todo el personal en todos los niveles: gobernante, agregador de valor, habilitante de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

4.- De la Comisión. - Con la finalidad de aplicar, consolidar y mantener los principios de equidad, la rectora o rector en uso de sus atribuciones conformará una comisión encargada de la aplicación, seguimiento y control, del proceso de capacitación, sobre equidad de género; esta comisión puede estar integrada por representantes de cada estamento y la directora de talento humano quien la presidirá.

5.- Son funciones de la comisión las siguientes:

- a) Convocar
- b) Aplicar
- c) Seguimiento y control
- d) Elaborar el informe final

6.- Diagnóstico. – La comisión debe realizar un diagnóstico en los tres niveles de la estructura organizacional, de tal manera, que sus resultados permitan elaborar un seguimiento hasta consolidar y mantener los principios de equidad para que perduren en el tiempo.

7.- Aplicación y periodicidad: Las capacitaciones sobre equidad de género, se deberán aplicar al inicio de cada año académico, previo a los resultados de informes y diagnósticos elaborados por la comisión encargada de este efecto.

CAPÍTULO IV

CAPACITACIONES – NIVEL GOBERNANTE

8.- Este nivel está integrado por los representantes cogobierno de los diferentes estamentos de la institución, presidido por las principales autoridades: rectora y vicerrector; en este nivel se diagnosticó un alto grado de equidad, por lo cual las necesidades e capacitaciones tiene como objetivo el mantenimiento de los principios.

9.- Las docentes, representantes estudiantiles y empleados y trabajadores, deberán capacitarse cada dos años, debido a que tienen una representación en el seno del OCAS que dura ese periodo de tiempo.

CAPÍTULO V

CAPACITACIONES – NIVEL AGREGADOR DE VALOR

11.- Este nivel está conformado por coordinadores, facultades y departamentos y de acuerdo al diagnóstico se demostró que, si bien existe un buen grado de conocimiento y aplicación, sin embargo, se deben consolidar los principios de equidad, debido a que en algunos casos existen en los puestos administrativos más hombres que mujeres.

12.- Una vez cumplida la consolidación es objetivo de la comisión mantener un alto nivel de equidad de género en este nivel organizacional.

CAPÍTULO VI

CAPACITACIONES – NIVEL HABILITANTE

13.- Las capacitaciones dirigidas para este nivel están divididas en nivel de asesoría y de apoyo en el cual serán fortalecidas en cuando al perfeccionamiento competitivo e íntegro debido a la equidad existente.

14.- Las capacitaciones para el nivel de *asesoría* están dirigidas para las direcciones y comisiones que la conforman, con el fin de fortalecer los principios de equidad.

15.- Las capacitaciones posteriores tendrán como objetivo primordial mantener un alto nivel de equidad.

16.- Las capacitaciones para el nivel de *apoyo* está conformado por las direcciones y unidades, en este nivel se detectó también debilidades, por lo cual el objetivo de la capacitación es fortalecer los principios de equidad.

17.- Una vez logrado el objetivo de fortalecimiento, el propósito de las capacitaciones será mantener un alto conocimiento de equidad de género.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Las capacitaciones que se aplican a los distintos niveles organizacionales de la institución estarán orientados, además al respeto por los siguientes principios: religiosos, políticos, culturales, género y más.

SEGUNDA: Las comisiones deberán informar a la máxima autoridad sobre los resultados de cada proceso, con la finalidad de asumir los correctivos que correspondan al siguiente periodo de gestión administrativa.

DISPOSICIÓN FINAL

Este instructivo tendrá validez a partir de su aprobación.

COMUNÍQUESE:

Suscripto y firmado por la rectora a los dieciséis días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

**Margarita Lamas González, PhD.
RECTORA**

Dirección Campus: Vía La Libertad — Santa Elena. Teléfono Conmutador: (593) (04) 2781-732
Rectorado Telefax: 2780019. E-mail: rectorado@upse.edu.ec
La Libertad — Ecuador

4.7 ETAPA 3 GUÍA DE CAPACITACIÓN

4.8 Alcance de la Capacitación

La capacitación impartida sobre equidad de género en la Universidad Estatal Península de Santa Elena está direccionada a todo el personal titular y contratado.

Resultados de la Capacitación

- ✓ Formar concienciación positiva acerca de la equidad de género en la dirección de puestos administrativos.
- ✓ Mantener una relación comunicativa armoniosa y de ambiente laboral entre compañeros de trabajo.
- ✓ Establecer la motivación a los colaboradores mediante la calidad y preparación en sus labores.
- ✓ Contribuir a la efectividad a través de la equidad

Objetivos Capacitación

Objetivo General

Consolidar entre los colaboradores de la institución los principios de la equidad en todas las prácticas laborales y mejoren sus actitudes mediante la socialización de las capacitaciones para instaurar un ambiente de equidad y a su vez aumentar la motivación de los colaboradores en las tareas que desempeñan.

Objetivos Específicos

- Orientar un lugar apropiado para la realización de las capacitaciones y que se pueda desarrollar con normalidad y que los colaboradores puedan captar el proceso de cada actividad.
- Consolidar e indicar información relevante a los colaboradores con respecto a la institución como la misión y visión y a su vez el fortalecimiento del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.
- Impulsar a los colaboradores a participar del plan de contingencia conservando un nivel de equidad y a su vez dominio individual e interés grupal.

4.9 Metodología

Con respecto a la capacitación esta será desarrollada mediante acción participativa, se consolida el método *ex post factor*, es decir lo que pretende el instructivo es consolidar el conocimiento de normativas y procesos que se dan para consolidar el componente equidad de género.

El esquema *ex post factor* consiste netamente en la búsqueda empírica de información en el cual el investigador no posee el control continuo en este caso de las normativas debido a que las leyes ya están estipuladas, es decir que no pueden ser modificadas. Por ello se adquiere y a su vez se sugiere para un inmediato procedimiento que consiste en la capacitación y concientización posteriormente como se las debe ir aplicando para su mejora y que se mantenga la equidad de género.

Estrategias de trabajo

Mediante la organización de talleres se propone la implementación de la metodología propuesta para la sensibilización de la equidad de género en todos los puestos administrativos.

Capacitación Correctiva

En función a los resultados del diagnóstico que se realice periódicamente se organizarán las capacitaciones respecto a la equidad de género y se manejarán mediante la capacitación correctiva, la misma que consiste en corregir actitudes y potenciar el ambiente laboral entre compañeros de trabajo, a su vez el diagnóstico permitirá obtener resultados que se los podrá cuantificar, en función a ellos se realiza la retroalimentación.

Ilustración 15 Capacitación Correctiva



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Herramienta

Para la debida realización de las actividades en las capacitaciones se utilizará herramientas que servirán de ayuda para el desenvolvimiento de los colaboradores como una pequeña guía que se manejará en el transcurso de las diferentes actividades

- **Cronograma de actividades**
 - Instructivo Impreso
 - Cronograma de actividades de capacitación
 - Material Digital sobre normativas
 - Material Digital sobre procesos
 - Duración de la capacitación
 - Recursos a utilizar

Estrategias de la capacitación

- Presentación de PowerPoint con normativa.
- Presentación de PowerPoint de procesos de acuerdo al nivel.
- Desarrollo de talleres dinámicos.
- Conversatorio del tema de equidad mediante foro abierto.
- Casos prácticos
- Juegos dinámicos en cuanto a la equidad de género

4.10 Programa a desarrollar

TEMA 1: Empoderamiento y técnicas de comunicación

Tabla 34 Tema 1

Objetivo: Brindar las herramientas idóneas a los colaboradores para fortalecer la relación comunicativa entre compañeros de trabajo de acuerdo a cada nivel.		
Actividades	N° de horas	Recursos
Foro	4 horas	Un moderador
Talleres dinámicos		Laptop
Análisis de casos		Espacio Lúdico
Juegos dinámicos		Equipo Visual
Conclusión del tema		Guía impresa

TEMA 2: Perspectiva de la equidad de género.

Tabla 35 Tema 2

Objetivo: Proponer la participación de los integrantes en el análisis de casos sobre equidad de género de acuerdo a cada nivel.		
Actividades	N° de horas	Recursos
Mesa redonda	4 horas	2 Coordinadores
Desarrollo de talleres dinámicos		Espacio amplio
Análisis de casos.		Equipo Visual/ Laptop
Debate del tema		Material didáctico
Desarrollo de preguntas		
Resumen del tema		

TEMA 3: Fortalecimiento y consolidación de normativas.

Tabla 36 Tema 3

Objetivo: Plasmar un refuerzo de las diferentes normativas de la Institución para el uso adecuado y su fortalecimiento de acuerdo a cada nivel.		
Actividades	N° de horas	Recursos
Capacitación mediante panel	5 horas	2 organizadores
Normativas generales y normativas internas.		Laptop
Desarrollo de talleres dinámicos		Espacio Amplio
Casos prácticos		Guía impresa
Juegos dinámicos		Equipo Visual
Interferir preguntas		

TEMA 4: Fortalecimiento y consolidación de procesos.

Tabla 37 Tema 4 Proceso 1

Objetivo: Fortalecer los diferentes procesos que maneja la Institución para el uso adecuado de acuerdo a la estructura organizacional por procesos.		
Actividades	N° de horas	Recursos
Capacitación mediante panel	5 horas	3 organizadores
Macro procesos estratégicos		Espacio Amplio
Macro procesos misionales		Laptop
Macro procesos de apoyo y asesoría		Guía impresa
Macro procesos de seguimiento y evaluación		Equipo Visual
Desarrollo de talleres dinámicos		
Casos prácticos		
Interferir preguntas		

TEMA 5: Motivación y ambiente laboral

Tabla 38 Tema 4

Objetivo: Que las y los colaboradores manejen técnicas adecuadas para mantener un buen ambiente laboral mediante la motivación.		
Actividades	N° de horas	Recursos
Mesa redonda con interrogador	4 horas	Interrogadores indefinidos
Preguntas alusivas		Guía impresa
Talleres dinámicos		Equipo Visual
Desarrollo de casos prácticos		Material didáctico
Juegos dinámicos		Laptop
Conclusión del tema		

4.11 ETAPA 4 CONTROL

4.12 Cronograma de la capacitación

Tabla 39 Cronograma

Programa a Desarrollar	Mes					Total Horas	Total Horas Acumuladas
	1 Sem	2 Sem	3 Sem	4 Sem	5 Sem		
Empoderamiento y técnicas de comunicación	4 Hrs					4 Hrs	4 Hrs
Perspectiva de la equidad de género.		4 Hrs				4 Hrs	8 Hrs
Fortalecimiento y consolidación de normativas.			5 Hrs			5 Hrs	13 Hrs
Fortalecimiento y consolidación de procesos.				5 Hrs		5 Hrs	18 Hrs
Motivación y ambiente laboral					4 Hrs	4 Hrs	22 Hrs

Utilización de materiales

Para la determinada investigación se utilizaron algunos recursos importantes para que el plan de capacitación se pueda llevar a cabo:

Ilustración 16 Materiales



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

4.13 Evaluación de la propuesta

Propuesta	Mes							Total Horas	Total Horas Acumuladas
	1 Sem	2 Sem	3 Sem	4 Sem	5 Sem	6 Sem	7 Sem		
Dar a conocer el instructivo	2 Hrs							2 Hrs	2 Hrs
Capacitaciones		4 Hrs	4 Hrs	5 Hrs	5 Hrs	4 Hrs		22 Hrs	24 Hrs
Control		1 Hrs	1 Hrs	1 Hrs	1 Hrs	1 Hrs		5 Hrs	29 Hrs
Evaluación							2 Hrs	2 Hrs	31 Hrs

4.14 Conclusiones

El presente trabajo de investigación permitirá en función de los resultados obtenidos en la parte metodológica obtener las siguientes conclusiones:

- En cuanto a la influencia de la equidad de género en la asignación de puestos administrativos, se encontró que existe equidad dentro de la institución indiferentemente que sean hombres o mujeres y a su vez el cargo que desempeñen, debido a que la asignación es por mérito y desempeño, cabe mencionar que se considera importante la equidad de género en la institución.
- Los instructivos dentro de las instituciones son considerados como un plan para alinear los diferentes ordenamientos de manera exacta y precisa, es por ese motivo que en la UPSE se elaboran para las diferentes actividades que desempeña la institución; sin embargo, para los colaboradores se presenta la inexistencia de un instructivo para capacitarlos en cuanto a la equidad de género de manera formal, del mismo modo la inexistencia de instrumentos que planifiquen y ejecuten las capacitaciones.
- Las formaciones o capacitaciones mantienen a los diferentes grupos de personas organizadas y enfocadas en el tema a tratar, cabe mencionar que es importante la participación de un instructor que mantenga el entusiasmo y la concentración de las personas, es por eso que se determinaron las capacitaciones de equidad de género a los colaboradores divididos por niveles para fortalecerlos en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

4.15 Recomendaciones

El presente trabajo de investigación permite en función de los resultados obtenidos en la parte metodológica obtener las siguientes recomendaciones:

- Considerar la propuesta planteada en esta investigación, que consiste netamente en el instructivo para las debidas capacitaciones en cuanto a la equidad de género, así también la debida herramienta para el desarrollo de las capacitaciones que se fortalecerá el ambiente de equidad entre compañeros de trabajo y poder controlar y planificar los procesos de manera positiva.
- Considerar la guía de capacitación dirigida a los colaboradores de la institución, para integrarse en equipos y poder desarrollar sus destrezas mediante una capacitación imperactiva y formativa.
- Promover la participación y concienciación entre los colaboradores que laboran en la institución en jornadas laborales en cuanto al tema de la equidad de género y a su vez correlacionar un ambiente laboral armonioso e íntegro para desarrollar habilidades como la creatividad, flexibilidad, trabajo en equipo y actitud positiva

Bibliografía

- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Editorial Granica SA.
- Armas Araiza, G. (2015). *Introducción al estudio del derecho*. Mexico: UNID.
- Arteaga Luis, M. N. (2015). *Estudio de fluctuación*. Provincia de Manabí: Universidad Técnica de Manabí.
- Barberán, G. S. (2005). *El management según Maslow*. Barcelona: PAIDOS.
- Blandez Ricalde, M. d. ((2015a)). *Proceso administrativo*. Mexico: Editorial digital UNID.
- Blandez Ricalde, M. d. ((2015b)). *Proceso administrativo*. Mexico: Editorial digital UNID.
- Blandez Ricalde, M. d. ((2015c)). *Proceso Administrativo*. Mexico: Editorial Digital UNID.
- Blandez Ricalde, M. d. ((2015d)). *Proceso Administrativo*. Mexico: Editorial Digital UNID.
- Blandez Ricalde, M. d. (2015). *Proceso Administrativo*. Mexico: Editorial Digital UNID.
- CACES. (2019). *Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*. Quito - Ecuador.
- Cardenas & Sangurima. ((2015). *CONSTRUCCIÓN DE PERFILES POR COMPETENCIAS*. Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Cárdenas Molina, I. C. (2015). *El manual de organización*. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Castrillo Isabel, Pey Coral, Trautmann Maria de la Luz. (2015). *Genero, comercio y derechos humanos*. Chile: Primera Edición Cuarto Propio.
- Catalina., C. M. ((2015a)). *El manual de organización*. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Ceja Vargas, L. L. (2015). *Participación ciudadana en el control de los programas sociales*. Mexico: Editorial FLACSO.
- Chaparro Rudy, G. M. (2015). *Fortalecimiento del valor del respeto como estrategia para promover la convivencia con los padres de familia*. COLOMBIA: Universidad de los Llanos.
- Clear, J. (2016). *Hábitos atómicos*. Barcelona: Editorial PAIDOS.
- Consejo De Educación Superior. (2017). *Reglamento de régimen académico consejo Educación Superior*. Obtenido de Reglamento de régimen académico consejo Educación Superior:
<http://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Enero/Anexos%20Procu/An-lit-a2-Reglamento%20de%20R%C3%A9gimen%20Acad%C3%A9mico.pdf>

- Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución De La República Del Ecuador*. Obtenido de Constitución De La República Del Ecuador: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de Constitución del Ecuador: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Cruces Llanos, Y. (2014). *La desigualdad de género en el mercado laboral: Caso Catalán*. Cataluña: Universidad de Barcelona. Obtenido de Trabajo Final de Grado.
- Dr. Marroquín Peña Roberto. (2012). *MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE Y MATRIZ DE CONSISTENCIA*. Obtenido de <http://www.une.edu.pe/diapositivas3-matriz-de-consistencia-19-08-12.pdf>
- Española, R. A. (9 de Julio de 2019). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/?id=R6yLLNa>
- Espinosa Garcés, M. (Febrero de (2018). *Politica para la igualdad de género*. Obtenido de Política para la igualdad de género: https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
- Espinoza & González. ((2015). *Equidad en el sistema de educación superior de Chile: acceso, permanencia, desempeño y resultados*. Chile: Vol 12.
- Fernández, C. J. (2011). *Educación, género e igualdad de oportunidades*. Primer editorial.
- Flores Yunapanta, L. P. (2015). *“LA EQUIDAD DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES”*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de Informe final del trabajo de Graduación o Titulación: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11728/1/FCHE-EBP-1430.pdf>
- Formichella, M. M. (2015). *ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD EDUCATIVA*. Argentina: Primer editorial.
- Formichella, M. M. (2015). *Educación y desarrollo: análisis desde la perspectiva de la equidad educativa interna y del mercado laboral*. Argentina: Editorial1.
- Fred, R. D. ((2015). *Conceptos de Administración Estratégica de Fred R. David*. Mexico: Universidad para la Cooperación Internacional UCI.
- Galvez Maldonado, D. M. (2016). *Modelo de planeación estrategica*. Ecuador: Escuela de Ciencias .
- García De León, B. N. (2018). *Estrategias de negociación* . QUETZALTENANGO: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Gramberg, M. (2006). *Participación ciudadana Manual de la OCDE sobre información, consulta y participación en la elaboración de políticas públicas*. Paris: Editorial OECD.
- Henao, F. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Bogota: Editorial ECOE.

- Horbath & Gracia. (23 de Junio de (2015). *Artículos de investigación*. Obtenido de Artículos de investigación: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006
- Ibanez, B. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Ediciones Nobel: Oviedo.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (20 de junio de (2010). *Fascículo provincial Santa Elena*. Obtenido de Fascículo provincial Santa Elena: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/santa_elena.pdf
- Lagunas, Ortega, & Beltrán. ((2016). *Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías y una canción desesperada desde el Sur*. Mexico: Ediorial Scielo.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES*. Obtenido de LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES: <http://aka-cdn.uce.edu.ec/ares/tmp/Elecciones/2%20LOES.pdf>
- Lorca Martin de Villodres, M. I. (2015). *El concepto de derecho de un siglo*. Madrid: Dykinson SL.
- Magdalena Herdoíza. (13 de Octubre de (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*. Quito: 1° editorial. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/349720-UNESCO.pdf>
- Mayra Uranga, Rentería Diana, González Geovanni. (2016). *LA PRÁCTICA DEL VALOR DEL RESPETO EN UN GRUPO DE QUINTO GRADO DE EDUCACIÓN*. Mexico: Editorial RA XIMHAI I.
- Mendoza, Henriquez, & Castillo. (2017). *PERCEPCIONES DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN ESTUDIANTES DE*. Chile: Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural.
- Mendoza, Lopez, & Vite. (2015). *La intervención de la mujer en el ámbito laboral*. Pachuca: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de Trabajador Social: <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/463/La%20intervencion%20de%20la%20mujer%20ambito%20laboral.pdf;jsessionid=E2F63CF7D121B51356D8488354FA33DD?sequence=1>
- Ministerio de relaciones exteriores y movilidad humana. (Febrero de (2018). *Politica para la igualdad de género*. Obtenido de Politica para la igualdad de género: https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
- Miranda Cubas & Pastor Nanfuñay, M. (2015). *Comunicación organizacional*. Chiclayo: Univesidad Señor de Sipan.

- Morales Orozco, J. (2017). *Impulso vital, pactos sociales, justicia y discriminación* . Guadalajara: XIPE TOTTEK.
- Muñiz, L. (2015). *Como implantar y evaluar un sistema de control de gestión* . España: Editorial PROFIT .
- Organización Internacion del Trabajo. (22 de Noviembre de (2017). *Igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Obtenido de Igualdad de género en América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang-es/index.htm>
- Organizacion Internacional del trabajo. (23 de Junio de (2019). *Igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Obtenido de Igualdad de género en América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Orozco & Núñez. (2015). *Análisis de los procesos administrativos* . Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Paredes Bonifacio, E. R. (2017). *Propuesta de evaluación de desempeño* . Peru : Universidad Cesar Vallejo.
- Pino Rodriguez. ((2017). *El tratamiento de la igualdad de genero en los centros educativos*. Ceuta: Univesidad de Granada.
- Pino Rodriguez, A. M. (2017). *"El tratamiento de la igualdad de género en los centros educativos"*. Ceuta: Universidad de Granada . Obtenido de Tesis Doctoral: <https://hera.ugr.es/tesisugr/2678502x.pdf>
- Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida . (2017). *Plan Nacional de Desarrollo*. Obtenido de Plan Nacional de Desarrollo: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. ((2018). *Igualdad de genero*. Obtenido de Igualdad de genero: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Puig Rosanas, M. (2016). *El papel de las mujeres en la República y en las Leyes*. Barcelona : EDITORIAL NIA.
- Queralt Lange, J. (2015). *Un análisis del Liberalismo Igualitario*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Ramírez Cardona, C. (2015). *Fundamentos de administrativos*. Bogota: Editorial ECOE.
- Ramón, M. C. (2016). *Cultura Corporativa*. Barcelona : UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA.
- Ramos Calle, M. E. (2015). *DISEÑO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Ramos, A. ((2003). *Lazos de la Red Mayor*. Banox: Editorial Banox.

- Rodríguez Tomalá (a), M. E. (2015). *Estrategias didácticas para el desarrollo de habilidades comunicativas en los estudiantes del tercer grado, de la escuela de educación básica “presidente tamayo”, parroquia José Luis Tamayo, cantón salinas*. Provincia de Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Rodríguez Tomalá (b), M. E. (2015). *Estrategias didácticas para el desarrollo de habilidades comunicativas en los estudiantes del tercer grado, de la escuela de educación básica “presidente tamayo”, parroquia José Luis Tamayo, cantón salinas*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de Estrategias didácticas para el desarrollo de habilidades comunicativas en los estudiantes del tercer grado, de la escuela de educación básica “presidente tamayo”, parroquia José Luis Tamayo, cantón salinas.
- Rojas Reyes & Vilchez Paz. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Peru: Universidad Norbert Wiener.
- Romero Dávila, G. E. (2018). *El desarrollo de habilidades sociales en los niños de 4 años víctimas de maltrato infantil del jardín de infantes "La ronda" en el año lectivo 2017*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Saaty, T. L. (2015). *Toma de decisiones para líderes*. USA: Editorial RWS.
- Sainz de Vicuña, J. M. (2003). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: Editorial ESIC.
- Sánchez Ávila, M. F. (2016). *Técnicas y herramientas de planeación*. Chicago: Editorial ICONTEC.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación . (3 de Diciembre de 2015). *“Calidad de la Educación Superior y Género”, en busca de la igualdad de derechos*. Obtenido de “Calidad de la Educación Superior y Género”, en busca de la igualdad de derechos.: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/libro-calidad-de-la-educacion-superior-y-genero-en-busca-de-la-igualdad-de-derechos/>
- Universidad Estatal Península de Santa Elena . (8 de Septiembre de 2019). *Universidad Estatal Península de Santa Elena* . Obtenido de Universidad Estatal Península de Santa Elena : <https://www.upse.edu.ec>
- Valencia Trujillo, M. S. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar .
- Valentín Rodríguez, H. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral* . Peru: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA .
- Zamora, L. (2016). *Establecimiento de objetivos organizacionales*. Mexico: Tecnológico Nacional de México.

ANEXOS

Imagen 1 Encuesta a Colaboradores /Bienestar Estudiantil



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 2 Director



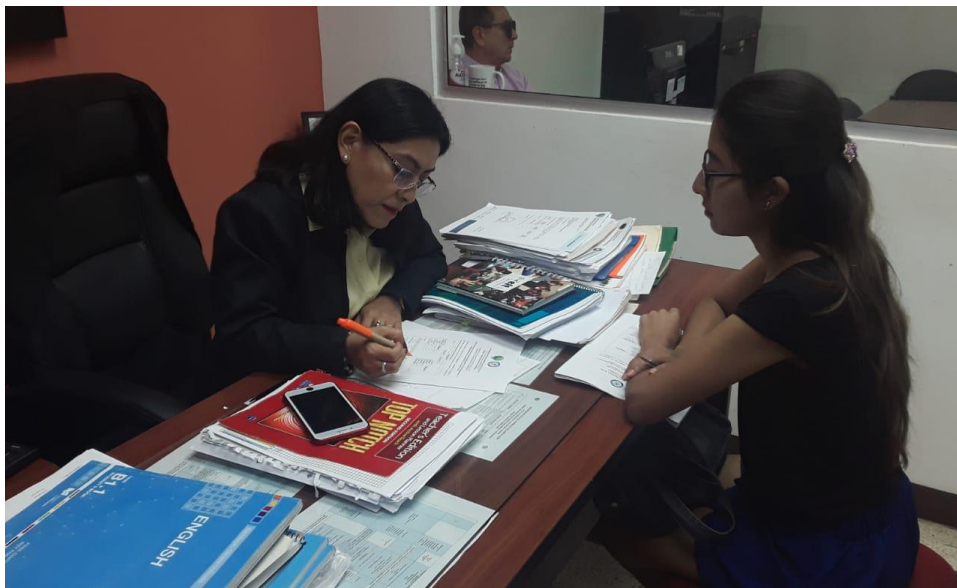
Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 3 Directora de Contabilidad



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 4 Directora de Idiomas



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 5 Directora de Nivelación y admisión



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 6 Directora de Derecho



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 7 Secretaria /Decana Ciencias Administrativas



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 8 Talento Humano



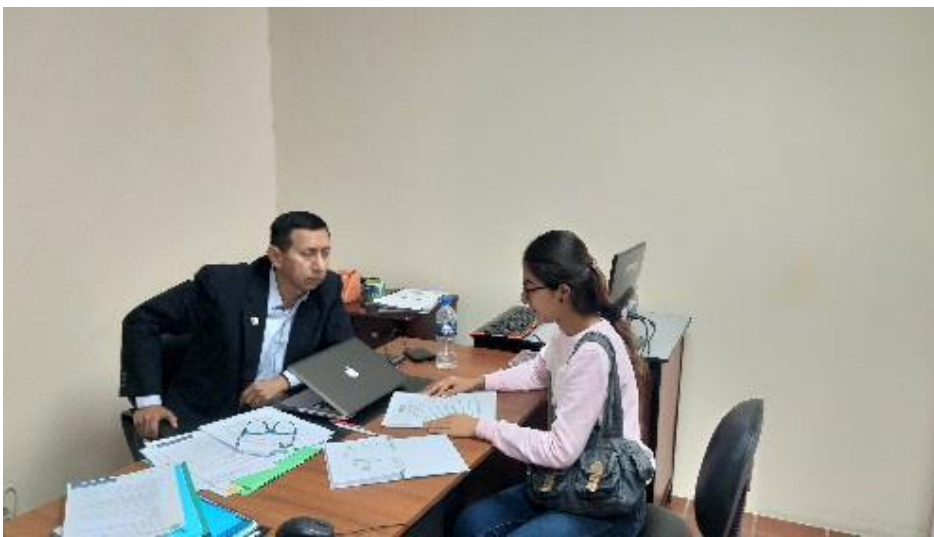
Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 9 Director de Tecnología



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 10 Director de Maestría



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 11 Director



Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente

Imagen 12 Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Ficha del informe de opinión de expertos

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Eoon, Félix Fernando Figeroa González Msc.
- 1.2. Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena
- 1.3. Título de la investigación: "EFECTOS DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018"
- 1.4. Nombre del instrumento: Guía de entrevista a directivos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y encuesta a colaboradores de la entidad.
- 1.5. Autor del instrumento: Yagual Clemente Tatiana Dayanara
- 1.6. Alumno de: Eoon, William Ceche Resales Mgs.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					✓
8. COHERENCIA	Sistemizada con las dimensiones e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓

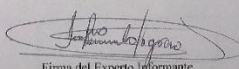
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(/) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

Lugar y fecha: La Libertad 22 de agosto del corriente


 Firma del Experto Informante
 C.I. 0905071254 Teléfono N° 0969576010

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
“EQUIDAD DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, DEL CANTÓN LA	¿De qué manera influye la equidad de género en la dirección de puestos administrativos en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?	Contribuir a la práctica efectiva de la equidad de género en base a un análisis de la situación actual que oriente las estrategias y actividades en la dirección de los puestos administrativos en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.	¿La aplicación de la equidad de género fortalecerá la gestión en la dirección de los puestos administrativos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del Cantón La Libertad, año 2018?	INDEPENDIENTE Equidad de genero	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Derecho
					Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación ciudadana
					Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades relacionadas con los sentimientos • Indicadores de habilidad

LIBERTAD, AÑO 2018”						es sociales
					Oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia • Respeto
	ESPECÍFICOS	TAREAS CIENTÍFICAS	METODOLOGÍA	DEPENDIENTE Puestos administrativos	Dirección de puestos	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Conocen los trabajadores sobre la equidad de género? 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostico en la dirección de puestos administrativos por el desconocimiento 	Metodología a utilizar: <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva • Exploratoria • Analítico • Inductivo 			<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo son las relaciones interpersonales en los puestos administrativos? • ¿Tendrá influencia en las relaciones interpersonales? 	<p>de la equidad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar las relaciones interpersonales en la dirección de los puestos administrativos de la UPSE. • Orientación para la concientización de la equidad de género y fortalecer las relaciones 			<p>Proceso administrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de talento humano
					<p>Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Liderazgo

	<p>s el conocimiento sobre equidad de género?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué estrategias se pueden formular para concientizar la equidad de género en la Dirección de la UPSE? 	<p>interpersonales en los puestos administrativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de estrategias positivas que conlleven a concientizar la igualdad de género entre los directivos. 			Liderazgo	
--	--	---	--	--	-----------	--

Elaborado por: Tatiana Dayanara Yagual Clemente