



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD DE GÉNERO:
ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD LABORAL EN EL
BAN-ECUADOR CHONE**

AUTORES:

DALLELY JAISURY BARBERÁN MOREIRA

JILMER DARLIN CEBALLOS LÓPEZ

TUTORA:

ING. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA, MGS.

CALCETA, FEBRERO DE 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros, Dallely Jaisury Barberán Moreira con cédula de ciudadanía 1314709914 y Jilmer Darlin Ceballos López, con cédula de ciudadanía 1313391953, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD DE GÉNERO: ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD LABORAL EN EL BAN-ECUADOR CHONE, es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



DALLELY JAISURY BARBERÁN MOREIRA

JILMER DARLIN CEBALLOS LÓPEZ

CC: 1314709914

CC: 1313867549

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Dallely Jaisury Barberán Moreira con cédula de ciudadanía 1314709914 y Jilmer Darlin Ceballos López, con cédula de ciudadanía 1313391953, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD DE GÉNERO: ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD LABORAL EN EL BANECUADOR CHONE, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



DALLELY JAISURY BARBERÁN MOREIRA

JILMER DARLIN CEBALLOS LÓPEZ

CC: 1314709914

CC: 1313867549

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Ing. Marys Beatriz Iriarte Vera, Mgs., certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD DE GÉNERO: ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD LABORAL EN EL BAN-ECUADOR CHONE, que ha sido desarrollado por Dallely Jaisury Barberán Moreira y Jilmer Darlin Ceballos López, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración Pública, de acuerdo al REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Ing. Marys Beatriz Iriarte Vera, Mgs.
CC: 131062610-4
TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos APROBADO el Trabajo de Integración Curricular titulado: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD DE GÉNERO: ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD LABORAL EN EL BAN-ECUADOR CHONE, que ha sido desarrollado por Dallely Jaisury Barberán Moreira y Jilmer Darlin Ceballos López, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración Pública, de acuerdo al REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

LIC. ANAMEY MENDOZA MERA, MG
CC. 130869496-5
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

ING. BYRON RODRIGUEZ LOOR, MG.
CC.131357256-0
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ING. MILDRED HERNÁNDEZ RIVADENEIRA
CC. 130460573-4
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A Dios quién nos ha guiado y nos ha dado la fortaleza para seguir adelante,

A nuestras familias por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de nuestros estudios, y

A todos los docentes de la ESPAM MFL en especial a nuestra tutora; Ing. Marys Vera que de una u otra forma nos apoyaron en la realización de este trabajo.

Dallely y Jilmer

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres, Robinson Barberán y Carmen Moreira, quiénes han sido pilares fundamentales para seguir adelante. Es para mí una gran satisfacción dedicarles a ellos, que con mucho amor y esfuerzo me han sacado adelante;

A mis hermanos, Ángel Barberán y Cristian Barberán, porque son la razón de sentirme orgullosa, gracias a ellos por confiar en mí,

A mi hija, Luana Renatta, quién llegó a mi vida en el momento menos pensado y quién se ha convertido en mi más grande inspiración para seguir adelante en mi carrera, aunque a veces ya no podía más. Ella fue razón suficiente para continuar y no rendirme. Dedico esto a ti, adorada hija.

Dallely Jaisury Barberán Moreira

DEDICATORIA

A Dios, por toda la fuerza espiritual que me da, en especial en los momentos más difíciles de mi vida;

A mi padre Jilmer Darlin Ceballos Zambrano, y a mi madre Marcellesy Magdalena López Bravo, quienes me han apoyado con amor, sacrificio y esfuerzo para llegar a esta instancia de mis estudios.

A mi amada hermana Jocelyn Andrea Ceballos López, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Jilmer Darlin Ceballos López

CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
DEDICATORIA	viii
CONTENIDO GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	4
1.3. OBJETIVO	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6

1.4. IDEA POR DEFENDER.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	9
2.1.1. CONCEPTO	9
2.1.2. ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	9
2.1.3. CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	10
2.1.4. OBJETIVOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	10
2.1.5. INDICADORES DE CONTROL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	10
2.2. DIVERSIDAD DE GÉNERO	11
2.2.1. CONCEPTO	11
2.2.2. MARCO LEGAL DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO	11
2.2.3. ELEMENTOS DE DEFINICIÓN DE DIVERSIDAD DE GÉNERO	12
2.2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS A DIVERSIDAD DE GÉNERO EN TÉRMINOS LABORALES	12
2.2.5. INDICADORES DE IGUALDAD LABORA CON RESPECTO A LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN ECUADOR	13
2.3. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO	14
2.3.1. DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES EN LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO	15

2.3.2.	CRITERIOS E INDICADORES DE CONTROL DE CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	15
2.3.2.1.	ACCESO EQUITATIVO (ACCESIBILIDAD)	16
2.3.2.2.	PRECIOS Y TARIFAS EQUITATIVAS (ASEQUIBILIDAD)	16
2.3.2.3.	INTENSIDAD DE USO	17
2.3.2.4.	CALIDAD DEL SERVICIO (CONTINUIDAD)	18
2.3.2.5.	CALIDAD DE LA PRESTACIÓN (ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS).....	18
2.3.3.	ÍNDICES DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	20
2.3.4.	CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO FINANCIERO	20
2.3.5.	RESEÑA HISTÓRICA DE BANECUADOR AGENCIA CHONE CON RESPECTO A TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	21
2.4.	PLAN DE ACCIÓN	21
2.4.1.	CONCEPTO DE PLAN DE ACCIÓN.....	21
2.4.2.	ELEMENTOS DE UN PLAN DE ACCIÓN.....	22
2.4.3.	OBJETIVOS DE UN PLAN DE ACCIÓN.....	22
2.4.4.	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE UN PLAN DE ACCIÓN.....	22
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....		23
3.1.	UBICACIÓN	23
3.2.	DURACIÓN	23
3.3.	MÉTODOS.....	24

3.3.1.	MÉTODO INDUCTIVO	24
3.3.2.	MÉTODO ANALÍTICO	24
3.3.3.	MÉTODO SINTÉTICO	25
3.4.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	25
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	25
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	26
3.7.	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.7.1.	FASE I. DIAGNOSTICAR LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS SOBRE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA INEQUIDAD LABORAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE.....	27
3.7.2.	FASE II. IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE SE DESARROLLA EN BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE	27
3.7.3.	FASE III. PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LA DIVERSIDAD DE GÉNERO E INEQUIDAD LABORAL EN EL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE.....	28
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		30
4.1.	RESULTADOS FASE I: DIAGNOSTICAR LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS SOBRE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA INEQUIDAD LABORAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE.....	30

4.2. RESULTADOS FASE II: IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE SE DESARROLLA EN BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE	32
4.2.1. SÍNTESIS DE RESPUESTAS DEL GERENTE Y SUPERVISOR DEL BANECUADOR CHONE	32
4.2.2. RESPUESTAS TABULADAS DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL BANECUADOR CHONE	32
¿SIENTE QUE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN BANECUADOR CHONE PROMUEVE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO?	33
¿HA EXPERIMENTADO O PRESENCIADO SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL AMBIENTE LABORAL?	34
¿SE SIENTE CÓMODO/A COMPARTIENDO SUS OPINIONES E IDEAS EN EL TRABAJO, INDEPENDIEMENTE DE SU GÉNERO?	35
¿CREE QUE HAY IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES EN TÉRMINOS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DENTRO DEL BANCO?	36
¿ESTÁ AL TANTO DE LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS QUE SE HAN IMPLEMENTADO PARA ABORDAR LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN BANECUADOR CHONE?	37
¿CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN RELACIONADA CON LA DIVERSIDAD DE GÉNERO ES ADECUADA Y EFECTIVA?	38
¿HA RECIBIDO APOYO O INCENTIVOS PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DEL BANCO?	39

¿LA GERENCIA TOMA POSITIVAMENTE SUS SUGERENCIAS TIENE PARA MEJORAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN CON LA DIVERSIDAD DE GÉNERO?	39
¿SE SIENTE SEGURO/A DENUNCIANDO CASOS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DENTRO DEL BANCO?	40
¿CREE QUE EL LIDERAZGO DEL BANCO ESTÁ COMPROMETIDO CON LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA EQUIDAD LABORAL?..	41
4.2.3. SÍNTESIS DE RESPUESTAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL BANECUADOR CHONE	42
4.2.4. ANÁLISIS DEL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE GERENTE Y DE SERVIDORES PÚBLICOS.....	43
4.2.5. PRINCIPALES COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE SE DESARROLLA EN BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE	44
4.3. RESULTADOS FASE III: PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LA DIVERSIDAD DE GÉNERO E INEQUIDAD LABORAL EN EL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE.....	45
4.4. DISCUSIÓN	47
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOENDACIONES	49
5.1. CONCLUSIONES.....	49
5.2. RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	51

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 2.1. DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES EN LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO	15
TABLA 4.1. DIAGNÓSTICO POR CATEGORÍAS TEÓRICAS	31
TABLA 4.2. RESPUESTAS DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL BANECUADOR CHONE	33
TABLA 4.3. CULTURA ORGANIZACIONAL QUE PROMUEVE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN DE GÉNERO	33
TABLA 4.4. SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL AMBIENTE LABORAL	34
TABLA 4.5. COMODIDAD COMPARTIENDO SUS OPINIONES E IDEAS EN EL TRABAJO	35
TABLA 4.6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES	36
TABLA 4.7. POLÍTICAS Y MEDIDAS QUE SE HAN IMPLEMENTADO PARA ABORDAR LA INEQUIDAD DE GÉNERO	37
TABLA 4.8. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN RELACIONADA CON LA DIVERSIDAD DE GÉNERO ES ADECUADA Y EFECTIVA	38
TABLA 4.9. APOYO O INCENTIVOS PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES QUE FOMENTAN LA IGUALDAD DE GÉNERO	39
TABLA 4.10. GERENCIA TOMA SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL	39
TABLA 4.11. SEGURIDAD PERCIBIDA DENUNCIANDO CASOS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	40
TABLA 4.12. COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA EQUIDAD LABORAL	41
TABLA 4.13. PLAN DE ACCIÓN	46

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 2.1. HILO CONDUCTOR DE MARCO TEÓRICO	8
FIGURA 3.1. UBICACIÓN DE AGENCIA DEL BANECUADOR CHONE	23

RESUMEN

La investigación examinó la relación entre la cultura organizacional y la diversidad de género en el Ban-Ecuador Chone, específicamente enfocándose en la inequidad laboral experimentada por las mujeres en la organización. La metodología se basa a partir de métodos lógicos – deductivos, mixto, de tipo exploratoria que incluyó herramientas como entrevistas y encuestas, se recopiló información sobre las percepciones de los empleados sobre la cultura organizacional y la diversidad de género, de la misma manera se indagó lo relacionado con las experiencias en la organización. Los resultados indican que la cultura organizacional del BanEcuador Chone está influenciada por valores tradicionales y de género que favorecen a los hombres en detrimento de las mujeres. Estos valores se reflejan en la estructura organizacional y en las prácticas laborales, lo que lleva a una brecha salarial y a una falta de oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en la organización. La investigación concluye que el BanEcuador Chone necesita adoptar medidas específicas para promover la igualdad de género en su cultura organizacional, tales como la implementación de políticas y prácticas inclusivas y la capacitación de los empleados en cuestiones de género y diversidad. Además, se sugiere que se realice un monitoreo constante de las prácticas laborales y se realicen ajustes para garantizar que no haya discriminación de género en la organización.

Palabras claves: Cultura organizacional; diversidad de género; inequidad laboral; BanEcuador Chone; análisis organizacional

ABSTRACT

The research examined the relationship between organizational culture and gender diversity at BanEcuador Chone, specifically focusing on the workplace inequity experienced by women within the organization. The methodology is based on logical – deductive, mixed, exploratory methods that included tools such as interviews and surveys. Information was gathered regarding employees' perceptions of organizational culture and gender diversity, as well as exploring their experiences within the organization. The results indicate that the organizational culture at BanEcuador Chone is influenced by traditional and gender-biased values that favor men at the expense of women. These values are reflected in the organizational structure and work practices, leading to a gender wage gap and a lack of professional development opportunities for women in the organization. The research concludes that BanEcuador Chone needs to adopt specific measures to promote gender equality in its organizational culture, such as implementing inclusive policies and practices and providing employee training on gender and diversity issues. Additionally, it is suggested that ongoing monitoring of workplace practices be conducted, with adjustments made to ensure no gender discrimination within the organization.

Keywords: Organizational culture; Gender diversity; Workplace inequity; BanEcuador Chone; Organizational analysis.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En el mundo se ha vuelto importante poder atender de mejor manera a la diversidad y la cultura organizacional en el ámbito laboral; para ello, se requiere contar con algunas destrezas, valores o directrices internas de las organizaciones para poder hacerlo de mejor manera. Al respecto Mampaso y Carrascal (2020) indican que el espacio y el entorno influyen en como las personas acatan los nuevos aprendizajes y con ello poder mejora la adaptación a los cambios y necesidades globales.

En España se han estudiado los cambios importantes en el ámbito laboral español con respecto a la inserción de las mujeres en este sector. Se pudieron identificar muchas consecuencias sobre lo explicado anteriormente que giran en torno a que las mujeres se han dedicado a labores del hogar al tener menos oportunidades fuera de ella (Bernabéu, 2022).

En Latinoamérica se ha abordado el tema de la importancia de la cultura organizacional en cuanto a la diversidad e inclusión. Por ello, Forrester y Vigier (2017) refieren que para fomentar la diversidad e inclusión se debe de contratar a talentos que cumplan con este requisito, así como en formar un equipo que tenga más similitudes con el grupo de usuarios por atender, para finalmente proponer mejores estrategias de solución de problemas. Fue importante este aporte académico, aún más en un territorio como Latinoamérica en donde existe diversidad cultural, y en la que el género masculino ha tenido históricamente poder sobre el femenino.

En Ecuador, El Plan Nacional de Desarrollo en concordancia con la Constitución de la Republica del Ecuador 2008, define algunos de sus objetivos. En el Eje Social, el Objetivo 5: “Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios erradicar la pobreza y promover la inclusión social” (Gobierno Nacional, 2022). Por ello, las entidades de orden público deben de atender a este requerimiento por medio de implementación de procesos, procedimientos, manuales o normas, apegadas a las tendencias mundiales acerca de prestación de servicios. Cada entidad pública ha generado sus propias estrategias inclusivas de servicios. Las entidades públicas no deben de perder de vista que son prestadores de servicios, de seres humanos a seres humanos en donde debe primar el respeto al prójimo.

En Manabí, existe una investigación relacionada a la cultura organizacional de una empresa en Manta, realizada por González y Pazmiño (2020) en la cual explican que una adecuada Responsabilidad Social Empresarial (RSE) proviene de la integración y fortalecimiento de la Cultura Organizacional (CO) con enfoque de sostenibilidad; así como es necesario promover el respeto entre colaboradores y hacia los clientes. De esta manera se espera conocer el impacto de la CO en la atención a la diversidad de género que esto se logra medir por medio de la atención al cliente.

BanEcuador Chone comenzó sus actividades financieras desde el 13 de mayo del 2015 mediante decreto presidencial, reemplazando al Banco de Fomento que era el banco público destinado a atender necesidades financieras de sectores importantes para el desarrollo del país. El BanEcuador es un banco público, articulado a la institucionalidad y a los objetivos nacionales. Posee enfoque inclusivo, con créditos para perfiles productivos y que su horario es flexible, acorde a las actividades de productores, comerciantes y campesinos. (BanEcuador, 2022).

Se pudo conocer que “la entidad bancaria se encuentra en proceso de capacitación a funcionarios sobre el tema de diversidad de género” (F. Vélez, comunicación personal, 15 de diciembre del 2017). Por otra parte, usuarios con diversidad de género ya habían enviado sugerencias de mejora a la gerencia debido a que en algunas ocasiones han sentido discriminación por su género; sin embargo, se evidenció que no existe un informe como tal. Es decir, desde lo administrativo se encuentran en un proceso de mejora, sin embargo, consideran oportuna la intervención de los investigadores sobre este tema en especial.

Las causas de la discriminación por ser hombre o mujer vienen dadas desde la educación que se ha tenido en la sociedad a lo largo de la historia, en donde se ha tomado un trato diferente a las personas por su género, es decir, femenino o masculino. Los funcionarios de entidades públicas o privadas suelen llevar al trabajo sus prejuicios, lo que hace referencia de una correcta inducción de la cultura organizacional (Domínguez, 2018).

El efecto de la discriminación es negativo porque no contribuye a la formación de una sociedad más justa y con igualdad de oportunidades para todos. La Constitución de la República del Ecuador 2008 promueve la equidad y por ello el efecto de esta investigación es positivo para lograr aquello y se encuentra alineada también a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2022).

Las alternativas de control de la atención al usuario con diversidad de género se encuentran en los manuales de atención al usuario que posea el BanEcuador de Chone o por medio de las retroalimentaciones de evaluación de desempeño de funcionarios públicos promovidos desde la gerencia. Es necesario identificar este tipo de herramientas de control y evaluación para mejorarlas, encaminado a tener una sociedad con mayor percepción de bienestar.

Finalmente, el alcance de este trabajo de investigación consiste en proponer un Plan de Acción en la Cultura Organizacional sobre la diversidad de género en el tema laboral. Al ser un tema relevante de estudio, el cual aporta significativa y positivamente a la sociedad para que las organizaciones puedan determinar el impacto de la cultura organizacional con respecto a este tema y con ello puedan tomar correctivos.

Con base a los antecedentes expuestos, los autores se plantean la siguiente interrogante: ¿Cómo impacta la cultura organizacional en la inequidad laboral basada en género en BanEcuador Chone, y cuáles son las medidas necesarias para promover la igualdad de género en la organización?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Teóricamente, la cultura organizacional es un tema relevante en la administración de entidades públicas o privadas para poder operar bajo normas, valores y directrices. Este ámbito de estudio de la administración es importante, sobre todo, para entidades que poseen contacto permanente con usuarios porque una cultura organizacional débil puede generar reclamos sobre la atención al cliente (Díaz, 2020).

Metodológicamente, se justifica su aplicación puesto que la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” (ESPAM MFL, 2021) de acuerdo con su objetivo institucional de promover la vinculación permanente con la sociedad, en aras de su desarrollo sostenible, armonizando este proceder con la Constitución del Ecuador, insta a los estudiantes a realizar investigaciones en

entidades públicas o privadas por medio de la investigación de campo, descriptiva y que incluya análisis de datos.

De manera práctica, la carrera de Administración Pública por medio del sistema de titulación ha decidido apoyar iniciativas que traten de fortalecer a organizaciones públicas en cuanto a la cultura organizacional versus la percepción de bienestar de la población o usuarios. Es así, que los investigadores siendo estudiantes de la carrera antes mencionada han identificado una necesidad en BanEcuador Chone, en la cual pueden intervenir con los conocimientos adquiridos en clases para proponer nuevas estrategias de acción.

Desde la perspectiva legal, la cultura organizacional debe de garantizar el buen trato, sobre todo considerando la diversidad de género (hombre o mujer); y, por ello, ha sido interesante citar a la Constitución de la República del Ecuador 2008 (Constitución de la República del Ecuador, 2008), la cual en el capítulo primero “Principios de aplicación de los derechos”, en su artículo 11 indica que:

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.

En el ámbito social, la percepción de un buen ambiente laboral genera que la demanda de servicios o productos hacia las instituciones se mantenga o crezca, o

al menos, si esta disminuye no sería por el motivo citado anteriormente. Por ello, las organizaciones a nivel mundial desde hace muchos años han abordado el tema de la diversidad de género en lo laboral como uno de los pilares para su sostenibilidad en el tiempo (Salas, 2020).

Finalmente, en el aspecto económico, optimizar los procesos van a generar ahorros en el procedimiento público al reducir el riesgo de conflictos y por ende posibles futuras demandas sobre algún tipo de discriminación relacionado a la diversidad. La Constitución de la República del Ecuador 2008 promueve el respeto y este respeto a las personas por su sexo (hombre o mujer) debe ser evaluado en las entidades públicas y privadas. Las entidades públicas al tener nacimiento desde la colectividad deben de ser aún más incluyentes y respetar la diversidad.

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Analizar la cultura organizacional, la diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional en Ban-Ecuador del cantón Chone.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar las categorías teóricas sobre diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional del Ban-Ecuador del cantón Chone.

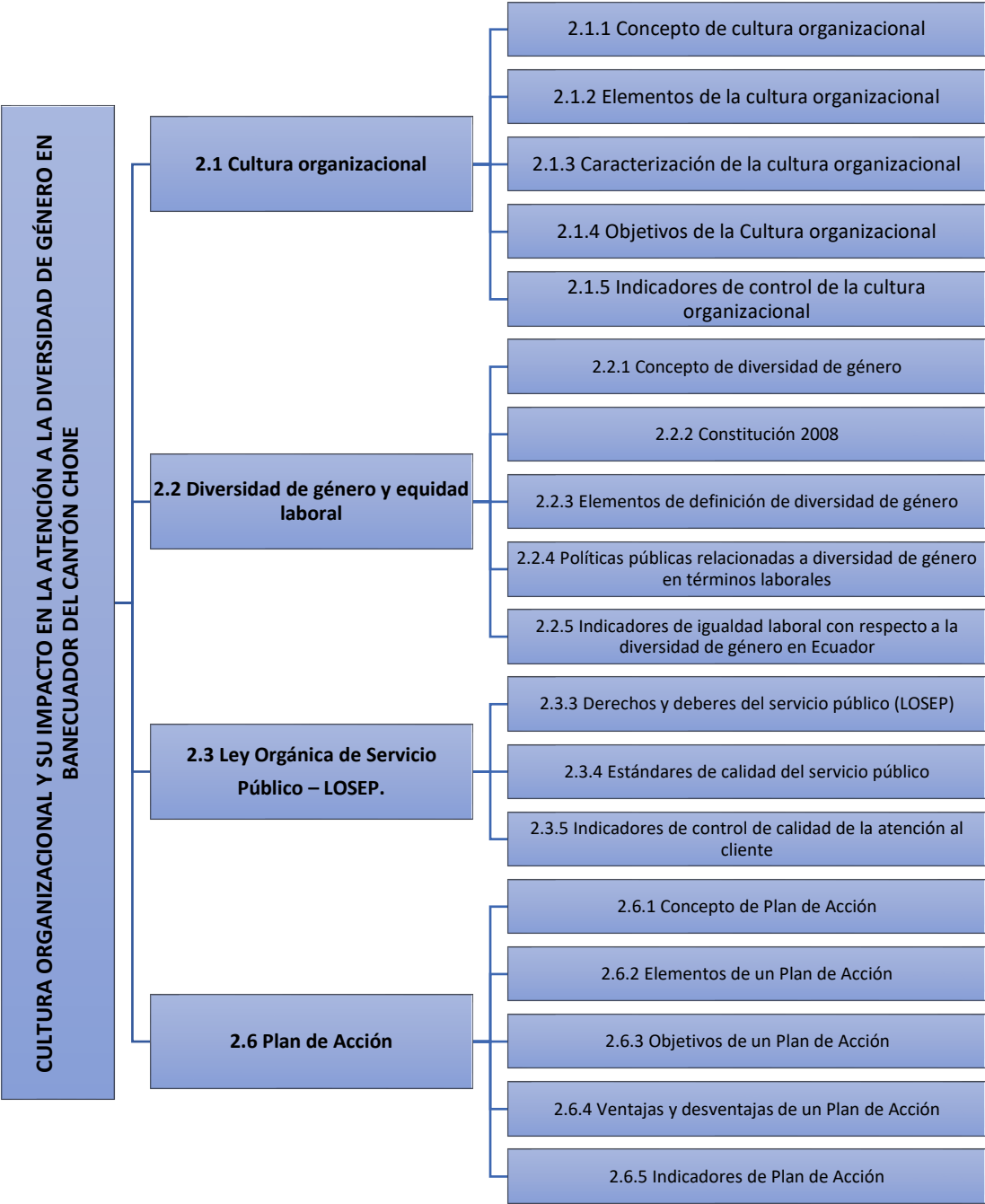
- Identificar los principales componentes de la cultura organizacional que se desarrolla en Ban-Ecuador del cantón Chone.
- Proponer un plan de acción para el fortalecimiento de la cultura organizacional, la diversidad de género e inequidad laboral en el Ban-Ecuador del cantón Chone.

1.4. IDEA POR DEFENDER

La cultura organizacional impacta significativamente en la inequidad laboral basada en género en Ban-Ecuador Chone.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Figura 2.1. Hilo conductor de Marco Teórico



Fuente: los autores

2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

2.1.1. CONCEPTO

La cultura organizacional es un recurso intangible de las organizaciones, debido a que se define como el diseño de la estrategia y estructura interna, que dirige el enfoque de la gestión administrativa. Cabe señalar, que no solo contempla fundamentos técnicos y se convierte en un sistema orgánico de gestión. Este tema aborda factores culturales, sociales, de respuesta, valores, procedimientos y filosofía de la organización (Yopan, et al., 2020).

Por otro lado, se define a la cultura organizacional como el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que forman la base del sistema administrativo de la organización. También, define conductas y procedimientos de gestión que se supone deben perdurar en el tiempo porque poseen un significado particular para los miembros (Vallenilla, 2022).

Finalmente, también se puede definir como el conjunto de valores y percepciones ante determinados eventos que se comparten entre los miembros de una organización. Se considera como un factor esencial en la existencia de las entidades, por ello, se expresa que se puede transformar en una ventaja competitiva que lo diferencia de los demás y se termina convirtiendo en un activo intangible que se relaciona con el valor de la marca (Chapoñan, 2022).

2.1.2. ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Los elementos más importantes de la cultura organizacional se concentran en tres grupos, de acuerdo con lo que indican Acosta et al., (2020), y estos son: Principios

y valores; las creencias; y, habilidades blandas: asunción al riesgo, trabajo en equipo, I+D+i. Estos elementos son los que determinan el enfoque y visión de la cultura organizacional planteada.

2.1.3. CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se caracteriza por relacionarse con la opinión pública, es decir con ser coherente con lo que sucede en el ambiente social y político en que se desarrolla. Por otro lado, debe de contar y analizar aspectos internos (los individuos), como externos (los grupos y la organización) en la identificación de los tipos de cultura organizacional. Existen tipos de culturas organizacionales que van enfocadas en liderazgo, en trabajar en equipo, en ser comunicativas y sostenibles (Vesga, et al., 2020).

2.1.4. OBJETIVOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El objetivo de la cultura organizacional consiste en optimizar los recursos de la entidad por medio de conocer de manera más detallada sobre la forma y enfoque de procesos y procedimientos, considerando que en todas las actividades se involucran personas, que pueden diferir en puntos de vista. Para lograr lo propuesto, será necesario diagnosticar a una empresa u organización por medio de la medición del tipo de respuestas que se otorgan a escenarios específicos (Ferrer, 2020).

2.1.5. INDICADORES DE CONTROL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Los indicadores de la cultura organizacional pueden ser definidos por cada investigador para obtener los resultados que necesita para evaluar a la empresa. Por ello, se han definido áreas o tipos de cultura para medir a la organización. Estas dimensiones son: cultura de funciones, cultura de poder, cultura de desempeño y

cultura de apoyo. Desde estos tipos de culturas pueden generarse muchas preguntas para que se puedan generar a su vez indicadores, que, al ser comparados históricamente, pueden ayudar a concluir para mejorar y ser más eficientes (Reyes & Moros, 2019).

2.2. DIVERSIDAD DE GÉNERO

2.2.1. CONCEPTO

La diversidad de género se refiere a todas las posibilidades que tienen las personas de expresar, asumir y vivir su sexualidad. También incluye que los individuos pueden asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Esta idea nace desde que se ha expresado que el respeto sobre los demás debe existir y que mientras no se vulneren los derechos de terceros (Suárez, 2016).

2.2.2. MARCO LEGAL DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Título II, de Derechos, en su capítulo primero denominado “Principios de aplicación de los derechos”, en su artículo 11, inciso dos, señala que:

“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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Estado ecuatoriano garantiza que trabajará para erradicar cualquier forma de discriminación, sobre todo aunaré esfuerzos para promover aún más los derechos de los grupos en situación de desigualdad. Finalmente, en el inciso tres indica:

“Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.2.3. ELEMENTOS DE DEFINICIÓN DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

El género está formado por tres elementos: lo biológico, lo sociocultural y lo psicológico. La parte psicológica se basa con respecto al individuo, quien forma su identidad a través del análisis de los fenómenos sociales a los cuales se expone, transformando lo intrapersonal, la construcción y desarrollo del yo (Jiménez, 2013).

2.2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS A DIVERSIDAD DE GÉNERO EN TÉRMINOS LABORALES

El propósito de determinar y analizar las políticas nacionales de igualdad de género es ilustrar los resultados alcanzados dentro de un proceso histórico específico y, utilizando los recursos disponibles para la sociedad, tender a distribuir justicia, reconocimiento y representación y fortalecer los resultados de las mujeres en tres dimensiones. Igualdad propone y trabaja en áreas problemáticas: la autonomía física, económica y de decisión de las mujeres (CEPAL, 2014).

En Ecuador se ha generado la “Política para la Igualdad de Género” del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana del Ecuador”, por medio de la cual se busca como objetivo promover una diplomacia justa y pacífica, hacer protagonistas a las mujeres y contribuir a un mundo más justo donde todos tengan más derechos (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

Por lo antes expuesto, la sociedad se encuentra enfrentada por la discriminación laboral de género, que muchas veces esto proviene por la cultura organizacional y la conciliación familiar histórica. Es así, que en la Constitución de la República del Ecuador (2008) se establecen los derechos y obligaciones de todos los ciudadanos, siendo uno de ellos no discriminar por raza, sexo o condición socio económica.

2.2.5. INDICADORES DE IGUALDAD LABORA CON RESPECTO A LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN ECUADOR

El Índice de Igualdad de Género (GEI) fue desarrollado para medir la desventaja de las mujeres. Facilita la comparación internacional al clasificar a los países según tres dimensiones de los indicadores de desigualdad de género: educación, participación económica y empoderamiento. Los indicadores de género son aquellos que tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres y miden los cambios en el tiempo entre los roles de hombres y mujeres (CEPAL, 2014).

Por ello, el valor de la diversidad de género en la transformación del cambio organizacional es clave porque ha ido quitando paradigmas de lo que realmente interesa considerar en un cargo de trabajo. Por un lado, el cambio organizacional responde a cambios que provienen de afuera, desde la sociedad en sí misma. Estos cambios actuales están ahondando en la libertad de expresión de género de las

personas y claro que tiene que ver con la vida laboral que llevaría si desea formar parte activa del Estado.

2.3. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

La Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP (2016) indica en la parte de Título IV: “De la administración del Talento Humano de las y los servidores públicos”, Capítulo Único: “De los organismos de la administración del talento humano y remuneración”, Parágrafo 1: Ministerio de Relaciones Laborales, Artículo 51: “Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley”, menciona en su inciso “j”:

“j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos” (Presidencia de la República, 2016).

El Estado ecuatoriano garantiza la igualdad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos prioritarios en la función pública, de modo que obedece a la constitución del 2008. Es orden nacional que las entidades públicas evalúen de manera periódica a los funcionarios públicos para determinar el nivel de erradicación de la discriminación al momento de atender a usuarios.

2.3.1. DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES EN LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

De acuerdo con lo que indica la LOSEP (2016), en su Título III “Del régimen interno de administración del Talento Humano”, Capítulo uno, “De los deberes, derechos y prohibiciones”, en el artículo 22, se exponen los diez deberes, derechos y prohibiciones de los funcionarios públicos:

Tabla 2.31. Deberes, derechos y prohibiciones en Ley Orgánica de Servicio Público

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;
f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;
i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización”.

Fuente: LOSEP, 2016

2.3.2. CRITERIOS E INDICADORES DE CONTROL DE CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo (2016) los criterios para formar los indicadores de calidad del servicio público son cinco. Cabe señalar que los indicadores pueden ser diseñados en cada periodo de evaluación en aras de mejorar el servicio al usuario:

2.3.2.1. Acceso equitativo (accesibilidad)

Los servicios públicos domiciliarios deben estar disponibles o estar disponibles para todos los que los necesiten. El acceso a un servicio se mide por el indicador de densidad del servicio, es decir, el número de personas u hogares que tienen acceso al servicio con respecto a la proporción del número total de personas u hogares.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el régimen de desarrollo, establece que el Estado planifica el desarrollo del Estado con el fin de garantizar la implementación de los derechos consagrados en él. También establece que la planificación promoverá la equidad social y territorial; para ello, el marco legal contiene lineamientos de planificación de inversiones y de gestión tendientes a dicha igualdad.

Por lo tanto, un parámetro importante a considerar es el grado de centralización del servicio, sabiendo que, a mayor grado de centralización, menor equidad. Desde otra perspectiva, la desigualdad es una medida de cómo se distribuye una variable entre casas, hogares o un grupo de personas. En el caso específico, la medida del acceso desigual a los servicios públicos de vivienda está relacionada con la densidad de acceso de los hogares a estos servicios.

2.3.2.2. Precios y tarifas equitativas (asequibilidad)

Los servicios de vivienda pública deben ser accesibles y asequibles para todos los que los necesiten. La accesibilidad está íntimamente relacionada con el principio de universalidad, ya que todos los ecuatorianos tienen derecho a utilizar los servicios domiciliarios públicos de conformidad con la normativa que les es aplicable.

La universalidad significa que todos los ciudadanos pueden solicitar y utilizar los servicios públicos y que el Estado optará por medidas que garanticen un servicio verdaderamente justo. Es importante señalar que el uso del servicio requiere no solo el acceso a la infraestructura del proveedor del servicio (accesibilidad), sino también que el servicio esté disponible para todos en el país (accesibilidad).

Otro principio constitucional relacionado con la accesibilidad es el principio del deber; dado que el estado tiene la obligación de proporcionar servicios públicos, las necesidades públicas permanecen y las necesidades públicas deben ser satisfechas. La asequibilidad se mide trazando el gasto mensual promedio en servicios públicos residenciales como un porcentaje del ingreso familiar bruto promedio.

2.3.2.3. Intensidad de uso

Se mencionó que la prestación de servicios públicos a los ciudadanos está relacionada con el aprovechamiento de los recursos naturales; así, por un lado, estos servicios son insuficientes o limitados en áreas geográficas donde los recursos naturales como materia prima de producción son limitados; impacto, el impacto de su producción y uso en el medio ambiente, y debido a que es necesario brindar dichos servicios a las generaciones actuales y futuras, debe ser utilizado de manera responsable y solidaria.

Los análisis separados de los servicios de vivienda pública individuales muestran que el acceso a estos servicios está aumentando gradualmente; este hecho y la creciente intensidad de su uso indican la necesidad de promover su conocimiento a través de conceptos como uso eficaz, responsable y solidario. y cambios en los patrones de consumo.

Estos conceptos están muy relacionados con el comportamiento de la sociedad ecuatoriana, que a su vez muestra su cultura de explotación, que incide directamente en la sostenibilidad micro y macroeconómica del país, y de conservación del medio ambiente, que incide en la calidad del hábitat. . para la comunidad.

Por estas razones, según el intervalo analizado de la intensidad de uso de los servicios públicos, el número promedio de servicios utilizados por hogar con umbrales predeterminados para determinar el número mínimo y el estado de entrega del uso responsable y solidario. En ausencia de estándares de uso internacionales o nacionales, se comparan con el promedio nacional relevante que la autoridad del periodo disponga.

2.3.2.4. Calidad del servicio (continuidad)

Según la naturaleza de la regulación, los servicios públicos no pueden ser interrumpidos porque se relacionan con el bien público. Esto quiere decir que el proveedor del servicio responde ante posibles inconvenientes prestando el servicio. El marco legal y regulatorio del país toma en cuenta condiciones especiales para la calidad de los servicios de vivienda. Debido a la disponibilidad de datos, este estudio se enfoca en situaciones de continuidad o disponibilidad del servicio. La continuidad de los servicios municipales de vivienda se mide por el tiempo de interrupción en relación con el tiempo total durante el período de medición. Otra forma de medir la continuidad del servicio es el número de interrupciones del servicio en un período determinado.

2.3.2.5. Calidad de la prestación (atención de quejas y reclamos)

Al igual que en los estándares de calidad de los servicios públicos, las condiciones especiales de calidad para la prestación de estos servicios también se tienen en

cuenta en el marco legal y regulatorio nacional. Debido a la disponibilidad de datos, este estudio se centra en la debida diligencia de los proveedores de servicios en el manejo de las quejas y reclamos presentados por los usuarios.

En la relación entre el prestador del servicio de vivienda pública y el usuario, se prevé el siguiente conjunto de motivos para que los usuarios presenten quejas o reclamos contra el prestador del servicio por posibles vulneraciones de sus derechos:

- Condiciones comerciales
- Calidad del servicio
- Medición y facturación
- Condiciones de la prestación
- Trámite de quejas y reclamos

Los criterios de análisis se miden por el número de quejas y reclamos presentados por cada grupo motivo y el tiempo de respuesta a las mismas. Las cuestiones comerciales están directamente relacionadas con el derecho de los usuarios a recibir información adecuada, veraz, clara, oportuna, completa y no engañosa, así como la protección contra la publicidad engañosa o abusiva y las prácticas comerciales coercitivas o desleales. La calidad del servicio está relacionada con el derecho de las personas a recibir un servicio ininterrumpido de alta calidad ya un precio justo. La contabilidad y facturación se refiere al derecho de los usuarios de los servicios a recibir una factura oportuna y veraz, no supuesta o calculada.

Los términos del servicio establecen que el usuario tiene derecho a compensación y compensación por pérdidas y daños, deficiencias y mala calidad de los servicios. Finalmente, los procedimientos de quejas y reclamos se refieren al derecho de los

usuarios a obtener una solución efectiva y oportuna a sus problemas relacionados con los servicios públicos recibidos.

2.3.3. ÍNDICES DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los índices de diversidad e igualdad de oportunidades de acuerdo con Barberá, Ester (2004, pág. 48) son:

- Índice de diversidad funcional: Este índice muestra el porcentaje de mujeres y hombres de acuerdo con cada función dentro de las organizaciones. También se puede utilizar para calcular el porcentaje de clientes con respecto a su género.
- Índice de diversidad de la oferta: porcentaje entre la proporción de mujeres y hombres en el actual equipo directivo, con respecto a mujeres y hombres que cuentan con el nivel de capacidades requerido.
- Índice de Igualdad de Oportunidades: nivel de IO que se da en la organización, por medio del análisis de barreras de género. Refleja el grado de dificultad que las mujeres tienen en su desarrollo y promoción profesional internamente en la organización, lo que genera límites para acceder a cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

2.3.4. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO FINANCIERO

Como sugiere la definición del sistema financiero, consiste en instituciones financieras, activos financieros, agencias gubernamentales, monedas, depositantes (proveedores) e inversores o consumidores (demandantes). Al Sistema Público Financiero – SPF del Ecuador, pertenecen los bancos o instituciones financieras públicas, como, por ejemplo: el Banco Central del Ecuador, el Banco del Estado, la Corporación Financiera Nacional, el Banco Nacional de Fomento, entre otros (Ministerio de Finanzas, 2017).

2.3.5. RESEÑA HISTÓRICA DE BANECUADOR AGENCIA CHONE CON RESPECTO A TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

BanEcuador a nivel nacional reemplazó al extinto Banco de Fomento. El 13 de mayo de 2015 inició sus operaciones a nivel nacional. Se define como un banco público creado para atender las necesidades financieras de sectores importantes para el desarrollo del país. BanEcuador es un banco público con una institucionalidad definida, alineados a los objetivos nacionales. Tiene un enfoque inclusivo y el perfil de atención al cliente se ajusta a las actividades y horarios de sus clientes, es decir, alineados al sector agrícola, de emprendedores y comerciantes. La Agencia de Chone se encuentra en la calle Atahualpa y Bolívar, frente al Banco Comercial de Manabí (BanEcuador, 2022).

Transversalizar la diversidad de género se concentra en que se hagan visibles las desigualdades. El BanEcuador de la ciudad de Chone forma parte de la red financiera pública que se ha interesado por sensibilizar a los funcionarios y usuarios sobre esta realidad mundial. Actualmente, se encuentran en procesos de capacitación a altos mandos de la Agencia para que por medio de directrices prácticas se transmitan estos conocimientos a los funcionarios y estos a usuarios.

2.4. PLAN DE ACCIÓN

2.4.1. CONCEPTO DE PLAN DE ACCIÓN

El objetivo básico de un Plan de Acción es cambiar parte o la totalidad de la relación entre la política y el ciclo de gobernabilidad. El plan no necesita centrarse en toda la cadena, ya que requiere un apoyo político verdaderamente excepcional.

Idealmente, el plan de acción debe demostrar que puede tener un impacto positivo en el producto y el rendimiento (Florián, et al., 2020).

2.4.2. ELEMENTOS DE UN PLAN DE ACCIÓN

Los elementos de un Plan de Acción deben de seguir un orden lógico, los cuales son: Objetivos, Diseñar las actividades para conseguirlos, definir a los responsables de cada actividad, disponer de recursos de manera efectiva, definir la metodología de trabajo, proponer un cronograma de trabajo y actividades, y, establecer indicadores de control (Chacón, 2018).

2.4.3. OBJETIVOS DE UN PLAN DE ACCIÓN

Los objetivos de un plan poseen un conjunto de características diseñadas para guiar la mejora de un proceso existente de manera concreta y medible, incluidas las características del producto o servicio final. El plan de acción le permite determinar las causas de las deficiencias detectadas, identificar las mejoras aplicables, analizar su viabilidad y priorizar la acción (Villacorta, 2019).

2.4.4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE UN PLAN DE ACCIÓN

Las ventajas de un Plan de Acción consisten en poder proponer cambios que generen soluciones relevantes con los recursos que posee la entidad. Los planes pueden ser diseñados con tiempos de consecución diferentes y en este caso deben de ser divididos por etapas. Cada etapa debe tener detallado de manera explícita las actividades y recursos necesarios para que las metas se cumplan. Es necesario analizar, el impacto costo beneficio de las intervenciones propuestas (Odicio, 2019).

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

Esta investigación se llevó a cabo en la Agencia del BanEcuador, ubicada en el cantón Chone entre las calles Atahualpa y Bolívar, frente al Banco Comercial de Manabí. En este trabajo, se recopiló información del Gerente y de los servidores públicos para conocer su perspectiva sobre la diversidad de género en temas laborales.

Figura 3.1. Ubicación de Agencia del BanEcuador Chone



Fuente: Google Maps, 2023

3.2. DURACIÓN

El desarrollo de la investigación de gestión tuvo un lapso estimado de 6 meses, a partir de su aprobación.

3.3. MÉTODOS

Los métodos que se utilizaron en esta investigación basan su importancia en cumplir con los objetivos establecidos. En cada método existen diferentes formas de levantar información, utilizando herramientas de investigación específicas. De acuerdo con lo expuesto anteriormente, fue necesario abordar los conceptos de método inductivo, deductivo, analítico y sintético. A continuación, se detallarán los mencionados conceptos:

3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO

Este método ayudó a los investigadores a levantar información sobre diversidad y cultura organizacional del BanEcuador, para proceder a tabularla, analizarla y finalmente, se proponen conclusiones basadas en resultados que van respondiendo a los objetivos planteados. Considerando el análisis de Andrade et al (2018) se puede definir al método inductivo como el que para llegar a conclusiones generales debe partir desde datos particulares. Es decir, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se aplicó la lógica inductiva, porque se partió de lo particular a lo general (de los datos a las generalizaciones—no estadísticas— y la teoría).

3.3.2. MÉTODO ANALÍTICO

De acuerdo con Gauchi (2017) menciona que el método analítico se concentra en ingresar en un ambiente de consenso entre diversidad de lógicas individuales y grupales. Por medio de esta metodología se pudieron conocer las causas y motivaciones de algunos de los resultados encontrados por medio del análisis de los datos.

3.3.3. MÉTODO SINTÉTICO

De la misma manera, analizando las palabras de Gauchi (2017) se concatenó con el analítico debido a que redujo las ideas grupales o de varios individuos en pequeñas pero importantes conclusiones. Luego de recopilar toda la información se establecen líneas de argumento que generaron información y nuevo conocimiento.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue de tipo cualitativa porque se estudió comportamiento de las variables, más que cuantificarlas. También fue bibliográfica, de campo y descriptiva. La bibliográfica se basó en consultar artículos o documentos relevantes al tema de investigación, mientras que la de campo se dio al asistir a la entidad objeto de estudio para levantar información. Finalmente, fue de tipo descriptiva porque comprendió e interpretó los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes (Álvarez A. , 2020).

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos se adhirieron al tipo de investigación o en su defecto al momento que se llevó a cabo en la misma. Por ello, al inicio de esta se aplicó la técnica de búsqueda bibliográfica, seguido de levantamiento de información por medio de técnica observacional de lo que perciben usuarios y funcionarios. También, se aplicaron entrevistas para congregarse los datos de manera sistematizada.

En la investigación mencionada en el texto se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de datos:

- Entrevistas: Se utilizaron entrevistas para obtener información detallada sobre las opiniones y experiencias de los altos mandos del Banco.
- Encuestas: Se aplicaron encuestas anónimas a los servidores públicos del BanEcuador Chone con el fin de conocer su perspectiva sobre el manejo del tema de diversidad de género en el aspecto laboral.
- Observación: Se utilizó la técnica observacional para observar y registrar el comportamiento y las acciones directivos y servidores públicos.

Los instrumentos que se utilizaron en la técnica observacional incluyen fichas observacionales, listas de control y escalas. También se aplicaron cuestionarios en las encuesta y entrevistas para recolectar datos de manera sistematizada y estandarizada.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio para esta investigación se dividió en dos grupos: directivos y servidores públicos. Por un lado, los directivos son dos: Gerente y Supervisor; mientras que los servidores públicos se conforman por veintisiete personas que tienen injerencia en temas relacionados con la atención al usuario. La muestra es la totalidad de ambas poblaciones. A los directivos se les realizó la entrevista con preguntas abiertas, mientras que las encuestas anónimas se realizaron a los 27 colaboradores.

Para lograr entender el proceso de selección de la población, se tomó consideración del artículo "Técnicas de muestreo en investigación morfológica: una revisión bibliográfica" de Pérez et al. (2017), el cual aborda las técnicas de muestreo probabilístico y no probabilístico y su aplicación en investigaciones morfológicas.

3.7. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.7.1. FASE I. DIAGNOSTICAR LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS SOBRE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA INEQUIDAD LABORAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

Levantamiento de información bibliográfica: Se buscó información relevante de artículos científicos sobre diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional.

Visita al BanEcuador Chone: En esta fase se diagnosticaron los componentes de la cultura organizacional del BanEcuador del cantón Chone a funcionarios y servidores públicos con respecto a la diversidad de género; para ello, fue necesario visitar previamente al BanEcuador Chone para identificar posibles problemas.

Análisis de la normativa vigente: Para tener conocimientos sobre la atención a la diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional se dio paso a analizar la LOSEP, la cual es la normativa vigente sobre funcionarios públicos, debido a que la entidad financiera objeto de estudio es pública.

3.7.2. FASE II. IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE SE DESARROLLA EN BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

Revisión de documentos: También, fue necesario revisar documentos y manuales laborales con enfoque de diversidad de género que disponían en sus archivos y se utilizan periódicamente, evaluados por la administración o gerencia.

Finalmente, se analizó la situación de la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional.

Levantamiento de información: Por medio de entrevistas a los dos directivos se abordó el tema de diversidad de género en el ámbito laboral y también se realizaron encuestas anónimas a servidores públicos relacionados a la inequidad laboral relacionado al tema de estudio. Las preguntas se formularon tomando como referencia a Laura Saenz (2022) quien realizó una investigación denominada “Percepciones respecto a la cultura organizacional en materia de diversidad y género en entidades financieras: caso BBVA Colombia”.

Discusión y tabulación de datos: Todos los datos recolectados en el objeto de estudio (BanEcuador Chone) se compararon con resultados obtenidos en investigaciones similares, lo cual ayudó a mejorar el nivel de conclusiones.

Aplicación de metodología exploratoria descriptiva mixta: se aplicó la metodología definida con la que se pudo conocer la realidad de la atención a la diversidad de género y la percepción de cultura organizacional del BanEcuador del cantón Chone.

3.7.3. FASE III. PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LA DIVERSIDAD DE GÉNERO E INEQUIDAD LABORAL EN EL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

Diseño de Plan de Acción: para proponer un Plan de Acción de la cultura organizacional sobre la atención a la diversidad de género se define la estructura

del documento, el cual incluye los objetivos, las actividades, los tiempos y los recursos necesarios para ejecutarlo.

Impresión de documento final: Luego de contar con la aprobación final del tutor, revisores y tribunal se dio paso a la impresión del documento. Se empastó de acuerdo con la normativa de la universidad y considerando el color de pasta.

Entrega y socialización de plan de acción: Finalmente, se entregó el Plan de Acción a la entidad objeto de estudio para que procedan a aplicarla en su debido momento. De igual manera, el documento reposa en el Repositorio de la Universidad.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS FASE I: DIAGNOSTICAR LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS SOBRE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA INEQUIDAD LABORAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

Durante el curso de la investigación, se procedió a realizar visitas al BanEcuador Chone con el fin de confirmar y profundizar los hallazgos obtenidos en la revisión de la bibliografía y el análisis de la normativa vigente. Estas visitas no solo proporcionaron una perspectiva más concreta de la cultura organizacional de la institución, sino que también permitieron identificar y validar posibles problemas relacionados con la diversidad de género en el entorno laboral.

La información recopilada durante las visitas se alineó estrechamente con las tendencias y conceptos expuestos en la literatura académica. Las conversaciones con funcionarios y servidores públicos del banco ayudaron a consolidar la comprensión de cómo la cultura organizacional influía en la percepción y la experiencia de la diversidad de género en el lugar de trabajo. Estos hallazgos reforzaron la importancia de considerar la cultura organizacional como un factor clave en la promoción de la diversidad y la inclusión.

Además, al analizar la normativa vigente, se confirmó la relevancia de las regulaciones gubernamentales, específicamente la LOSEP, en la gestión de la diversidad de género y la equidad laboral en una entidad pública como el BanEcuador Chone. Estos hallazgos respaldaron la necesidad de diseñar estrategias y políticas acordes a las directrices legales y a las mejores prácticas identificadas en la literatura especializada. En conjunto, esta combinación de

hallazgos proporcionó una base sólida para proponer recomendaciones concretas que fortalecerían la cultura organizacional y promoverían la equidad de género en el banco.

El diagnóstico de las categorías teóricas sobre diversidad de género y la inequidad laboral en el BanEcuador Chone se sustentó en hallazgos de visitas, bibliografía y la normativa vigente. Esto permitió identificar lo siguiente:

Tabla 4.11. Diagnóstico por categorías teóricas

Categoría teórica	Definición	Importancia	Análisis
Brecha Salarial de Género	Diferencia promedio entre los salarios de hombres y mujeres en funciones similares	Evidencia inequidades en la remuneración, destacando posibles discriminaciones de género y sesgos	Se sugiere investigar si la brecha salarial de género es una realidad en BanEcuador Chone y proponer medidas para abordarla, en línea con la equidad salarial y la justicia en el empleo
Techo de Cristal	Barreras invisibles que impiden el ascenso de mujeres a puestos de liderazgo	Crucial para superar la desigualdad de género en todos los niveles jerárquicos y fomentar la diversidad en roles de liderazgo	Es esencial evaluar si existen obstáculos que limiten el avance de las mujeres en la institución, proponiendo medidas para romper el techo de cristal y promover una representación equitativa en roles de liderazgo
Diversidad de Género	Variedad de identidades y expresiones de género presentes en un entorno laboral	Contribuye a un ambiente de trabajo enriquecedor y respetuoso, promoviendo la inclusión y la igualdad	Se debe evaluar la diversidad de género en BanEcuador Chone, identificando posibles sesgos y desarrollando estrategias para fomentar un entorno inclusivo que valore y respete la diversidad de identidades de género
Políticas de Conciliación	Medidas para equilibrar responsabilidades laborales y personales, como el cuidado de familiares	Facilita la participación equitativa de mujeres y hombres en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades	Se sugiere analizar las políticas actuales de conciliación en BanEcuador Chone y proponer ajustes o mejoras para asegurar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, favoreciendo la participación plena de todos los empleados
Sesgo de Género	Actitudes preconcebidas basadas en género que pueden influir en decisiones y evaluaciones	Esencial para garantizar procesos justos y equitativos, identificando y abordando posibles sesgos de género	Se propone realizar un análisis de posibles sesgos de género en BanEcuador Chone, implementando programas de sensibilización y formación para reducir estereotipos y garantizar evaluaciones y decisiones imparciales
Liderazgo Inclusivo	Promoción de un liderazgo que valore y fomente la diversidad de género	Clave para eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización	Se debe evaluar la inclusividad del liderazgo en BanEcuador Chone, identificando áreas de mejora y promoviendo la formación y desarrollo de líderes inclusivos que respalden la diversidad de género en todas las funciones y niveles

Fuente: (Ramos López, Latorre Navarro, Tomás Marco, & Ramos López, 2020)

4.2. RESULTADOS FASE II: IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE SE DESARROLLA EN BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

4.2.1. SÍNTESIS DE RESPUESTAS DEL GERENTE Y SUPERVISOR DEL BANECUADOR CHONE

La cultura organizacional en BanEcuador Chone se caracteriza por la igualdad de género, donde prevalece el valor de la meritocracia por encima del género. La institución no ha implementado medidas específicas para promover la diversidad de género, ya que toma decisiones basadas en méritos profesionales y no en el género de los empleados. La política de igualdad de género se centra en el cumplimiento de la normativa vigente y el código de ética de la institución. Los principales desafíos están relacionados con la percepción de equidad de género en un entorno donde predominan las mujeres en el personal.

El banco ofrece capacitación constante en diversidad de género y cultura organizacional, y se ha observado un aumento en el número de gerentes mujeres en los últimos años. La satisfacción de los empleados se mide a través de encuestas y la percepción de la cultura de diversidad de género es positiva. Las sugerencias o quejas de usuarios se abordan de manera proactiva. El banco no cuenta con programas específicos para el liderazgo de mujeres, y sus planes futuros se ajustan a las directrices nacionales en relación con la equidad de género.

4.2.2. RESPUESTAS TABULADAS DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL BANECUADOR CHONE

Tabla 4.2 Respuestas de servidores públicos del BanEcuador Chone

Nº.	PREGUNTA	1	2	3	4	5	TOTAL
1	¿Siente que la cultura organizacional en BanEcuador Chone promueve la diversidad y la inclusión de género en el lugar de trabajo?					27	27
2	¿Ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación de género en el ambiente laboral?	27					27
3	¿Se siente cómodo/a compartiendo sus opiniones e ideas en el trabajo, independientemente de su género?					27	27
4	¿Cree que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en términos de promoción y desarrollo profesional dentro del banco?					27	27
5	¿Está al tanto de las políticas y medidas que se han implementado para abordar la inequidad de género en BanEcuador Chone?				2	25	27
6	¿Considera que la capacitación y formación relacionada con la diversidad de género es adecuada y efectiva?			1	1	25	27
7	¿Ha recibido apoyo o incentivos para participar en actividades que fomenten la igualdad de género dentro del banco?			19	7	1	27
8	¿La Gerencia toma positivamente sus sugerencias tiene para mejorar la cultura organizacional en relación con la diversidad de género?				3	24	27
9	¿Se siente seguro/a denunciando casos de discriminación de género dentro del banco? ¿Por qué sí o por qué no?				6	21	27
10	¿Cree que el liderazgo del banco está comprometido con la promoción de la diversidad de género y la equidad laboral?				6	21	27

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

¿Siente que la cultura organizacional en BanEcuador Chone promueve la diversidad y la inclusión de género en el lugar de trabajo?

Tabla 4.2. Cultura organizacional que promueve la diversidad y la inclusión de género

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%
4	De acuerdo	0	0%
5	Muy de acuerdo	27	100%
	TOTAL	27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

En la Tabla 4.3, se evidencia que el 100% de los encuestados consideran que la cultura organizacional en BanEcuador promueve la diversidad y la inclusión de género en el lugar de trabajo. Este resultado destacado no solo subraya la consistencia de la opinión dentro de la muestra, sino también resalta la eficacia de las políticas y prácticas implementadas por BanEcuador para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

Este estudio parece destacar un ambiente laboral positivo en BanEcuador en términos de diversidad e inclusión de género, según la percepción de los encuestados. Estos hallazgos no solo tienen implicaciones inmediatas para la percepción interna de la organización, sino que también refuerzan la importancia de tales iniciativas para el fortalecimiento de la cultura corporativa y la creación de un entorno laboral equitativo. Sin embargo, es importante cuestionar si las respuestas reflejan realmente la realidad o si hay alguna reticencia por parte de los encuestados para admitir posibles problemas (Rojas-Martínez et al, 2020).

¿Ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación de género en el ambiente laboral?

Tabla 4.2. Situaciones de discriminación de género en el ambiente laboral

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	27	100%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%
4	De acuerdo	0	0%
5	Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

En la Tabla 4.4 se indica que ninguno de los encuestados ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación de género en el ambiente laboral. Este resultado sugiere un ambiente laboral en BanEcuador que se percibe como libre de

prácticas discriminatorias basadas en el género. La ausencia de tales experiencias no solo respalda la eficacia de las políticas antidiscriminatorias implementadas por la empresa, sino que también resalta la importancia de mantener un entorno laboral donde la equidad y el respeto sean prioritarios.

Estos hallazgos son alentadores, ya que indican que las medidas adoptadas hasta el momento han creado un espacio de trabajo donde los empleados se sienten seguros y tratados con igualdad, contribuyendo positivamente a la reputación de BanEcuador como un lugar laboral inclusivo y respetuoso. La falta de situaciones de discriminación reportadas en la Tabla podría sugerir un ambiente ideal, pero también podría ser resultado de la falta de conciencia sobre ciertos comportamientos. ¿Cómo se pueden abordar las posibles brechas entre la percepción y la experiencia real en términos de inclusión de género en BanEcuador? (Contreras Ramírez, 2020).

¿Se siente cómodo/a compartiendo sus opiniones e ideas en el trabajo, independientemente de su género?

Tabla 4.2. Comodidad compartiendo sus opiniones e ideas en el trabajo

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%
4	De acuerdo	0	0%
5	Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

En la Tabla 4.5 se observa que el 100% de los servidores públicos encuestados indican que se sienten cómodos compartiendo sus opiniones e ideas en el trabajo, independientemente de su género. Este resultado sugiere un clima organizacional propicio para la participación y la libre expresión de pensamientos, lo cual es fundamental para fomentar la diversidad de pensamiento.

Los resultados presentan una aparente apertura en la comunicación dentro de BanEcuador, ya que todos los encuestados se sienten cómodos compartiendo sus opiniones, independientemente del género. Estos datos positivos no solo refuerzan la percepción de una cultura organizacional abierta y receptiva, sino que también indican que las prácticas y políticas de la empresa respaldan efectivamente un espacio de trabajo donde se fomenta la participación y equitativa de todos los colaboradores (Cedeño Vínces & Solorzano Varela, 2021).

¿Cree que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en términos de promoción y desarrollo profesional dentro del banco?

Tabla 4.26. Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%
4	De acuerdo	0	0%
5	Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

En la Tabla 4.6, el 100% de encuestados consideran creen que si hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en términos de promoción y desarrollo profesional dentro del barco. Este hallazgo refleja una percepción unánime entre los empleados respecto a la equidad de oportunidades de avance en sus carreras, independientemente de su género.

Con todo lo antes expuesto, la contradicción surge en la Tabla, donde todos los encuestados creen que existe igualdad de oportunidades en términos de promoción y desarrollo profesional. La consistencia en esta perspectiva sugiere que la cultura organizacional de la empresa, en este aspecto específico, es percibida como justa y prometedora para el crecimiento profesional de todos sus integrantes. Estos

resultados fortalecen la imagen de BanEcuador como un entorno laboral comprometido con la igualdad de oportunidades, contribuyendo así a la construcción de una reputación positiva en términos de desarrollo y progresión profesional (Ramos López, Latorre Navarro, Tomás Marco, & Ramos López, 2020).

¿Está al tanto de las políticas y medidas que se han implementado para abordar la inequidad de género en BanEcuador Chone?

Tabla 4.2. Políticas y medidas que se han implementado para abordar la inequidad de género

N°.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%
4	De acuerdo	2	7%
5	Muy de acuerdo	25	93%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

En la Tabla 4.7, se muestra que los encuestados están de acuerdo en un 7% o muy de acuerdo en un 93% en que se encuentran al tanto de las políticas y medidas que se han implementado para abordar la inequidad de género en BanEcuador Chone. La variabilidad en las respuestas destaca la importancia de evaluar y fortalecer los canales de comunicación interna en la empresa. Sería beneficioso realizar un análisis detallado de cómo se divulgan y presentan estas políticas a los empleados, asegurando que la información sea accesible y comprensible para todos.

Los datos presentados en la Tabla sugieren que la conciencia sobre las políticas de equidad de género en BanEcuador Chone podría variar entre los encuestados. Esto plantea la cuestión de cómo se comunica y se implementa la información relacionada con estas políticas dentro de la organización. Este hallazgo también sugiere la posibilidad de que se necesiten estrategias adicionales para mejorar la conciencia y comprensión de las iniciativas de equidad de género dentro de la organización (Cedeño Vines & Solorzano Varela, 2021).

¿Considera que la capacitación y formación relacionada con la diversidad de género es adecuada y efectiva?

Tabla 4.28. Capacitación y formación relacionada con la diversidad de género es adecuada y efectiva

N°.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	1	4%
4	De acuerdo	1	4%
5	Muy de acuerdo	25	92%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

En la Tabla 4.8, apenas uno de 27 personas se considera neutral (4%) en que la capacitación y formación relacionada con la diversidad de género es adecuada y efectiva, mientras que los demás concuerdan en que sí se realiza. La presente tabla, presenta resultados alentadores, ya que la abrumadora mayoría de los encuestados expresan una percepción positiva sobre la eficacia de la capacitación en diversidad de género en BanEcuador Chone. Sin embargo, la presencia de un único encuestado neutral plantea la oportunidad de explorar más a fondo las razones detrás de esta percepción.

Para garantizar que la percepción positiva se traduzca en prácticas concretas y cambios reales en el entorno laboral, es crucial implementar mecanismos de seguimiento y evaluación. Esto podría incluir la recopilación regular de comentarios y experiencias después de la capacitación, así como la medición de indicadores clave de desempeño relacionados con la diversidad de género. (Contreras Ramírez, 2020).

¿Ha recibido apoyo o incentivos para participar en actividades que fomenten la igualdad de género dentro del banco?

Tabla 4.2. Apoyo o incentivos para participar en actividades que fomentan la igualdad de género

N°.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	1	4%
4	De acuerdo	1	4%
5	Muy de acuerdo	25	92%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

Por otro lado, los encuestados, en su mayoría (4% de acuerdo y 92% muy de acuerdo) indican que han recibido apoyo o incentivos para participar en actividades que fomenten la igualdad de género dentro del banco, como lo muestra la Tabla 4.9. Estos resultados son alentadores, ya que indican un respaldo significativo por parte de la empresa hacia la participación de los empleados en actividades que fomentan la igualdad de género.

Este hallazgo sugiere un compromiso institucional con la promoción de la equidad de género y la participación de los empleados en iniciativas relacionadas. Es fundamental destacar este tipo de apoyo, ya que no solo demuestra la importancia que la empresa otorga a la igualdad de género, sino que también puede fortalecer el compromiso y la motivación de los empleados para participar de manera proactiva en actividades relacionadas con la diversidad de género (Salvador, Llanes, & Suárez, 2020).

¿La Gerencia toma positivamente sus sugerencias tiene para mejorar la cultura organizacional en relación con la diversidad de género?

Tabla 4.2. Gerencia toma sugerencias para mejorar la cultura organizacional

N°.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%

4	De acuerdo	3	11%
5	Muy de acuerdo	24	89%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

Mientras que en la Tabla 4.10, los encuestados están de acuerdo (11%) y muy de acuerdo (89%) en que la Gerencia toma positivamente sus sugerencias tiene para mejorar la cultura organizacional en relación con la diversidad de género. Es decir, esta tabla revela que los encuestados también perciben que la Gerencia responde positivamente a sus sugerencias para mejorar la cultura organizacional en términos de diversidad de género.

Además, revelan una percepción positiva entre los encuestados respecto a la receptividad de la gerencia hacia sus sugerencias para mejorar la cultura organizacional en términos de diversidad de género. Esta respuesta sugiere un ambiente en el que los empleados sienten que sus opiniones son valoradas y consideradas por la alta dirección. Sin embargo, la eficacia real de este respaldo percibido dependerá de cómo se traduzca en acciones concretas y cambios tangibles en las políticas y prácticas de la empresa (Mampaso & Carrascal, 2020).

¿Se siente seguro/a denunciando casos de discriminación de género dentro del banco?

Tabla 4.2. Seguridad percibida denunciando casos de discriminación de género

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%
4	De acuerdo	6	22%
5	Muy de acuerdo	21	78%
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

Los resultados destacados en la Tabla 4.11 son motivo de optimismo, ya que revelan que la mayoría de los encuestados se sienten seguros al denunciar casos de discriminación de género dentro del banco. El 22% indican que están de acuerdo y el 78% indican que están muy de acuerdo. Este hallazgo sugiere un clima laboral donde los empleados confían en los procesos de denuncia establecidos y se sienten respaldados al abordar problemas relacionados con la discriminación de género.

La sensación de seguridad para denunciar estos casos no solo es indicativa de la efectividad de las políticas antidiscriminatorias de la empresa, sino que también subraya la importancia de fomentar un ambiente donde los empleados se sientan empoderados para alzar la voz y contribuir a la construcción de un entorno laboral más equitativo y respetuoso (Vesga, et al., 2020).

¿Cree que el liderazgo del banco está comprometido con la promoción de la diversidad de género y la equidad laboral?

Tabla 4.2. Compromiso con la promoción de la diversidad de género y la equidad laboral

N°.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Neutral	0	0%
4	De acuerdo	6	22%
5	Muy de acuerdo	21	78%
	TOTAL	27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de BanEcuador Chone

La Tabla 4.12 indica que los encuestados creen que el liderazgo del banco está comprometido con la promoción de la diversidad de género y la equidad laboral, surge la necesidad de profundizar en cómo este compromiso se materializa en acciones concretas. Los porcentajes están en 22% de acuerdo y 78% muy de acuerdo. Es fundamental explorar las iniciativas específicas que el liderazgo ha

implementado para respaldar la diversidad de género y la equidad laboral en la práctica.

Sin embargo, los encuestados creen que el liderazgo del banco está comprometido con la promoción de la diversidad de género y la equidad laboral, podría ser valioso explorar cómo se traduce ese compromiso en acciones tangibles. ¿Qué iniciativas específicas ha implementado el liderazgo para respaldar la diversidad de género y la equidad laboral en la práctica? ¿Cómo se reflejan estos compromisos en la cultura organizacional y las políticas internas del banco? (Andrade, Alejo, & Armendariz, 2018).

4.2.3. SÍNTESIS DE RESPUESTAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL BANEQUADOR CHONE

Los resultados de las respuestas de los servidores públicos del BanEcuador Chone muestran una percepción variada en relación con la cultura organizacional y la equidad de género en el lugar de trabajo. En la primera pregunta sobre la promoción de la diversidad e inclusión de género, el 100% respondió de manera positiva con estar muy de acuerdo en que se generan esas acciones dentro de la entidad. Esto se relaciona con las respuestas de la segunda pregunta sobre la experiencia de discriminación de género, el 100% respondió con un que no han sentido para nada este tipo de discriminaciones. En la tercera pregunta sobre la comodidad para compartir opiniones independientemente del género, el 100% respondió con estar muy de acuerdo, sugiriendo un ambiente de apertura.

En cuanto a la igualdad de oportunidades para promoción y desarrollo profesional (cuarta pregunta), el 100% respondió con estar muy de acuerdo, mostrando una percepción positiva. Respecto a la conciencia sobre las políticas implementadas (quinta pregunta), el 92,5% respondió con un “muy de acuerdo”, mientras que el

7,4% respondió con un “de acuerdo”. En relación con la capacitación en diversidad de género (sexta pregunta), el 92,5% la calificó con un “muy de acuerdo”, pero el 3,7% respondió con un “de acuerdo” y otro 3,7% con un “neutral”.

En cuanto al apoyo para actividades de igualdad de género (séptima pregunta), el 3,7% respondió con un “muy de acuerdo”, el 25,9% con un “de acuerdo”, y el 70,3% con un “neutral”. En la octava pregunta sobre la receptividad de la gerencia a sugerencias, el 88,8% respondió con un “muy de acuerdo”, y el 11,2% con un “de acuerdo”. En la novena pregunta sobre la seguridad para denunciar discriminación de género, el 22,2% respondió con un “de acuerdo”, y el 77,8% con un “muy de acuerdo”. Finalmente, en la décima pregunta sobre el compromiso del liderazgo, el 22,2% respondió con un “de acuerdo”, y el 77,8% con un “muy de acuerdo”.

4.2.4. ANÁLISIS DEL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE GERENTE Y DE SERVIDORES PÚBLICOS

El análisis del levantamiento de información revela diferencias significativas entre las respuestas del Gerente y los servidores públicos del BanEcuador Chone en relación con la cultura organizacional y la equidad de género. El Gerente enfatiza la igualdad de género y la meritocracia como valores predominantes en la institución, con un enfoque en la normativa vigente y el código de ética para abordar la diversidad de género. A pesar de la percepción positiva de equidad de género, se enfrentan desafíos relacionados con la preponderancia de mujeres en el personal.

Por otro lado, las respuestas de los servidores públicos muestran una diversidad de opiniones. Aunque una parte significativa percibe la promoción de la diversidad y la comodidad para compartir opiniones, también se reflejan posturas neutras sobre experiencias de discriminación. La conciencia sobre políticas implementadas

y la capacitación en diversidad de género reciben respuestas variadas, y existe una gama de percepciones sobre el apoyo a actividades de igualdad de género. La receptividad de la gerencia a sugerencias y la seguridad para denunciar discriminación también generan opiniones mixtas. El compromiso del liderazgo es visto de manera positiva por algunos y de manera más crítica por otros.

En conjunto, los resultados sugieren una necesidad de abordar de manera proactiva y efectiva la diversidad de género y la equidad laboral en el banco, considerando la variedad de perspectivas y experiencias de los servidores públicos. La comunicación y la implementación de políticas y programas específicos podrían desempeñar un papel crucial en la mejora de la cultura organizacional en esta área.

4.2.5. PRINCIPALES COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE SE DESARROLLA EN BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

Los principales componentes de la cultura organizacional que se desarrollan en el BanEcuador del cantón Chone se derivan de las respuestas del Gerente y de los servidores públicos, así como de la información proporcionada:

- **Igualdad de género:** La igualdad de género es un componente central de la cultura organizacional del banco, respaldada tanto por el Gerente como por los servidores públicos. Se valora la meritocracia por encima del género, lo que refleja un enfoque en la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional y promoción, independientemente del género del empleado.
- **Normativa y ética:** La normativa vigente y el código de ética de la institución son elementos fundamentales que guían la cultura organizacional. Se enfatiza el cumplimiento de estas regulaciones para garantizar la equidad de género y el respeto a los derechos de los empleados.

- **Formación en diversidad de género:** La capacitación constante en diversidad de género y cultura organizacional es un componente activo de la cultura organizacional. Se busca sensibilizar a los empleados sobre cuestiones de género y promover un entorno de trabajo inclusivo.
- **Promoción de liderazgo femenino:** Se observa un aumento en el número de gerentes mujeres en los últimos años, lo que indica un esfuerzo por promover el liderazgo femenino en la organización.
- **Satisfacción y percepción positiva:** La satisfacción de los empleados se mide a través de encuestas, y la percepción de la cultura de diversidad de género es generalmente positiva, lo que sugiere que estos aspectos son importantes en la cultura organizacional.
- **Proactividad en la atención de sugerencias y quejas:** La institución aborda de manera proactiva las sugerencias y quejas de los usuarios relacionadas con la diversidad de género, lo que demuestra una cultura de mejora continua y atención a las preocupaciones de los clientes.

4.3. RESULTADOS FASE III: PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LA DIVERSIDAD DE GÉNERO E INEQUIDAD LABORAL EN EL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

A continuación, se presenta una matriz de diseño de un Plan de Acción para fortalecer la cultura organizacional en el BanEcuador del cantón Chone en relación con la atención a la diversidad de género:

PLAN DE ACCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LA DIVERSIDAD DE GÉNERO E INEQUIDAD LABORAL EN EL BANECUADOR DEL CANTÓN CHONE

Objetivo general: Promover una cultura organizacional inclusiva que fomente la igualdad de género y la equidad laboral en el BanEcuador Chone.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar a todos los empleados sobre la importancia de la diversidad de género y proporcionar formación en cuestiones de igualdad de género.
- Revisar y fortalecer las políticas y procedimientos relacionados con la diversidad de género y la equidad laboral.
- Fomentar la participación de los empleados en iniciativas de igualdad de género y mejorar la comunicación interna sobre estos temas.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la cultura organizacional en relación con la diversidad de género.

Tabla 4.3. Plan de acción

Actividad	Responsable	Tiempo Estimado	Recursos Necesarios	Indicadores
Realizar sesiones de sensibilización	Departamento de Recursos Humanos	3 meses	Material de capacitación Facilitadores	Aumento en la participación de los empleados en actividades relacionadas con la diversidad de género.
Desarrollar y comunicar políticas revisadas	Departamento Legal y Comunicaciones	4 meses	Documentos de políticas actualizados Estrategia de comunicación	Revisión y actualización efectiva de políticas y procedimientos.
Establecer un comité de diversidad de género	Gerencia y Departamento de Recursos Humanos	2 meses	Recursos humanos Espacio de reunión	Mejora en la percepción de los empleados sobre la cultura de diversidad de género a través de encuestas internas.
Encuestas de seguimiento y evaluación	Departamento de Recursos Humanos	Periódico / Permanente	Software de encuestas Analistas de datos.	Reducción de incidentes reportados de discriminación de género Aumento en el número de mujeres en roles de liderazgo

Fuente: los autores

4.4. DISCUSIÓN

A lo largo de las últimas décadas, la diversidad de género en el entorno laboral ha sido un tema ampliamente investigado. Estudios realizados desde el año 2000 hasta el 2023 han revelado tendencias y patrones significativos en relación con la cultura organizacional y la equidad de género en diversos contextos (Barragán, 2022).

En investigaciones realizadas durante este período, se ha encontrado que las organizaciones con una cultura organizacional inclusiva y un fuerte compromiso con la equidad de género tienden a ser más innovadoras y productivas. Estas empresas suelen atraer y retener a empleados talentosos de ambos géneros, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más enriquecedor y diverso (Ferrer, 2020).

Además, estudios han demostrado que la igualdad de oportunidades y la promoción activa de mujeres en roles de liderazgo están estrechamente relacionadas con un mejor rendimiento financiero de las organizaciones. Las empresas que adoptan prácticas inclusivas y programas de capacitación en diversidad de género suelen experimentar una disminución en los incidentes de discriminación y acoso de género, lo que conlleva a una mayor satisfacción de los empleados y una mejor imagen de marca (Acosta, López, & Hernández, 2020).

Es importante destacar que, a medida que avanzamos hacia el 2023, la diversidad de género ya no se limita únicamente a la igualdad entre hombres y mujeres, sino que abarca una amplia gama de identidades de género. Las organizaciones están reconociendo la importancia de la inclusión de personas transgénero y no binarias, y están adaptando sus políticas y prácticas para reflejar esta comprensión más completa de la diversidad de género (Mampaso & Carrascal, 2020).

En definitiva, las investigaciones realizadas desde el año 2000 hasta el 2023 enfocadas en la cultura organizacional y la diversidad de género han demostrado que promover un ambiente de trabajo inclusivo no solo es ético, sino también beneficioso desde el punto de vista empresarial. Las empresas que priorizan la equidad de género tienden a ser más innovadoras, productivas y socialmente responsables, lo que les proporciona una ventaja competitiva en un mundo laboral cada vez más diverso y globalizado.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El diagnóstico de las categorías teóricas sobre diversidad de género y la inequidad laboral en el BanEcuador del cantón Chone revela una cultura organizacional que valora la igualdad de género y se basa en la meritocracia. Las políticas de la institución se enfocan en cumplir con la normativa vigente y el código de ética, lo que sugiere un compromiso con la equidad de género. Sin embargo, persisten desafíos en la percepción de equidad en un entorno con una mayoría de mujeres en la plantilla, lo que indica la necesidad de medidas adicionales para fortalecer la diversidad de género.
- La identificación de los principales componentes de la cultura organizacional en BanEcuador del cantón Chone destaca la importancia de la igualdad de género y el mérito profesional en la toma de decisiones. La institución no ha implementado medidas específicas de promoción de la diversidad de género, confiando en la capacitación constante y el respeto al código de ética. La presencia creciente de mujeres en roles de liderazgo es un indicativo positivo de avances en este ámbito, aunque aún existen oportunidades de mejora.
- La propuesta de un plan de acción para el fortalecimiento de la cultura organizacional, la diversidad de género y la inequidad laboral en BanEcuador del cantón Chone representa una oportunidad para abordar los desafíos identificados en los objetivos anteriores. Este plan debe incluir actividades de sensibilización, revisión de políticas, la creación de un comité de diversidad de género y la implementación de encuestas de seguimiento. Los indicadores de éxito deben enfocarse en la participación de empleados, la revisión efectiva de políticas y la mejora en la percepción de la cultura de

diversidad de género, buscando reducir incidentes de discriminación y promover un mayor liderazgo femenino.

5.2. RECOMENDACIONES

- Dado que el diagnóstico reveló desafíos en la percepción de equidad de género, se recomienda que el BanEcuador del cantón Chone realice sesiones de sensibilización y capacitación en diversidad de género para empleados de todos los niveles. Estas sesiones deben abordar la importancia de la igualdad de género, eliminar prejuicios y promover un ambiente de trabajo inclusivo.
- El BanEcuador del cantón Chone debe continuar fomentando un ambiente en el que las decisiones se basen en el mérito y la competencia, independientemente del género. Además, se sugiere que se promueva la diversidad en roles de liderazgo y se sigan identificando oportunidades para mejorar la inclusión de género.
- El BanEcuador del cantón Chone debe implementar el Plan de Acción de manera efectiva; es decir, asignar un comité de diversidad de género para supervisar su ejecución y se deben realizar encuestas de seguimiento y evaluación regularmente. Además, es importante mantener un compromiso constante con la diversidad de género y la igualdad de oportunidades a lo largo del tiempo para lograr un cambio sostenible en la cultura organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, J., López, Ó., & Hernández, J. (2020). *Cultura organizacional y éxito empresarial: Caso SIIGO*. Obtenido de *Dimensión Empresarial*, 18(3): <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/2422/2334>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Obtenido de Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvarez, M. (2022). *Control interno y la gestión administrativa en las contrataciones públicas en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2019*. Obtenido de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83814/Alvarez_CMRS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade, F., Alejo, Ó., & Armendariz, C. (2018). *Método inductivo y su refutación deductista*. Obtenido de *Revista Conrado*, 14(63), 117-122: <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- BanEcuador. (2022). *Historia BanEcuador*. Obtenido de <https://www.banecuador.fin.ec/historia-banecuador/>
- Barberá, E. (2004). *Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales*. Obtenido de CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, noviembre, 2004, pp 37-53: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405003.pdf>
- Barragán, X. (2022). *Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador*. Obtenido de *E&c vol.1 no.14 Quito ene./jun. 2022*: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2477-92452022000100113&script=sci_arttext

- Bernabéu, A. (2022). *Análisis de la situación y ocupación laboral en España con enfoque de género en 1991 y 2021*. Obtenido de Grado en Sociología. Curso 2021/2022 [85]: <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/13834>
- Cedeño Vines, K. M., & Solorzano Varela, H. L. (2021). *Estudio de factibilidad para la instalación de una microempresa dedicada a la venta de insumos agropecuarios en el Cantón Quinsaloma, Provincia de Los Ríos, año 2020*. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7923>
- CEPAL. (2014). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Obtenido de CEPAL - Naciones Unidas: <https://oig.cepal.org/es/politicas-justas>
- Chacón, J. (2018). *Plan de mejora del proceso de diseño de producto en una empresa del sector calzado*. Obtenido de Fundación Universidad de América. Facultad de educación permanente y avanzada. Especialización en gerencia de la calidad: <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7177>
- Chapoñan, E. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022*. Obtenido de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapo%c3%b1an_REY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución 2008*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Contreras Ramírez, J. (2020). *Análisis del programa de conciliación en equidad como estrategia de justicia comunitaria para el acceso a la justicia y el fortalecimiento de la convivencia pacífica en Barrancabermeja - Santander durante el período 2015-2019*. Obtenido de <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/12447>

Defensoría del Pueblo. (2016). *UNIDAD 1. Los servicios públicos domiciliarios y sus mecanismos de medición. Capítulo 2. Delimitación del sistema de estudio. Criterios e indicadores*. Obtenido de [https://servicios.dpe.gob.ec/unidad-1-los-servicios-publicos-domiciliarios-y-sus-mecanismos-de-medicion/capitulo-2-delimitacion-del-sistema-de-estudio/estandares-e-indicadores/#:~:text=Calidad%20del%20servicio%20\(continuidad\),en%20la%20prestaci%C3%B3n%20d](https://servicios.dpe.gob.ec/unidad-1-los-servicios-publicos-domiciliarios-y-sus-mecanismos-de-medicion/capitulo-2-delimitacion-del-sistema-de-estudio/estandares-e-indicadores/#:~:text=Calidad%20del%20servicio%20(continuidad),en%20la%20prestaci%C3%B3n%20d)

Díaz, R. (2020). *Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social*. Obtenido de CIID Journal, 1(1), 28-41: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528303>

Domínguez, N. (2018). *Lenguaje discriminatorio, su trascendencia jurídica y su incidencia en la doble construcción social: género y diversidad funcional manifiesta*. Obtenido de Núm. 18 (2022): Núm. 18. Ordinario - Cadernos de Dereito Actual : <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/776>

ESPAM MFL. (2021). *Plan Estratégico de Desarrollo Insitucional 2021-2025*. Obtenido de <http://www.espam.edu.ec/recursos/sitio/informativo/archivos/planificacion/pedi/PEDI-2021-2025.pdf>

Ferrer, C. (2020). *Cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020*. Obtenido de Universidad Cpesar Vallejo. Escuela Profesional de Psicología. : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62440/Ferrer_TCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Florián, N., Gálvez, N., & Barsallo, R. (2020). *Plan de mejora de atención al usuario interno para la satisfacción del usuario externo en Reque - Chiclayo 2019*. Obtenido de Rev. Tzhoecoen. Octubre -diciembre 2020. Vol. 12 / Nº 4, pp.

525-535-ISSN:

1997-8731:

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1401/1936>

Forrester, J., & Vigier, A. (2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica Argentina UCA. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/471/1/doc.pdf>

Gálvez, E., & Vargas, J. (2018). *El impacto del servicio al cliente de las empresas mexicanas en función de la atención al cliente*. Obtenido de <https://www.camjol.info/index.php/EyA/article/view/6657/6395>

Gauchi, V. (2017). *Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información*. Obtenido de Universidad Nacional de Mar del Plata: <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979>

Gobierno Nacional. (2022). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025-de-ecuador>

González, M., & Pamiño, N. (2020). *La responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en la empresa ISABA, Manta Manabí-Ecuador*. Obtenido de Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL.: <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1265>

Hernández, S., & Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

Jiménez, M. (2013). *El género como construcción cultural y su influencia en nuestra libertad*. Obtenido de Institut Gomá: <https://institutgoma.com/articulos/genero-libertad/>

- Mampaso, J., & Carrascal, S. (2020). *El espacio como elemento facilitador del aprendizaje y de atención a la diversidad*. Obtenido de Revista de Estilos de Aprendizaje / Journal of Learning Styles. ISSN: 1988-8996 / ISSN: 2332-8533: <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/2092/2903>
- Martinez, C. (2017). *La incesante marea revolucionaria. Estudio sobre equidad de género en el ámbito ejecutivo*. Obtenido de <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ar/pdf/encuesta-de-equidad-de-genero-en-las-empresas.pdf>
- Ministerio de Finanzas. (2017). *Finanzas para todos*. Obtenido de <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/08/PDF-interactivo-.pdf#:~:text=Es%20el%20instrumento%20a%20trav%C3%A9s,municipios%2C%20prefecturas%20ni%20juntas%20parroquiales>.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *La Política para la Igualdad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana*. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
- MZC. (2017). *Indicadores de género, interseccionalidad y comunicación emancipadora*. Obtenido de Mujeres en Zona de Conflicto: <http://ongd.mzc.es/educacion/FormacionFeminista/PREIndicadoresPresencial.pdf>
- Odicio, W. (2019). *Solución holística basada en inteligencia de negocios como herramienta de soporte para optimizar la toma de decisiones a nivel estratégico en el gobierno regional Piura en el año 2016*. Obtenido de Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - ULADECH. Piura, Perú: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/8913>
- ODS. (2022). *The Sustainable Development Goals*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

- Presidencia de la República. (2016). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010: <http://www.epmrq.gob.ec/images/lotaip/leyes/losep.pdf>
- Prieto, B. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*. Obtenido de Cuadernos de contabilidad, 18(46), 56-82.
- Ramos López, A., Latorre Navarro, F., Tomás Marco, I., & Ramos López, J. (2020). *Estudio de las barreras de género para la promoción a puestos directivos y medidas de igualdad en una entidad financiera*. Obtenido de <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/rtss/article/view/1010>
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). *Diagnóstico sociopsicológico de la cultura organizacional en una empresa de servicios*. Obtenido de Sociopsychological Diagnosis of the Organizational Culture at a Service Company: <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v8n1/2308-0132-reds-8-01-5.pdf>
- Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., Pacheco-Ruíz, C., & Hernández-Palma, H. G. (2020). *Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas*. Obtenido de Inf. tecnol. vol.31 no.4 La Serena ago. 2020: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000400221&script=sci_arttext
- Sáenz González, L. V. (2022). *Percepciones respecto a la cultura organizacional en materia de diversidad y género en entidades financieras : caso BBVA Colombia*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/89003553-876e-4391-bcf8-8a79d8ae1dcb>
- Salas, S. (2020). *Atención al cliente, consumidor y usuario*. Ediciones Paraninfo, SA. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jpzODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=La+atenci%C3%B3n+al+cliente+es+un+tema+relevante+en+la+a>

administración de entidades públicas o privadas que poseen contacto permanente con usuarios. La percepción

Salvador, Y., Llanes, M., & Suárez, M. (2020). *Transformación digital en la administración pública ejes y factores esenciales*. Obtenido de Avances, ISSN-e 1562-3297, Vol. 22, N°. 4, 2020, págs. 590-602: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925389>

Suárez, J. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Obtenido de SEGOB. Secretaría de Gobierno de México. Consejo Nacional para prevenir la discriminación: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Vallenilla, F. (2022). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y POSMODERNIDAD. UNA APROXIMACIÓN AL CASO VENEZUELA*. Obtenido de DEP. LEGAL: PPX 200502ZU1950 / ISSN: 1856-1810 / Directorio LATINDEX: 14.593: <http://ojs.revistanegotium.org/index.php/negotium/article/view/20>

Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., González, E., . . . Gómez, M. (2020). *Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional*. Obtenido de Suma Psicol. vol.27 no.1 Bogotá: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-43812020000100052

Villacorta, H. (2019). *Gestión de la calidad en atención al cliente y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del sector servicio – rubro restaurante, urbanización Los Jardines, Trujillo 2018*. Obtenido de Carrera Profesional de Administración: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/9258>

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). *Cultura Organizacional*. Obtenido de Controversias y Concurrencias Latinoamericanas. ISSN: 2219-1631.

Asociación Latinoamericana de Sociología. Uruguay:
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL
FÉLIX LÓPEZ
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Mecanismo: Proyecto de investigación

Tema: Cultura organizacional y diversidad de género: análisis de la inequidad laboral en el BanEcuador Chone

Autores: Dallely Jaisury Barberán Moreira, Jilmer Darlin Ceballos López

Tutora: Ing. Marys Beatriz Iriarte Vera, Mgs.

Objetivo general

- Analizar la cultura organizacional, la diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional en BanEcuador del cantón Chone.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las categorías teóricas sobre diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional del BanEcuador del cantón Chone.
- Identificar los principales componentes de la cultura organizacional que se desarrolla en BanEcuador del cantón Chone.
- Proponer un plan de acción para el fortalecimiento de la cultura organizacional, la diversidad de género e inequidad laboral en el BanEcuador del cantón Chone.

Estructura de la Entrevista para Gerente y Supervisor del BanEcuador Chone:

1. ¿Cómo describiría la cultura organizacional en BanEcuador Chone y qué valores prevalecen en la institución?
2. ¿Qué medidas específicas ha implementado BanEcuador Chone para promover la diversidad de género en el lugar de trabajo?

3. ¿Cuál es la política para fortalecer la igualdad de género dentro de la institución? ¿Cómo se aseguran de que se respeten y cumplan estos principios?
4. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el banco en términos de equidad de género en el ámbito laboral?
5. ¿Qué tipo de capacitación y formación se ofrece a los empleados para aumentar la conciencia sobre la diversidad de género y eliminar posibles prejuicios?
6. En caso de haber aplicado iniciativas, ¿Cuál ha sido el impacto de las iniciativas de reducción de la inequidad de género en la cultura organizacional y el rendimiento general del banco?
7. ¿Cómo se mide la satisfacción y la percepción de los empleados en cuanto a la cultura de diversidad de género en BanEcuador Chone?
8. ¿Qué acciones se han tomado para abordar las sugerencias o quejas recibidas de usuarios con diversidad de género que han sentido discriminación?
9. ¿Existen programas o políticas específicas para fomentar el liderazgo y el desarrollo profesional de las mujeres dentro del banco?
10. ¿Cuáles son sus planes futuros para fortalecer la cultura organizacional y promover la equidad de género en BanEcuador Chone?

Referencia bibliográfica:

Sáenz González, L. V. (2022). Percepciones respecto a la cultura organizacional en materia de diversidad y género en entidades financieras : caso BBVA Colombia. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/89003553-876e-4391-bcf8-8a79d8ae1dcb>



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL
FÉLIX LÓPEZ
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Mecanismo: Proyecto de investigación

Tema: Cultura organizacional y diversidad de género: análisis de la inequidad laboral en el BanEcuador Chone

Autores: Dallely Jaisury Barberán Moreira, Jilmer Darlin Ceballos López

Tutora: Ing. Marys Beatriz Iriarte Vera, Mgs.

Objetivo general

- Analizar la cultura organizacional, la diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional en BanEcuador del cantón Chone.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las categorías teóricas sobre diversidad de género y la inequidad laboral para el fortalecimiento institucional del BanEcuador del cantón Chone.
- Identificar los principales componentes de la cultura organizacional que se desarrolla en BanEcuador del cantón Chone.
- Proponer un plan de acción para el fortalecimiento de la cultura organizacional, la diversidad de género e inequidad laboral en el BanEcuador del cantón Chone.

Indicaciones generales

Los encuestados pueden marcar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación utilizando la escala Likert de 5 puntos, donde:

- "Muy en desacuerdo" se representa con el número 1.
- "En desacuerdo" se representa con el número 2.
- "Neutral" se representa con el número 3.
- "De acuerdo" se representa con el número 4.
- "Muy de acuerdo" se representa con el número 5.

Encuesta para los servidores públicos del BanEcuador Chone:

No.	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Siente que la cultura organizacional en BanEcuador Chone promueve la diversidad y la inclusión de género en el lugar de trabajo?					
2	¿Ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación de género en el ambiente laboral?					
3	¿Se siente cómodo/a compartiendo sus opiniones e ideas en el trabajo, independientemente de su género?					
4	¿Cree que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en términos de promoción y desarrollo profesional dentro del banco?					
5	¿Está al tanto de las políticas y medidas que se han implementado para abordar la inequidad de género en BanEcuador Chone?					
6	¿Considera que la capacitación y formación relacionada con la diversidad de género es adecuada y efectiva?					
7	¿Ha recibido apoyo o incentivos para participar en actividades que fomenten la igualdad de género dentro del banco?					
8	¿La Gerencia toma positivamente sus sugerencias tiene para mejorar la cultura organizacional en relación con la diversidad de género?					
9	¿Se siente seguro/a denunciando casos de discriminación de género dentro del banco? ¿Por qué sí o por qué no?					
10	¿Cree que el liderazgo del banco está comprometido con la promoción de la diversidad de género y la equidad laboral?					

Referencia bibliografica:

Sáenz González, L. V. (2022). Percepciones respecto a la cultura organizacional en materia de diversidad y género en entidades financieras : caso BBVA Colombia. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/89003553-876e-4391-bcf8-8a79d8ae1dcb>