



**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:

**EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA.**

AUTORES:

**NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA
JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA**

TUTORA:

ING. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA, MG

CALCETA, JULIO DE 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA, con cédula de ciudadanía 1315571313 y JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA, con cédula de ciudadanía 1313628982, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA, 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.



NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA

CC: 1315571313



JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA

CC: 1313628982

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA, con cédula de ciudadanía 1315571313 y JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA, con cédula de ciudadanía 1313628982, 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: EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA

CC: 1315571313



JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA

CC: 1313628982

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

ING. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA, que ha sido desarrollado por NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA y JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA, 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
CC: 1310626104
TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA, que ha sido desarrollado por NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA y JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. MARTHA ELIZABETH ÁLVAREZ VIDAL

CC: 1311004913

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

AB. CARLOS ENRIQUE TORRES FUENTES

CC: 1306253509

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ING. JOSÉ RAMÓN SANTANA AVEIGA

CC: 1310059967

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 por ser mi guía y fortaleza en este largo camino y permitirme cumplir esta etapa en mi vida,

A mi mamá y papá que han estado en cada paso acompañándome y festejando cada logro, y

A mis maestros que desde el primer día me dieron los mejores consejos y enseñanzas, la tutora que siempre estuvo en este proceso dando la mejor orientación,

A mi compañero de tesis y a cada una de las personas que estuvieron presentes con un aliento de apoyo. El resultado de esta investigación es para cada una de ellas.

NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA

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 mi Dios el ser supremo, por ser mi guía y compañía en todo momento,

A mi familia, pero en especial a mis amados Padres por ser quienes me inspiran a seguir en lo que tanto me apasiona y buscar la excelencia en todo lo que haga,

A mis maestros en especial a mi tutora de tesis por su valiosa orientación, sus conocimientos y experiencias, ya que, fueron fundamental para el desarrollo de este trabajo, y

A mi compañera de tesis que con su compromiso y dedicación logramos cumplir este objetivo planteado

JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA

DEDICATORIA

A mis ángeles que son lo más preciado que puedo tener mis abuelos en especial a mi mamita Mirella que desde el cielo guían cada uno de mis pasos y en este largo proceso desde donde estén los he sentido cerca de mí, a mi mamá y mi papi Holger quienes confiaron en mí, que me formaron con buenos valores y principios, que siempre me dieron esa voz de aliento para cumplir cada una de mis metas y que ahora estamos viendo el resultado de un sueño hecho realidad.

NICOLLE YAMILETH MOREIRA MENDOZA

DEDICATORIA

A Dios, por ser quien me inspiró y me dotó con espíritu de sabiduría.

A mis padres y hermanas quienes han sido siempre los pilares fundamentales en mi vida personal y estudiantil, por su cariño y apoyo absoluto, al estar conmigo en todo momento e inculcarme valores como lo es la responsabilidad y firmeza para alcanzar mis objetivos propuesto, sin darle importancia a las barreras que se presenten.

JOSÉ RAMÓN VÉLEZ REINA

CONTENIDO GENERAL

CARÁTULA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
CONTENIDO GENERAL.....	x
CONTENIDO DE TABLAS Y FIGURAS.....	xiv
CONTENIDO DE TABLAS.....	xiv
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
PALABRAS CLAVE.....	xvi
ABSTRAC.....	xvii
KEY WORDS.....	xvii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	4

1.3. OBJETIVOS.....	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.4. IDEA A DEFENDER.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. DEFINICIÓN DE GÉNERO	8
2.2. EQUIDAD DE GÉNERO	9
2.2.1. ASPECTOS CLAVES EN LA EQUIDAD DE GÉNERO.....	10
2.3. IGUALDAD DE GÉNERO	11
2.3.1. ESTEREOTIPOS DETERMINANTES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO....	12
2.3.2. ESTRATEGIAS DE COMPRESIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	13
2.3.3. EVALUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	14
2.4. DIFERENCIAS ENTRE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	15
2.5. LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DEL TALENTO HUMANO	16
2.6. SERVIDOR PÚBLICO.....	17
2.6.1. DEBERES DE UN SERVIDOR PÚBLICO.....	17
2.6.2. DERECHOS DE UN SERVIDOR PÚBLICO	18
2.6.3. PROHIBICIONES DE UN SERVIDOR PÚBLICO	19
2.6.4. SERVICIO PÚBLICO	20
2.7. GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO (GAD)	21

2.8. PLAN DE ACCIÓN.....	22
2.8.1. PASOS PARA ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN.....	23
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	24
3.1. UBICACIÓN.....	24
3.2. DURACIÒN.....	24
3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÒN	25
3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO	25
3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO	26
3.3.3. MÉTODO ANÀLITICO-SINTÈTICO	26
3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÒN	26
3.4.1. ENTREVISTA	27
3.4.2. ENCUESTA.....	27
3.4.3. ESCALA DE LIKERT	28
3.4.4. SERVQUAL	28
3.5. TIPOS DE INVESTIGACIÒN.....	29
3.5.1. INVESTIGACIÒN BIBLIOGRÀFICA	29
3.5.2. INVESTIGACIÒN DE CAMPO.....	29
3.6. HERRAMIENTAS.....	30
3.6.1. EXCEL.....	30
3.7. POBLACIÒN Y MUESTRA.....	30
3.8. VARIABLES EN ESTUDIO.....	31

3.9. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.9.1. FASE 1. DESCRIBIR LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.	31
3.9.2. FASE 2. ESTABLECER EL ESTADO ACTUAL DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.	32
3.9.3. FASE 3. PROPONER ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN A LA EQUIDAD E IGUALDAD GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1. DESCRIBIR LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.	34
4.2. ESTABLECER EL ESTADO ACTUAL DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.....	37
4.3. PROPONER ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN A LA EQUIDAD E IGUALDAD GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.	48
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	66

CONTENIDO DE TABLAS Y FIGURAS

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 2.1. Aspectos clave en la equidad de género	10
Tabla 2.2. Estereotipos de género	12
Tabla 2.3. Estrategias de comprensión de la igualdad de género	13
Tabla 2.4. Criterios de evaluación de la igualdad de género	14
Tabla 2.5. Deberes de los servidores públicos	18
Tabla 2.6. Derechos de los servidores públicos	19
Tabla 2.7. Prohibiciones de los servidores públicos	20
Tabla 2.8. Pasos para elaborar un plan de acción.....	23
Tabla 4.1. Artículos de la Constitución del Ecuador enfocados en equidad e igualdad de género.....	34
Tabla 4.2. Artículos de la LOSEP enfocados en equidad e igualdad de género ..	35
Tabla 4.3. Artículos de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres enfocados en equidad e igualdad de género	35
Tabla 4.4. Cuadro comparativo de leyes	36
Tabla 4.5. Promoción de la equidad e igualdad de oportunidades	38
Tabla 4.6. Programas de capacitación y formación	39
Tabla 4.7. Programas de capacitación y formación	40
Tabla 4.8. Sueldos	40
Tabla 4.9. Medidas de prevención	41

Tabla 4.10. Mujeres en cargos de liderazgo	42
Tabla 4.11. Participación de todos los géneros	42
Tabla 4.12. Avances en la promoción de la equidad e igualdad de género.....	43
Tabla 4.13. Discriminación de género	44
Tabla 4.14. Síntesis de resultados.....	47
Tabla 4.15. Recursos.....	53
Tabla 4.16. Acciones.....	53
Tabla 4.17. Matriz del plan de acción	54

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 2.1. Hilo conductor.....	7
Figura 3.1. Ubicación satelital del GAD de Tosagua	24

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua en el periodo 2023, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo. En su consecución se aplicaron los métodos inductivo, deductivo y analítico-sintético y los tipos de investigación bibliográfica y de campo, en cuanto a la recolección de datos se emplearon las técnicas de la entrevista aplicada a las autoridades de esta institución y la encuesta a los funcionarios de la misma, empleando la escala de Likert y el modelo Servqual. Los resultados demuestran que, la equidad e igualdad de género del GAD se regula a través de la Constitución, la LOSEP y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres. Los artículos que componen estas leyes resaltan la importancia de garantizar la equidad en los procesos de selección y acceso a puestos públicos, así como la inclusión de las mujeres en igualdad de condiciones. Además, dentro de esta institución no existe una normativa, ordenanza o política interna que se base en la legislación antes mencionada. Así mismo, no existe una promoción de políticas de contratación internas enfocadas en los criterios de equidad e igualdad género, también, se destaca una falencia en medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género en la institución. Con dichos hallazgos se estructura una propuesta de plan de acción.

PALABRAS CLAVE

Escala de Likert, modelo Servqual, plan de acción

ABSTRAC

The objective of this research was to analyze the equity and gender equality of public servants (men and women) of the Decentralized Autonomous Government of the Tosagua canton in the period 2023, so that the existence of an inclusive and fair work environment is guaranteed. In its achievement, the inductive, deductive and analytical-synthetic methods and the types of bibliographic and field research were applied, in terms of data collection, the interview techniques applied to the authorities of this institution and the survey to the officials of the same, using the Likert scale and the Servqual model. The results demonstrate that the GAD's gender equity and equality is regulated through the Constitution, the LOSEP and the Organic Law for Equal Pay between Men and Women. The articles that make up these laws highlight the importance of guaranteeing equity in the selection processes and access to public positions, as well as the inclusion of women on equal terms. Furthermore, within this institution there is no regulation, ordinance or internal policy that is based on the aforementioned legislation. Likewise, there is no promotion of internal contraction policies focused on the criteria of equity and gender equality, and a lack of measures to prevent and address cases of harassment or gender discrimination in the institution is highlighted. With these findings, a proposal for an action plan is structured.

KEY WORDS

Likert scale, Servqual model, action plan

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La realidad mundial sobre el tema de la equidad e igualdad de género en el sector público es un dilema marcado por muchas brechas estructurales que han variado a través del tiempo, en este contexto Gaete y Álvarez (2020) mencionan que “en países como España las mujeres ocupan apenas un 32% de los puestos públicos frente a un 68% de los hombres, mientras que en Chile la diferencia es de 28% a 62% siendo la minoría el personal femenino” (p. 184) esto destaca la problemática en varias regiones del planeta, es importante mencionar que estas cifras abarca también los puestos de alto liderazgo en la administración pública.

Esta situación es ocasionada por la falta de promoción de la inclusión equitativa e igualitaria de hombres y mujeres en la ocupación cargos públicos, además de, las barreras que crean los estereotipos, razón por la que Camanera y Saavedra (2018) establecen que “esto provoca que un género sea considerado como muy pasivo o tímido para un puesto específico, mientras que el otro puede mostrar mayor determinación o competitividad, creando brechas internas de identidad y externas asociadas a la cultura organizacional” (p. 316).

Para abordar esta problemática, los gobiernos impulsan la creación de mecanismos que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ingreso al servicio público a través de normas o políticas de contratación, en este sentido Barrera (2018) afirma que “que estos medios se conciben como acciones que coadyuvan a la reducción de las brechas de la perspectiva de género, creando un impacto positivo en esta materia dentro de los entes de gobierno” (p.22).

En el contexto ecuatoriano, la equidad e igualdad de género en el sector público está marcada por una diferencia notable, según cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2022) se determina que “del total de la distribución de la población ocupada por rama de actividad un 2,2% de mujeres se desempeñan dentro de la gestión pública mientras que los hombres alcanzan un 3,6% en esta categoría” (p. 20). Esto destaca una mayor presencia masculina dentro de las entidades gubernamentales.

Las principales causas de esta realidad de acuerdo con Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2020) se determinan por “cuestiones estructurales vinculadas a la discriminación por roles de identidad y la división sexual del trabajo a partir de la cual se analizan o evalúan las capacidades de hombres y mujeres” (p.5). Por lo que, esto genera una tendencia a determinar si un género es más favorecido que el otro para ocupar un cargo específico.

Ante esta situación, el Gobierno Nacional impulsa diversas políticas e instrumentos que buscan garantizar el derecho equitativo e igualitario de hombres y mujeres para desempeñar funciones en el servicio público en todas sus instituciones, el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (2022) expresa que “estas iniciativas forman parte de la Agenda Nacional de igualdad de Género que busca transversalizar los enfoques de género en los que en el empleo en todos los sectores es un eje primordial” (p.1).

Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Tosagua la problemática es muy similar a lo descrito anteriormente, de acuerdo con la información oficial, en el distributivo del personal de los 249 trabajadores con los que cuenta la institución 83 son mujeres y 166 son hombres (GAD de Tosagua, 2023). Esto refleja una clara diferencia de equidad e igualdad de género entre los servidores en esta entidad, derivada de la falta de políticas de contratación

centradas en la creación de procesos justos e igualitarios que garanticen paridad en la selección del personal.

Es decir que, el problema dentro de la institución se basa en las mismas causas del entorno nacional y local, en este caso, Bravo et al. (2020) mencionan que “en el cantón Tosagua las brechas de género se producen por los estereotipos, mucho más si se habla de participación en el mercado laboral” (p. 59). En consecuencia, se evidencian las actuales desigualdades entre personal masculino y femenino que se desempeñan como servidores públicos del GAD.

La realidad de la institución es que existen brechas de inequidades y desigualdades vinculadas a los servidores públicos, esto se evidencia a través de la aplicación de una entrevista no estructurada a las autoridades del GAD se pudo conocer que, a pesar de los esfuerzos para fomentar este tema, persisten factores que limitan la participación igualitaria y equitativa de hombres y mujeres en diversos cargos.

Esta situación se ocasiona por los estereotipos de género que afectan las oportunidades laborales, limitando el crecimiento profesional de los servidores públicos, además por la falta de políticas internas enfocadas en la inclusión de hombres y mujeres que garanticen un entorno laboral basado en equidad e igualdad, todo esto trae como consecuencia la discriminación de género que puede desalentar a los funcionarios altamente capacitados a postularse o aspirar a puestos de mayor responsabilidad dentro del GAD de Tosagua. Como resultado, se desperdicia el potencial y conocimiento que podrían aportar a la institución

A partir de dicha problemática, las autoridades del cantón planifican y desarrollan un conjunto de programas o proyectos con otras instituciones públicas para impulsar la equidad e igualdad de género en muchos ámbitos lo que abarca también

el mercado de trabajo, según información del GAD Tosagua (2022) se determina que “estas iniciativas se basan en actividades edu-comunicativas que garantizan los efectos de la desigualdad de género además de la transversalización de las brechas existentes” (p.1).

Con base en este planteamiento se formula la siguiente interrogante: ¿Cómo beneficiará el análisis de la equidad e igualdad de género a los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Desde el punto de vista legal la equidad e igualdad de género dentro del servicio público es un derecho de participación de todos los ciudadanos garantizado en el Título II, Capítulo Tercero, artículo 61 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) el cual establece que las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de “desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades...”.

La equidad e igualdad de género es un derecho que tienen todas personas, por el cual se debe garantizar la inclusión con justicia e igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad, esto incluye el ámbito laboral muchos más en el ejercicio de funciones públicas, en las que el Estado a través de las leyes, programas y proyectos tiene la responsabilidad de crear los mecanismos que aseguren la protección de estos derechos.

En lo social, la equidad e igualdad de género es un problema que dentro del servicio público está arraigado en las diferencias por las cuales un género determinado

puede demostrar mayor predilección en ciertas actividades, Vera (2020) afirma que “este tipo de estudios contemplan los aspectos con los cuales se pueden reducir las exclusiones o restricciones sociales basadas en el sexo” (p.20).

Desde esta idea, la investigación permite aportar a la reducción de las brechas que ocasionan las desigualdades de género que se presentan en los servidores públicos del GAD de Tosagua, creando un entorno laboral inclusivo con mayor equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en donde cada persona es valorada por sus méritos, capacidades, actitudes, aptitudes con enfoque en su ética o desempeño profesional sin importar su identidad, tal como lo requiere el pleno ejercicio de la gestión pública.

Desde el punto de vista económico, las desigualdades de género en el servicio público también se evidencian en la capacidad de ingreso de los funcionarios, en donde se enmarca una diferencia desfavorable para el personal femenino dado su bajo nivel de presencia, desde esta perspectiva Rodríguez (2019) afirma que “este tipo de investigaciones ayudan a identificar las causales de la disparidad incluyendo el aspecto salarial en donde hombres y mujeres reciben notables diferencias (p. 69).

Por ello, esta investigación permite contribuir a la mejora de las condiciones financieras de las mujeres dentro del servicio público, ya que son el género con menor presencia en el ejercicio de funciones estatales dentro del GAD de Tosagua, esto representa una desigualdad en la distribución de los recursos del Estado por el cual ellas cuentan con menor capacidad de ingresos provenientes de una remuneración por desempeñar labores en una institución del Gobierno.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua en el periodo 2023, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del GAD de Tosagua en el periodo 2023.
- Establecer el estado actual de la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del GAD de Tosagua en el periodo 2023.
- Proponer estrategias que contribuyan a la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del GAD de Tosagua en el periodo 2023.

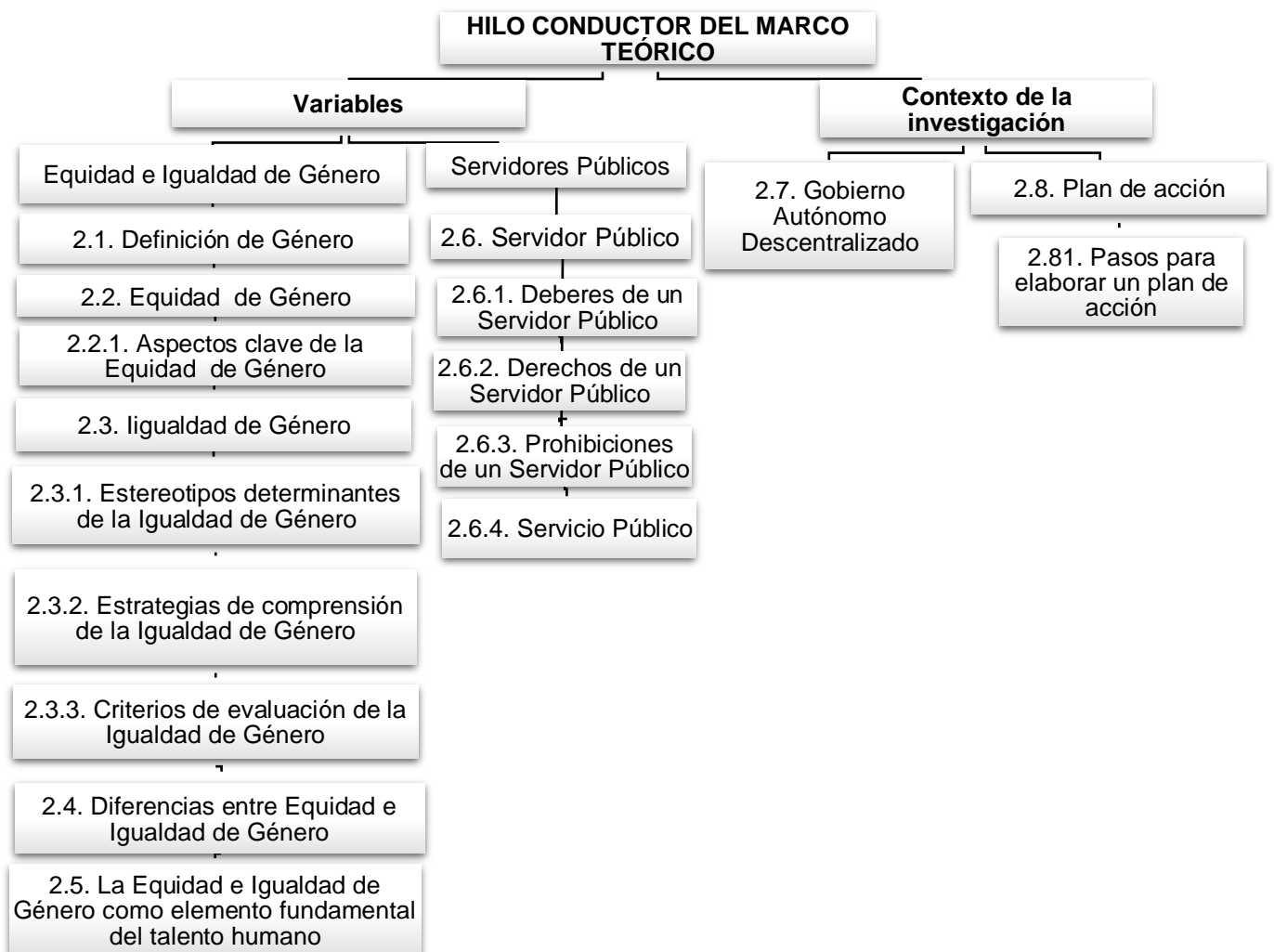
1.4. IDEA A DEFENDER

El análisis de la equidad e igualdad de género beneficiará los servidores públicos (hombres y mujeres) del GAD de Tosagua a través de la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo abarca el desarrollo de conceptos teóricos de las variables de estudio y el contexto de la investigación, a continuación, se presenta el hilo conductor que es el esquema que permite conectar y enlazar los elementos del marco teórico, asegurando que haya una narrativa sólida que respalde el desarrollo del trabajo. Dicho esquema se detalla en la figura 2.1

Figura 2.1. Hilo conductor



Fuente. Los autores

2.1. DEFINICIÓN DE GÉNERO

El género es una categoría de identidad humana que abarca una dimensión con un alto carácter social y fundamental que se vincula fuertemente al ámbito sexual, en palabras de Salinas (2018) se define como “un rol o papel que otorga cierto orden a las relaciones entre los individuos con sus comportamientos en un sentir psicológico que lo autodetermina como hombre o mujer por el cual se esperan actuaciones concretas dentro su entorno” (p. 181).

Además, el género es un concepto que va más allá de dichos roles, según Jiménez y Galeano (2020) es definido como “una estructura ideológica que involucra a la sociedad en general” (p. 4). Es decir que, hace referencia a una construcción social, también de cultura que puede variar en diferentes entornos que está influenciado por factores biológicos, psicológicos y sociales que determinan sentidos de identidad, pertenencia cultural, entre otros aspectos.

Otra definición de este término es la establecida por Heidari et al (2019) quienes mencionan que el género “es la percepción de los individuos sobre sí mismos o en relación a los demás por cómo interactúan y expresan su identificación, desde un concepto en el que existen diversidades en referencia a su concepción” (p. 204). Es decir que no se limita a las bases de ser hombre o mujer, sino abarca el reconocimiento de una variedad de identidades.

Con base en lo anterior se destaca que, el género es un concepto que abarca las distintas construcciones sociales, culturales y personales relacionadas con la identidad, el comportamiento o las expectativas asociadas al sexo, que va más allá de las categorías binarias de hombre o mujer, reconociendo la existencia de una amplia diversidad de identidades construidas a través de interacciones complejas entre factores biológicos, psicológicos y socioculturales.

2.2. EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad es un principio fundamental de justicia que busca atender las necesidades e intereses individuales de cada persona de manera proporcional, acorde a sus características específicas, brindando a cada individuo lo que le corresponde en función de sus necesidades particulares, al hablar desde la perspectiva de género Galarza y Quevedo (2019) mencionan que “implica promover la paridad en el trato entre los géneros, tanto en el acceso como en el control y uso de bienes o servicios, siendo un elemento crucial para alcanzar la justicia estableciendo relaciones sociales equitativas (p. 7).

Además, este concepto se refiere a garantizar la justicia e imparcialidad en la distribución de recursos u oportunidades, considerando las diferencias y desigualdades existentes entre las personas, además busca brindar a cada individuo lo que necesita para tener las mismas oportunidades de desarrollo, sin importar sus circunstancias personales. Dentro del contexto del género Molina e Ibáñez (2022) expresan que:

La equidad de género es una estrategia que busca asegurar la inclusión equitativa de las preocupaciones o experiencias de hombres y mujeres en los ámbitos políticos, económicos y sociales. Su objetivo es garantizar que todos puedan beneficiarse por igual de estas políticas o programas para que no se perpetúe la desigualdad de género. (p.274)

Respecto a estas ideas se puede afirmar que, la equidad de género es un principio que busca superar las desigualdades para promover la justicia entre hombres y mujeres, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades, derechos, además de reconocimiento en todos los ámbitos de la vida, se basa en valorar la diversidad, busca eliminar los roles causados por los estereotipos

2.2.1. ASPECTOS CLAVES EN LA EQUIDAD DE GÉNERO

Dentro de la concepción del término equidad de género se establecen un conjunto de aspectos clave, que se relacionan con los criterios bajo los cuales se fundamenta el principio equitativo que le permite a las personas recibir lo necesario para reducir las diferencias vinculadas al enfoque de género frente a otros individuos, de acuerdo con Galarza y Quevedo (2019) se destacan varios aspectos. Mismos que se presentan a continuación en la tabla 2.1.

Tabla 2.1. Aspectos clave en la equidad de género

Aspecto clave	Definición
Acceso	El acceso se refiere a la oportunidad que tiene una persona de participar, utilizar y beneficiarse de los diversos servicios disponibles en instituciones públicas o privadas, en áreas como el trabajo, la salud, la educación, la comunicación, entre otros. Es fundamental para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos, permite tanto a hombres como mujeres aprovechar por igual estas oportunidades.
Control	El control se refiere al poder, propiedad o capacidad de toma de decisiones que todas las personas tienen. En ciertas situaciones, las mujeres pueden tener acceso a un recurso, como la tierra, pero su control sobre él puede estar limitado, lo que significa que no pueden tomar decisiones sobre su venta o alquiler. Esto ha llevado a que se identifique al género masculino como el principal poseedor del control en determinados entornos sociales.
Recursos	Los recursos se refieren a los bienes, riquezas y medios disponibles para satisfacer necesidades o lograr objetivos específicos. Existen diferentes tipos de recursos, como los económicos o productivos (como la tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito), los políticos (como el liderazgo, la información y la organización) también el tiempo (que es especialmente escaso para las mujeres).
Beneficios	Los beneficios se refieren a las recompensas positivas, que pueden ser económicas, sociales, políticas y psicológicas, derivadas de la utilización de recursos, ya sean económicos o productivos. Estos incluyen satisfacer necesidades básicas o estratégicas, como alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, salud, comunicación, entre otros. Además, representan una suma, aporte e inclusión en la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las personas.
Oportunidades	Las oportunidades se refieren a todas las circunstancias en las cuales existe la posibilidad de obtener mejoras traducidas en beneficios a través de aspectos positivos, además, permiten aprovechar las fortalezas o capacidades individuales, aumentando así las probabilidades de alcanzar la realización física y/o emocional. Se trata de aprovechar las oportunidades para alcanzar metas, objetivos, sueños e ideales establecidos a lo largo de la vida, para lograr un mayor desarrollo personal y bienestar.

Fuente. Galarza y Quevedo (2019)

Cada uno de estos aspectos clave se enfoca en crear las capacidades para que todos los miembros de la sociedad tanto hombres como mujeres tengan las mismas posibilidades en cada uno de los ámbitos que rodean el desarrollo de la vida

humana de forma individual o colectiva, creando un entorno más justo y equitativo reduciendo las brechas ocasionadas por los principales estereotipos de género.

2.3. IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género es definida como una condición en la que hombres y mujeres acceden de forma igualitaria a las mismas posibilidades y condiciones en todos los ámbitos de su vida, como puede ser, bienes, servicios y recursos, en los términos de Navarro et al. (2020) es considerado como “un principio que direcciona las interrelaciones humanas y elemento fundamental de las sociedades que se consideran justas” (p.50).

Además, la igualdad de género es la eliminación de las brechas que históricamente han creado roles y estereotipos entre hombres y mujeres, en este sentido Pérez et al. (2020) consideran que “es el establecimiento de una garantía de identidad para crear una vinculación razonable entre los individuos de la sociedad” (p. 91). Es decir, es la determinación de un marco de aceptación de la percepción de las personas sobre sí mismos o en referencia a los demás.

Dentro de este mismo contexto, León (2023) menciona que la igualdad de género “es un mecanismo de carácter estructurado que busca disminuir o recompensar las disparidades que generalmente apartan en mayor medida a las mujeres de diversos aspectos de la vida, asegurando una participación igualitaria, justo y no proporcional” (p.71). Este concepto se considera de gran importancia e impacto en el desarrollo de las sociedades modernas con base en el cambio de mentalidad de sus miembros.

En relación a estos autores, se define que la igualdad de género es el principio que defiende la equidad de oportunidades o responsabilidades entre hombres y

mujeres. Este término pretende eliminar las desigualdades discriminatorias basadas en los estereotipos, promoviendo la equidad y el respeto hacia todas las personas para fomentar la participación activa de todos en igualdad de condiciones dentro de la sociedad.

2.3.1. ESTEREOTIPOS DETERMINANTES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Dentro del contexto de la igualdad de género se presentan un conjunto de patrones o aspectos diferenciales que provocan las brechas relacionadas a las disparidades entre hombres y mujeres, dichos diferenciadores se conocen como estereotipos de género, mismos que de acuerdo con Moreno y Pino (2022) son definidos como “un grupo de generalizaciones elaboradas a partir de atributos, roles o características que encasillan a los miembros de una sociedad que se construyen desde el ámbito social y cultural” (p. 381). Dentro de este tema existen diversas categorías que se detallan a continuación en la tabla 2.2.

Tabla 2.2. Estereotipos de género

Categoría	Definición
Estereotipos de sexo	Hacen referencia a las consideraciones físicas que pueden diferenciar un género de otro, por ejemplo: los hombres son más fuertes que las mujeres, por esta razón pueden cargar más peso.
Estereotipos sexuales	Abarcan el manejo de la sexualidad de cada género y cómo debe ser mostrado ante los demás, por ejemplo: las mujeres deben ser fieles y castas para ser consideradas dignas, mientras que los hombres tienen libertad para tener varias relaciones.
Estereotipos sobre los roles sexuales	Relatan los diferenciadores biológicos del género por los cuales se les asigna comportamiento sociales y culturales, por ejemplo: los hombres son proveedores mientras que las mujeres son cuidadoras
Estereotipos compuestos	Van más allá del género y son considerados pre concepciones falsas, por ejemplo: una afirmación sobre mujeres de cierta edad, o sobre hombres con una orientación sexual diferente.

Fuente. Moreno y Pino (2022)

Cada uno de los estereotipos antes descritos crean roles erróneos para hombres y mujeres encasillándolos en un comportamiento mal definido que limita sus cualidades, oportunidades o capacidades, estos diferenciadores imponen

presiones sociales y culturales que dificultan la expresión individual a través de la diversidad al determinar directrices basadas en la identidad que especifican un accionar determinado con un valor que genera desigualdades.

2.3.2. ESTRATEGIAS DE COMPRESIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para un correcto entendimiento de las históricas diferencias o estereotipos que incentivan la necesidad del establecimiento del concepto de igualdad de género, se han establecido tres tipos de estrategias, que de acuerdo con Jiménez (2022) se enfocan en “la relación existente entre los variados tipos de diferenciadores que a cada uno le permite el entendimiento adecuado del tema” (p. 8). Su descripción se presenta en la tabla 2.3.

Tabla 2.3. Estrategias de comprensión de la igualdad de género

Tipo de estrategia	Definición
Unitaria expandida	Abarca un factor social de privilegio prioritario, además es un modelo de eje jerárquico que analiza las diferencias internas de un grupo de personas en torno a los principales diferenciadores del género, además se enfoca en no se requieren nuevas políticas de igualdad para afrontar el problema, sino que se deberían usar y extender los mecanismos ya existentes
Múltiple	Abarca el ámbito de desigualdades independientes y separado englobando a las diferencias de género como unas más de las discriminaciones sociales en donde las políticas orientadas a la solución del problema pertenecen a planes extendidos o de alcance nacional.
Interseccional	Abarca las desigualdades de género de forma interactiva desde dos ejes, el primero tomando aspectos o necesidades específicas y el segundo abarcando criterios que difícilmente pueden ser abordados sin tomar en cuenta otros diferenciadores adicionales.

Fuente. Moreno y Pino (2022)

A partir de estas estrategias se puede comprender con mayor claridad la necesidad de establecer mecanismos o medios enfocados en reducir las principales causas generadoras de los estereotipos que establecen roles para hombres y mujeres. Cada aspecto descrito en la tabla anterior aborda de forma diferente los ejes por los que se pueden entender esta problemática.

2.3.3. EVALUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La evaluación de la igualdad de género es un proceso que se lleva a cabo a través de la medición de las políticas vinculadas a reducir las diferencias existentes, que de acuerdo con Espinoza y Bustelo (2019) se enfocan en “una formulación orientada por juicios y estándares establecidos con fundamentos de valor que son considerados elementales en el tema” (p.158). Desde la perspectiva de estos autores se definen varios criterios que se aplican en este tema. Estos se detallan en la tabla 2.4 presentada a continuación.

Tabla 2.4. Criterios de evaluación de la igualdad de género

Criterio de evaluación	Definición
Inclusión de género	Abarca todos los ámbitos del género de forma contextualizada
Compromiso político	Es el compromiso en la creación de las políticas para reducir las diferencias existentes
Comprensión de la complejidad	Es el entendimiento de la naturaleza estructural de las diferencias de género existentes
Contextualización de la igualdad de género	Es la comprensión de las diferentes definiciones de igualdad de género
Interseccionalidad	Es la relación entre las diferencias de género y otros criterios de desigualdad
Participación y empoderamiento	Comprende la participación de las mujeres de forma activa para el desarrollo y fomento de sus capacidades
Transformación incremental.	Son los cambios presentados en las diferencias de género existentes

Fuente. Espinoza y Bustelo (2019)

Estos criterios representan una valoración de aspectos estrictamente basados en juicios teóricos a través de los cuales se pueden establecer metodologías de medición a partir de las necesidades de cada tipo de estudio relacionado con la igualdad de género teniendo en cuenta que cada instrumento debe contar con los elementos antes mencionados para que su estructura técnica tenga la validez pertinente.

2.4. DIFERENCIAS ENTRE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad y la equidad son dos conceptos relacionados, pero con enfoques o alcances diferentes, la igualdad se refiere a tratar a todas las personas por igual, mientras que, la equidad implica tratar a las personas de manera justa y adecuada según sus circunstancias individuales. En el contexto del género Rodríguez et al. (2020) mencionan que “un trato equitativo es aquel que se desarrolla de forma imparcial para hombres y mujeres con base a sus necesidades particulares, por otra parte, un trato igualitario abarca que todos tengan las mismas oportunidades (p. 11).

Desde otra perspectiva, la equidad implica proporcionar a cada individuo lo que necesita específicamente para tener una oportunidad justa de éxito, por su parte la igualdad promueve la idea de que todas las personas deben tener los mismos derechos. En palabras de Arichábala y Barrera (2022) “la igualdad de género es un principio jurídico que busca tratar a hombres y mujeres por igual, mientras que la equidad es un componente ético que busca corregir las desigualdades históricas para garantizar una paridad real y justa” (p. 42).

Con relación a estas ideas cabe recalcar que, la igualdad se refiere a tratar a todas las personas de la misma manera, sin hacer distinciones ni tener en cuenta sus diferencias individuales. Por otro lado, la equidad se centra en reconocer las desigualdades existentes entre las personas y busca proporcionar a cada individuo lo que necesita específicamente para alcanzar una situación de justicia en todos los ámbitos de la vida.

2.5. LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DEL TALENTO HUMANO

La equidad e igualdad de género son considerados elementos fundamentales del talento humano porque buscan garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el entorno laboral, el reconocimiento de este argumento influye directamente en los procesos de contratación con el fin de reducir las trabas o brechas existentes. En este sentido Jimbo (2019) se destaca que “dicha valoración asegura que las organizaciones reclutan a su personal desde una visión de justicia, esto logra cambios género-sensitivos y género-inclusivos para que cada individuo pueda desarrollar sus capacidades sin limitaciones por roles de identidad” (p.86).

La inclusión de los conceptos de equidad e igualdad de género dentro del contexto del talento humano destaca una reestructuración de la forma en que las organizaciones administran o manejan tan importante recurso, de acuerdo con López y Sierra (2020) es claro que “las tendencias actuales en la gestión del personal deben enfocarse en eliminar los prejuicios sexistas, la discriminación y la desigualdad desde la promoción de estilos de liderazgo menos autoritarios, más adaptables y basados en el consenso del empoderamiento equitativo” (p. 14).

En referencia a estos autores se destaca que, la equidad e igualdad de género son aspectos fundamentales para crear un ambiente laboral justo y propicio para el desarrollo integral de cada individuo, independientemente de su identidad de género. Al considerar estos conceptos en la gestión del talento humano, se fomenta la diversidad, la inclusión y un crecimiento sostenible.

2.6. SERVIDOR PÚBLICO

De forma general el servidor público se refiere a un individuo que desempeña un cargo o función en el ámbito gubernamental o administrativo, cuyo propósito principal es trabajar en beneficio de la sociedad y el interés público. En palabras de Guachetá y Rojas (2022) son aquellos que “desempeñan tareas y responsabilidades que son inherentes al Estado, ya sea en roles administrativos, jurisdiccionales o de autoridad” (p.99).

Dentro del marco normativo ecuatoriano existe una definición concreta de este término, según la LOSEP (2010) en su Título I, artículo 4 establece que “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”.

Los servidores públicos son aquellos profesionales que desempeñan labores esenciales dentro de las instituciones estatales, contribuyendo al funcionamiento eficiente y efectivo del aparato gubernamental, cumplen roles administrativos, técnicos, jurídicos o de autoridad, en cumplimiento de las leyes o regulaciones establecidas. Su labor implica la implementación de políticas, la prestación de servicios públicos además de la toma de decisiones que impactan en la vida de los ciudadanos.

2.6.1. DEBERES DE UN SERVIDOR PÚBLICO

Los servidores públicos deben cumplir con sus deberes de manera rigurosa y responsable debido a la importancia fundamental de su labor en la sociedad, además con su cumplimiento contribuyen a generar confianza en las instituciones, fortaleciendo la gobernanza. De acuerdo con el Título III, Capítulo I, artículo 22 de

la LOSEP (2010) existen varios deberes de los funcionarios del Estado. A continuación, se enlistan en la tabla 2.5.

Tabla 2.5. Deberes de los servidores públicos

<p>a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;</p> <p>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;</p> <p>c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;</p> <p>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;</p> <p>i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementadas por el ordenamiento jurídico vigente;</p> <p>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.</p>
--

Fuente. LOSEP (2010)

2.6.2. DERECHOS DE UN SERVIDOR PÚBLICO

Los derechos de los servidores públicos son de vital importancia, ya que garantizan condiciones laborales justas, equitativas y respetuosas de su dignidad como trabajadores. La normativa ecuatoriana establece un conjunto de derechos que son inalienables para los funcionarios gubernamentales, estos se encuentran establecidos en el Título III, Capítulo I, artículo 23 de la LOSEP (2010) mismos que se detallan a continuación en la tabla 2.6.

Tabla 2.6. Derechos de los servidores públicos

<p>a) Gozar de estabilidad en su puesto;</p> <p>b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;</p> <p>c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;</p> <p>d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;</p> <p>e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;</p> <p>f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;</p> <p>g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;</p> <p>h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;</p> <p>i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;</p> <p>j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;</p> <p>k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;</p> <p>l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;</p> <p>m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el periodo de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;</p> <p>n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;</p> <p>ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;</p> <p>o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;</p> <p>p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;</p> <p>q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades;</p> <p>y,</p> <p>r) Los demás que establezca la Constitución y la ley.</p>

Fuente. LOSEP (2010)

2.6.3. PROHIBICIONES DE UN SERVIDOR PÚBLICO

Dentro del servicio público, quienes se empeñan en este contexto además de contar con deberes y derechos también deben procurar llevar su accionar fuera de un conjunto de prohibiciones para mantener su plaza de trabajo, de acuerdo con el Título III, Capítulo I, artículo 24 de la LOSEP (2010) se establecen las siguientes prohibiciones descritas en la tabla 2.7.

Tabla 2.7. Prohibiciones de los servidores públicos

<p>a) Abandonar injustificadamente su trabajo;</p> <p>b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley;</p> <p>c) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;</p> <p>d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;</p> <p>e) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;</p> <p>f) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;</p> <p>g) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;</p> <p>ñ) Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.</p>

Fuente. LOSEP (2010)

2.6.4. SERVICIO PÚBLICO

El servicio público, se refiere a la prestación de actividades, recursos o bienes por parte del Estado o entidades gubernamentales con el propósito de satisfacer las necesidades para garantizar el bienestar de la sociedad en general, en los términos de Arguelles y Villavicencio (2018) se define como “un conjunto de productos económicos que poseen ciertas características específicas como una baja rivalidad en su consumo o una alta capacidad de exclusión” (p.9).

Este concepto cumple un papel esencial en la promoción del desarrollo social y económico, así como en la protección de los derechos fundamentales de la ciudadanía, según Quezada (2019) se refiere a “una forma de acción administrativa que tiene como propósito satisfacer de manera directa las necesidades de interés público a través de órganos específicos creados por la propia gestión pública” (p.163). Dentro del contexto legal la Ley Orgánica Del Servicio Público (LOSEP) (2010) en su Título I, artículo 2 establece:

El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos,

para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Con base en estas ideas es importante recalcar que, el servicio público implica una responsabilidad por parte del Estado de proveer bienes y servicios esenciales para la comunidad, que poseen características de poca rivalidad en su consumo, lo que significa que el uso de un individuo no afecta la disponibilidad del servicio para otros, además, la exclusión en el consumo, lo que implica que se pueden establecer mecanismos para restringir o condicionar el acceso a dichos servicios.

2.7. GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO (GAD)

En el marco de la estructura territorial del Estado ecuatoriano, se establece una división basada en el régimen seccional autónomo, el cual, según la investigación realizada por Calvopiña (2021) abarca a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) como “entes seccionales ejercen su jurisdicción en territorios delimitados a nivel provincial, cantonal, municipal y parroquial, además cuentan con autoridades encargadas de la toma de decisiones en cada nivel de gobierno” (p. 30).

Dentro del ámbito legal el Código de Organización Territorial (COOTAD) (2010) en su Título III, artículo 28 en lo referente a los GAD establece “Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política”.

En relación a los párrafos anteriores, los GAD se caracterizan por su autonomía en la toma de decisiones, lo que les permite adaptar las políticas y acciones a las necesidades o realidades locales. Además, los GAD promueven la participación ciudadana y fomentan el desarrollo local, impulsando el bienestar y la calidad de vida de la población en su territorio.

2.8. PLAN DE ACCIÓN

En términos generales, un plan de acción se puede describir como un conjunto de estrategias y actividades planificadas diseñadas para lograr una gestión efectiva, un adecuado control para el cumplimiento de los objetivos de una organización. De acuerdo con Mera y Valarezo (2022) con su elaboración se busca “establecer acciones de manera estructurada definiendo períodos de tiempo con el fin de lograr mejoras específicas para cumplir con los objetivos institucionales, así como la misión y visión de la entidad” (p. 22).

Otra perspectiva sobre la definición de los planes de mejora es la presentada por Vaca et al. (2020), quienes los describen como “un instrumento que utiliza los recursos de una organización para desarrollar una planificación estructurada de actividades con el objetivo de fortalecer áreas de debilidad y resolver los problemas que enfrenta una entidad. (p. 10). Se trata de una herramienta estratégica para impulsar el crecimiento y la excelencia organizacional, mediante la implementación de acciones concretas, además, la evaluación constante de los resultados obtenidos.

Es importante destacar que este tipo de plan involucra un análisis exhaustivo de los procesos, identificando puntos débiles o desafíos a superar, a partir de esta evaluación, se establecen metas claras, plazos y acciones específicas que permiten implementar mejoras para solucionar los problemas identificados. Además, busca optimizar el uso de recursos, promover la innovación, incrementar la calidad de los

productos o servicios, con el fin de fortalecer la competitividad de la organización en su entorno.

2.8.1. PASOS PARA ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN

Un plan de acción es una herramienta que proporciona una guía detallada de tareas para abordar, resolver problemas o inconvenientes identificados. Su propósito es lograr resultados específicos, alcanzar objetivos, superando obstáculos a través de una secuencia de acciones planificadas. Para que un plan de acción sea efectivo, es necesario seguir una serie de pasos que reflejan una programación integral. De acuerdo con Mera y Valarezo (2022) estos pasos son claves para la óptima ejecución de este tipo de planes. La tabla 2.8 describe cada uno de ellos.

Tabla 2.8. Pasos para elaborar un plan de acción

1. Análisis de las posibles causas que han provocado problemas en el tiempo	Se centra en la identificación de áreas y procesos que requieren mejoras, los cuales deben ser priorizados en función de su importancia con respecto a la misión, visión y objetivos estratégicos de la organización.
2. Propuesta y planificación del plan	El plan de acción debe ser factible y adaptable, lo que significa que debe ser realista además de alcanzable en términos de recursos, tiempo y capacidades disponibles
3. Implementación y seguimiento	Es indispensable incorporar al proceso al personal encargado de realizar las acciones propuestas
4. Evaluación	Verificar el cumplimiento del plan de acción de acuerdo a la propuesta, planificación e implantación.

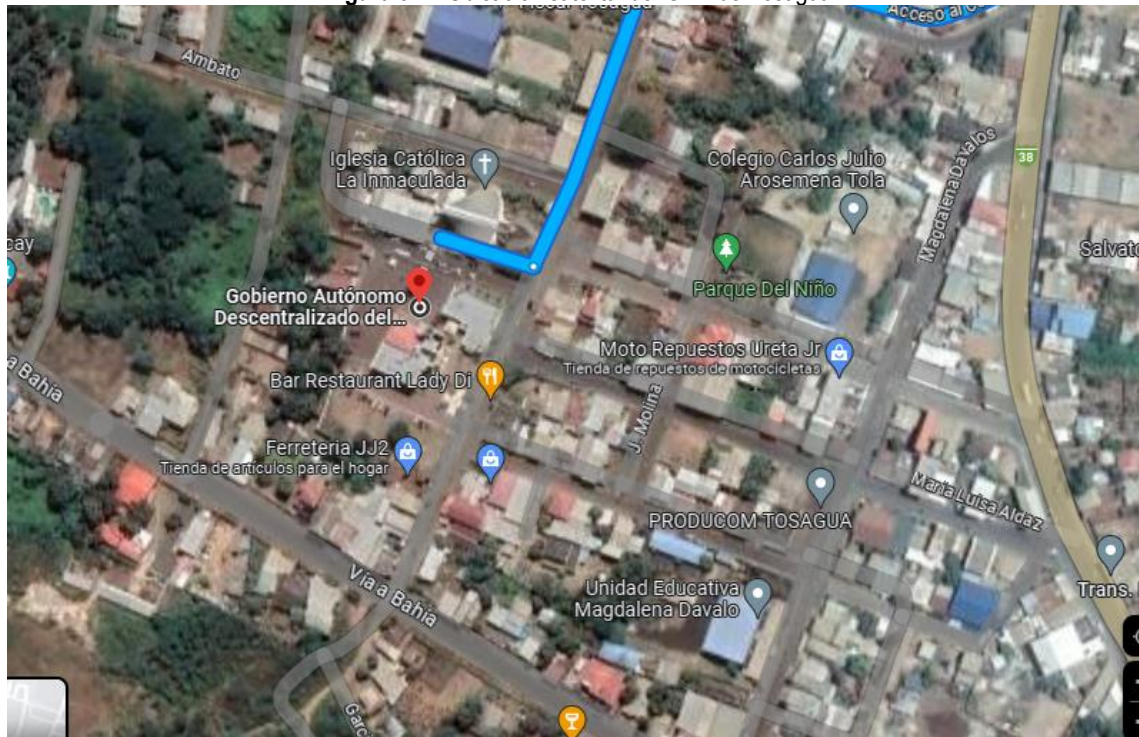
Fuente. Mera y Valarezo (2022)

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La presente investigación fue ejecutada en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua perteneciente a la provincia de Manabí, esta entidad se ubica específicamente en las calles María Teresa Palma y María Luisa Aldaz junto a la iglesia La Inmaculada y frente al edificio de la Fiscalía. La figura 3.1 presenta la ubicación de la institución.

Figura 3.1. Ubicación satelital del GAD de Tosagua



Fuente. Google Maps

3.2. DURACIÓN

Para cumplir a cabalidad con el objetivo de analizar la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo

Descentralizado del cantón Tosagua en el periodo 2023, para garantizar la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo, la duración total del presente trabajo de integración curricular fue de diez meses a partir de su aprobación, en este periodo de tiempo se llevaron a cabo diversas actividades en cada una de las fases de la investigación.

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Dentro de cualquier tema o problema de investigación, los métodos son los mecanismos utilizados para determinar la validez o invalidez de la información obtenida a través de un proceso de recolección de datos. Según Quesada y Medina (2020) un método se define como "el enfoque o camino más apropiado para lograr un objetivo que se desea alcanzar o un hecho que se pretende probar" (p. 2). Es decir, su utilización permite corroborar cómo se generan los efectos y causas que caracterizan un objeto o sujeto de estudio. En el contexto de esta investigación, se emplearon los métodos inductivo, deductivo y analítico-sintético para identificar las causales que generan las brechas de equidad e igualdad de género en los servidores públicos del GAD de Tosagua.

3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO

El método inductivo se define como aquel que permite partir de observaciones y datos específicos para llegar a conclusiones generales, de acuerdo con Palermo (2020) este se enfoca en "ideas concretas utilizando enunciados de gran alcance teórico, es decir inicia con postulados concretos para establecer hipótesis de nivel mayor" (p.16). Además, es de gran utilidad cuando se exploran nuevos fenómenos o se busca descubrir patrones y regularidades en la información recopilada gracias a la generación de teorías que tienen un carácter amplio. Dentro de la presente investigación se utilizaron en el análisis de los estereotipos específicos que afectan la equidad e igualdad de género de los servidores públicos del GAD de Tosagua para establecer las causas generales del problema.

3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO

El método deductivo es definido como aquel que proporciona un enfoque lógico y sistemático para llegar a conclusiones específicas a partir de premisas generales. Según Palermo (2020) se aplica a través de “un componente teórico de gran alcance para determinar teorías concretas” (p.15). Es decir, su concepto se basa en aspectos de nivel amplio para que desde su concepción se determinen criterios particulares. En el caso de este trabajo de integración curricular, se emplearon para entender las consecuencias específicas de la problemática de equidad e igualdad de género de los servidores públicos del GAD del cantón Tosagua tomando como punto de partida el dilema general de la investigación.

3.3.3. MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO

El método analítico-sintético es aquel que su aplicación permite desglosar la información o el elemento estudiado en componentes manejables para analizarlos en detalle y luego reconstruirlos en un marco más amplio, en palabras de Pérez y Rodríguez (2017) integra “los conceptos del análisis y la síntesis, así logra la descomposición de un todo para explicarlo generando conocimiento a partir de dicho proceso” (p.187). En concreto, es la separación de las partes de cualquier objeto o sujeto permitiendo un claro diagnóstico de su composición total. Para esta investigación se utilizaron al separar cada uno de los aspectos vinculados al problema de equidad e igualdad de género de los servidores públicos del GAD de Tosagua y así entender su incidencia dentro del tema.

3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de investigación son instrumentos específicos utilizados en dentro de cualquier proceso de recopilación de información en un determinado tipo de estudio, al aplicarlas o ejecutarlas se obtienen resultados de carácter primario

directamente desde los involucrados o sujetos investigados, además, se deben realizar en concordancia con el tema y las necesidades del mismo. En palabras de Gómez (2019) estas permiten que “se logre la obtención de los datos requeridos para el cumplimiento de los objetivos establecidos por el o los investigadores con una base de garantía y validez científica” (p.116). En el desarrollo de este trabajo de integración curricular se emplearon dos técnicas como son la entrevista y la encuesta a través de cuestionarios estructurados técnicamente.

3.4.1. ENTREVISTA

La entrevista es una técnica de recolección de información, que implica una interacción directa entre el investigador y el participante, donde se realizan preguntas con el objetivo de obtener información detallada y en profundidad sobre un tema o fenómeno. De acuerdo con Villarreal y Cid (2020), mencionan que “su aplicación facilita la captura de la sensibilidad del entrevistado, ya que durante su desarrollo se establece una reciprocidad con el entrevistador” (p. 54). Dentro de la presente investigación se aplicó al alcalde del GAD de Tosagua para caracterizar el estado actual de la equidad e igualdad de género de los servidores públicos.

3.4.2. ENCUESTA

La encuesta dentro de cualquier tipo de estudio es una técnica de obtención de datos primarios y su aplicación permite la recopilación de información a través de diversas preguntas estandarizadas, ya sea mediante la utilización de cuestionarios impresos o en línea, que se dirigen a una parte representativa de personas en la sociedad o a un grupo específico de individuos con el fin de conocer datos relevantes en un tema determinado.

En palabras de Falcón et al. (2019) es aquella que “a través de una muestra de encuestados, refleja estadísticamente la percepción que presenta una población en

particular sobre un tema o problema al que el investigador pretende dar solución” (p. 3). En esta investigación se aplicó a los servidores públicos del GAD del cantón Tosagua.

3.4.3. ESCALA DE LIKERT

La escala de Likert es una técnica utilizada en encuestas para medir la percepción de los encuestados sobre un tema específico, su metodología de aplicación se basa en una numeración en la que se establecen valores que representan diferentes grados de aceptación o desacuerdo en un orden cualitativo. De acuerdo con Matías (2018) define que “este tipo de escala es una herramienta psicométrica que se aplica mediante una escala ordenada y unidimensional, en la cual los participantes responden a varios ítems que se valoran cuantitativamente” (p. 39). En esta investigación se aplicó a los servidores públicos del GAD del cantón Tosagua mediante una encuesta con opciones de respuestas numeradas que representan el grado de acuerdo o desacuerdo con varias interrogantes.

3.4.4. SERVQUAL

El modelo Servqual es una técnica de medición y evaluación utilizado para determinar la calidad y la captación de varias personas entorno a un tema determinado, de acuerdo con Castillo (2018) se define como “un cuestionario ajustado a las características de cada elemento sometido a estudio, de modo que los resultados puedan identificarse directamente con la realidad” (p. 25). Dentro de esta investigación se aplicó esta técnica conjuntamente con la Escala de Likert a través de la encuesta a los servidores públicos del GAD de Tosagua.

3.5. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para efectuar correctamente el presente trabajo de integración curricular, se llevaron a cabo dos tipos de investigación definidas como la bibliográfica y la de campo, ambas con características diferentes. Su aplicación ayudó a obtener información relevante que permitió respaldar la ejecución y desarrollo de este estudio, a través de ellas se obtuvieron diversas clases de datos, tanto de carácter primario y también secundario provenientes de fuentes variadas que tienen relación con las variables o los objetos investigados en cada una de las fases que integran la investigación. A continuación, se proporciona una explicación teórica, conceptual y metodológica de cada una de ellas.

3.5.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Es un tipo de investigación que se basa en el análisis y estudio exhaustivo de fuentes bibliográficas, como libros, artículos, informes, tesis y otros documentos escritos, su objetivo principal es recopilar, revisar y analizar la literatura existente sobre un tema específico para obtener información relevante y sustentar teóricamente una investigación. De acuerdo con Reyes et al. (2020) su aplicación permite “gestionar información de alto nivel científico para otorgar validez y calidad dentro de cualquier tipo de estudio” (p. 233). En el caso del presente trabajo de integración curricular se empleó para respaldar los conceptos vinculados con las variables de estudio, así como la parte operativa y de ejecución con diversas fuentes impresas y digitales de alto alcance científico.

3.5.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo es definida como aquella que se lleva a cabo directamente en el lugar donde ocurren los fenómenos o eventos que uno o varios investigadores intentan probar. En este sentido Najera y Paredes (2017) mencionan que “se basa en intervención del investigador dentro del entorno del sujeto o elemento investigado sin causar ningún tipo de modificación” (p. 157). Es decir que,

a través de su utilización se puede recabar información de carácter primario que proviene justamente de los objetos o sujetos que se desea analizar. Para el presente trabajo de integración curricular se utilizó mediante la aplicación de las técnicas de la entrevista y la encuesta lo que ayudó a obtener datos directos desde los involucrados en el estudio.

3.6. HERRAMIENTAS

Las herramientas de investigación son aquellas que los investigadores utilizan para recopilar, analizar y presentar datos con el fin de responder a preguntas planteadas en el trabajo o para analizar fenómenos específicos. De acuerdo con Araujo (2019) “estas herramientas pueden variar ampliamente según el campo de estudio, los objetivos y la metodología utilizada” (p 67). Dentro de este trabajo de titulación se empleó Excel como herramienta de apoyo.

3.6.1. EXCEL

Excel es una interfaz de hoja de cálculo compuesta por filas y columnas, donde los usuarios pueden ingresar datos, realizar cálculos matemáticos, crear fórmulas, aplicar formatos, generar gráficos y realizar análisis de datos. De acuerdo con Campo (2018) puede utilizarse con “fórmulas y funciones de gran utilidad en cálculos matemáticos y el uso de celdas dependientes hace que los valores se modifiquen al instante, todo esto hace de este programa muy útil y aplicable de forma sencilla” (p 5). Dentro de la presente investigación se utilizó en el proceso de tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para aplicar correctamente la encuesta como técnica de recolección de datos, se tomó como muestra el total de servidores públicos que laboran dentro del GAD del

cantón Tosagua, que de acuerdo al distributivo de personal de la institución corresponde a 249 funcionarios, siendo ese el número de encuestas que se aplicaron. Para esto se aplicó el muestreo por conveniencia, el cual es definido por Quesada y Medina (2020) como una selección de muestras en el cual los elementos se eligen porque están fácilmente disponibles o accesibles para el investigador, en lugar de ser seleccionados al azar o de acuerdo a un plan predefinido

3.8. VARIABLES EN ESTUDIO

Variable independiente: Equidad e igualdad de género.

Variable dependiente: Servidores públicos.

3.9. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

3.9.1. FASE 1. DESCRIBIR LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.

- Revisión de la base legal relacionada con la equidad e igualdad de género.
- Análisis sobre leyes y normas
- Comparación entre leyes y normas

En la primera fase de esta investigación se realizó una revisión de cada una de las normativas que conforman la base legal relacionada con la equidad e igualdad de género de los servidores públicos del GAD de Tosagua, posteriormente se planteó un análisis de los principales artículos que integran estos cuerpos legales, además se elaboró un cuadro comparativo sobre las mismas.

3.9.2. FASE 2. ESTABLECER EL ESTADO ACTUAL DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.

- Elaboración del cuestionario para la entrevista y encuesta.
- Aplicación de la encuesta y entrevista.
- Tabulación y análisis de los resultados.

Para dar cumplimiento a esta fase se elaboró un cuestionario compuesto por diversas preguntas técnicamente estructuradas que se aplicaron mediante una encuesta utilizando la escala de Likert y el modelo Servqual a los funcionarios del GAD de Tosagua en donde cada opción de respuesta fue numerada y representando un ítem cualitativo de la siguiente manera: 1 “totalmente en desacuerdo” 2 “en desacuerdo” 3 “INDIFERENTE” 4 “de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo” además se aplicó una entrevista al Director del Departamento de Talento Humano de dicha institución, luego se procedió a tabular y analizar los resultados obtenidos a través de esta técnica.

3.9.3. FASE 3. PROPONER ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN A LA EQUIDAD E IGUALDAD GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.

- Elaboración del plan de acción
- Socialización y entrega del plan de acción a las autoridades del GAD del cantón Tosagua.

En la última fase de la investigación se elaboró un plan compuesto por un conjunto de estrategias de mejora enfocadas en la solución de las causas que abarcan el problema de la equidad e igualdad de género de los servidores públicos del GAD de Tosagua, este instrumento tuvo la siguiente estructura: problemas identificados, objetivos, acciones, recursos, y responsables, posteriormente fue entregado y socializado a las autoridades de la institución para que decidan sobre su ejecución.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el desarrollo de este capítulo se presentan los resultados obtenidos con la ejecución de este trabajo de integración curricular en cada una de sus fases a fin de cumplir con el objetivo de analizar la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua en el periodo 2023, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo.

4.1. DESCRIBIR LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.

Análisis sobre leyes y normas: En esta fase se realizó un análisis de las normativas relacionadas con la equidad e igualdad de género de los servidores públicos, en el contexto ecuatoriano dichas normas son la Constitución de la República del Ecuador (2008) la LOSEP (2010) y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (2024) Además, es importante destacar que dentro del GAD del cantón Tosagua no existe alguna política u ordenanza enfocada en la contratación de personal bajo un enfoque de no discriminación por razón de género. A continuación, se presentan los siguientes artículos.

Tabla 4.1. Artículos de la Constitución del Ecuador enfocados en equidad e igualdad de género

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad.

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

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

Fuente. Constitución de la República del Ecuador (2008)

Tabla 4.2. Artículos de la LOSEP enfocados en equidad e igualdad de género

<p>Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.</p> <p>Art. 53.- Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley</p> <p>Art. 63.- Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.</p> <p>Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.</p>
--

Fuente. LOSEP (2010)

Tabla 4.3. Artículos de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres enfocados en equidad e igualdad de género

<p>Artículo 1.- Objeto. La presente Ley tiene por objeto garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.</p> <p>Artículo 2.- Finalidad. La presente ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para eliminar la brecha salarial y de remuneración por motivos de género en el ejercicio de las actividades laborales acorde a su relación laboral.</p> <p>Artículo 6.- De la obligatoriedad. - Todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor.</p> <p>Artículo 7.- Capacitación obligatoria y continua. Toda institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberán capacitar de forma continua a todo su talento humano con énfasis a los representantes del empleador o de la máxima autoridad en la administración pública, según corresponda. Los contenidos de la capacitación deberán relacionarse con derechos laborales de hombres y mujeres, igualdad de género, erradicación de violencia y no discriminación en el ámbito laboral, entre otros</p>
--

Fuente. Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (2024)

Comparación entre leyes y normas: Para dar cumplimiento a esta fase, A continuación, se presenta un cuadro comparativo que sintetiza y enfrenta las disposiciones de la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público

(LOSEP) y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en relación con la equidad e igualdad de género:

Tabla 4.4. Cuadro comparativo de leyes

Aspecto	Constitución del Ecuador (2008)	LOSEP (2010)	Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua
Objetivo General	Promover la igualdad y prohibir la discriminación en todos los ámbitos. Adoptar medidas de acción afirmativa.	Propender al desarrollo profesional en el servicio público basado en la igualdad de derechos y no discriminación.	Garantizar igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.	
Principios	Igualdad y no discriminación por sexo, género, o cualquier otra condición.	Igualdad de oportunidades, no discriminación e interculturalidad en el servicio público.	Erradicación de prácticas discriminatorias y eliminación de la brecha salarial por motivos de género.	No existe dentro sus regulaciones una disposición o política interna que esté relacionada con la equidad e igualdad de género de los servidores públicos
Medidas Específicas	Acciones afirmativas para promover la igualdad. Incorporación del enfoque de género en políticas y programas públicos.	Desarrollo del talento humano en un marco de igualdad Normas para selección de personal que garanticen equidad de género e inclusión.	Capacitación obligatoria sobre igualdad de género y derechos laborales. Obligación de igual remuneración por trabajo igual o de igual valor.	
Enfoque de Aplicación	Enfoque amplio, abarcando todos los derechos y ámbitos de la vida pública y privada.	Específico al ámbito del servicio público y desarrollo profesional de los servidores públicos.	Enfocado exclusivamente en la relación laboral y prácticas salariales.	
Sanciones y Cumplimiento	La ley sancionará toda forma de discriminación.	Se implican medidas de gestión del talento humano alineadas con los principios de la ley.	Establece la obligatoriedad de la igualdad salarial y sanciona su incumplimiento.	

Fuente. Elaboración propia

El cuadro comparativo revela un enfoque integral y complementario en la legislación ecuatoriana respecto a la equidad e igualdad de género. La Constitución del Ecuador establece un marco general sólido para la protección contra la discriminación y la promoción de la igualdad de género, abarcando una amplia gama de situaciones y derechos. Este enfoque holístico es esencial, pues pone la igualdad de género como un principio fundamental que permea todas las esferas de acción estatal y privada. Las medidas de acción afirmativa y la inclusión de un

enfoque de género en las políticas públicas son ejemplos claros de cómo la Constitución busca no solo prevenir la discriminación, sino también promover activamente la igualdad.

Por otro lado, las leyes especializadas como la LOSEP y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres se enfocan en ámbitos específicos: el empleo público y la equidad salarial, respectivamente. La LOSEP destaca por su énfasis en la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la gestión del talento humano dentro del sector público, incluyendo criterios de selección que garantizan la equidad de género. La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial, en cambio, se centra exclusivamente en la eliminación de las disparidades salariales de género en el trabajo, obligando a empleadores a remunerar igualitariamente por trabajos iguales o de igual valor.

Ambas leyes complementan la normativa constitucional, proporcionando herramientas específicas y procedimientos para asegurar que los principios de igualdad y no discriminación se traduzcan en prácticas cotidianas en los ámbitos laborales, tanto públicos como privados, mostrando un enfoque progresivo y práctico hacia la igualdad de género.

4.2. ESTABLECER EL ESTADO ACTUAL DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.

Elaboración y aplicación de la encuesta: Dentro de esta fase se aplicó una encuesta a los a los servidores públicos del GAD de Tosagua a través de un cuestionario estructurado técnicamente empleando el modelo de escala de Likert y Servqual en donde cada opción de respuesta fue numerada y representa un ítem cualitativo de la siguiente manera: 1 “totalmente en desacuerdo” 2 “en desacuerdo” 3 “indiferente” 4 “de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Es importante recalcar

que 249 servidores públicos que desempeñan labores esta institución se pudo aplicar la encuesta a 211 de ellos, siendo esta la muestra utilizada para la recolección de datos. Los resultados obtenidos son los siguientes.

1. La institución promueve la equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres.

Tabla 4.5. Promoción de la equidad e igualdad de oportunidades

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	56	26,54%
En desacuerdo	51	24,17%
Indiferente	43	20,38%
De acuerdo	29	13,74%
Totalmente de acuerdo	32	15,17%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

De acuerdo con la encuesta aplicada el 26,54% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente en desacuerdo en que la institución promueve la equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres, además, un 24,17% se encuentra en desacuerdo con esta afirmación, un 20,38% se muestra indiferente, el 13,74% está de acuerdo y el 15,17% se expresa totalmente de acuerdo. En palabras de Millán et al. (2018) es claro que “promover la equidad e igualdad laboral permite el enriquecimiento transversal de las organizaciones fortaleciendo la innovación y estableciendo lazos de crecimiento y aprendizaje diverso” (p.176).

2. Las políticas de contratación y promoción en la institución se basan en criterios de mérito y oposición, no de género.

Tabla 4.3. Políticas de contratación

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	37	17,54%
En desacuerdo	27	12,80%
INDIFERENTE	67	31,75%
De acuerdo	48	22,75%
Totalmente de acuerdo	32	15,17%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

Del total de servidores públicos encuestados en el GAD de Tosagua el 17,54% de ellos se encuentra totalmente en desacuerdo en que las políticas de contratación y promoción en la institución se basan en criterios de mérito y oposición, no de género, por su parte el 12,8% está en desacuerdo con esto, mientras que el 31,75% es indiferente, el 22,75% está de acuerdo y 15,17% restante se manifiesta totalmente de acuerdo. En este contexto, Zúñiga (2020) afirma que “establecer políticas basadas en mérito permite que las entidades públicas mejoren sus estrategias de profesionalización del servicio y su capacidad institucional” (p. 90).

3. Usted tiene acceso a programas de capacitación y formación sin discriminación de género.

Tabla 4.6. Programas de capacitación y formación

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	7,11%
En desacuerdo	12	5,69%
INDIFERENTE	33	15,64%
De acuerdo	79	37,44%
Totalmente de acuerdo	72	34,12%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

El 7,11% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente en desacuerdo en que tienen acceso a programas de capacitación y formación sin discriminación de género, un 5,69% está en desacuerdo, mientras que el 15,64% es indiferente ante esta afirmación, además en un 37,44% se muestra de acuerdo y el 34,12% totalmente de acuerdo. De acuerdo con Ramírez et al. (2022) se destaca que “los programas de capacitación y formación contribuyen al fortalecimiento de las capacidades y conocimientos de los profesionales de todas las áreas, ya que, facilitan las adaptaciones a los cambios que sufre el mundo laboral actual” (p. 137).

4. En la institución existe un ambiente de trabajo inclusivo y justo que respeta y valora las opiniones e ideas de todos los géneros por igual.

Tabla 4.7. Programas de capacitación y formación

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	53	25,12%
En desacuerdo	56	26,54%
INDIFERENTE	49	23,22%
De acuerdo	27	12,80%
Totalmente de acuerdo	26	12,32%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

Los resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua reflejan que, el 25,12% de ellos están totalmente en desacuerdo en que en la institución existe un ambiente de trabajo inclusivo y justo que respeta y valora las opiniones e ideas de todos los géneros por igual, además un 26,54% se muestra en desacuerdo, mientras que, el 23,22% es indiferente ante esta afirmación, por su parte, el 2,80% se manifiesta de acuerdo y un 12,32% totalmente de acuerdo. Palmar y Calimán (2022) afirman que “el ambiente laboral incide en la apreciación de las condiciones de trabajo, además afecta el rendimiento y desempeño de los funcionarios, por ende, también se involucra con la existencia de determinados niveles de satisfacción laboral” (p. 8).

5. En la institución los salarios son asignados de manera justa y equitativa de acuerdo con las normativas pertinentes, independientemente del género.

Tabla 4.8. Sueldos

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	11,37%
En desacuerdo	27	12,80%
INDIFERENTE	17	8,06%
De acuerdo	64	30,33%
Totalmente de acuerdo	79	37,44%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

De los 211 servidores públicos encuestados en el GAD de Tosagua, el 11,37% está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que en la institución los salarios son asignados de manera justa y equitativa de acuerdo con las normativas pertinentes, independientemente del género, un 12,8% se muestra en desacuerdo, además, el 8,06% es indiferente ante esta afirmación, por su parte un 30,33% está de acuerdo y el 37,44% afirma estar totalmente de acuerdo, en este contexto, el Título VII, Capítulo sexto, Sección tercera, artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”.

6. La institución cuenta con medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género.

Tabla 4.9. Medidas de prevención

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	57	27,01%
En desacuerdo	51	24,17%
INDIFERENTE	40	18,96%
De acuerdo	31	14,69%
Totalmente de acuerdo	32	15,17%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

Del total de servidores públicos encuestados en el GAD de Tosagua, el 27,01% de ellos expresa estar totalmente en desacuerdo en que la institución cuenta con medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género, el 24,17% se muestra en desacuerdo, un 18,96% es neutral en referencia a esta afirmación, además, el 14,69% está de acuerdo y el 15,17% se encuentra totalmente de acuerdo. López et al. (2021) mencionan que “este tipo de medidas son cruciales para afrontar la discriminación en el trabajo y evitar las consecuencias, sociales, políticas o sociológicas que se derivan de las desigualdades e inequidades de género” (p. 63).

7. Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo en la institución

Tabla 4.10. Mujeres en cargos de liderazgo

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	42	19,91%
En desacuerdo	41	19,43%
INDIFERENTE	39	18,48%
De acuerdo	44	20,85%
Totalmente de acuerdo	45	21,33%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

En cuanto a la afirmación de que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo en la institución, el 19,91% de los encuestados se muestra totalmente en desacuerdo, el 19,43% en desacuerdo, un 18,48% de ellos es indiferente, el 20,85% está de acuerdo y el 21,33% restante está totalmente de acuerdo. En este sentido Gaete (2018) afirma que “el acceso de las mujeres a los cargos directivos se ve dificultado por diversas barreras que abarcan aspectos individuales, culturales y estructurales que potencian los estereotipos de género asociados al tema” (p.73).

8. Se fomenta la participación activa de todos los géneros en la toma de decisiones clave dentro de la institución.

Tabla 4.11. Participación de todos los géneros

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	52	24,64%
En desacuerdo	57	27,01%
INDIFERENTE	9	4,27%
De acuerdo	44	20,85%
Totalmente de acuerdo	49	23,22%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

En referencia a la afirmación de que se fomenta la participación activa de todos los géneros en la toma de decisiones clave dentro de la institución, el 24,64% de los

servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente en desacuerdo, el 27,01% está en desacuerdo, un 4,27% se muestra indiferente, mientras que, el 20,85% se encuentra de acuerdo y un 23,22% está totalmente de acuerdo. Dentro de este contexto, Gómez et al (2020) indican que “la inclusión de género en la toma de decisiones aporta una variedad de perspectivas, porque, las mujeres y los hombres tienen diferentes formas de abordar problemas, lo que puede llevar a soluciones más innovadoras y efectivas” (p.59).

9. Cree usted como servidor público que la institución ha logrado avances significativos en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los últimos años

Tabla 4.12. Avances en la promoción de la equidad e igualdad de género

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	52	24,64%
En desacuerdo	48	22,75%
INDIFERENTE	39	18,48%
De acuerdo	33	15,64%
Totalmente de acuerdo	39	18,48%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

El 24,64% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están en desacuerdo en que la institución ha logrado avances significativos en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los últimos años, el 22,75% está en desacuerdo, un 18,48% se muestra indiferente respecto a esta afirmación, mientras que un 15,64% se muestra de acuerdo con esto y un 18,48% está totalmente de acuerdo. Gómez et al (2020) señalan que “estos avances constituyen un paso crucial hacia la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres. Al proporcionar oportunidades iguales, se contribuye a una sociedad más justa y equitativa” (p. 62).

10. Ha observado alguna forma de discriminación de género en la institución.

Tabla 4.13. Discriminación de género

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	40	18,96%
En desacuerdo	40	18,96%
INDIFERENTE	56	26,54%
De acuerdo	36	17,06%
Totalmente de acuerdo	39	18,48%
Total	211	100%

Fuente. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua

Un 18,96% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente en desacuerdo haber observado alguna forma de discriminación de género en la institución, otro 18,96% está en desacuerdo, un 26,54% se muestra neutral ante esta afirmación, además, el 17,06% está de acuerdo y el 18,48% se muestra totalmente de acuerdo. En este sentido Valdeolivas (2019) menciona que “la discriminación por razón de género dentro de cualquier institución se considera un riesgo laboral de carácter psicosocial que se evidencia principalmente en las mujeres” (p.30).

Elaboración y aplicación de la entrevista: Como segunda actividad en esta misma fase realizó una entrevista al director del departamento de talento humano del GAD de Tosagua para que desde su perspectiva menciona datos importantes sobre el estado actual de la equidad e igualdad de género de los servidores públicos de esta institución. Los resultados obtenidos son los siguientes:

En los últimos años, el GAD del cantón Tosagua ha implementado diversas iniciativas con el propósito de fomentar la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a contratación de personal. Estas abarcan la integración del enfoque de igualdad de género en todos los aspectos de la administración, supervisión de la gestión pública para garantizar el cumplimiento de estos objetivos.

En formulación de medidas para políticas de igualdad y género, asignación de recursos para programas sociales, colaboración con los Consejos Nacionales de Igualdad, estímulo de la participación colectiva y ciudadana, gestión de la cooperación descentralizada y transparencia en la rendición de cuentas. Además, el entrevistado manifestó que la Constitución de la República del Ecuador y la LOSEP son las normativas que regulan la equidad e igualdad de género de los servidores públicos de la institución

También señaló que en la institución se han adoptado estrategias para promover un entorno laboral inclusivo y participativo, alineado con regulaciones contra la discriminación. Estas políticas prohíben cualquier forma de discriminación, abarcando género, orientación sexual y discapacidad. Además, se valora y fomenta la diversidad para enriquecer las decisiones, integrando perspectivas diversas. Se estimula la participación activa de todos los servidores en la toma de decisiones, independientemente de su género o características personales. Así mismo, se ofrecen medidas de conciliación para equilibrar responsabilidades, promoviendo la equidad e igualdad de género al permitir una participación equitativa.

Por otra parte, resaltó que, la administración actual está implementando programas de formación y talleres para concienciar al personal sobre la equidad de género y la no discriminación en el trabajo. Estos programas reflejan un enfoque proactivo para impulsar la igualdad de género en la institución, asegurando la participación de todos los servidores públicos en estas sesiones. Además, se gestionó con éxito una actividad de socialización del protocolo de prevención y atención de discriminación y acoso laboral en colaboración con el Ministerio de Trabajo, recibiendo una respuesta positiva de los participantes en septiembre.

Además, indicó que el GAD tiene un procedimiento establecido para abordar casos de acoso o discriminación de género: cuando surja un caso, se puede reportar a la Unidad Administrativa de Talento Humano. Se inicia una investigación imparcial

para recopilar pruebas y evaluar la situación, involucrando entrevistas y revisión de pruebas. Si se confirma el acoso o discriminación, se aplican medidas correctivas como asesoramiento, sanciones disciplinarias, etc. Se hace un seguimiento para asegurar que las medidas sean efectivas y se proporciona apoyo continuo a las partes afectadas. La institución realiza programas de sensibilización para prevenir futuros casos y se registra todo para mantener un historial de la actuación de la institución.

Otro punto señalado es que, en esta institución se supervisa y evalúa el avance hacia la equidad de género de los empleados públicos utilizando indicadores, evaluaciones regulares, informes de progreso, retroalimentación del personal, auditorías y consultas. Estos métodos aseguran un enfoque continuo en la igualdad de género que ayudan a detectar áreas que necesitan mejoras.

Además, la institución enfrenta desafíos en la búsqueda de equidad de género: arraigados estereotipos limitan oportunidades al influir en roles o percepciones; una brecha en liderazgo refleja una posible subrepresentación femenina por barreras culturales; conciliar vida laboral y personal resulta complicado, especialmente para mujeres; la falta de conciencia sobre igualdad obstaculiza los esfuerzos para promoverla, generando dificultades en esta búsqueda de equidad.

Así mismo, expresó que la entidad planea implementar medidas para fortalecer la equidad de género de sus servidores públicos. Esto incluye la creación de políticas específicas para promover la igualdad en la contratación, promoción y condiciones laborales. Asimismo, se prevé la instalación de programas de capacitación continua en género y diversidad, buscando sensibilizar al personal con las mejores prácticas. Además, se promoverá la participación activa de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con la igualdad de género, se explorarán alianzas externas y colaboraciones en programas regionales o nacionales de igualdad de género.

Por último, el entrevistado expresó que, la institución ha logrado avances notables en la promoción de la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los últimos años. Se han introducido políticas y se han establecido estructuras específicas, como una comisión permanente y una unidad técnica de igualdad y género, para asegurar que se cumplan estos objetivos.

Análisis de los resultados: Para dar el cumplimiento adecuado a esta fase del trabajo de integración curricular, se presenta a continuación una tabla de síntesis de los resultados que se obtuvieron a través de la aplicación de las técnicas que se emplearon en el proceso de recolección de datos determinadas como la entrevista y la encuesta.

Tabla 4.14. Síntesis de resultados

Resultados de la encuesta	Resultados de la entrevista
<ul style="list-style-type: none"> ● El 26,54% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente en desacuerdo en que la institución promueve la equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres ● El 17,54% de ellos se encuentra totalmente en desacuerdo en que las políticas de contratación y promoción en la institución se basan en criterios de mérito y no de género ● Un 34,12% está totalmente de acuerdo en que tienen acceso a programas de capacitación y formación sin discriminación de género. ● El 25,12% de ellos están totalmente en desacuerdo en que en la institución existe un ambiente de trabajo inclusivo y justo que respeta y valora las opiniones e ideas de todos los géneros por igual ● El 11,37% está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que en la institución los salarios son asignados de manera justa y equitativa de acuerdo con las normativas pertinentes ● El 27,01% de ellos expresa estar totalmente en desacuerdo en que la institución cuenta con medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género. ● En cuanto a la afirmación de que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo en la institución, el 19,91% de los encuestados se muestra totalmente en desacuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> ● El GAD del cantón Tosagua ha implementado diversas iniciativas con el propósito de fomentar la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a contratación de personal ● La Constitución de la República del Ecuador y la LOSEP son las normativas que regulan la equidad e igualdad de género de los servidores públicos de la institución ● La administración actual está implementando programas de formación y talleres para concienciar al personal sobre la equidad de género y la no discriminación en el trabajo ● El GAD tiene un procedimiento establecido para abordar casos de acoso o discriminación de género: cuando surja un caso, se puede reportar a la Unidad Administrativa de Talento Humano. ● En esta institución se supervisa y evalúa el avance hacia la equidad de género de los empleados públicos utilizando indicadores, evaluaciones regulares, informes de progreso, retroalimentación del personal, auditorías y consultas. ● La entidad planea implementar medidas para fortalecer la equidad de género de sus servidores públicos. Esto incluye la creación de políticas específicas para promover la igualdad en la contratación, promoción y condiciones laborales. ● Se han introducido políticas y se han establecido estructuras específicas, como una comisión

- En referencia a la afirmación de que se fomenta la participación activa de todos los géneros en la toma de decisiones clave dentro de la institución, el 24,64% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente en desacuerdo
 - El 24,64% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están en desacuerdo en que la institución ha logrado avances significativos en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los últimos años.
 - Un 18,48% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente de acuerdo en haber observado alguna forma de discriminación de género en la institución.
- permanente y una unidad técnica de igualdad y género, para asegurar que se cumplan estos objetivos.

Fuente. Elaboración propia

4.3. PROPONER ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN A LA EQUIDAD E IGUALDAD GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.

Elaboración del plan: En la presente fase se desarrolla un plan de acción enfocado en cada uno de los problemas que identificaron a través de la aplicación de la encuesta como técnica de recolección de datos, dicho plan integra objetivos específicos, estrategias de mejora, indicadores, recursos, metas esperadas y responsables.



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

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**PLAN DE ACCIÓN PARA A LA EQUIDAD E IGUALDAD GÉNERO
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL
GAD DE TOSAGUA EN EL PERIODO 2023.**

AUTORES:

**MOREIRA MENDOZA NICOLLE YAMILETH
VÉLEZ REINA JOSÉ RAMÓN**

TUTORA:

ING. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA, MG

CALCETA, 2023

CONTENIDO

Introducción.....	50
Objetivos del plan de acción.....	51
Responsables de la implementación.....	52
Recursos necesarios para la implementación.....	52
Acciones específicas del plan.....	53
Plan de acción.....	54

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente plan de acción es fortalecer la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua en el periodo 2023, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo. Este plan surge del reconocimiento de que el género no debe ser un factor limitante en el acceso a oportunidades laborales, desarrollo profesional o participación en la toma de decisiones dentro de las instituciones públicas. Busca no sólo eliminar las barreras existentes, sino también fomentar un entorno inclusivo que promueva el respeto, la diversidad y el pleno ejercicio de los derechos de todas las personas, independientemente de su identidad de género.

A lo largo de este documento, se presentarán los objetivos específicos del plan de acción, junto con las acciones estratégicas que se llevarán a cabo para su consecución. Asimismo, se definirán los recursos necesarios para la implementación de cada actividad y los responsables de la puesta en marcha del mismo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua en el periodo 2023, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo que promueva la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de hombres y mujeres en el GAD de Tosagua.
- Establecer políticas de contratación internas enfocadas en los criterios de equidad e igualdad género
- Establecer medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género en la institución

RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN

La implementación o ejecución del presente plan de acción es responsabilidad de las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua.

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Para la correcta ejecución del plan de acción se necesita emplear los siguientes recursos

Tabla 4.15. Recursos

Recursos necesarios para la implementación	
Humano	Abarca a todas las personas involucradas en la ejecución del plan, desde aquellos encargados de llevar a cabo actividades específicas hasta quienes toman decisiones cruciales para alcanzar los objetivos propuestos.
Materiales	Engloba todos los elementos físicos y tangibles necesarios para la ejecución del plan, como equipos, herramientas, suministros y cualquier otro material indispensable para llevar a cabo las operaciones.
Financieros	Son los fondos monetarios asignados exclusivamente para la implementación de las acciones de mejora propuestas. Estos fondos respaldan las actividades, proyectos y procesos relacionados con la mejora continua en la organización.
Tecnológicos	Incluye los equipos, herramientas y tecnologías utilizadas para respaldar y potenciar las actividades de mejora. Estos recursos tecnológicos son esenciales para agilizar procesos, mejorar la eficiencia operativa y facilitar la implementación de cambios y mejoras en diversas áreas de la organización.

Fuente. Autoría propia

ACCIONES ESPECÍFICAS DEL PLAN DE ACCIÓN

Para cumplir con los objetivos del presente plan y dar solución a los problemas identificados se establecen las siguientes acciones

Tabla 4.16. Acciones

- **Formación en Sensibilización de Género:** Implementar programas de formación y sensibilización en equidad de género para todo el personal del GAD. Estos programas deben enfocarse en promover la comprensión y el respeto hacia la diversidad, además de abordar estereotipos de género en el entorno laboral.
- **Programas de Mentoría y Coaching:** Establecer programas de mentoría y coaching que conecten a empleados con experiencia y conocimientos con aquellos en búsqueda de desarrollo profesional. Asegurar que estos programas sean inclusivos y brinden igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- **Implementación de Cuotas de Género:** Considerar la implementación de cuotas de género en los procesos de contratación para garantizar una representación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos de la organización.
- **Monitoreo y Evaluación de Procesos de Contratación:** Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para supervisar los procesos de contratación. Esto incluye el análisis de datos desagregados por género para identificar posibles desequilibrios y tomar medidas correctivas si es necesario.
- **Campañas de Sensibilización y Capacitación:** Realizar programas periódicos de sensibilización y capacitación sobre acoso y discriminación de género para todo el personal. Estos programas deben abordar la concientización, la identificación de conductas inapropiadas y la promoción de un ambiente de respeto y apoyo.
- **Canal de Denuncias Confidencial:** Establecer un canal de denuncias confidencial y seguro donde los empleados puedan reportar casos de acoso o discriminación de género sin temor a represalias. Garantizar la confidencialidad y la protección de quienes denuncian
- **Protocolos de Investigación y Acción:** Desarrollar protocolos claros y eficientes para investigar las denuncias de acoso o discriminación de género. Estos protocolos incluyen pasos específicos para abordar y resolver los casos de manera justa y rápida.

PLAN DE ACCIÓN

Tabla 4.17. Matriz del plan de acción

Plan de acción						
Beneficiario: Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua						
Objetivo General: Fortalecer la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua en el periodo 2023, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo.						
Descripción del Problema	Objetivos Específicos	Indicador o línea base del problema	Acciones específicas	Meta esperada	Responsables	Recursos
Falta de un entorno laboral inclusivo y justo que garantice la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres	Fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo que promueva la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de hombres y mujeres en el GAD de Tosagua.	<ul style="list-style-type: none"> El 26,54% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente en desacuerdo en que la institución promueve la equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres El 25,12% de ellos están totalmente en desacuerdo en que en la institución existe un ambiente de trabajo inclusivo y justo que respeta y valora las opiniones e ideas de todos los géneros por igual El 24,64% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están en desacuerdo en que la institución ha logrado avances significativos en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los últimos años 	<ul style="list-style-type: none"> Formación en Sensibilización de Género: Implementar programas de formación y sensibilización en equidad de género para todo el personal del GAD. Estos programas deben enfocarse en promover la comprensión y el respeto hacia la diversidad, además de abordar estereotipos de género en el entorno laboral. Programas de Mentoría y Coaching: Establecer programas de mentoría y coaching que conecten a empleados con experiencia y conocimientos con aquellos en búsqueda de desarrollo profesional. Asegurar que estos programas sean inclusivos y brinden igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Lograr que al menos el 75% de los servidores públicos del GAD de Tosagua destacan la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo que garantice la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Departamento de talento Humano 	<ul style="list-style-type: none"> Económico Humano Material Tecnológico

<p>Inexistencia de políticas de contratación internas enfocadas en los criterios de equidad e igualdad género</p>	<p>Establecer políticas de contratación internas enfocadas en los criterios de equidad e igualdad género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El 17,54% de ellos se encuentra totalmente en desacuerdo en que las políticas de contratación y promoción en la institución se basan en criterios de mérito y no de género 	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de Cuotas de Género: Considerar la implementación de cuotas de género en los procesos de contratación para garantizar una representación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos de la organización. ● Monitoreo y Evaluación de Procesos de Contratación: Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para supervisar los procesos de contratación. Esto incluye el análisis de datos desagregados por género para identificar posibles desequilibrios y tomar medidas correctivas si es necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar a un 75% el total de futuros servidores públicos contratados mediante políticas de equidad e igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> ● Alcaldía ● Departamento de talento Humano ● Económico ● Humano ● Material ● Tecnológico
<p>Falta de aplicación de medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género en la institución</p>	<p>Establecer medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género en la institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El 27,01% de ellos expresa estar totalmente en desacuerdo en que la institución cuenta con medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género. ● Un 18,48% de los servidores públicos del GAD de Tosagua están totalmente de acuerdo en haber observado alguna forma de discriminación de género en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Campañas de Sensibilización y Capacitación: Realizar programas periódicos de sensibilización y capacitación sobre acoso y discriminación de género para todo el personal. Estos programas deben abordar la concientización, la identificación de conductas inapropiadas y la promoción de un ambiente de respeto y apoyo. ● Canal de Denuncias Confidencial: Establecer un canal de denuncias confidencial y seguro donde los empleados puedan reportar casos de acoso o discriminación de género sin temor a represalias. Garantizar la confidencialidad y la protección de quienes denuncian 	<ul style="list-style-type: none"> ● Reducir en un 50% los casos de acoso o discriminación de género en la institución 	<ul style="list-style-type: none"> ● Alcaldía ● Departamento de talento Humano ● Económico ● Humano ● Material ● Tecnológico

- **Protocolos de Investigación y Acción:**
Desarrollar protocolos claros y eficientes para investigar las denuncias de acoso o discriminación de género. Estos protocolos incluyen pasos específicos para abordar y resolver los casos de manera justa y rápida.

Fuente. Autoría propia

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La equidad e igualdad de género dentro del GAD del cantón Tosagua se regula a través de la Constitución, la LOSEP y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres. Los artículos que componen estas leyes resaltan la importancia de garantizar la equidad en los procesos de selección y acceso a puestos públicos, así como la inclusión de las mujeres en igualdad de condiciones. En comparación estas normativas complementan la base constitucional, proporcionando herramientas específicas y procedimientos para asegurar que los principios de igualdad y no discriminación se traduzcan en prácticas cotidianas en los ámbitos laborales, tanto públicos como privados, mostrando un enfoque progresivo la equidad e igualdad de género.
- El estado actual de la equidad e igualdad de género de los servidores públicos del cantón Tosagua refleja que, no existe una promoción de políticas de contratación internas enfocadas en los criterios de equidad e igualdad género , además de la falta un de entorno laboral inclusivo y justo que garantice la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres, así mismo, se destaca una falencia en medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género en la institución.
- La propuesta del plan de acción integrado en esta investigación se sustenta en un marco estructurado y metódico que abarca una serie de estrategias, como programas de sensibilización y formación, mentorías, coaching, implementación de cuotas de género, monitoreo y evaluación además de canales de denuncia, así como protocolos de investigación y acción que en

conjunto contribuyen al fortalecimiento de la equidad e igualdad de género de los servidores públicos del GAD.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades del GAD de Tosagua realizar un análisis adecuado de la Constitución, la LOSEP y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres para que a partir de estas normativas se establezcan políticas internas de contratación correctamente estructuradas para que el ingreso de nuevos servidores públicos sea acorde a la realidad y necesidad de equidad e igualdad entre hombres y mujeres dentro de esta institución
- Se recomienda a las autoridades del GAD de Tosagua, revisar cada uno de los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la institución para que determinen su veracidad, además, es recomendable que se apliquen procesos propios o internos de evaluación de la equidad e igualdad de género de sus funcionarios para que contrasten su realidad con los resultados de esta investigación
- Se recomienda a las autoridades del GAD de Tosagua, trabajar en la implementación detallada del plan de acción que se presenta en la investigación, porque, este documento contiene acciones que podrían resolver los problemas detectados a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Es crucial emplear todos los recursos disponibles, como materiales, personal, financiamiento y tecnología, para asegurar una ejecución eficiente y evitar complicaciones durante su implementación en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Araujo, M. (2019). Herramientas de investigación: Una revisión de su diversidad y aplicaciones en distintos campos de estudio. *Revista de Investigación Científica*, 25(2), 65-78. DOI: 10.2019/ric.2019.66339
- Arguelles, E y Villavicencio, D. (2018). Un acercamiento al concepto de la innovación en los servicios públicos. *Revista Entreciencias* 6(18), 1-16. <https://www.scielo.org.mx/pdf/edsc/v6n18/2007-8064-edsc-6-18-1.pdf>
- Asamblea Constituyente. (19 de octubre, 2010) Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD). Registro Oficial Suplemento 303. <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Asamblea Constituyente. (20 de octubre, 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro oficial No. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Constituyente. (6 de octubre, 2010). Ley Orgánica del Servicio Público Registro Oficial Suplemento 294. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Barrera, H. (2018). Perspectivas de género en la función pública. [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/139481/DDPG_BarreraRojas H_PerspectivaDeGenero.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/139481/DDPG_BarreraRojas_H_PerspectivaDeGenero.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bravo, C, Félix, M y Palacios, W. (2020). El liderazgo y los estereotipos del género: una mirada hacia las instituciones educativas del sector público. *Revista ECA Sinergia*. 11(1). 58-65. DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v%vi%i.1854
- Calvopiña, E. (2021). Contenidos esenciales de la autonomía política en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8168/1/T3554-MDACP-Calvopi%C3%B1a-Contenidos.pdf>
- Campo, A. (2018). Aplicación del programa Excel en la resolución de ejercicios de matrices de la asignatura de Matemática II en los estudiantes del instituto Superior Daniel A. Carrión. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3923/campo_s_mam.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cananera, M. y Saavedra, M. (2020). El techo de cristal en México. *Revista La Ventaja*, 47(1), 312-347.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-45322021000200101&lng=en&nrm=iso
- Castillo, L. (2018). Modelo SERVQUAL de la Calidad de servicio y la satisfacción del Usuario Externo en el Centro de Rehabilitación en Sustancias Psicoactivas del Hospital Hermilio Valdizán. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31268/Castillo_ZL...pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2020). Lineamientos del Consejo Nacional para la Igualdad de Género frente a la crisis sanitaria, para su implementación en las instituciones del Estado. [Archivo PDF].
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/SexualOrientation/IESOGI-COVID-19/States/Ecuador.pdf>
- Espinoza, J y Bustelo, M. (2019) ¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. *Revista Española de Ciencia Política*, 49(1), 151-172.
https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/65243/pdf_138
- Falcon, L, Pertile, V y Ponce, B. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - ciudad de Corrientes (2017-2018). *Revista Memoria Académica*, 1(1), 1-21.
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf
- Gaete, R y Álvarez J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Revista Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*, 27(77), 179-222.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v27n77/1665-0565-espiral-27-77-179.pdf>
- Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, 1(24), 67-90. DOI:
<http://dx.doi.org/10.18046/recs.i24.2431>.
- Galarza, J y Quevedo, P. (2019). Equidad de género y autoestima de los estudiantes de La Unidad Educativa "Miguel Ángel León Pontón". Riobamba, período octubre 2018- marzo 2019. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5860/1/UNACH-FCEHT-TG-P.EDUC-2019-000048.pdf>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua. (1 de diciembre, 2022). El MAG y Programa Mundial de Alimentos desarrollan estrategias edu-

comunicativas para lograr la igualdad de género en el campo
<https://tosagua.gob.ec/2022/12/01/el-mag-y-programa-mundial-de-alimentos-desarrollan-estrategias-edu-comunicativas-para-lograr-la-igualdad-de-genero-en-el-campo/>.

Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua. (2023). Distributivo del Personal. [Archivo PDF].
https://tosagua.gob.ec/lotaip%202023/MARZO/Literal_b2-Distributivo_del_personal%20-%20MARZO%202023.pdf?t=1681180519

Gómez, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterránea de Comunicación/Mediterranean Journal of Communication*, 12(1), 115-127.
<https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM000018>

Gómez, L, Johnson, M y García, R (2020). Impacto de la inclusión de género en la toma de decisiones organizacionales. *Revista Internacional de Gestión Empresarial*, 15(2), 45-67. <https://doi.org/10.2020/ijbm.2020.1890.2020>

Guachetá, J y Rojas, J. (2022). Empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral? *Revista de Derecho*. 56(1),96-116.
<http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n56/2145-9355-dere-56-94.pdf>

Heidari, S, Babor, F, De Castro, P, Tort, S y Curno, M. (2019). Equidad según sexo y de género en la investigación, justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. *Revista Gaceta Sanitaria*. 33(2), 203-210.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.04.003>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2022). Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – Anual. [Archivo PDF]. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Principales%20resultados%20de%20Mercado%20Laboral%20y%20Pobreza_Anual%20-%202022.pdf

Jimbo, K. (2019) Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta, Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*. 5(4), 80-93. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i4.1029>

Jiménez, M y Galeano, D. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*. 44(1), 1-18.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44060092035/44060092035.pdf>.

Jiménez, M. (2022). Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación *Revista Convergencia*. 29(1), 1-24. DOI: <https://doi.org/10.29101/crcs.v29i0.17792>

- León, M. (2023). Paridad de género y democracia: la integración de los concejos municipales. *Foro Revista de Derecho*. 39(1), 65-86. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/3871/3821>
- Jimbo, K. (2019) Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta, Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*. 5(4), 80-93. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i4.1029>
- López, A y Sierra, N. (2019). Equidad de género. percepciones de los profesionales de gestión humana en los procesos de selección y su influencia en la toma de decisiones. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16040/AngelicaMaria_LopezArias%20y%20Natalia_SierraSalazar_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- López, C, Vilaseca, C y Serrano, J. (2021). Una herramienta para erradicar la desigualdad y la violencia de género: el empoderamiento de la mujer. *Revista Europea de la Historia de las ideas políticas y de las instituciones públicas*. 1(1), 61-66. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8446373.pdf>
- Matías, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.
- Mera, M y Valarezo, E. (2022). Diagnóstico de las implicaciones de la modalidad híbrida distancia-virtual en estudiantes de la ESPAM MFL, durante la pandemia COVID-19. [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/1744/TIC_A_P10D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Millán, P, Arredondo, F. y Vázquez, J. (2018): Inclusión laboral, paz y sostenibilidad”, métodos. *Revista de ciencias sociales*, 6 (2), 174-189. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (13 de septiembre, 2022). Ecuador cuenta con una Agenda Nacional para la Igualdad de Género. <https://www.derechoshumanos.gob.ec/ecuador-cuenta-con-una-agenda-nacional-para-la-igualdad-de-genero/>
- Molina, D & Ibáñez, A. (2022). Equidad de género, ¿dónde estamos? *Revista Colombiana de Cardiología*. 29(3), 273-276. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcca/v29n3/0120-5633-rcca-29-3-274.pdf>
- Moreno, D y Pino, Y. (2022). Estereotipos de género en la escuela: estudio de caso con maestras de secundaria. *Revista Cuestiones de género: de la igualdad*

- y la diferencia. 17(1), 376-397.
<https://revpubli.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/view/7225/5750>
- Najera C y Paredes B. (2017). Identidad e Identificación: Investigación de Campo como Herramienta de Aprendizaje en el Diseño de Marcas *Revista INNOVA Research Journal*, 2, (10.), 155-164.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6259170>
- Navarro, M, Quiñonez, M, Tapia, J y Machado, M. (2020). Igualdad de género en el derecho y turismo en Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*. 16(1), 48-57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610226>
- Palermo, S. (2020). La enseñanza del componente gramatical: el método deductivo e inductivo. [Tesis de maestría, Universidad la Laguna].
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23240/La%20ensenanza%20del%20componente%20gramatical%20el%20metodo%20deductivo%20e%20inductivo.pdf?sequence=1>
- Palmar, L, Calimán, A. (2022) clima organizacional y calidad de servicio desde el principio de la fraternidad. *Negotium Revista Científica Electrónica de negocios*. 52(18), 5-18. <http://www.revistanegotium.org/>
- Pérez, A y Rodríguez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento *Revista EAN*, 82(1), 179-200.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Pérez, M, Salazar, P, Pino, A, Aldaz, A y Tapia, H. (2020). Igualdad de género en la administración empresarial durante la pandemia Covid-19. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*. 47(16), 88-97.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673070>
- Quesada y Medina (2020). Métodos teóricos de investigación: análisis-síntesis, inducción-deducción, abstracto – concreto e histórico- lógico. Universidad de Matanzas. Primera ED. SBN: 978-959-16-4472-5
- Quesada y Medina (2020). Métodos teóricos de investigación: análisis-síntesis, inducción-deducción, abstracto – concreto e histórico- lógico. Universidad de Matanzas. Primera ED. SBN: 978-959-16-4472-5
- Quezada, F. (2021). Origen de la noción de servicio público en el derecho francés y su recepción en el derecho español. Un enfoque crítico. *Revista de Administración Pública*, 216(1), 141-168. doi:
<https://doi.org/10.18042/cepc/rap.216.05>
- Ramírez, H, Víquez, G y Canales, A. (2022). Los procesos de formación continua como mecanismos de seguimiento a las personas graduadas de las carreras de enseñanza que imparte la División de Educología de la Universidad

- Nacional de Costa Rica. *Revista Ensayos Pedagógicos*. 17(1), 343-367. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8633659.pdf>
- Reyes, J, Cárdenas, M, y Aguirre, R. (2020). Los gestores bibliográficos, una herramienta de apoyo al proceso investigativo en los estudiantes de Agronomía. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 232-236. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-232.pdf>
- Rodríguez, R. (2019). Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México. *Revista de Economía*. 36(93), 62-89. <https://www.redalyc.org/pdf/6740/674070985002.pdf>
- Rodríguez, Y, Pardo, A, Diaz, L, Iznaga, H y Tamayo, M. (2020). Glosario de términos relacionados con la perspectiva de género en Ciencias de la Salud. *Revista MEDISAN*. 24(6), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v24n6/1029-3019-san-24-06-1289.pdf>
- Salinas, C. (2018). Equidad de géneros como unidad de aprendizaje en la universidad. *Alteridad Revista de Educación*. 13(2), 180-191. <https://doi.org/10.17163/alt.v13n2.2018.02>.
- Vaca, J, Galarza, J y Alumiñas, J. (2018). Reflexiones sobre el plan de acción en las Instituciones de Educación Superior. *Revista San Gregorio* 22(1), 6-13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6591256.pdf>.
- Valdeolivas, Y. (2019). Mujer en el futuro del trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. 1(1), 1-354. <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W01419E1>
- Vera, L. (2020). Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas: un acercamiento desde las Ciencias Sociales al marco jurídico ecuatoriano. *Rehuso*, 5(1), 19-32. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>
- Villarreal, J y Cid, M. (2020). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Hallazgos21*. 7(1), 52- 60. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Zúñiga, S. (2020). El mérito como elemento de transformación de las instituciones. *Revista Advocatus*. 35(1) 80-107. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7850855.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. FORMATO DE LA ENTREVISTA



ENTREVISTA

EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA

La presente entrevista se direcciona al cumplimiento del objetivo de analizar la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo. Se les agradece su colaboración.

1. ¿Qué medidas se han implementado en los últimos años para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en términos de contratación y promoción?
2. ¿Cuáles son las normativas estatales que regulan la equidad e igualdad de los servidores públicos en la institución?
3. ¿Existe una política interna formal de equidad e igualdad de género en la institución que aborde aspectos como salarios y desarrollo profesional?
4. ¿Cómo se promueve un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso que fomente la participación equitativa e igualitaria de los servidores públicos en la toma de decisiones clave?
5. ¿Se llevan a cabo regularmente sesiones de capacitación o talleres para sensibilizar al personal sobre la importancia de la equidad de género y la no discriminación?
6. ¿Cuál es el proceso actual para abordar y resolver casos de acoso o discriminación de género dentro de la institución?
7. ¿Cómo se monitorea y evalúa el progreso en la promoción de la equidad e igualdad de género de los servidores públicos en la institución?
8. Dentro de la institución ¿Qué desafíos se han identificado para lograr una mayor equidad e igualdad de género y qué estrategias se están considerando para superarlos?
9. ¿Qué planes o iniciativas futuras tiene la institución para fortalecer la equidad e igualdad de género de los servidores públicos?

10. Como jefe del departamento ¿Cree usted que la institución ha logrado avances significativos en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los últimos años?

ANEXO 2. FORMATO DE LA ENCUESTA



ENCUESTA

EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA

La presente encuesta se direcciona al cumplimiento del objetivo de analizar la equidad e igualdad de género de los servidores públicos (hombres y mujeres) del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua, para que se garantice la existencia de un ambiente laboral inclusivo y justo. Se les agradece su colaboración.

A continuación, se presentan los significados de las escalas de evaluación tipo Rensis Likert (1932) ponderadas del 1 al 5 donde: Totalmente en Desacuerdo = 1, En Desacuerdo = 2, INDIFERENTE = 3 De Acuerdo = 4, Totalmente de Acuerdo = 5.


El presente instrumento se aplicará a los 249 servidores públicos que tiene el GAD de Tosagua según el último distributivo de personal publicado por la institución.

Indicadores / Ítems	Escalas				
	1	2	3	4	5
La institución promueve la equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres.					
Las políticas de contratación y promoción en la institución se basan en criterios de mérito y no de género.					
Usted tiene acceso a programas de capacitación y formación sin discriminación de género.					


En la institución existe un ambiente de trabajo inclusivo y justo que respeta y valora las opiniones e ideas de todos los géneros por igual.					
En la institución los salarios son asignados de manera justa y equitativa de acuerdo con las normativas pertinentes, independientemente del género.					
La institución cuenta con medidas para prevenir y abordar casos de acoso o discriminación de género.					
Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo en la institución.					
Se fomenta la participación activa de todos los géneros en la toma de decisiones clave dentro de la institución.					
Cree usted como servidor público que la institución ha logrado avances significativos en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los últimos años					
Ha observado alguna forma de discriminación de género en la institución.					

ANEXO 3. OFICIO

República del Ecuador



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX**
Carrera de Administración Pública



Oficio n.º: **ESPAM MFL-CAP-2023-979-OF**
Calceta, 23 de octubre de 2023

ASUNTO: Solicitud autorización y aplicación de entrevista y encuesta.

Señor
Romel Cedeño Rodríguez
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL CANTÓN TOSAGUA
Tosagua.-

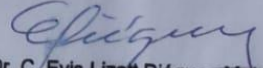
Señor Alcalde:

Por medio del presente reciba un cordial saludo y deseo de éxitos en sus funciones.


Mediante solicitud, **Nicolle Yamileth Moreira Mendoza** con C.I. 131557131-3; y, **José Ramón Vélez Reina** con C.I. 1313628982, estudiantes de Noveno Nivel paralelo B de la Carrera de Administración Pública, solicitamos muy comedidamente autorice y brinde las facilidades necesarias para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular **"EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (HOMBRES Y MUJERES) DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN TOSAGUA"**.

De ser aprobada la solicitud, sírvase autorizar a quien corresponda, para que dé las facilidades en la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos; así mismo, sírvase proponer fecha para la obtención de la información. Cabe destacar que la información obtenida a través de los instrumentos de recopilación de datos (entrevista/encuesta), servirán para el desarrollo y la ejecución del Trabajo de Integración Curricular, que se encuentra bajo la tutoría de la Mg. Marys Beatriz Iriarte Vera.


Atentamente,



Dr. C. Evis Lizett Diéguez Matellán
DIRECTORA DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ESPAMMFL
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX
DIRECCIÓN CARRERA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ALCALDÍA
RECIBIDO:
25/10/2023
Kujini
11:39.

EDM/igc

1/1

Oficinas Centrales
Calle 10 de agosto y Granda Centeno
Telfs.: (05) 2685 134/156

Campus Politécnico
Sitio el Limón, Calceta
Telfs.: (05) 2685283 /3028904/3028838

ANEXO 3. FOTOS

APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA



APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



