

INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LABOR INCLUSION OF WOMEN IN PUBLIC ADMINISTRATION

María Augusta Torres Rodas
Universidad Católica de Cuenca, Ecuador
matorresr@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0846-3723>

Diego Adrián Ormaza Ávila
Universidad Católica de Cuenca, Ecuador
daormazaa@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3492-0943>

David Fernando Torres Rodas.
Universidad de Cuenca, Ecuador
davidf.torresr@ucuenca.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-2555-8707>

RESUMEN

Este estudio examina la inclusión laboral de las mujeres en instituciones públicas de la provincia del Cañar, Ecuador, con un enfoque en la asignación equitativa de cargos directivos. Adoptando un enfoque cualitativo y cuantitativo, se emplearon métodos históricos para trazar el desarrollo de los derechos laborales de las mujeres y métodos analíticos para evaluar los datos actuales de cinco instituciones públicas seleccionadas. Los resultados indican variabilidad en la representación de género: en tres de las cinco instituciones, los hombres predominan en términos de empleo general y ocupación de cargos directivos; sin embargo, en el sector educativo y en el hospital estudiados, las mujeres no solo forman la mayoría del personal, sino que también ocupan la mayoría de los cargos directivos. Estos hallazgos sugieren que, aunque se han hecho avances hacia la equidad de género en algunos sectores, aún existen áreas significativas de desigualdad que necesitan atención dirigida y esfuerzos renovados por parte de las políticas gubernamentales. Este análisis subraya la necesidad de políticas más robustas y efectivas que promuevan una verdadera equidad de género en la administración pública, no solo para cumplir con los principios de justicia social, sino también para mejorar la eficacia administrativa y el desarrollo social. La inclusión equitativa de las mujeres en todos los niveles de la administración pública se presenta no solo como un imperativo ético, sino como una necesidad urgente para el progreso integral de la sociedad.

Recepción: 10/7/2024 | Revisión: 31/7/2024 | Aprobación: 3/9/2024

PALABRAS CLAVE

Equidad de género, Inclusión laboral, Administración pública, Derechos laborales, Liderazgo femenino.

ABSTRACT

This study investigates the employment inclusion of women in public institutions within the province of Cañar, Ecuador, focusing particularly on the equitable allocation of managerial positions. Utilizing a quantitative approach, historical methods were employed to delineate the evolution of women's labor rights, alongside analytical methods to assess current data from five selected public institutions. The findings reveal variability in gender representation: men predominate in terms of overall employment and in managerial roles in three out of five institutions. However, in the education sector and the hospital examined, women not only constitute the majority of the workforce but also predominantly occupy senior positions. These results suggest that while progress towards gender equity has been made in some areas, significant gaps remain that require targeted attention and renewed government policy efforts. This analysis underscores the necessity for more robust and effective policies to promote true gender equity in public administration, not only to uphold social justice principles but also to enhance administrative effectiveness and social development. The equitable inclusion of women at all levels of public administration is presented as both an ethical imperative and an urgent need for comprehensive societal progress.

KEYWORDS

Gender Equity, Labor Inclusion, Public Administration, Women's Rights, Female Leadership.

INTRODUCCIÓN

La lucha por los derechos humanos ha sido una constante en la historia, especialmente en el caso de los derechos de la mujer, cuya integración en la sociedad como sujetos plenos de derechos ha sido una batalla ardua y aún incompleta. A lo largo de los siglos, las mujeres han enfrentado discriminaciones en diversos ámbitos, siendo relegadas inicialmente a roles estrictamente domésticos y familiares, situación que persiste en ciertas culturas a pesar de las evoluciones sociales y legales. Históricamente, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, los estados han firmado acuerdos internacionales promoviendo la igualdad de género, lo que ha permitido avances significativos en derechos y oportunidades laborales para las mujeres, como destaca Cabrera (2022).

Sin embargo, en países como Ecuador, la discriminación laboral persiste, aunque existan marcos jurídicos que busquen activamente erradicarla, como indica el reporte de la ONU de 2014.

El marco legal internacional y las políticas nacionales han sido fundamentales en esta evolución. Facio (2020) apunta a la creación de instrumentos legales específicos para abordar la violencia y discriminación contra las mujeres, asegurando su acceso a todos los derechos humanos fundamentales. Estos instrumentos cubren aspectos vitales como la salud, la educación, y la participación política, asegurando un trato igualitario y libre de violencias.

En el contexto ecuatoriano, la historia de los derechos laborales femeninos ha avanzado notablemente desde épocas pasadas donde las mujeres tenían poco o ningún derecho. Ríos (2022) y Ruiz (2017) documentan cómo, desde el liberalismo, se ampliaron los roles de la mujer más allá del ámbito doméstico, permitiéndoles participar en la educación pública y en las instituciones gubernamentales, un cambio significativo marcado por figuras como Matilde Hidalgo.

Actualmente, la administración pública en Ecuador refleja un incremento en la participación femenina gracias a políticas de equidad de género. La Constitución de 2008 y la Ley Orgánica de Servicio Público de 2010 son claros ejemplos de cómo el Estado ha promovido la igualdad, imponiendo cuotas de género y desarrollando programas de liderazgo femenino, como refiere la Asamblea Nacional Constituyente (2008). A pesar de estos avances legislativos, las mujeres aún enfrentan barreras significativas en la administración pública, incluyendo estereotipos de género y limitadas oportunidades de ascenso. Este entorno demanda esfuerzos continuos para superar los prejuicios y fomentar un ambiente laboral inclusivo y representativo, como sugiere Peralta (2015).

La equidad en la administración pública es un principio fundamental que busca garantizar que todos los ciudadanos y ciudadanas tengan acceso a los servicios públicos y oportunidades de manera justa e imparcial. Esto implica eliminar cualquier tipo de discriminación basada en género, raza, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal.

Una administración pública equitativa trabaja para reducir las desigualdades sociales y económicas, promoviendo la inclusión y la participación de todos los grupos sociales. Para lograr una administración pública equitativa, es necesario implementar diversas medidas. Entre ellas se encuentran la promoción de la diversidad en los equipos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas y comunicacionales, la implementación de políticas

de acción afirmativa, la capacitación del personal en temas de igualdad y no discriminación, y la participación ciudadana en la toma de decisiones. Además, es fundamental contar con mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar que las políticas de equidad se estén implementando de manera efectiva.

Los beneficios de una administración pública equitativa son múltiples. En primer lugar, contribuye a fortalecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas, ya que perciben que sus necesidades son atendidas de manera justa. En segundo lugar, promueve el desarrollo de sociedades más justas y cohesionadas, donde todos los miembros tienen las mismas oportunidades para alcanzar su pleno potencial. Finalmente, una administración pública equitativa mejora la eficiencia y la eficacia de la gestión pública, al aprovechar la diversidad de talentos y perspectivas.

Por último, la inclusión laboral femenina no solo representa un imperativo ético sino también una necesidad para una gestión pública efectiva. Las políticas de inclusión deben ser robustas, promoviendo no solo la participación igualitaria en todos los niveles del gobierno sino también reconociendo y ajustando las diferencias históricas que han limitado a las mujeres, como lo expone Villegas (2013). Contero (2019) subraya la necesidad de visibilizar y abordar la violencia administrativa que sufren las mujeres, mostrando que la lucha por la equidad y seguridad en el trabajo sigue siendo un desafío vital hoy en día.

I. DESARROLLO

Uno de los desafíos actuales que enfrentamos como sociedad es garantizar el bienestar, la estabilidad y la igualdad de sus habitantes. La responsabilidad social, pilar fundamental del desarrollo sostenible, fomenta una conducta ética y transparente que permita el respeto a los derechos humanos eliminando toda forma de discriminación. (Norma Internacional ISO 26000, 2010).

Para el Fondo de Población Naciones Unidas (2006), la igualdad de género es razonable y justificable porque su investigación y desarrollo, contribuye a la protección de los derechos humanos, intereses sociales, políticos y económicos de las mujeres y hombres.

Según Nancy Fraser (1997), la equidad de género implica más que solo igualdad; involucra redistribuir recursos, reconocer y valorar las diferencias, y combatir la pobreza, la explotación y la discriminación. Hablar de equidad de género es referirse a la justicia en la distribución de los recursos y del poder social en la sociedad.

Es decir, se trata de garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada uno.

La equidad de género como noción comprensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural.

Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. Esto, en el marco de una concepción ampliada de la equidad, ligada a la consideración de todo tipo de desigualdades y diferencias, no sólo a las diferencias de género, sino incorporando las diferencias de clase, etnia, 'raza', generación, sexualidad, región, ubicación en el orden mundial, etc. La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar por un lado la desigualdad social y por otro el irrespeto de la diferencia (UNFPA, 2006, p. 87).

Si bien el marco legal garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, la realidad social presenta un panorama más complejo. Los avances en materia legislativa son innegables, pero las desigualdades de género persisten en diversos ámbitos, limitando las oportunidades de las mujeres. A pesar de los avances legales, la realidad muestra que las mujeres siguen enfrentando obstáculos como la discriminación, la violencia y la desigualdad en el acceso a oportunidades. Esto se evidencia en la brecha salarial, el techo de cristal, la dificultad para conciliar vida laboral y familiar, y la violencia de género (Bourdieu, 2000; Ceballos, 2013).

De otro lado, se debe hacer referencia a la inclusión laboral, un concepto en constante evolución se refiere a la creación de entornos de trabajo donde todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra característica personal, tengan las mismas oportunidades de acceder, permanecer y progresar en el empleo. La inclusión laboral de la mujer es un tema de gran relevancia a nivel global, que ha evolucionado significativamente a lo largo de las décadas. Sin embargo, persisten brechas significativas que impiden a las mujeres acceder a oportunidades laborales equitativas y alcanzar su pleno potencial.

Buquet et al., (2006) señalan que, a pesar del aumento de mujeres en la educación superior, persisten desigualdades en el mundo laboral, donde las mujeres suelen concentrarse en puestos de menor jerarquía. El objetivo principal de la OIT es promover el trabajo decente para todos. Para alcanzar esta meta, se enfoca en garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, trabajando en áreas como los derechos laborales, la creación de empleo y la protección social (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

1.1 Inclusión Laboral en la normativa ecuatoriana

La Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establecen un marco normativo sólido para garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, incluyendo a las mujeres. Sin embargo, la implementación efectiva de estas normas y la eliminación de las brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano siguen siendo desafíos importantes.

Al respecto el Art. 11 numeral 2 de la Constitución establece:

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 real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. La carta Magna garantiza el derecho de igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción de sexo, prohíbe cualquier tipo de discriminación incluyendo la basada en el género, reconoce el derecho al trabajo como un derecho y un deber social para lo cual el Estado garantizará condiciones dignas y justas, así como una remuneración equitativa para todas las personas sin discriminación alguna.

Art. 33 Ibidem, por su parte señala:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Por su parte Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece que las instituciones públicas deben garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, promover políticas afirmativas para la inclusión de grupos de atención prioritaria, incluyendo a las mujeres, así como la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

Es así que, el mencionado cuerpo legal en su artículo 2 dispone:

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.

Como se observa, a pesar del marco legal favorable en Ecuador, persisten importantes desafíos en la inclusión laboral de las mujeres en Ecuador tales como:

- *Segregación ocupacional*: Las mujeres se concentran en ciertos sectores ocupacionales.
- *Techo de cristal*: En algunos casos las mujeres enfrentan barreras invisibles que limitan su ascenso a puestos de alta dirección.
- *Carga de cuidados*: Las mujeres siguen asumiendo una mayor proporción de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, lo que limita su disponibilidad para el trabajo remunerado a tiempo completo.
- *Discriminación y estereotipos de género*: Los estereotipos de género persistentes influyen en las decisiones de contratación, promoción y remuneración.
- *Violencia de género en el trabajo*: La violencia de género en el ámbito laboral es un problema que afecta a muchas mujeres y limita sus oportunidades.

II. METODOLOGÍA

La metodología de este estudio fue diseñada para ofrecer una evaluación exhaustiva de la inclusión laboral de las mujeres y la equidad en la asignación de cargos directivos dentro de las instituciones públicas en la provincia del Cañar, Ecuador, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Este enfoque mixto permite una comprensión detallada de las dinámicas de género y la efectividad de las políticas de inclusión vigentes. Cinco instituciones públicas fueron seleccionadas para el análisis: la Gobernación del Cañar, el Distrito de Educación 03D01, la Policía Nacional Subzona 6, la fiscalía provincial del Cañar Azogues y el Hospital Homero Castanier Crespo.

La elección de estas instituciones se realizó a través de un muestreo no probabilístico intencionado, representando un espectro amplio de la administración pública y reflejando diversos niveles de gestión y toma de decisiones. Esta selección está justificada por la necesidad de explorar cómo la equidad de género puede impactar significativamente en la formulación e implementación de políticas en diferentes contextos administrativos. La recolección de datos se efectuó mediante una revisión meticulosa de registros institucionales y bases de datos administrativas, complementada con encuestas dirigidas a los responsables de recursos humanos de las entidades seleccionadas. Este método dual de recopilación de datos no solo asegura la actualización y la relevancia de la información obtenida sino también permite una perspectiva más comprensiva sobre la situación actual de la equidad de género dentro de las instituciones estudiadas.

Para el análisis de los datos, se aplicaron técnicas estadísticas avanzadas para describir la distribución de género y evaluar la ocupación de posiciones de liderazgo por parte de mujeres. Este enfoque cuantitativo se complementó con análisis cualitativos que interpretaron los datos en el marco de las políticas y normativas vigentes sobre igualdad de género, proporcionando luces sobre la efectividad de las políticas implementadas y su coherencia con los estándares internacionales establecidos por entidades como las Naciones Unidas.

Finalmente, se realizó una evaluación normativa que incluyó una revisión crítica de la legislación nacional e internacional relevante, permitiendo no solo evaluar la conformidad con las normativas sino también sugerir posibles modificaciones o nuevas estrategias para fortalecer la inclusión y la equidad de género en las instituciones públicas. Esta metodología rigurosa asegura que los hallazgos sean sólidos y relevantes para los formuladores de políticas, administradores públicos y defensores de los derechos de las mujeres, y proporciona una base sólida para futuras reformas en la administración pública del Cañar.

III. RESULTADOS

Este segmento del estudio detalla de manera cuantitativa la representación de género en diversas instituciones públicas del Cantón Azogues previamente mencionadas. La metodología adoptada para esta evaluación involucra un análisis estadístico exhaustivo, comenzando con la identificación del número total de empleados públicos en cada entidad examinada. Este paso inicial es importante para establecer una base comparativa que permite el análisis subsecuente de la distribución por género dentro de estas instituciones.

Se procede a calcular el porcentaje relativo de hombres y mujeres en el conjunto total de servidores públicos, ofreciendo una perspectiva clara sobre la participación de género en el

nivel más básico de empleo público. Además, este estudio profundiza en la estructura jerárquica de cada institución, examinando específicamente la ocupación de cargos jerárquicamente superiores por género.

Este análisis es fundamental para evaluar no solo la presencia de mujeres en posiciones de trabajo, sino también su integración en roles de liderazgo y toma de decisiones.

Para cada institución pública analizada, se presenta un desglose detallado que incluye el número total de empleados, la distribución porcentual de hombres y mujeres, y una evaluación de la ocupación de posiciones jerárquicas. Este enfoque permite discernir patrones de inclusión o exclusión que pueden ser indicativos de prácticas laborales discriminatorias o de progreso en políticas de equidad de género.

Adicionalmente, se incorpora una comparativa entre las diferentes entidades para identificar tendencias o discrepancias significativas en la representación de género. Esta comparación es instrumental para entender cómo se distribuyen las oportunidades de empleo y ascenso entre hombres y mujeres en el sector público, y para destacar áreas específicas donde la intervención política y administrativa puede ser necesaria para fomentar una mayor equidad.

Tabla 1

Global de Servidores Públicos de la Gobernación del Cañar

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	47	66,20%
Mujeres	24	33.80%
Total	71	100%

Datos obtenidos en el portal institucional.

De estos 71 empleados, 47 son hombres, lo que representa el 66.20% del total de la fuerza laboral. Por otro lado, las mujeres constituyen el 33.80% restante, con un total de 24 empleadas. Esta distribución porcentual subraya una disparidad significativa en la representación de género, con una predominancia masculina en la estructura organizativa de la Gobernación.

Este desequilibrio no solo refleja las dinámicas de empleo actuales, sino que también proporciona un indicador clave de los desafíos inherentes a la promoción de la equidad de género dentro de las instituciones públicas locales. La prevalencia de hombres en posiciones

de servicio público puede ser indicativa de barreras estructurales que limitan la accesibilidad de las mujeres a roles gubernamentales, especialmente en niveles jerárquicos superiores.

Además, el análisis de estos datos permite a los formuladores de políticas y administradores públicos identificar áreas específicas donde las intervenciones son necesarias para equilibrar la representación de género. Este tipo de información es necesaria para el desarrollo de estrategias de inclusión efectivas que no solo aborden la cantidad de mujeres en el servicio público, sino también la calidad de las oportunidades disponibles para ellas.

Tabla 2

Cargos jerárquicamente superiores ocupados por hombre y mujeres

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	26	24%
Mujeres	8	76%
Total	34	100%

Fuente: Datos obtenidos en el portal institucional.

De un total de 24 mujeres empleadas en esta entidad gubernamental, se ha identificado que solo ocho ocupan posiciones jerárquicamente superiores. Esta cifra representa un 11.26% del total de los empleados en roles de liderazgo dentro de la gobernación, lo que proporciona una visión crítica sobre la participación femenina en niveles decisivos. Este porcentaje es revelador y sugiere que, aunque las mujeres están presentes como fuerza laboral dentro de la institución, su representación en cargos de alto nivel es notablemente baja. Este desequilibrio en la distribución de roles de liderazgo subraya la existencia de barreras potenciales que impiden la ascensión de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad y poder decisorio.

Tabla 3

Global de Servidores Públicos del Distrito de Educación 03DO1

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	273	23,00%
Mujeres	926	77,00%
Total	1119	100%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

El análisis demográfico del Distrito de Educación reveló una distribución de género altamente asimétrica entre sus 1,119 servidores públicos: 273 son hombres, que representan el 23% del total, y 926 son mujeres, constituyendo el 77%, según se detalla en la tabla de personal.

Esta proporción no sólo destaca una predominancia femenina significativa dentro de esta entidad administrativa pública, sino que también refleja las dinámicas de empleo que podrían ser indicativas de políticas de inclusión laboral efectivas o de tendencias sectoriales que favorecen la contratación de mujeres en el ámbito educativo. Estos datos son fundamentales para futuras investigaciones enfocadas en evaluar la equidad de género y las estructuras organizativas en el sector educativo, y para el desarrollo de políticas que aseguren igualdad de oportunidades en todos los niveles de la administración pública.

Tabla 4

Cargos jerárquicamente superiores ocupados por hombres y mujeres.

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	38	30.00%
Mujeres	90	70.00%
Total	90	70.00%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

En el Distrito de Educación 03D01, el análisis de la composición de los cargos directivos revela que, de los 128 cargos jerárquicos evaluados en enero de 2023, 38 son ocupados por hombres y 90 por mujeres, representando el 30% y el 70% respectivamente.

Esta distribución subraya una notable predominancia femenina en las posiciones de liderazgo dentro de esta entidad educativa. La información, detallada en la tabla 4 y elaborada a partir de datos institucionales, indica no solo una integración efectiva de las mujeres en niveles superiores de gestión, sino también potenciales avances en políticas de igualdad de género que podrían servir como modelo para otras áreas de la administración pública. Este desequilibrio proporcional favorece el análisis de las dinámicas internas que facilitan o inhiben la equidad de género en roles de alta responsabilidad y toma de decisiones.

Tabla 5

Número Global de Servidores Policiales nivel Subzona 6

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	543	91,00%
Mujeres	56	9,00%
Total	599	100%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

En la Subzona 6 de la Policía Nacional, la distribución de género entre los 599 servidores policiales refleja una marcada disparidad: 543 hombres y 56 mujeres, correspondientes al 91% y al 9% del total, respectivamente.

Estos datos, obtenidos de la institución y resumidos en la Tabla 5, evidencian una predominancia masculina abrumadora en este sector específico de la administración pública. La significativa subrepresentación femenina en este ámbito no solo plantea cuestiones sobre la equidad de género en el reclutamiento y la promoción, sino que también sugiere la necesidad de investigar las barreras estructurales y culturales que limitan la participación femenina en la fuerza policial.

Tabla 6

Cargos jerárquicamente superiores ocupados por hombres y mujeres

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	46	88.47%
Mujeres	06	11.53%
Total	52	100%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

En la estructura jerárquica de la Policía Nacional, específicamente en la Subzona 6, el análisis de los cargos directivos revela una distribución de género altamente desequilibrada: de los 52 cargos directivos, 46 son ocupados por hombres y solo 6 por mujeres, lo que representa el 88.47% y el 11.53% del total, respectivamente.

Estos datos, sistematizados en la Tabla 6 y elaborados a partir de los registros institucionales, destacan una dominancia masculina significativa en los niveles superiores de mando. La discrepancia notable en la representación de género en posiciones de liderazgo no solo refleja

las persistentes barreras estructurales y culturales que enfrentan las mujeres en la fuerza policial, sino también subraya la urgencia de implementar medidas afirmativas para fomentar una mayor equidad y diversidad dentro del liderazgo policial. Esta situación ofrece una oportunidad crítica para revisar y reformar las políticas de promoción y desarrollo profesional, con el fin de facilitar un acceso más equitativo a los roles de alto nivel.

Tabla 7

Número Global de Servidores de la fiscalía provincial del Cañar Azogues

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	22	52%
Mujeres	20	48%
Total	42	100%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

En la fiscalía provincial del Cañar Azogues, la composición de género entre sus servidores públicos muestra una distribución equilibrada: de un total de 42 servidores, 22 son hombres y 20 son mujeres, representando el 52% y 48% respectivamente, según los datos proporcionados en enero de 2023. Esta información, compilada en la Tabla 7 y derivada de los registros oficiales de la institución, indica una notable proximidad a la paridad de género en comparación con otras entidades públicas.

Este equilibrio sugiere que la Fiscalía puede estar implementando políticas eficaces para la inclusión de género o que la naturaleza del trabajo en esta entidad facilita una distribución más equitativa de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Sin embargo, mientras que la cifra global refleja una distribución casi paritaria, es fundamental profundizar en la estructura organizativa para evaluar la equidad en los roles de liderazgo y las decisiones de promoción para asegurar que esta paridad se extienda a todos los niveles de la organización.

Tabla 8

Cargos jerárquicamente superiores ocupados por hombres y mujeres

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	7	87%
Mujeres	1	13%
Total	8	100%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

En la Fiscalía Provincial del Cañar Azogues, la distribución de género en cargos jerárquicamente superiores muestra una notable disparidad: de los 8 cargos de alto nivel, 7 son ocupados por hombres y solo 1 por mujeres, lo que se traduce en porcentajes de 87% y 13% respectivamente, según la Tabla 8. Esta configuración evidencia una dominancia masculina significativa en las posiciones de liderazgo dentro de la entidad, incluyendo roles críticos como el Fiscal Provincial y agentes fiscales.

A pesar de una distribución de género casi equitativa en el nivel general de empleados, los niveles superiores reflejan una brecha de género pronunciada, destacando la necesidad urgente de políticas específicas que promuevan una mayor inclusión femenina en la toma de decisiones y liderazgo.

La actual disparidad sugiere barreras estructurales o culturales que podrían estar inhibiendo la ascensión femenina a roles de mando, un desafío que requiere intervenciones dirigidas y sostenidas para rectificar la inequidad observada y asegurar una representación equitativa en todas las capas de la organización.

Tabla 9

Global de Servidores públicos en el Hospital Homero Castanier Crespo

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	186	32 %
Mujeres	389	68 %
Total	575	100%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

En el Hospital Homero Castanier Crespo, el análisis de la composición del personal refleja una predominancia femenina significativa: de los 575 servidores públicos, 389 son mujeres y 186 son hombres, representando el 68% y el 32% del total, respectivamente, según datos recopilados para la Tabla 9.

Esta distribución, que muestra una mayor inclusión de mujeres en comparación con hombres, podría indicar una alineación con las políticas de equidad de género o reflejar las tendencias del sector de la salud, donde tradicionalmente hay una mayor presencia femenina. Sin embargo, la concentración de mujeres en la plantilla general del hospital plantea preguntas adicionales sobre la distribución de roles según género y la representación en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

La evaluación de estos aspectos es esencial para entender completamente las dinámicas internas y para asegurar que la equidad de género se extienda a todos los niveles de la estructura organizativa, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y representativo.

Tabla 10

Cargos jerárquicamente superiores ocupados por hombres y mujeres

	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	17	42%
Mujeres	23	58%
Total	40	100%

Fuente: Datos proporcionados por la Institución.

En el Hospital Homero Castanier Crespo, la estructura de cargos jerárquicamente superiores muestra una distribución de género más equilibrada en comparación con muchos otros sectores de la administración pública. De los 40 cargos de liderazgo analizados, 23 son ocupados por mujeres y 17 por hombres, correspondientes al 58% y al 42% respectivamente, según los datos consignados en la Tabla 10.

Esta proporción no solo refleja una notable inclusión femenina en niveles de decisión críticos, sino que también sugiere una potencial superación de las barreras tradicionales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de alto mando dentro de este hospital.

La presencia significativa de mujeres en cargos directivos puede ser indicativa de políticas institucionales efectivas que promueven la diversidad y la equidad de género, así como de un ambiente laboral que valora y fomenta el liderazgo femenino.

Sin embargo, es fundamental continuar monitoreando y evaluando estas dinámicas para asegurar que la equidad alcanzada se mantenga y se fortalezca, extendiéndola a todas las áreas de la organización para modelar una estructura integralmente inclusiva.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de los datos recogidos en este estudio revela una imagen compleja de la inclusión laboral de las mujeres en la administración pública en la provincia del Cañar. A través del análisis de cinco instituciones seleccionadas, se ha observado que, si bien ha habido avances notables en algunas áreas, persisten desigualdades significativas que requieren atención urgente y estrategias específicas para alcanzar una verdadera equidad de género.

De las instituciones públicas analizadas, se observa que, en la Fiscalía Provincial del Cañar, la Gobernación y el cuerpo de Policía Nacional en la Subzona 6, no se cumple con la inclusión laboral de las mujeres puesto que, es sumamente inferior en relación con los funcionarios hombres. Además, se observa que los puestos de mayor jerarquía son ocupados en su mayoría por ciudadanos de género masculino. Este patrón sugiere la presencia de barreras estructurales arraigadas que impiden la plena integración de las mujeres en roles de alta responsabilidad y decisión. La subrepresentación de mujeres en estas instituciones es indicativa de las prácticas laborales discriminatorias que limitan su acceso a oportunidades de liderazgo, a pesar de los avances legislativos destinados a promover la igualdad de género (Santero-Sánchez, 2020).

Contrastando con esta situación, en el Distrito de Educación 03DO1 y el Hospital Homero Castanier Crespo, las mujeres no solo ocupan una mayoría en términos de empleo, sino también en cargos directivos. En estos contextos, la participación femenina en roles de liderazgo supera significativamente la de los hombres, reflejando un escenario donde las políticas de inclusión parecen haber sido más efectivas. Sin embargo, este éxito en sectores específicos como la educación y la salud no debe oscurecer la necesidad de intervenciones focalizadas en aquellos sectores donde la equidad de género aún no se ha logrado.

Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar políticas públicas que no sólo aborden la cantidad de mujeres en el servicio público, sino también la calidad de las oportunidades disponibles para ellas. Es esencial que estas políticas sean acompañadas de medidas que promuevan la transparencia y la meritocracia en los procesos de selección y promoción, para eliminar la brecha existente en la designación de servidores públicos en cargos directivos y jerárquicamente superiores (Facio, 2020).

Finalmente, la discusión refleja que, mientras algunas instituciones han logrado importantes avances hacia la equidad de género, otras continúan replicando patrones de desigualdad que limitan seriamente la participación femenina en la administración pública. Este estudio resalta la necesidad de una vigilancia continua y de la implementación de políticas más robustas y específicas que aseguren no solo la presencia de mujeres en el sector público, sino su

participación efectiva en todos los niveles de decisión. Así, la inclusión laboral de las mujeres en la administración pública no sólo se convierte en un indicador de progreso social y justicia, sino también en un requisito esencial para una gobernanza efectiva y representativa (Acuña et al., 2021; Ríos, 2022; Ruiz, 2017).

En suma, la promoción de la equidad de género en la administración pública es tanto una cuestión de derechos humanos como una necesidad funcional para el desarrollo integral de la sociedad, y es imperativo que los esfuerzos para alcanzarla sean continuados y adaptados a las realidades específicas de cada institución y sector.

CONCLUSIONES

La investigación proporciona evidencia tanto de progresos significativos como de desafíos persistentes que requieren una acción gubernamental concertada y políticas específicas para alcanzar una equidad de género completa. A pesar de los avances legislativos y las iniciativas de igualdad de género, las conclusiones del estudio destacan la necesidad de un enfoque más dinámico y contextualizado para abordar las disparidades que aún existen en la administración pública.

En instituciones como el Distrito de Educación 03DO1 y el Hospital Homero Castanier Crespo, la alta representación de mujeres en roles tanto generales como directivos es indicativa de políticas inclusivas efectivas. Sin embargo, este éxito contrasta marcadamente con la situación en la Gobernación del Cañar, la Fiscalía, y la Policía Nacional Subzona 6, donde la participación femenina es significativamente baja, especialmente en cargos de liderazgo.

Esta disparidad sugiere que las barreras para la inclusión femenina no son uniformes a través de los sectores y que estrategias específicas pueden ser necesarias para cada contexto institucional.

Además, los resultados enfatizan la importancia de implementar políticas de inclusión laboral que trasciendan la mera representación numérica y aborden la calidad de las oportunidades disponibles para las mujeres. Políticas que fomenten un sistema de méritos transparente y justo son cruciales para cerrar la brecha de género en la administración pública. La promoción de la igualdad de género en puestos de liderazgo no solo es un imperativo ético sino también una necesidad práctica para mejorar la eficacia y la justicia administrativa.

Por lo tanto, se recomienda una vigilancia constante de las políticas públicas de género y la adaptación de estas políticas a las realidades institucionales específicas para garantizar que los avances en la equidad de género sean sostenibles y efectivos. La inclusión de mujeres en todos los niveles de la administración pública debe ser vista no solo como un objetivo en sí mismo, sino como un medio trascendental para el desarrollo social y administrativo integral.

Así, mientras que algunos sectores dentro de la administración pública han mostrado mejoras notables en la inclusión de las mujeres, otros todavía reflejan una necesidad urgente de reforma. La legislación y las políticas deben seguir evolucionando para facilitar una verdadera equidad de género, asegurando que las mujeres no solo estén presentes, sino que también participen plenamente en la toma de decisiones y liderazgo. Así, la lucha por la equidad de género en la administración pública continuará siendo una prioridad clave para garantizar una sociedad más justa y equitativa.

La Constitución y la LOSEP de Ecuador proporcionan un marco legal sólido para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Sin embargo, es necesario un esfuerzo conjunto de la sociedad, el Estado y las empresas para eliminar las brechas de género y lograr una verdadera inclusión laboral de las mujeres. La implementación efectiva de políticas públicas, la sensibilización y la lucha contra los estereotipos de género son fundamentales para avanzar hacia este objetivo.

LISTA DE REFERENCIAS

- Acuña Campos, C. (2020). El liderazgo femenino en el nuevo modelo de gestión: Estrategias de igualdad real. CEMCI. <https://www.cemci.org/doc-digital>
- Alberdi, I. (1984). Mujer y educación: Un largo camino hacia la igualdad de oportunidades. *Revista de Educación*, (275), 5-18.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=18459>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
<https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998#app/buscador>
- Buquet, A; Cooper, J, Rodríguez, H. y Botello, L. (2006). Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía. Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género. México: UNAM-PUEG. http://www.radiografia_unam.pdf/
- Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.
- Cabrera, E. (2022). La mujer en el campo laboral Ecuatoriano. Universidad Metropolitana

de Ciencias Aplicadas.

<http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/532/542>

Ceballos, E. (2013). Coeducación en la familia: Una cuestión pendiente para la mejora de la calidad de vida de las mujeres. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado.

Contero, A. (2019). Violencia institucional contra las mujeres en la administración de justicia. FLACSO, Quito.

Derechos Humanos, D. U. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10.

<https://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/Transparencia/DecUnivDH.pdf>

Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA). Igualdad Y Equidad de Género: Aproximación Teórico-Conceptual Herramientas de trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA. Volumen I. Coordinación Unfpa: Luis Mora Equipo Consultor: Heidi Fritz H. Y Teresa Valdés E. diciembre 2006.

<http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>

Facio, A. (2020). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Corteidh, 1(7).

Fraser, Nancy 1997. Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista. Universidad de los Andes, Siglo del Hombre Editores, Colombia

Galarza, J., Mantilla, L., & Zamora, R. (2017). La inserción de la mujer en la educación superior ecuatoriana: Caso Universidad Técnica de Ambato. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 1-24.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2014). Mujeres en el trabajo. <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>

Organización Internacional de Normalización (2010). Norma ISO 26000. Responsabilidad Social.

https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project

[_overview-es.pdf](#)

- Organizacion Internacional del Trabajo (2012). Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.html>
- Pelayo, C. A. D., Arroyo, J. C., Meda, A. R., & Vázquez, G. P. M. (2021). Análisis de las condiciones administrativas, equidad de género, capacitación y desarrollo de la empresa en las pymes en Autlán de Navarro (Jalisco, México). *Revista Visión Contable*, (23), 12-39.
- Peralta, A. (2015). Ley de cuotas y participación política de las mujeres en Ecuador. *Revista CIDH*, 42(11), 377-405.
- Ríos, V. (2022). Elementos de impulso y barreras en el camino de las mujeres ejecutivas a la alta dirección empresarial en España. *Journal of International Women's Studies*, 23(5), 4.
- Ruiz, B. A. (2017). El empoderamiento de la mujer en la vida pública y privada. *Pluralidad y Consenso*, 7(32), Art. 32.
- Santero-Sánchez, R. (2020). Techo de cristal y planes de igualdad: Estudio de casos en cadenas hoteleras españolas. Academia.edu. [https://www.academia.edu/45398114/Techo de cristal y planes de igualdad Estudio de casos en cadenas hoteleras espa%C3%B1olas](https://www.academia.edu/45398114/Techo_de_cristal_y_planes_de_igualdad_Estudio_de_casos_en_cadenas_hoteleras_espa%C3%B1olas)
- Sandoval, F. (2021, mayo 11). Las mujeres ganan espacios en el terreno educativo. El Telégrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/septimo/1/las-mujeres-ganan-espacios-en-el-terreno-educativo>
- Villegas, E. (2013). La educación de las mujeres ecuatorianas a través de los informes de ministros de 1930 a 1940. Universidad Andina Simón Bolívar.