

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

Tema: LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL DE AMBATO

Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación y Desarrollo Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Mención Ámbito Legal

Autora: Licenciada Natali Karina Vaca Soria

Directora: Licenciada Malena Karina Quiroga López Magíster

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magíster, Presidente y Miembro de Tribunal; e integrado por los señores: Licenciada Aida Patricia Haro Lara Magíster, Licenciada Silvia Jovanna Altamirano Altamirano Magíster, Miembros de Tribunal designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: **“LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL DE AMBATO”**, elaborado y presentado por la señorita Licenciada Natali Karina Vaca Soria, para optar por el Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Mención Ámbito Legal; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....
Dr. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza, Mg.
Presidente y Miembro del Tribunal

.....
Lcda. Aida Patricia Haro Lara, Mg.
Miembro del Tribunal

.....
Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: **LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL DE AMBATO**, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Natali Karina Vaca Soria, Autora bajo la Dirección de la Licenciada Malena Karina Quiroga López Magíster, Directora del Trabajo de Titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato

.....

Lcda. Natali Karina Vaca Soria

AUTORA

c.c. 1803240942

.....

Lcda. Malena Karina Quiroga López, Mg.

DIRECTORA

c.c. 1802376259

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....

Lcda. Natali Karina Vaca Soria

AUTORA

c.c. 1803240942

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales..	ii
Autoría del Trabajo de Titulación.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Índice General.....	v
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
Agradecimiento.....	ix
Dedicatoria.....	x
Resumen Ejecutivo.....	xi
Executive Summary.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Justificación.....	2
1.3. Objetivos:.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO II.....	4
MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Estado del arte.....	4
2.2. Fundamentación teórica.....	7
2.2.1. Techos de cristal.....	7
2.2.2. Laberintos de cristal.....	8
2.2.3. Ideología de género.....	9
2.2.4. Equidad de género.....	13
2.2.5. Barreras de género.....	16
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA.....	41
3.1 Metodología.....	41
3.2 Técnicas e instrumentos.....	43

3.2.1 Técnicas	43
3.2.2. Instrumentos	44
3.3. Hipótesis, supuestos o ideas a defender.	45
3.4. Población y muestra	46
3.5. Descripción y operacionalización de variables	46
3.6 Procedimientos para la recolección de información.....	49
3.7. Procedimientos para el análisis e interpretación de resultados.	50
3.8. Aspectos éticos	50
CAPÍTULO IV	51
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	51
4.1. Análisis de resultados ficha sociodemográfica	51
4.2. Análisis de resultados del cuestionario para la medición del empoderamiento en mujeres (IMEM)	61
4.3. Escala sobre ideología de género (EIG)	63
CAPÍTULO V	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1. Conclusiones	65
5.2. Recomendaciones	67
Bibliografía	68
Anexos	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Aplicación de la clasificación de barreras internas y externas al proceso de toma de decisiones vocacionales.	17
Tabla No. 2: Estereotipos de características masculinas y femeninas	22
Tabla No. 3: Estereotipos positivos y su elación con la segregación laboral.	23
Tabla No. 4: Estereotipos negativos y su relación con la segregación laboral	24
Tabla No. 5: Operacionalización de la V.I. (laberintos de cristal).....	47
Tabla No. 6: Operacionalización de la V.D. (Acceso de la mujer a puestos).....	48
Tabla No. 7: Plan de recolección de la información	49
Tabla No. 8: Edad	51
Tabla No. 9: Estado Civil.....	53
Tabla No. 10: Instrucción.....	55
Tabla No. 11: Años de servicio en el GADMA.....	57
Tabla No. 12: Situación Contractual.....	59
Tabla No. 13: Cuestionario para la medición del empoderamiento en mujeres (IMEM)	61
Tabla No. 14: Escala Sobre Ideología de Género (EIG)	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: Edad	52
Gráfico No. 2: Estado Civil.....	53
Gráfico No. 3: Instrucción.....	55
Gráfico No. 4: Años de servicio en el GADMA.....	57
Gráfico No. 5: Situación Contractual.....	59
Gráfico No. 6: Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)	61
Gráfico No. 7: Escala Sobre Ideología de Género (EIG).....	63

AGRADECIMIENTO

A Dios permitirme cumplir todos mis objetivos de vida propuestos y estar presente en cada paso de mi vida.

A mi madre por acompañarme en toda adversidad y brindarme todo su amor.

A todas las mujeres que han superado las barreras de cristal a lo largo de su trayectoria laboral “Mentoras”.

A la universidad por formar parte de mi crecimiento personal y profesional.

A mi directora de proyecto de investigación, por su aporte en el desarrollo del presente trabajo.

Natali Vaca Soria

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi madre Silvia Soria quien ha sido la base de todo éxito alcanzado en mi vida personal y profesional, quien con su humildad, afecto y dedicación me ha mostrado la valiosa esencia de aprender. Gracias a su amor, ejemplo, comprensión y apoyo he logrado conseguir cada una de mis metas propuestas y sobre todo a ser un mejor ser humano cada día.

Natali Vaca Soria

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

TEMA:

LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL DE AMBATO.

AUTORA: Licenciada Natali Karina Vaca Soria

DIRECTORA: Licenciada Malena Quiroga Magíster

FECHA: 01 de Diciembre de 2020

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente trabajo de investigación se ha tomado como referencia la metodología de tipo no experimental, modalidad cuantitativa de alcance exploratorio, descriptivo correlacional ya que se toma en cuenta los objetivos planteados en el presente estudio, al igual que una revisión bibliográfica lo que favoreció a tener información de fuentes de alta confiabilidad y actualizadas relacionadas con las dos variables de investigación. En este trabajo se utilizó el cuestionario de Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM) con el objetivo de determinar el índice de empoderamiento en las participantes que se encuentran ocupando puestos jerárquicos y mandos medios para conocer la existencia de los laberintos de cristal, a su vez se aplicó la Escala sobre Ideología de Género (EIG) para dar mayor significancia acerca de la mujer y las barreras que pueden encontrar al momento de desempeñarse o de acceder a un puesto de alta responsabilidad en el GAD Municipal de Ambato. Los diferentes enfoques acerca de las limitaciones y discriminaciones de género que ha tenido que ir atravesando la mujer a lo largo de la historia ha hecho que hoy en día exista un sin número de organizaciones que luchan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estas organizaciones dan a conocer a una sociedad machista los múltiples roles que cumplen las mujeres, como es del ser mujer, madre, esposa, trabajadora entre otros, lo que hace que la mujer tenga mayor habilidad para desenvolverse en muchas

áreas sin necesidad de descuidar ninguna faceta, lo que no es bien visto por la sociedad masculina que determina que la mujer debe estar al cuidado del hogar y de los hijos o que desempeñe roles inferiores en la parte laboral y que no tengan las mismas oportunidades como tiene un varón de acceder a ocupar puestos de alta envergadura porque sienten que la mujer no tiene esa capacidad de liderazgo o de toma de decisiones. La mujer está en la capacidad de acceder a puestos de nivel jerárquico superior o mandos medios, y va a depender de varias aristas como es la adecuada formación académica, profesional. El tipo de rasgos de personalidad, lo que hace que la mujer hoy en día desempeña puestos laborales que antiguamente solo lo hacían los varones.

Descriptor: Barreras de Género, Empoderamiento de la Mujer, Empleo Femenino, Formación Profesional de la Mujer, Ideología de Género, Igualdad de Género, Laberintos de Cristal, Participación Laboral de la Mujer, Puestos de Nivel Jerárquico Superior, Roles de Género.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

THEME:

LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL DE AMBATO.

AUTHOR: Licenciada Natali Karina Vaca Soria

DIRECTED BY: Licenciada Malena Karina Quiroga López Magíster

DATE: December 01th, 2020

EXECUTIVE SUMMARY

In the present research work, the non-experimental methodology has been taken as a reference, a quantitative modality of exploratory scope, descriptive and correlational, since the objectives set out in the present study are taken into account, as well as a bibliographic review, which favored have information from highly reliable and updated sources related to the two research variables. In this work, the Questionnaire for Measurement of Empowerment in Women (IMEM) was used with the objective of determining the empowerment index in the participants who are occupying hierarchical positions and middle management to know the existence of the glass labyrinths, at their Once the Gender Ideology Scale (EIG) was applied to give greater significance about women and the barriers they may encounter when performing or accessing a position of high responsibility in the Municipal GAD of Ambato. The different approaches about the limitations and gender discrimination that women have had to go through throughout history has meant that today there are a number of organizations that fight for equal opportunities between men and women, these Organizations make known to a macho society the multiple roles that women play, such as being a woman, mother, wife, worker among others, which makes women have greater ability to function in many areas without the need to neglect any facet , which is not well seen by male society, which determines that women should be in the care

of the home and children or that they play inferior roles in the workplace and that they do not have the same opportunities as a man has to agree to occupy high-profile positions because they feel that women do not have that leadership or decision-making capacity. The women has the ability to access positions at a higher hierarchical level or middle management, and will depend on various aspects such as adequate academic and professional training. The type of personality traits, which makes women today perform jobs that formerly only men did.

Keywords: Gender Barriers, Women's Empowerment, Women's Employment, Women's Professional Training, Gender Ideology, Gender Equality, Glass Labyrinths, Women's Labor Participation, Higher Hierarchical Level Positions, Gender Roles.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

Los laberintos de cristal son considerados como un fenómeno social que involucra la relación del estudio de género asociado a los roles estereotipados que se encuentran inmersos en la sociedad, de acuerdo a los autores (Barberá Heredia, Ramos López, & Candela Agullo, 2011), manifiestan que “las actitudes de perjuicio hacia las mujeres, la ideología sexistas y el desarrollo de las entidades de género que en la actualidad han sufrido modificaciones tanto en la definición, características e interpretación del género”. Se toma en cuenta que el género se pone en evidencia a través de las conductas que son efectuadas tanto por hombres como por mujeres, dichas conductas están muy ligadas con la interacción social de la organización laboral.

Cuando no está muy definido y delimitados los roles de género en la sociedad, surge la violencia de género, en el Ecuador se realizó un estudio estadístico llamado Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU), realizada en el año 2019 por el Instituto Nacional de Estadista y Censo (INEC), a nivel nacional se obtuvo como resultados más representativos que a lo largo de la vida, 20 de cada 100 mujeres en el país, experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral, con una edad de inicio de 15 años.

Las mujeres de etnia afro ecuatorianas son víctimas de violencia laboral con el 21.4%, seguido de las mestizas con un 20.6%, el 24% de las mujeres que tienen instrucción superior han sufrido algún tipo de violencia labora, seguidas de mujeres con instrucción de educación media / bachillerato con el 20.5%, las mujeres que han experimentado algún tipo de violencia laboral se han encontrado entre las edades de 30 a 44 años con el 22.3%, seguido del 21.4% que se encuentran entre 45 a 64 años, y el estado civil separadas con el 21.9%, seguido del 18.8% que son casadas han padecido algún tipo de violencia en la esfera laboral (INEC, 2019).

Con esta información estadística actualizada de nuestro país es muy alarmante ver como la mujer por su condición de ser mujer tiene que batallar con un sin número de obstáculos para acceder a un trabajo, ya que es propensa a ser víctima de violencia psicológica y sexual por parte de sus compañeros o jefes. La violencia psicológica es la más frecuente en las mujeres que se a través de la utilización de un lenguaje peyorativo basado en las humillaciones, insultos descalificación de su desempeño laboral, entre otras manifestaciones que afectan la autoestima de la mujer, provocando que en la mayoría de casos las mujeres comiencen a creer que en realidad se merecen este tipo de agravios.

1.2. Justificación

Esta investigación se realiza con la finalidad de identificar los laberintos de cristal presentes en las mujeres que ejercen puestos de toma de decisiones. Conforme avanza la sociedad las personas tienen mayores oportunidades para mejorar su calidad de vida tanto en la parte educativa como laboral, este desarrollo no siempre ha favorecido a toda la población, es así que para las mujeres existe limitaciones en acceder a puestos laborales que implican toma de decisiones importantes en instituciones, empresas u organizaciones, por la condición der ser mujer, ya que para estos cargos lo más opcionados son los hombres, lo que conlleva a una marcada segregación laboral para la mujer, con el pensamiento erróneo de que las mujeres carecen de liderazgo para ocupar cargos de alta jerarquía, sino que solo puede acceder a puestos de un nivel medio o puesto operativos.

Con los datos estadísticos mencionados en el apartado de la introducción se da un preámbulo acerca de la problemática que padece día a día las mujeres. Lo que hace que no esté alejada la realidad con la entidad en la que se va a realizar la presente investigación, este fenómeno social se ve marcada en el GAD Municipal de Ambato ya que de las 19 direcciones departamentales de esta institución solo 4 mujeres son directoras y el restante de direcciones son ocupadas por los hombres. En las coordinaciones que son 15 de las cuales 7 mujeres ocupan estos puestos y el resto son hombres y de las 38 jefaturas 17 son ocupadas por mujeres y 19 por varones, evidenciando un numero alto de varones que ocupan cargos de alta jerarquía en esta

institución pública.

Con esta información se ha visto la necesidad de conocer más a profundidad de esta desigualdad en la ocupación de cargos, la indagación que se va a realizar en el GAD Municipal de Ambato se la va a hacer a través de la aplicación de los instrumentos planteados para esta investigación como son la ficha sociodemográfica, el cuestionario de Ideología de Género y el cuestionario de Escala sobre Ideología de Género (EIG) y el cuestionario de Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM), con los resultados obtenidos de estos instrumentos se podrá levantar una línea base de datos estadísticos del GAD Municipal de Ambato, con el propósito de que esta dependencia a lo posterior pueda implementar nuevos mecanismos de acceso a la mujeres a cualquier tipo de cargo sea este un puesto que demande toma de decisiones.

1.3. Objetivos:

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mando medios del GAD Municipal de Ambato.

1.3.2. Objetivos específicos

- Fundamentar los aspectos teóricos relacionados con los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico y mandos medios del GAD Municipal de Ambato.
- Identificar la presencia de los laberintos de cristal en los funcionarios/as de nivel jerárquica superior y mandos medios del GAD Municipal de Ambato.
- Realizar un análisis estadístico entre los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios del GAD Municipal de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte

En la presente investigación se fundamentará a través del análisis de varios estudios que de alguna manera tengan relación directa con el tema planteado.

El objetivo de este trabajo consiste en poner de manifiesto la evolución en las explicaciones del enfoque de género al estudio del liderazgo, incidiendo en las transformaciones desde las hipótesis centradas en la división sexual del trabajo, hasta las formulaciones más recientes de carácter interactivo. La psicología social ha destacado el papel de las creencias, a través de los roles estereotipados, las actitudes prejuiciosas hacia las mujeres, la ideología sexista y neo-sexista o el desarrollo de identidades de género. Las interpretaciones actuales inciden en la variabilidad del concepto de género, que a veces se manifiesta, está a través de las conductas que realizan los hombres y las mujeres, pero también está presente en la elaboración que se hace de dichas conductas y, sobre todo, se observa en las relaciones de poder en el transcurso de las interacciones sociales de la organización laboral (Barberá, , Ramos, , & Candela, 2012).

Los nuevos criterios de análisis de las carreras laborales de las mujeres nos han permitido complejizar los estudios acerca del Techo de Cristal realizados en décadas anteriores. Nuevas investigaciones conducen al diseño del concepto de Laberintos de Cristal para describir los conflictos actualmente presentes en las trayectorias laborales de un amplio grupo de mujeres (Maldavsky, 2015).

Macro

En España la siguiente investigación realizada por (Franco Giralt, 2018) tuvo como objetivo la elaboración de una recopilación de los Laberintos de Cristal que contemplan la literatura, es así que esta investigación a través de las entrevistas

realizadas a directivas en empresas de España, lo que se observó que los laberintos de cristal sigue siendo un problema presente en la sociedad española, lo que pone de manifiesto la inaplazable necesidad de tomar medidas para combatir estos obstáculos que ponen a las mujeres en una situación de inferioridad en el desarrollo de su carrera profesional.

En el país Vasco, refiere el siguiente estudio realizado por (Larrieta, Velasco, & Fernández, 2015), en el cual manifiestan que a pesar de los avances producidos en materia legislativa, la incorporación de las mujeres a los puestos de decisión de las empresas sigue siendo limitadas. Son muchas las razones que explican este fenómeno, entre las causas más citadas por la literatura son los roles y la distribución irregular de las responsabilidades familiares y sus efectos en el equilibrio entre las vida profesional y familiar, los estereotipos de género y la discriminación, los sistemas de selección y evaluación sesgados, la falta de mentoring o modelos de referencia de mujeres, la exclusión de redes informales de trabajo y la estructura y los procesos organizacionales.

Meso

En México se realizó una investigación documental recolectando información de las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, en este estudio indica que las mujeres conforman el consejo de administración en las empresas solo alcanzan el 4.56%, así mismo, de las 500 mejores empresas para trabajar en México, solo el 3% se encuentran dirigidas por mujeres y de las 50 mujeres más poderosas de México , solo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa, lo que evidencia que a pesar de los avances referentes a la igualdad de género, aún resulta difícil para las mujeres superar el techo de cristal. (Camarena Adam & Saavedra García, 2018)

En Colombia la investigación realizada por (Grueso Hinestroza, 2009) tuvo como objetivo analizar cinco prácticas de gestión humana desde la perspectiva de género, tomando la permeabilidad a prejuicios y estereotipos de género. Es así que la práctica de gestión humana, al no ser formalizada y adecuadamente instrumentalizada permite visualizar la discriminación, lo que se concluye que la perspectiva de género en la

gestión humana trasciende lo operativo y estratégico, es un asunto de observancia de derechos humanos que permite generar mejores entornos con mayor calidad de vida y bienestar, frente a lo cual las empresas tienen un papel protagónico en el acceso de la mujer a ocupar puestos laborales de alta responsabilidad empresarial.

Micro

En la ciudad de Cuenca se levantó una investigación relacionada a las nuevas formas de machismo y su expresión patriarcal en el ejercicio de poderes en instituciones públicas de Cuenca, en los años 2014-2017, para visibilizar la existencia de discriminación de género más sutiles y naturalizadas, que le ponen un techo de cristal a los liderazgos, toma de decisiones muy autónomas de las mujeres en espacios laborales. Es así que, se visibiliza el sexismo y la discriminación hacia las mujeres especialmente en las instituciones públicas, donde estos pueden aparecer de manera abierta o velada.

Con un análisis que parte de una vivencia personal en torno a cómo a las mujeres todavía se les sigue excluyendo de los cargos de alta dirección donde se da la toma de decisiones, encontrándose con lo que se conoce como techo de cristal. Las mujeres en cargos públicos son cuestionadas y evaluadas casi a diario, casi sin derecho a equivocarse, son objeto de conductas misóginas, haciendo que lo que hacen o dicen las mujeres no es relevante, esta problemática se vincula a espacios de gestión pública (Zea Dávila, 2020)

En la investigación intitulada La participación de la mujer en las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala realizada por (Vega Jaramill, Apolo Vivanco, & Sotomayor Pereira, 2017) manifiestan que las pequeñas y medianas empresas tienen una gran importancia para la economía nacional, principalmente por el aporte a la producción y distribución de los bienes y servicios además por su facilidad por adaptarse a los cambios tecnológicos y su gran importancia en la generación de empleos, es así que se investigó el grado de participación de las mujeres en este importante sector y cuáles son los resultados de sus gestiones empresariales, se aplicó una encuesta a los empresarios de la ciudad de Machala, la mujer tiene un papel

trascendental en este sector económico ya que el 53% PYMES se encuentran bajo la supervisión de las mujeres, demostrando su eficacia en la gestión y en el crecimiento económico de esta región del Ecuador.

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Techos de cristal

Esta terminología está enfocada al estudio de género, es considerado a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Es considerado un techo ya que limita a la mujer en el ámbito laboral profesional y social, esta situación hace que la mujer tenga dificultades para su desarrollo laboral, ya que se le hace difícil traspasar o le limita a seguir avanzando. Esta problemática es invisible ya que no existe algún tipo de normativa legal, dispositivos sociales establecidos oficiales que imponga una limitación explícita en la vida laboral a las mujeres (Salmerón Gracia , 2014).

El término “techo de cristal”, o Glass Ceiling Barriers en el original en inglés, apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos (U.S. Department of Labor, 1995), El artículo describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impidió alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos.

El techo de cristal está construido sobre la base de rasgos que son difíciles de detectar, por eso no se ve y se llama de cristal. Esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía corporativa y les bloquea la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutivo (Salmerón Gracia , 2014).

El techo de cristal caracteriza a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que resulta difícil de traspasar, impidiendo que las mujeres sigan avanzando. Se refiere, por lo tanto, a aquellos límites o barreras implícitas que impiden

que las mujeres continúen ascendiendo en su carrera laboral de mujeres que, contando con un título de tercer nivel o cuarto nivel, en algún momento de su vida se topan con un freno: todo esto, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica que deriva en una discriminación de género por la que atraviesan muchas mujeres en el ámbito laboral y que les obstaculiza acceder a cargos de alta dirección (Camarena & Saavedra , 2018).

2.2.2. Laberintos de cristal

Las mujeres han atravesado limitaciones en el acceso a puestos de nivel jerárquico, las mujeres se basan o bien en mostrar los accesos y desarrollo desiguales entre hombres y mujeres en el desempeño de roles de liderazgo o bien en registrar sus desiguales logros. No obstante, resulta muy difícil demostrar que la única causa sea la discriminación, ya que otras variables, tales como la conciliación familiar o la libre elección de las mujeres, suelen intervenir en la decisión del salario o de la promoción profesional (Barberá, , Ramos, , & Candela, 2012).

Hay que tomar en cuenta que los laberintos de cristal se basan en las experiencias que las mujeres que han atravesado en el ámbito laboral, en estas experiencias relatadas por mujeres son las féminas de etapa de juventud las que refieren tener triple carga laboral, como es la parte productiva, reproductiva, al igual que estar al frente de la maternidad, y la tercera es el trabajo de cuidados (familiares con algún tipo de enfermedad o discapacidad), sin embargo, también se puede hablar de una cuarta carga que es el trabajo comunitario o extraescolares. (Burin, 2011)

Perspectivas de Género:

La búsqueda incesante de la igualdad entre varón y mujer fue el “relacional”, que constituye uno de los antecedentes fundamentales de la perspectiva de género. De acuerdo a la autora Bock, 1991. Menciona que el enfoque relacional se basa en una organizacional social fundada en la distinción de los sexos, pero en un nivel de igualdad, en la cual la pareja varón – mujer, sin jerarquías. Hizo énfasis en el reconocimiento de los derechos de las mujeres resaltando los aspectos propios de la

feminidad, como la capacidad de engendrar y de criar los hijos. Sino este enfoque da mayor énfasis a la contribución de las mujeres a la sociedad y reclamo los derechos que por tales contribuciones les correspondía. (Miranda-Noboa, 2012).

La argumentación relacional trata de buscar la igualdad sin rechazar la diferencia, considera injusta la situación de las mujeres en la sociedad, responsabilidad a las instituciones públicas y considera que la acción política podría cambiar el estado de las cosas, todo ello sin desdibujar la idiosincrasia propia de las mujeres en cuanto diferentes a los varones.

2.2.3. Ideología de género

En este apartado se analiza los objetivos de los famosos igualitarismos, es decir la pretensión de equipar social y jurídicamente a la mujer y al varón, siguiendo el modelo unilateral impuesto a este por la modernidad. (Miranda-Noboa, 2012) Lo cual determinaría la erradicación o eliminación de los caracteres y del aspecto social que tradicionalmente habían ocupado las mujeres. De este modo, ellas se verían forzadas a emular los valores masculinos para conseguir la igualdad.

Es así que para (Ballesteros, 2000) Manifiesta que el reconocimiento de la igualdad humana los valores modernos primarios es colocar a la mujer en los distintos puestos en los que hasta entonces solo había estado el varón, pero manteniendo intacto los valores de este; en especial el individualismo y el voluntarismo. Ello implica el deseo de hacer de la mujer un ser como el varón, devaluando lo específicamente femenino como la maternidad. (p.130).

Los rasgos característicos se encuentran una visión individualista de los derechos humanos, exaltando la búsqueda de la independencia personal (o autonomía) en todos los aspectos de la vida. (Miranda-Noboa, 2012) A la vez descalificaba, desaprobada o rechazada por insignificantes todos los roles femeninos definidas solamente y minimizaba las casualidades o contribuciones relacionadas con el sexo, incluida la posibilidad de engendrar.

Este enfoque individualista sentaría las bases para el surgimiento del feminismo radical, el mismo que surge en el siglo XX década de los 70 influenciado por Corrientes filosóficas y científicas como el psicoanálisis de Freud, la escuela de Frankfurt, el círculo de Viena y también la influencia del existencialismo y el marxismo. Uno de los lemas de esta corriente fue: “lo personal es político” Se suponía que las experiencias personales de las mujeres eran importantes y tenían consecuencias en la sociedad y en la cultura (Miranda-Noboa, 2012)

Es así que al hablar de ideología de género se parte de la separación entre sexo y género constituye una de las principales características de la denominada ideología de género, para lo cual el ser humano nace sexualmente neutro y luego es socializado como varón o como mujer. (Alzamora, 2007) Por ello se proponen diversas formas de género que dependen de la orientación sexual como el ser homosexual, lesbiana, bisexual o transexual, equiparándolas al ser heterosexual. Es así que según las preferencias personales. Cada persona se construye a si misma a lo largo de su biografía con independencia de su sexo biológico y del contexto sociocultural en el que vive.

El igualitarismo del feminismo radical ha desembocado en una ideología de acuerdo a la autora (Miranda-Noboa, 2012). Así que se enfoca en difundir la conciencia social que las desigualdades que padecen las mujeres, que son nada más que la subordinación y opresión, esta situación puede desaparecer en la medida en que ya no se hable de mueres y de varones sino de seres indiferenciados, que sin tener en cuenta los aspectos biológicos, adopten en su vida el rol que deseen desempeñar. Se plantea una separación de la realidad biológica y antropológica del ser humano en aras de una igualdad y una libertad que corresponden a planteamientos igualitarias.

A continuación se detalla los rasgos generales de la ideología de género tomado de la autora (Miranda-Noboa, 2012)

1. Exigencia de una igualdad absoluta entre varón y mujer. la ideología de género niega el fundamento mismo de la diferencia, es decir la naturaleza humana y el sexo biológico. Las personas comprendan el sexo biológico, la identidad de género y la orientación sexual, no pasaría de ser el resultado de

condicionamientos culturales. Por lo que se considera a todo lo mencionado anteriormente el resultado de un proceso social.

2. En las propuestas de la ideología de género se produce una ruptura entre sexo y género, debido a que el género se considera un constructo cultural ya no se entiende vinculado al sexo biológico: sexo – varón /género-masculino y sexo – mujer/ género-femenino. Por consiguiente dicha ideóloga ofrece una serie de géneros que deviene de la orientación sexual de las personas: heterosexual, homosexual, lesbiana, bisexual y transexual. Se llega a considerar que los seres humanos nacen neutros y posteriormente, en el transcurso de la vida, decidan a que género desean pertenecer.
3. Al igualitarismo entre varón y mujer se suma la equiparación de la heterosexualidad estructura antropológica de la persona humana con la homosexualidad, e lesbianismo, la bisexualidad y la transexualidad, consideradas como orientaciones sexuales que, para la ideología de género, pueden ser libremente asumidas como una elección de la persona realiza de acuerdo con sus deseos y preferencias personales. Esto trae como consecuencia que instituciones consideradas como pilares de la sociedad, como el matrimonio y la familia.
4. La lucha contra el determinismo biológico, sociocultural y la definición de los roles, se produce la liberación de la mujer de su capacidad bilógica para ser madre y de esta manera eliminar una de las características más representativas y específicas del sexo femenino, para alcanzar una mejor aceptación del rol de la mujer en una sociedad evolucionada es importante contar con el reconocimiento social y jurídico de los nuevos derechos humanos, entre los que se encuentran los derechos sexuales y reproductivos, dichos derechos van a permitir a las mujeres evitar la maternidad, considerada como una carga y la raíz de la discriminación histórica de las mismas.
5. Las diferencias entre varón y mujer que fundamentalmente las relaciones heterosexuales, son consideradas por la ideología de género como fuente de conflictos y agresiones tanto físicas como psicológicas del varón hacia la mujer con el objetivo de mantener las relaciones de dominio y subordinación entre los sexos, propias del patriarcado.

Igualdad de género

Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron, la igualdad de género supone que se tenga en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupo de mujeres y de hombres, en este sentido es necesario considerar que ambos pueden desarrollarse integralmente sin importar si son hombres o mujeres, a continuación se detalla dichas características: (INDICADORES UNESCO DE CULTURA PARA EL DESARROLLO , 2010)

- Los roles de género son creados por la sociedad aprendidos de generación a otra.
- Son constructos sociales y se pueden cambiar para alcanzar la equidad de género.
- Asegurara la equidad de género entre niños y niñas, así tengan las mismas oportunidades para acceder a la educación de manera general.
- Las desigualdades de género socavan la capacidad de las personas de ejercer sus derechos.
- Empoderar a mujeres y hombres es indispensable para avanzar en el desarrollo y reducir la pobreza.

La igualdad de género es considerado como la mujer y el hombre disfrutan de las mismas situaciones y que tienen iguales condiciones para la realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo político, económico, social, cultural y de beneficiarse de los resultados. La igualdad de género es la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer y de los diferentes papeles que cada uno juega en la sociedad (CIM, 2001).

2.2.4. Equidad de género

Significa tomar conciencia y transformar la posición de desigualdad y subordinación que las mujeres han vivenciado a través de siglos de historia en relación a los hombres en la esfera familiar, económica, social, política, cultural y en la misma historia, teniendo presente las circunstancias de clase social, edad, etnicidad, orientación sexual o identificación religiosa que pueden agravar o acentuar estas desigualdades. La equidad de género implica el estudio de las desigualdades entre los géneros, indicando las causas que las producen (Duarte & García, 2016),

Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben las mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos a los beneficios, así obligaciones y las posibilidades” (INDICADORES UNESCO DE CULTURA PARA EL DESARROLLO , 2010). En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género requiere medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

El asumir las diferencias de género con libertad, respecto y sinergia auguran una sociedad nueva. Se habla del género como cambio paradigmático. Cambiando la imagen de lo que son los hombres y las mujeres. Se pueden transformar las culturas por algo deseado es así que equidad de género es una de las llaves de la transformación.

Los principios, declaraciones, legislaciones, tratados y garantías nacionales e internacionales, enuncian que todos los ciudadanos (hombres y mujeres) deben gozar de los mismos derechos: entre ellos, el de la educación. Estos principios le ayudan al ser humano a mejorar sus condiciones de vida a través de acceder a nuevas oportunidades laborales y de superación personal a nivel académico, para hablar de equidad de género hay que mencionar la justicia de género se refiere a la búsqueda de la autonomía y los derechos de los seres humanos en base en situaciones políticas, convicciones acerca de lo que es bueno y malo en las relaciones humanas (Alzamora, 2007).

La justicia de género se fundamentará en las desigualdades entre mujeres y hombres, tratando de tomar medidas para reparar las desventajas que llevan a la subordinación de un sexo sobre el otro. La justicia de género está relacionada con varios elementos como son la clase, raza, posición social, etc. El género impacta a todos estos elementos generando diferencias en los intereses y las concepciones de justicia entre las mujeres y los hombres (Duarte & García, 2016).

Actualmente se emplea el índice de Equidad de Género (IEG) para medir la brecha entre hombres y mujeres en educación, empoderamiento político y actividad económica. Esta medida establece los valores para cada área en un escala de 0 a 100, donde el cero significa que no existe equidad entre los géneros y 100 significa igualdad perfecta. Este índice proporciona información acerca de la brecha de género en cada área establecida, a través de un promedio en cada dimensión (Duarte & García, 2016). En el área educativa el IEG establece una barrera al acceso a todos los niveles educativos, como también en los niveles de alfabetización de las regiones, en investigaciones sobre esta dimensión indican que en todo el mundo la brecha de género en educación es menor que en los otros dos componentes. En relación al área económica, el índice es muy bajo relacionado con la toma de decisiones (Raya, 2012). Lo que ocasiona que la mujer no tenga una participación significativa en las decisiones que relacionadas al avance económico, educativo, cultural y social de una sociedad democrática.

La participación de la mujer en la fuerza laboral es menor que la de los hombres. Tiene sueldos menores por el mismo tipo de trabajo, y un porcentaje mayor de las mujeres trabaja en empleos vulnerables o irregulares. Lo que hay que destacar como importante que las mujeres no tienen en ningún país las mismas oportunidades que los hombres para participar en el proceso de toma de decisiones económicas y políticas. (Raya, 2012) Las mujeres siguen en segundo plano, aunque hayan dado grandes pasos en educación y participación económica. Hasta en los países donde la situación relativa de la mujer es mejor, sigue habiendo una importante brecha de género en materia de empoderamiento.

Según (García, Jiménez, & Martínez, 2005) refiere lo siguiente,

Las estrategias más adecuadas para lograr la igualdad y equidad de género, es promover la igualdad de trato en todas las esferas sociales; se debe adoptar acciones positivas para hombres y para mujeres que permitan corregir las desigualdades; aplicar la perspectiva de género permitiendo integrar la igualdad en así estructuras, organizaciones, políticas y acciones y dotar a las mujeres de un papel protagónico de sus propias vida mediante el fortalecimiento en así participación de la toma de decisiones de todos los ámbitos de la vida social (p.23).

Factores que influyen en la relación de género:

Existen varios factores que indican en las relaciones de género, como son la educación, la familia, el grupo de pares y el medio que los rodea, teniendo una influencia notoria el desarrollo del ciclo evolutivo de cada persona, la incidencia de los estereotipos de género tradicionales y los mitos respecto a las relaciones de pareja, los cuales han estado basado en una educación diferencial, con un reparto de funciones y cargos desiguales. En las relaciones de género se percibe una evolución en los papeles que tradicionalmente han de realizar la mujer y el hombre en la familia: la responsabilidad de sustentar económicamente a la familia, el cuidado de los hijos y la repartición de las tareas del hogar.

A continuación se detalla los factores que inciden en las relaciones de género de acuerdo a los autores (Florián , 2014)

- *Factores sociales:* son cambios en los sistemas políticos, económicos y sociales del entorno además tiene un contenido tan importante de la sociedad.
- *Familia:* es el grupo primario conformada por personas que interactúan y se relacionan de forma regular y sistemática a través del tiempo y que se encuentran unidas por vínculos de parentesco. Es en la familia donde se origina la cultura y la construcción de género es influenciada por el rol que cumplen cada uno de sus miembros.
- *Género:* es un concepto que se utiliza para describir las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales además ayuda a

comprender como, el hecho de nacer con determinadas características sexuales, se le asigna determinadas actividades, valores, roles y comportamientos, que colocan a uno y otras en posiciones desiguales.

- **Identidad de género:** es la aceptación y participación del comportamiento que es considerado apropiado para un género determinado. La construcción de la identidad de género parece ocurrir en paralelo a la del rol de género.
- **Relación de género:** se establecen a través de procesos como la comunicación o el control de poder y se transmiten a través de la educación, la familia y el grupo de amigos. En este aspecto se generan las relaciones desiguales de género, la manera como a las mujeres y los hombres de una sociedad se le asigna distintos atributos, roles y responsabilidades, basándose en los estándares y valores de una sociedad.
- **Rol Reproductivo:** comprende las responsabilidades de crianza y educación de los hijos y las tareas domésticas emprendidas por la mujer, requeridas para garantizar el mantenimiento y la reproducción biológica sino también el cuidado y el mantenimiento de la fuerza de trabajo. Este rol es considerado naturalmente trabajo de mujeres, reflejando inequidad en el espacio del rol. Incluye tres componentes, el biológico el de la reproducción de la fuerza laboral y el de la reproducción social.

2.2.5. Barreras de género

Son definidas en el ámbito laboral como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y/o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y/o promoción en el mismo.

El colectivo femenino debe enfrentarse a barreras “extra” a las meramente profesionales, cuya raíz reside en la construcción social del género. No se dan de forma aislada y puntual, están interrelacionadas y su naturaleza puede ser laboral, social personal o familiar, confluyendo a lo largo de la vida e incidiendo negativamente en su desarrollo profesional (Cambriles , y otros, 2007).

Las barreras se caracterizan por su heterogeneidad, tomando de referencia las características particulares de las mujeres (edad, estado civil, entorno sociocultural, etnia, nivel socioeconómico y nivel de responsabilidades familiares). Hay que mencionar que existe una clasificación en barreras internas y externas, destacando la confluencia e interrelación de factores internos (motivaciones, actitudes, percepciones, deseos, entre otros) y externos (factores culturales, formativos, económicos productivos), que afectan al desarrollo profesional, como se describe en la tabla 1.

Tabla No. 1: Aplicación de la clasificación de barreras internas y externas al proceso de toma de decisiones vocacionales.

Barreras Externas	Barreras Internas
Sobrecarga de roles y conflicto multirrol al ahora de acompañar carrera y familia.	Baja autoestima académica
Socialización del rol de género y discriminación del rol social.	Baja autoeficacia
Influencias de personas significativas: padres, familiares, profesores, asesores, amigos, etc., para escoger opciones tradicionales.	Baja autoconfianza(especialmente en áreas tradicionalmente masculinas)
Carencia de modelos femeninos en ocupaciones/estudios no tradicionales	Infravaloración de habilidades, rendimiento y expectativas bajas de éxito
Falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas(matemáticas, informática, ingeniería)	Actitudes negativas hacia las matemáticas
	Miedo al éxito
	Estilos de atribución extremos para los éxitos e internos para los fracasos
Nota Fuente: Tomado de Gimeno y Rocabert, (1998) citado en (Cambriles , y otros, 2007)	

Otras autoras la dividen en barrera sociales-interpersonales- factores externo a la persona- actitudinales, factores internos y una tercera dimensión resultado de combinar las dos anteriores, las barreras interaccionales de acuerdo a Swanson y Tokan, 1991 citado en (Cambriles , y otros, 2007)

El autor Padilla (2002) citado en (Cambriles , y otros, 2007), señala tres momentos clave en el desarrollo profesional de las mujeres. La primera es el acceso al empleo, la segunda es el desarrollo del puesto o ejercicio de la profesión y la tercera es la

reincorporación al mercado laboral, es así que tomando de referencia la variedad de clasificaciones descritas, se puede observar que las barreras internas y externas no se dan de forma aislada sino que interactúan y condicionan conjuntamente el desarrollo profesional de la mujer. Como se puede explicar en el siguiente ejemplo: un factor interno como la baja autoestima puede tener su origen en la educación recibida o la cultura del entorno (origen externo) y verse incrementada por la baja cualificación profesional o por condiciones económicas desfavorables, algo que puede llevar a una situación insostenible.

Clasificación de Barreras

A continuación, se explica la clasificación de las barreras de acuerdo a los autores (Cambriles , y otros, 2007), los mismos toman de referencia los factores internos, externos e interactivo, como los distintos momentos clave de la evolución profesional de las mujeres; elección de la profesión acceso al primer empleo, permanencia del puesto, reincorporación y promoción profesional, así como la participación social y el acceso a los recursos. Se explica a continuación:

- Barrera de género en el ámbito personal
- Barrera de género en el ámbito educativo
- Barrera de género en el ámbito profesional
- Barrera de género para la gestión del tiempo
- Barrera de género para la participación social.

A continuación se detalla cada barrera de acuerdo a los autores (Cambriles , y otros, 2007)

1. Barrera de género en el ámbito personal: El desarrollo personal y profesional de la mujer está relacionado con la percepción que tenga de su vida personal y profesional (autoestima) de manera que la escasa confianza en las propias capacidades supondrá una potente barrera interna a la hora de elegir una formación, profesión, buscar un empleo o de plantearse acceder a algún trabajo (Cole, 1997).

a) *Formación de la autoestima. Autoimagen personal y profesional:* se basa en el

aprendizaje de normas sociales y adquieren sus propios valores, creencias y características distintivas que se da a través de los estilos de vida propios de la sociedad de contexto y permite a su vez participar eficazmente en ella. El aprendizaje observacional se da mediante los conocimientos, capacidades, normas y valores predeterminados por los patrones culturales.

b) *Datos Biográficos o circunstancias vitales:* la edad es considerada una barrera si la mujer supera el rango de edad promedio y soporta cargas familiares. Las jóvenes gozan de mayores índices de empleabilidad al estar exentas de responsabilidades familiares y tener una formación más actualizada, la formación de hogares en etapas más tardías ha facilitado que las mujeres adultas jóvenes ocupen durante este periodo de vida, puesto de trabajos que requieren ,movilidad geográfica, entre otros factores. Hay que mencionar que el reloj biológico y social puede condicionar a la mujer a alcanzar metas en el ámbito laboral. El estado civil juega un papel preponderante en la sociedad y en el mundo laboral, es así que el modelo patriarcal concibe el matrimonio como modelo idóneo de convivencia en el que los roles de los cónyuges quedan claramente definidos por patrones género, es así que si una mujer es de estado civil casada es un valor negativo a la hora de la connotación o del desempeño de funciones de responsabilidad dentro de las empresas. El matrimonio ha sido considerado como el destino inevitable de la mujeres dante muchos años, en el que pasaba de la protección paterna a la marital, ofreciendo el desempeño de las labores domésticas y de reproducción , por lo que la mujer construía su propia identidad y un proyecto de vida que contemplaba las funciones sociales que le eran asignadas “ser buena esposa, buena madre y buena ama de casa”

c) *Situaciones personales que multiplican la desigualdad:* en este apartado se explicara los riesgos de exclusión social que es un fenómeno multifactorial siendo el género una característica ms que se suma al origen social, el nivel socioeconómico o la etnia, por lo tanto se tendrá grupos de mujeres en situación de pobreza extrema, baja calificación profesional, discapacitadas, y de otras razas o etnias (indígenas, afrodescendientes), condiciones de homosexualidad, que conforman familias monoparentales, de entornos geográficos determinados (zonas rurales) así como mujeres privadas de la libertad o con problemas de adiciones de sustancias psicotrópicas y las mujeres en situación de migración..

A continuación se enumera estereotipos que influyen en la barrera de género personal

- *Ser cuidadoras:* ser para otros y otras, olvidándose de ellas mismas, de sus aspiraciones y deseos.
- *El sentimiento de culpa:* presente en las relaciones con los demás y provocando por la trasgresión que supone ir en contra del mandato social vigente (mandato de género).
- *La limitación al ámbito lo doméstico, obstaculizando el acceso a lo público.*
- *La invisibilización y escasa participación* de las mujeres en las instituciones sociales, así como el nulo reconocimiento de su contribución en la historia.

2. Barreras de género en el ámbito educativo: las dificultades que encuentran las mujeres en su proceso de formación y los aspectos relacionados con su actitud ante la nueva tecnología, los condicionantes de su elección profesional y las aspiraciones laborales. La escuela actúa como elemento fundamental en la creación de la identidad de género a través de los roles tradicionales. (Cherry, & Deaux, 1978))

- a) Aspectos sociodemográficos:** desde la etapa de la infancia tanto niños niñas son enseñados a realizar tareas diferentes en función a su sexo, lo que genera la competencia y la destreza, dotándoles de una mayor control sobre el medio externo y un mayor nivel de independencia, hay que mencionar que la mujeres pueden terminar sus estudios en nivel medio y de bachillerato y cuando deciden acceder a estudios a nivel universitario optan por escoger carreras de corte socioeducativas, humanístico, y sanitario y solo un mínimo porcentaje opta por escoger carreras más técnicas.
- b) Obstáculos y condiciones de la elección profesional:** en este apartado se hablara de la organización escolar con escasa ocupación de puestos de responsabilidad por parte de mujeres en un sector especialmente feminizado, los contenidos, el currículo o las relaciones entre profesores y alumnado.

Al explicar la organización escolar se mantiene las jerarquías y los puestos de responsabilidad (director, jefe de estudios, entre otros) son principalmente ocupados por hombres, aun siendo un sector especialmente segregado del acceso a la mujer a ocupar dichos puestos de alta jerarquía.

- c) *Tecnofobia*: las mujeres pueden presentar un mayor índice de resistencia al uso de las nuevas tecnologías, esto se puede dar por el reparto de roles en el hogar y a su exclusión tradicional en el uso y manejo de herramientas.

El uso de equipos tecnológicos en el hogar ha sido más frecuente en hombres que en mujeres, manifestando lo siguiente “las mujeres no son buenas amigas de las máquinas”. Se menciona que las mujeres asumen más tareas en el hogar y por consiguiente disponen de menos tiempo para hacer uso de la computadora, por lo que la mujer desarrolla más habilidad en las relaciones humanas y la percepción, un componente que está bastante ausente en las NTIC’s, ya que al utilizar el internet se pierde la esencia de la comunicación entre personas.

3. **Barreras de género en el ámbito profesional:** están relacionadas por el desarrollo profesional, las condiciones laborales, el ejercicio del liderazgo y el techo de cristal (Danes & Olson, 2003). El acceso de las mujeres se ven condicionados por los estereotipos sexistas y las barreras internas, es así que en el ámbito laboral persiste la estructura patriarcal y una escala de valores predominantemente masculina como es el valor del salario.

Estos aspectos fomentan la segregación horizontal, creando profesiones y sectores claramente feminizados, y la segregación vertical, que es el acceso restringido a los puestos de vendedora responsabilidad dentro de las organizaciones.

La mujer ha trabajado a lo largo de la historia de un modo invisible, desprestigiado y soportando la doble jornada laboral (artesanas, ganaderas, agricultura, costureras o vendedoras), estos trabajos durante años no fueron remunerados y tampoco no tenían un reconocimiento social. En la actualidad las mujeres siguen siendo objeto de exclusión y explotación laboral, por lo tanto la presencia de las mujeres no es equitativa en todos los sectores de actividad y tampoco en todos los niveles jerárquico, lo que da lugar a fenómeno de la segregación laboral, que está presente en una doble vertiente.

- a) *Segregación horizontal*: Se da la concentración de empleos femeninos en una serie de sectores, categorías y profesiones determinadas. Las mujeres se concentran en profesiones consideradas “femeninas” y los hombres en las “masculinas”. Esta segregación está determinada por los estereotipos y prejuicios sexista, su influencia es tan fuerte en los roles y las tareas de acuerdo al sexo,

impone modelos de identificación social segregados por género que actúan como obstáculos y condicionantes de las opciones profesionales. A continuación se detalla la clasificación de aquellas características que la sociedad considera “deseables” para ambos sexos. (Tabla 2)

Tabla No. 2: Estereotipos de características masculinas y femeninas

Características Masculinas Estereotipadas	Características Femeninas Estereotipadas
Agresividad	Tiene mucho tacto
Independencia	Amabilidad
Nada fácil de influir	Conoce muy bien los sentimientos de las personas
Muy dominante	Religiosa
Tiene mucho interés por las matemáticas y las ciencias naturales	Tiene costumbres elegantes
Nada excitable en pequeñas crisis	Gran necesidad de seguridad
Muy activo	Disfrutan mucho con el arte y la literatura
Muy competitivo	Expresa con facilidad sentimientos
Muy diestro en los negocios	
Sabe desenvolverse por el mundo	
Muy aventurero	
Toma decisiones con factibilidad	
Actúa casi siempre como líder	
Tiene gran confianza en sí mismo	
Muy ambiciosos	
Muy ambiciosos	
Nota Fuente: (Cambriles , y otros, 2007)	

Es así que para Broverman (1972) citado en (Cambriles , y otros, 2007), Analiza los estereotipos de género concluyendo que los rasgos que configuran los masculinos son más numerosos y se corresponde con mayor madurez psicológica y “deseabilidad social “que los femeninos. Cuando se registra información acerca de la conducta y la personalidad real de ambos sexos, se aprecia los estereotipos se pueden aproximar a la realidad, es así que el hecho de que la agresividad este más presente en los hombres, parece que se relacione con patrones culturales heredados y no con una cuestión fisiológica. La inteligencia también se ha estereotipada como una cualidad menos presente en las mujeres, a lo que se evidencia que el género no es una variable que condicione el coeficiente intelectual. A continuación Tabla 3 y 4, se detallan los

diferentes estereotipos y su elación con la segregación laboral.

Tabla No. 3: Estereotipos positivos y su elación con la segregación laboral.

Estereotipos relativos a las características Femeninas	Efecto sobre la segregación laboral de la mujer	Ejemplos de ocupaciones afectadas	Reflexiones para la acción orientadora
1. Inclinción a ocuparse de las demás personas	Colocar a las mujeres en cuidados de niños, ancianos, enfermos	Maestra Enfermera Comadrona Asistencia social	Parece una inclinación biológica pero es un estereotipo sociosexual
2. Destrezas y experiencias en trabajo del hogar	Ubicar a la mujer en trabajos no remunerados de entrega a la familia	Sirvienta Limpiadora Ama de cas Lavandería Costurera Modista	Son destrezas de fácil adquisición – Pueden ser aprendidas por el hombre y nos son significativas al buscar un trabajo-
3. Mayor habilidad manual	Colocar a la mujer en trabajos que requieren mucha habilidad manual	Hilandera Tejedora Mecanógrafa	Creencias basada en la diferencia biológica sexual Fácil de adquirir
4. Mayor honradez	Se considera que la mujer es más fiable en puestos en los que se maneja dinero o requieren personal de confianza	Cajera Dependiente Vendedora	Ocupaciones de niveles superiores (contables) se reservan a los hombres
5. Aspectos físicos atractivos	Se busca que la mujer desempeña trabajo en lo que hay que atraer a la clientela	Recesionista Vendedoras de cosméticos Azafata	Se cree que el aspecto físico va unido a un carácter agradable y complaciente. El atractivo se utiliza para atraer a los clientes.

Nota Fuente: (Cambriles , y otros, 2007)

Tabla No. 4: Estereotipos negativos y su relación con la segregación laboral

Estereotipos comunes a las características Femeninas	efecto sobre la segregación laboral de la mujer	Ejemplos de ocupaciones afectadas	Reflexiones para la acción orientadora
1. Escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno	Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control	Directora general jefa Directivas	Se confunden con la aceptación de que las mujeres han de recibir órdenes más que darlas. Afecta a la segregación ocupacional vertical
2. Menor fuerza físicas o muscular	Segregación en ocupaciones de descarga o de esfuerzo físico	Construcción Transporte Minería	Gran numero d hombres y mujeres con idéntica fuerza va siendo menos relevante en trabajos actuales.
3. Menor aptitudes para las matemáticas o las ciencias	Se las excluye de profesiones que requieren conocimientos científicos/ matemáticas o alto nivel de abstracción. Se le arrincona en la investigación científica	Ciencia, Química, Física, Naturales Profesiones politécnicas	La discriminación sociosexual se inicia en la escuela, marco en el que se desmotiva a las niñas a estudiar ciencias. No es una diferencia biológica como demuestran las medias estadísticas te test ad hoc
4. Menor disposición a viajar y trasladarse	Se excluye a las mujeres en trabajos que precisan viajar mucho	Conductora de vehículos Marina Vuelos	Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Es una diferencia aprendida, no biológica.
5. Menos disposición a afrontar riesgos y peligros	Se descalifica a las mujeres en ocupaciones arriesgadas y peligrosas	Policía Bombera Vigilante Detective	Michas están dispuestas y quieren ejercer estos trabajos. Diferencia aprendidas
Nota Fuente: (Cambriles , y otros, 2007)			

La influencia de los estereotipos en la segregación horizontal implica la creación de barreras de género que condicionan el comportamiento, las creencias y la autoimagen de las mujeres determinando la elección de sus profesiones.

Algunas de estas barreras mencionadas por (Bordieu, 2000) se relacionan con los siguientes aspectos:

- *La mujer tiene mayor capacidad de sacrificio y es más paciente*, por lo que se consideran adecuadas para el cuidado de los demás (niños, ancianos, enfermos, entre otros) ocupando trabajos; ej.: enfermera.
 - *La mujer tiene mayor habilidad manual* y por lo tanto, será más eficaz en trabajo relacionados con la costura y otras manualidades.
 - *La mujer tiene mayor capacidad para el trato humano*. Por lo que deben desempeñar profesiones que implican relación con el público. Ej. Azafata.
 - *La mujer es honrada y fiel*: los puestos que requieren manejo de dinero o un fuerte grado de fidelidad a la organización, han sido ocupando por mujeres. Ej. secretaria.
 - *Las mujeres menos capacidad para el trabajo técnico y científico* o funciones que requieran el ejercicio de la lógica matemática.
 - *El salario de la mujer es secundario en el hogar*. Por lo tanto tiene menor necesidad de percibir ingresos que un compañero porque además se presupone que más mujeres se administran mejor y pueden vivir con menos dinero.
 - *La mujer tiene mayor interés por realizar el trabajo sin salir de casa*. Esto implica el crecimiento del trabajo a domicilio, mal pagado y sin regulación.
 - *La mujer tiene menor disposición a viajar a trasladarse geográficamente*: este estereotipo actúa en el momento de la inserción y promoción laboral y se esfuerza cuando la mujer está en edad fértil o convive con su pareja.
- b) Segregación vertical: la segregación femenina es la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o de mayor escala jerárquica en las organizaciones, implica la existencia del “techo de cristal” que hace alusión a una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a posiciones de poder y de toma de decisiones en el mundo laboral.

La posición de dominio – sumisión hace que se han más marcadas las diferencias laborales entre hombres y mujeres. Es así que los puestos más bajos son ocupados por las mujeres dentro de las organizaciones, las mujeres están recluidas en una jaula de

oro de los negocios en la que solo se les permite mostrar las cualidades femeninas como es la sensibilidad y las habilidades sociales, pero no disponen de pleno poder de decisión.

A continuación se enumera algunas de las barreras de acuerdo a (Bourdieu, 2000) en relación a la segregación vertical. .

- Atribución de los errores a la colectividad de las mujeres y al individuo:
- Las mujeres carecen de disponibilidad para la formación continua.
- Las mujeres estudian carreras de letras y los hombres carreras de ciencias
- Las mujeres tiene más experiencia y habilidades sociales, pero carecen de conocimiento prácticos.
- Las mujeres se le percibe aptas para tomar decisiones en los momentos de crisis y tensiones, pero demuestran inseguridad en aquellas situaciones que implican estrategias y planificación.
- El fenómeno de la abeja reina, las mujeres que han alcanzado puestos directivos adoptan patrones masculinos y olvidan la conciencia del género.
- Las mujeres no se adecuan al perfil de directivos que demandan las organizaciones actuales. Parece que el hombre es más apto para desempeñar cargos directivos porque las competencias relacionadas son consideradas masculinas.
- Las directivas que gestiona equipos humanos en especial relacionados a la comunicación o la delegación de tareas han recibido una valoración negativa de su entono. En un cargo directivo se presupone que la toma de decisiones le corresponden únicamente al líder del equipo.
- Las mujeres abandonan el trabajo cuando tome una baja por maternidad.
- Motivación de logro y ambiciones por el éxito y aparece el estereotipo de que las mujeres deben ser menos ambiciosas profesionalmente que el hombre, ya que debe coordinar entre los aspectos laborales, reproductivos y familiares.
- Las mujeres no tiene interés por permanecer y promocionar en la organización.
- Las mujeres no son bien vistas en determinados espacios.
- Recurrir a confidencias personales para establecer relaciones horizontales y

crear los de lealtad hace que se consideren líderes falsas.

- Las mujeres directivas no cuentan con la ayuda de mentores.
- El hecho de no autoproclamar los méritos, logro y compartir el éxito con todo su equipo

Los procesos de selección pueden construir una barrera en sí misma para la promoción profesional y el acceso a altos cargos, los métodos de reclutamiento, pruebas y entrevistas de selección obvian la perspectiva de género. (Fernández, 1998) Uno de los contextos donde se evidencia mayor segregación vertical es en las organizaciones de tipo familiares o microempresas ya que aquí predomina los estereotipos de género lo cual genera mayor barreras, es así que tradicionalmente las mujeres han tenido un acceso secundario. Si es el caso de que en la familia el primogénito es varón asume las riendas de la organización familiar, pero si fuera el caso de que la mujer sea primogénita tendrá que asumir el cuidado y responsabilidades del hogar.

En la actualidad esta situación ha cambiado a pesar de que la mujer sigue ocupando puestos secundarios o de jerarquía baja, habido situaciones en que la mujer poco a poco está accediendo a puestos de nivel jerárquico alto. (Fernández, 1998) Las relaciones son menos burocráticas, se construyen sobre el factor confianza y permiten un contacto más directo. En este aspecto la mediación se puede ver facilitada permitiendo una mayor flexibilidad de la jornada laboral, la reestructuración de la organización de las tareas, entre otras.

- c) Posibles consecuencias de las barreras en el ámbito profesional. A continuación se enumera la más importante.
- Mayores índices de autocrítica: La mujer se considera poco preparada, por eso se exigen más en el resultado del desempeño de su trabajo
 - Niveles de estrés: las mujeres se sienten presionadas por la organización ya que debe desempeñarse de una manera adecuada, el rol de género dentro de la organización (doble jornada laboral)
 - Altos índices de depresión: cuando la mujer se encuentre ante la situación del techo de cristal.
 - Desmotivación: cuando busca la aceptación en los cargos de responsabilidad,

así como la insatisfacción respecto a su vida cotidiana en la organización y su desarrollo de carrera.

- 4. Barreras de género en la gestión del tiempo:** son barreras que surgen a la hora de conciliar la vida personal y familiar con la laboral. El ingreso de la mujer al ámbito del trabajo hace que las actividades del hogar sean redistribuidas entre todos los miembros del hogar, sin embargo, esto no sucede en todas los hogares recayendo la doble jornada en la mujer provocando en las mujeres estrés, angustia y sentimientos de culpa, pérdida en la estabilidad emocional (Cambriles , y otros, 2007).
- a) *La gestión del tiempo:* entre hombres y mujeres de acuerdo al tiempo continua siendo desigual y discriminatoria a pesar de la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, estas siguen asumiendo la doble jornada de trabajo como solución a su nueva situación, sin lograr el cambio en el terreno familiar y doméstico, la disyuntiva trabajo – hogar termina por generar estrés, angustia y sentimientos de culpa con la consecuencia perdida de estabilidad emocional. La conciliación de la vida familiar y laboral hace referencia a la gestión de los tiempos de trabajo, familiares y personales de hombres y mujeres en la sociedad actual, la masiva incorporación de la mujer al trabajo hace necesario configurar un nuevo sistema que contemple un nuevo modo de cooperación entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y privada.
- b) *Conciliación laboral y familiar:* a continuación se enumera las características más importante de esta conciliación:
- El derecho del trabajador/ a adaptar a la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujeres a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
 - El derecho de reducción de jornada entre su octavo y la mitad, por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
 - El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

- La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de 90 años para el cuidado de familiares que por, razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.
- El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque esta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- La ampliación del tiempo del periodo de lactancia.
- Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del padre y de la madre.
- El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materias de igualdad.

5. Barreras de en la participación social: la influencia de los medios de comunicación, las políticas de empleo y otros recursos ayudan o impiden la presencia femenina en las esferas de lo social, económica y político. Esta situación hace que las mujeres no puedan acceder fácilmente a los espacios de poder, definidos y compuestos desde una perspectiva masculina. (Fernández, 1998) A continuación se enumera las características de las barreras sociales

- La persistencia de una estructura social y un sistema de roles y relaciones sociales basado en desigualdades relaciones de poder, decisión y representación de uno y de otro sexo.
- La escasa representatividad y participación sociopolítica y cultural de las mujeres.
- Las dificultades objetivas para ejercer estos derechos, la influencia de los estereotipos de género en los grupos políticos, sociales y culturales, y en los niveles de decisión para a plena incorporación de las mujeres a la actividad pública.
- Las carencias informativas y formativas de la mujeres sobre los causas de participación en las políticas sociales y pleno ejercicio de su capacidad política, de decisión y de representación.
- Las carencias formativas y actitudinales de responsables políticos y representantes institucionales sobre las necesidad de la participación y representación paritaria de mujeres y hombres.

2-3 El Acceso de la Mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios del GAD Municipal de Ambato, Nivel jerárquico superior.

Está integrado por puestos con funciones y responsabilidades que involucran la toma de decisiones de carácter técnico y administrativo, cuyos titulares son los responsables de la ejecución de políticas públicas, estatales, gubernamentales, entre otros aspectos.

Es así que para poder llegar a un nivel jerárquico superior hay que mencionar a que se refiere y cuáles son las características del nivel jerárquico a continuación se detallan la siguiente información (Centella, 2015).

El nivel jerárquico está enfocado a todos los colaboradores de una empresa, compañía, o institución, como son los obreros, empelados, directivos y el área de trabajo, según la estructura departamental de la empresa.

La información se la puede agrupar en tres grupos de referencia de variables o indicadores de acuerdo al siguiente autor (Centella, 2015)

1. Características socio-laborales del personal

Aquí se encuentra las personas de acuerdo a las siguientes características.

- Demografía: sexo, edad, estado civil, nivel académico, procedencia, antigüedad, tipo de contrato.
- Absentismo: horas o días perdidos, incapacidades-enfermedad, accidente material, ausencias, costos del absentismo.
- Rotación y variación del personal (altas y bajas laborales, incide de selección, de rotación, de variación de empleo.
- Jornada laboral: duración, horas extras, vacaciones.
- Salarios y prestaciones
- Relaciones laborales: presencia sindical, conflicto, negociación, huelgas, demandas.

2. Servicios sociales de la empresa al personal.

- Salud laboral: tipo de servicios, casos atendidos, costes de los mismos y

primeros auxilios.

- Salud ocupacional y accidentalidad: programas referente a Medicina ocupacional, higiene del trabajo y seguridad industrial, informe de accidentes, campañas de prevención, inversión total en programas de salud ocupacional.
- Vivienda: trabajadores en vivienda facilitada por la empresa y programas de apoyo a la vivienda
- Alimentación: servicio de restaurante, usuarios, servicios, coste
- Transporte: propio o controlado y su coste
- Servicios especiales: asesoría jurídica, fiscal, etc.

3. Integración y desarrollo del personal

- Información y documentación: medios utilizados contenido, periodicidad.
- Desarrollo y participación: formación de grupos empresa/ trabajadores, acogida de iniciativas, ascensos y promociones.
- Capacitación: programas de capacitaciones realizadas con medios de la empresa o con recurso externos.
- Educación y formación: facilidades que la empresa proporciona
- Tiempo libre: actividades culturales, deportivas, recreativas o sociales patrocinadas por la empresa.

Para poder explicar la segunda variable de la presente investigación se debe tomar en cuenta los siguientes sub temas:

- Medidas de apoyo al empleo
- Políticas de empleo, laborales y de mercado de trabajo
- Participación laboral de la mujer en Ecuador

Violencia de la mujer en el sector Público

Pese a los avances en cuanto a legislación que ha permitido a las mujeres una mayor escolarización, presencia en el mundo laboral, participación en la vida política, la discriminación y violencia hacia las mujeres todavía se mantiene. Datos publicados por el (BANCO MUNDIAL, Informe sobre el desarrollo mundial, 2012), en su

informe sobre Género y Desarrollo, señalan que en los últimos 20 años se multiplicaron por siete las matrículas de las mujeres en educación y en los últimos 30 años 552 millones de mujeres han entrado en el mercado laboral mejorando la condiciones de vida y permitiendo que las mujeres ahora vivan 20 años más de lo que vivían en la década de los años sesenta.

Sin embargo, en el ámbito laboral una mujer gana 80 centavos por cada dólar que gana un hombre en el mismo cargo, con la misma preparación y experiencia, lo que demuestra una brecha en cuanto a la valoración del trabajo masculino y femenino. Debemos resaltar que la reproducción del modelo patriarcal a nivel mundial, se debe a factores culturales que se han transmitido de generación a generación, reproduciendo relaciones asimétricas de poder que históricamente han perjudicado a las mujeres. (Zea Dávila, 2020)

La violencia contra la mujer en el espacio público se visualiza desde diferentes aspectos como el lenguaje, discriminación, prácticas, costumbres o las condiciones de inserción al campo laboral y político que reproducen formas de exclusión que están naturalizadas. El espacio público está afectado por las construcciones y asimetría de género, en donde se evidencian imposiciones sobre las costumbres y libertades que “deben” asumir las mujeres para no llamar la atención y no “provocar” agresiones; los lugares donde deben sentarse en el transporte para evitar acoso, los espacios y horas para transitar, culpabilizándola por su mayor exposición, ubicándola como provocadora de la violencia. (Zea Dávila, 2020)

En el ámbito político, debemos mirar la participación de las mujeres como un desafío que promueve un aprendizaje muy valioso que debe fortalecerse permanentemente y que en el transcurso de este proceso se pueda lograr que las mujeres demuestren sus potencialidades como sujetas políticas libres de prejuicios, tabúes y discriminación. Según un estudio realizado por la Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador (AMUME) en el año 2008, la violencia contra mujeres en el espacio político está llena de casos en los cuales las mujeres políticas han sido discriminadas en los cuerpos colegiados, como los Concejos Cantonales, solo por el sólo hecho de ser mujeres. (Zea Dávila, 2020)

Este mismo estudio refleja la percepción por parte de las mujeres de que los hombres se apropian del espacio público, refiriéndose a este no solo como el espacio público físico, sino también del espacio público político. Al respecto de lo señalado, al entrevistar a las concejales integrantes de la Corporación Edilicia de Cuenca, coinciden en que la violencia contra la mujer en el espacio público, desde su vivencia, no solo por el hecho de minimizar el aporte de las mujeres en los temas y en los debates, sino en el continuar pensando por que las mujeres deben enfocarse únicamente en el tema social por la suposición de que estos temas son exclusivamente femeninos, lo que se contrapone con la posición de los hombres que no demuestran el interés por involucrarse en los espacios atribuidos a mujeres. El lenguaje es otro medio que evidencia el trato diferenciado de trato para mujeres y hombres. Al respecto la concejala Juanita Bersosa nos señala un ejemplo que evidencia cuando en un debate se dirigen a mujeres y hombres. (Zea Dávila, 2020)

En el caso de las primeras se las trata con calificativos como “mijita” o “mamita” en cambio a los hombres como “doctor” o “ingeniero”, minimizando así su capacidad de ganarse espacio, respeto y atención Ruth Caldas Arias, Vicealcaldesa de la ciudad, opina que en su caso personal la situación fue aún más compleja, pues tenía tres estereotipos que de acuerdo a lo que la sociedad imponía, debían estar ausentes de este espacio, pues como mujer incursionó en calidad de Concejala a la edad de veinte y seis años, representando al sector rural. (Zea Dávila, 2020)

Esta triple condición de mujer, joven y de procedencia rural, fueron causas de su discriminación dentro del Concejo Cantonal; teniendo que superar muchos obstáculos para ganarse el respeto, para que sus opiniones y decisiones sean valorizadas. Sin embargo, de acuerdo a la opinión de las entrevistadas, la situación de las mujeres en el espacio público político ha mejorado notablemente, y lo atribuyen a la norma (Zea Dávila, 2020).

Medidas de apoyo al empleo femenino

Estas medidas están orientadas a diseñar estrategias de apoyo al empleo femenino en particular a los mecanismos e indicar de forma eficaz en la creación de empleo

femenino para que respondan al hecho de concebir estas políticas al servicio de la calidad de vida y bienestar social (Cambriles , y otros, 2007)

A continuación se enumere los cuatro objetivos del apoyo al empleo femenino que se toma de referencia de los siguientes autores (Cambriles , y otros, 2007) y (Gilligan, 1982):

1. Facilitar la incorporación de la mujer al mundo laboral-
2. Logar una mayor estabilidad en el empleo
3. Facilitar el acceso a una formación de calidad adecuad a sus necesidades específicas.
4. Desarrollar medidas adecuadas para la conciliación de la vida laboral y familiar-

Loa diferentes frente de lucha para aplicar los objetivos antes mencionados son de diverso tipos es así que, las empresas tanto publicas y privadas, que pueden incentivar la contratación femenina y eliminar los obstáculos en los procesos de selección y promoción del personal. Por ejemplo es muy importante los programas dirigidos a la contratación estable por cuenta ajena que incentivan la contratación indefinidas como es el caso de la trasformación de un contrato de duración determinada, bien sea por nueva incorporación (Cambriles , y otros, 2007).

El impulso a la contratación indefinida consiste el pago de subvenciones al empleador o bien en el disfrute de incentivos fiscales, fomentado así una mayor estabilidad en el empleo. Así también entran las medidas dirigidas a acabar con la segregación vertical y horizontal desde la lucha para romper el techo de cristal (Bordieu, 2000).

La defensa sindical de la igualdad en política contractual es un factor determinante. la falta de equidad se hace presente entre el personal femenino y masculino, valorando desigualmente el trabajo de unos y otras, ofreciendo un salario insuficiente comprado con la entrega y disponibilidad demandadas, considerando la vida privada y familia, en ambos casos, la desmotivación o el abandono del puesto suelen ser habituales (Burin, 2011).

Las medidas formativas dirigidas a las mujeres, trabajadoras o desempleadas, con el fin de facilitar el acceso al mercado laboral y la promoción en el trabajo tratando de evitar la segregación vertical. En este sentido, las políticas formativas siguen estando mal gestionadas ya que no se proyectan desde una perspectiva de género.

El aprendizaje resulta fundamental para el desarrollo profesional, pero muchas mujeres con carga familiares no disponen de tiempo suficiente para invertirlo en completar su formación y experiencia a causa de que el reparto de las responsabilidades familiares no es equilibrado. La gran mayoría de las empresas no toman en cuenta las necesidades de las mujeres por lo que no resultan accesible para ellas.

La incorporación de medidas impulsoras de la igualdad de oportunidades es todavía insuficiente a pesar del avance que ha supuesto la aprobación de la ley de igualdad, la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en las empresas o de fijar criterios de selección y promoción en el empleo basado en el principio de la no discriminación, no significa que se dé un cambio real en la dinámica empresarial.

En términos reales, se detecta un bajo interés del empresario por la aplicación de estas políticas, de manera que son muy pocas, las que aplican planes de igualdad que impulsen medidas de estudio, como observatorios y de apoyo a la conciliación (flexibilidad de horarios, estructuración del sistema de trabajo en el desarrollo de planes formativos). (Cole, 1997). De cualquier forma es un requerimiento imprescindible que los planes de igualdad sean impulsados desde la cúpula directiva y envuelva al conjunto de la empresa, ya que la aplicación de acciones aisladas no promueven el cambio de mentalidad global de la organización.

Políticas de empleo, laborales y de mercado de trabajo

Las políticas de empleo comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos de distinta naturaleza en los ámbitos económicos, social e institucional, que afectan al nivel y la calidad del empleo. (CEPAL, 2004)

Las políticas laborales son aquellas que actúan en el entorno de la relación entre

trabajadores y empleador, con disposiciones relativas a la garantía de derechos: no discriminación, salario mínimo, seguridad social, trabajo a menores de edad, derecho a las huelgas, seguridad en el empleo y todas las normas que rigen en ese materia (Samaniego, 2002).

Las políticas de Recurso Humanos, enfocado en la mayor parte de instituciones toman como referencia la teoría del capital humano afirma que el camino de los individuos para ser más competentes en su ámbito profesional es mediante la inversión en sí mismo, una inversión que se da a través de la educación, el entrenamiento y la experiencia profesional (Rincón, González, & Barrero, 2017). Se sugiere que aquellas mujeres que no tiene horas libres fuera del horario laboral y, por tanto, carecen de tiempo extra para formarse son excluidas de las posibles promociones que pueda haber en una compañía. Factores como el cuidado de la familia o la falta de conciliación estarían entre las principales causas del problema, aunque la conciliación de la vida personal y profesional y la maternidad.

El capital más importante dentro de una compañía o en este caso en el GAD Municipal de Ambato es sin duda el capital humano, pues de él depende el correcto funcionamiento de la misma, es por esto que una buena formación es esencial para que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas con la mayor profesionalidad posible. Actualmente tanto hombre como mujeres tienen acceso a los mismos estudios en condiciones de igualdad, no obstante, la sociedad evoluciona y los conocimientos deben renovarse periódicamente una vez se está en el mercado laboral, (Franco Giralt, 2018)

En los procesos de selección y de promoción para puestos directivos los hombres son mejor valorados que las mujeres pues, como regla general, el liderazgo se asocia a rasgos característicos del género masculino (González Tirados, 2010)

Participación laboral de la mujer en Ecuador

El estado ecuatoriano desde el 2008, empezó a trabajar en la incorporación de políticas públicas relacionadas con el principio de igualdad y no discriminación manifestado en

la Constitución de 2008, siendo el primer paso, la generación de información estadística suficiente que permite delimitar el estado actual de las brechas entre hombres y mujeres, con el fin de entregar datos suficientes para la planificación, seguimiento y evolución de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género (Instituto Nacional de Estadística y ONU Mujeres, 2014).

En el GAD Municipal de Ambato el acceso de la mujer a ocupar puestos de nivel jerárquico se ha visto limitada por las preferencias masculinas, es así que esto se ve reflejado a través de la discriminación laboral que han atravesado las mujeres desde muchas décadas atrás tomando en cuenta que nunca habido una mujer al frente de la alcaldía de Ambato. A pesar que en la actualidad tanto hombre y mujeres cumplen los mismo roles a nivel social, esto solo se queda en el papel ya que la realidad es diferente tanto en la esfera familiar como en el ámbito social y laboral, evidenciando así la segregación tanto horizontal como vertical que se observa en las diferentes jefaturas y departamentos que conforman el GAD Municipal de Ambato, es así que se las mujeres quedan en situación de desventaja ante la ocupación de varones en este tipo de dependencia. (Ribas, 2015).

En el GAD Municipal de Ambato se evidencia la desigualdad de género en el reparto desigual en la distribución de responsabilidades y recursos, especialmente a través de la práctica institucional, (Barberá., Ramos, Sarrió, M, & .Candela, 2011). Se han establecido reglas visibles e invisibles en el entorno masculino, al que las mujeres a veces encuentran difícil adaptarse: los colegas o compañeros de trabajo no consideran automáticamente a las mujeres como iguales de los hombres; ellas generalmente deben trabajar mucho más que los hombres para probarse a sí misma, y en ocasiones deben adaptarse ms de lo necesario a los estilos masculinos de trabajo. (Organizaacion Internacional del Trabajo , 2014)

Cuando las mujeres que ocupan puestos que implican mayor responsabilidad, adoptan conductas femeninas y otorgan importancia a los interese comunes de los empleados y la organización, son víctimas de devaluaciones, desaprobaciones personales y sanciones sociales. Como resultado, hay casos en los que las mujeres deciden evitar ser promovidas por los costos personales que ello implica (Cuadrado & Morales,

2007). Por otra parte, cuando los puestos de poder son ocupados por una mujer, estos se devalúan, socialmente al no estar desamparados por el sexo masculino, sin embargo, cuando las mujeres ejercen actividades de poder son sancionadas al ser consideradas masculinas. Aunque son los individuos lo que constituye el género debido a factores culturales y sociales (Barberá Heredia, Ramos López, & Candela Agullo, 2011)

Es así que para poder entender este fenómeno que sucede en el GAD Municipal de Ambato se justifica a través de la encuesta del Uso del Tiempo aplicada en el Ecuador, en el cual el tiempo total de trabajo (trabajo remunerado más trabajo no remunerado) de las mujeres es 77.39 horas semanales en promedio, mientras que el de los hombres es de 59.57 horas a la semana. En general las mujeres ecuatorianas trabajan 17.42 horas más que los hombres, 14.53 más en el área urbana y 23.14 más que los hombres en el área rural (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSO, 2013)

La mujer abrirse paso en la vida pública no ha sido fácil para las mujeres y más aún en espacios masculinizados. Ahora hay mujeres ejerciendo trabajos mecánicos, manuales e intelectuales que solo los hombres los ocupaban (Consejo Nacional para la Igualdad de Género., 2018)

Legislación en el ámbito laboral relacionada con el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superiores y mandos medios.

El GAD Municipal de Ambato se rige con la Ley Orgánica de Servicio Público, a continuación, se detalla los artículos que están relacionada con las variables planteadas en la presente investigación.

DISPOSICIONES GENERALES PRIMERA.- DECIMA OCTAVA. - Para la aplicación de la presente Ley y su Reglamento téngase como tal los siguientes conceptos:

Funcionaria/o.- Es la servidora o servidor que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos

ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior. (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP , 2010)

De acuerdo con lo que refiere la LOSEP, las personas que ocupan puestos de nivel jerárquico superior pueden ser removidas en cualquier momento de la institución pública puesto que no tienen relación de dependencia laboral, ya que son puestos alineados a la ideología política de la autoridad nominadora.

A continuación, se expone los artículos relacionados con los beneficios que tienen las mujeres servidoras públicas por estar amparadas con la Ley Orgánica de Servicio Público y Reglamento.

Ley Orgánica de Servicio Público Art. 27.- Licencias con remuneración. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

- c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público Art. 61.- Permiso para el cuidado del recién nacido. - La autoridad nominadora concederá permiso con remuneración a las servidoras para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias durante doce meses efectivos contados a partir de la terminación de la licencia por maternidad. El lapso en el cual se otorgue dicho permiso puede ser fraccionado conforme al requerimiento de la servidora pública, para garantizar el adecuado cuidado del niño o niña.

La Constitución de la Republica de Ecuador Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

En los últimos años la mujer ha ganado espacio dentro del ámbito laboral razón por la cual la Ley sin discriminación al puesto que desempeñe a dispuesto días de licencias con remuneración, en años pasados no se permitía que la mujer falte a su lugar de trabajo por parto o por amenazadas en el desarrollo del feto y eran despedidas. Hoy en cambio goza de los días de licencia con remuneración desde el primer día que nace su hijo/a. durante 84 días, después de este periodo tendrá el beneficio de dos horas de lactancia durante un año calendario, donde la jornada laboral se reducirá 6 horas diarias, permitiéndole a la mujer cumplir con su rol materno sin descuidar su desempeño laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Metodología

La presente investigación es de tipo no experimental, ya que permite determinar el contexto de manera natural sin manipular las variables. Este nivel utiliza una serie de herramientas. En este tipo de investigación no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). De esta forma, se describe cómo las variables se construyen por medio de la observación sin necesidad de manipular las mismas.

La modalidad a emplear en el presente estudio es cuantitativa, ya que se recopila información que permite comprobar o rechazar la hipótesis por medio de un análisis estadístico y numérico. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Este tipo de modalidad es secuencial y probatorio, permitiendo recolectar información, esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Dado que requiere de una comprobación estadística para poder validar la hipótesis de investigación.

La investigación también busca generar nuevas investigaciones relacionadas con el alcance de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios en instituciones públicas a nivel nacional. En cuanto a la clasificación del alcance de la investigación es exploratorio, descriptivo y correlacional dado que se ha tomado en cuenta los objetivos, posterior a una revisión bibliográfica que permitió determinar el alcance del mismo.

El presente trabajo es de carácter exploratorio, ya que el objetivo es examinar un tema poco conocido o poco estudiado. Es decir, las fuentes bibliográficas revelan que existe pocos estudios acerca del tema a investigar o a su vez se busca realizar nuevas investigaciones desde otras perspectivas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

De esta manera, se determina que este tipo de alcance permite buscar información con respecto al tema que va a ser investigado que en este caso son los LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL DE AMBATO.

Como se mencionó previamente, esta investigación es de tipo descriptivo, ya que busca especificar propiedades y características de cualquier objeto de estudio que se analice. El objetivo es recoger información de manera independiente de un grupo de personas para mostrar con precisión las dimensiones de una situación, contexto y comunidad (Marroquín, 2012)

Y por último es de carácter correlacional, ya que se pretende relacionar dos variables de un determinado grupo de personas. “Tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos” (Llor De Tamariz, 2014). Así, se busca conocer la relación de los LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL DE AMBATO.

La presente investigación es de corte transversal, ya que se dan un periodo de tiempo específico y busca los datos de las variables en un grupo determinado de sujetos. Este tipo de investigación describe y analiza con la finalidad de identificar la frecuencia de las variables que sean objeto de estudio. Además, este tipo de investigación recolecta los datos en un solo momento, ya que describe las variables y estudia la incidencia e interrelación en un momento dado (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018)

El tipo de investigación del presente estudio es de campo, ya que se considera un estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen (Herrera Medina & Naranjo, 2004). En esta clase de investigación, la investigadora va a tener una relación directa para recopilar la información de acuerdo a los objetivos planteados.

En esta modalidad de campo que determinará las causas que produce una situación o acontecimiento particular, en esta investigación se empleará el método científico, lo

que permite obtener nuevos conocimientos en el área social (Graterol, 2011).

En la presente investigación se aplica esta modalidad de investigación de campo ya que se tomará contacto con el personal administrativo que ocupan los niveles jerárquicos superiores y mandos medios del GAD Municipal de Ambato, que ayudará a tener una visión directa de los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios.

También se trabaja con la modalidad bibliográfica documental, que se caracteriza en utilizar el registro y gráficos como fuentes de información de documentos de alta importancia científica como son artículos científicos, libros actualizados y otras fuentes documentales. (Herrera Medina & Naranjo, 2004).

El tipo de investigación del presente estudio es de campo, ya que se considera un estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen (Herrera Medina & Naranjo, 2004). En esta clase de investigación, la investigadora va a tener una relación directa para recopilar la información de acuerdo a los objetivos planteados.

En esta modalidad de campo que determina las causas que produce una situación o acontecimiento particular, en esta investigación se empleará el método científico, lo que permite obtener nuevos conocimientos en el área social (Graterol, 2011).

3.2 Técnicas e instrumentos

3.2.1 Técnicas

Encuesta: Es un instrumento que se utiliza como parte del proceso de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de manera eficaz. Sin embargo, la información que se obtiene es a través de las manifestaciones de los encuestados y la percepción de la realidad de los mismos, dentro de la aplicación se puede realizar a grupos en masa. Según (Casas, Donado, & Repullo, 2003)“Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población”

(p.528). Por lo cual, permite recoger información por medio de la exploración, descripción, permitiendo explicar una serie de características de una población determinada.

Técnicas psicométricas: Son técnicas que permiten recolectar información acerca de las características psicosociales de las personas que son objeto de estudio, ya que permite el análisis del comportamiento de un sujeto o grupo de personas. La utilización estas técnicas no solo permite dar un diagnostico sino también identifica, rotula, selecciona y plantea los objetivos plateados se alcanzaron (Aragón, 2004).

3.2.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la investigación son: ficha Ad Hoc sociodemográfica, conjuntamente con dos cuestionarios, uno para cada variable: Escala Sobre Ideología de Género (EIG) y Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)

Ficha Sociodemográfica Ad Hoc

En cuanto a la ficha sociodemográfica, se recopiló información dividida en seis apartados: edad, estado civil, número de hijos, instrucción, años de servicio en el GAD Municipal de Ambato, situación contractual. Estas preguntas se realizaron con el objetivo de obtener datos del personal femenino que se encuentran laborando actualmente en el GAD Municipal de Ambato en puestos de nivel jerárquico y mandos medios. “Son instrumentos necesarios para recopilar información valiosa en diferentes áreas de la investigación y que dan una visión más profunda, periódica, actualizada y detallada de los hechos demográficos” (Toruño & Teruel, 2012). De esta manera, se considera que la ficha sociodemográfica es un instrumento que permite recolectar y contrastar información de un grupo de personas.

Escala Sobre Ideología de Género (EIG)

Es un instrumento que cuenta con 38 ítems, las repuestas están distribuidas en una

escala Likert que va desde (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo. (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) De acuerdo y (5) que es Totalmente de acuerdo. Las puntuaciones evalúan la concepción de la ideología de género, es así un mayor valor indica una mejor concepción hacia la mujer en la concepción de los roles entre hombres y mujeres. Su fiabilidad oscila entre 0,71 y 0.9 que se considera una consistencia aceptable (Moya, Expósito, & Padilla, 2006).

Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)

Este cuestionario fue elaborado por (Hernández & Garcia, 2008) fue sometido a varios análisis estadísticos como es el análisis factorial con rotación varimax, es así que reporto 7 factores que explican el 54,72% de la varianza total está distribuido en dos secciones. Este cuestionario consta de dos áreas, la primer parte está relacionada a variables sociodemográficas lo que ayuda a tener datos de la persona que facilita el desarrollo de la aplicación del instrumento y por consiguiente su posterior calificación. La segunda parte de este cuestionario está relacionada con la medición del empoderamiento y consta de 34 reactivos que están distribuidos en escala Likert, que examina 7 factores como son:

- Factor 1: Participación
- Factor 2: Temeridad
- Factor 3: Influencias Externas
- Factor 4: Independencia
- Factor 5: Igualdad
- Factor 6: Satisfacción Social
- Factor 7: Seguridad

3.3. Hipótesis, supuestos o ideas a defender.

Se observan que los laberintos de cristal están presentes en el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y de mandos medios del GAD Municipal de Ambato, por lo que se evidencia pocas oportunidades para que una mujer ocupe una dirección departamental, coordinaciones y jefaturas, por lo que el acceso es más fácil

para los varones por el constructo socio cultural y de género de que el hombre tiene mayores facultades de desempeñar este tipo de cargos que tienen mucha influencia en la toma de decisiones para la institución.

3.4. Población y muestra

Para la (Dirección Nacional de la Investigación , 2016, pág. 2) población es:

Universo de discurso o población es el conjunto de entidades o cosas respecto de los cuales se formula la pregunta de la investigación, o lo que es lo mismo el conjunto de las entidades a las cuales se refieren las conclusiones de la investigación.

La población se considera al conjunto de todos los elementos de una misma clase, que comparten características y relaciones similares. De acuerdo a la investigación puede estar integrada por personas, objetos, viviendas, historias clínicas, fichas entre otros insumos. La población tomada para esta investigación corresponderá a las mujeres servidoras municipales que ocupan puestos de nivel jerárquico superior en el GAD Municipal de Ambato donde la población total de servidores municipales es de 1611 personas. La Municipalidad está conformada por 19 direcciones departamentales de las cuales 4 están siendo dirigidas por mujeres, también existen 15 coordinaciones donde 7 mujeres desempeñan el cargo y 38 jefaturas donde 17 mujeres cumple las funciones de jefas, dándonos un total de 29 mujeres que van a ser el sujeto de estudio cuya situación contractual es de libre nombramiento y remoción, contrato ocasional y nombramiento permanente.

3.5. Descripción y operacionalización de variables

A continuación la explicación de las operacionalizaciones de las variables, tanto de la variable independiente laberintos de cristal como de la variable dependiente Acceso de la mujer a puestos que se observan, tanto en la tabla 6 y 7.

Tabla No. 5: Operacionalización de la variable independiente: (laberintos de cristal)

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
los laberintos de cristal son considerados como barreras implícitas derivadas de prejuicios psicológicos y organizativos que obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos de representación y toma de decisiones (Berenguer, 2016)	Género	- Ideas - Representaciones - Prácticas sociales	¿Cómo usted identifica las características del género?	Entrevista semi estructurada	Escala Ideología de Género (EIG)
	Maternidad	- Prescripciones sociales			
	Sexualidad	- Maternidad subrogada - Reproducción asistida	¿Para usted es importante la sexualidad?		
		- Afecto - Orientación - Identidad - Reproducción			

Nota Fuente: (Berenguer, 2016), (Moya, Expósito, & Padilla, 2006)

Tabla No. 6: Operacionalización de la variable dependiente: (Acceso de la mujer a puestos)

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
El acceso al trabajo por parte de la mujer hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el género, este acceso varía según las sociedades y el nivel de instrucción de las mujeres (Gómez, 2001)	Roles Iniciativa Discriminación	Factor 1: Participación Factor 2: Temeridad Factor 3: Influencias Externas Factor 4: Independencia Factor 5: Igualdad Factor 6: Satisfacción Social Factor 7: Seguridad	¿Para acceder a su lugar de trabajo tomaron en cuenta sus habilidades y destrezas? ¿Usted se siente identificado con las funciones que desempeña en su lugar de trabajo? ¿Usted puede ascender en su lugar de trabajo?	Entrevista semi estructurada	Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)

Nota Fuente: (Gómez, 2001), (Hernández & Garcia, 2008)

3.6 Procedimientos para la recolección de información

En esta fase la construcción de la información se desarrolla a través de dos fases como son el plan de la recolección de información y el plan para el procedimiento de información, (Naranjo, 2010)

A continuación, se detallará el procedimiento del plan de recolección de la información

Tabla No. 7: Plan de recolección de la información

Preguntas básicas	Explicación
1.- ¿Para qué?	Para determinar las características de los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios del GADMA.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Funcionarios municipales de los puestos de nivel jerárquico superior y de mandos medios del GADMA
3.- ¿Sobre qué aspectos?	La relación de los laberintos de cristal y el acceso de la mujer ha puesto de nivel jerárquico superior.
4.- ¿Quiénes?	Autora de la presente investigación.
5.- ¿Cuándo?	Enero-julio 2020
6.- ¿Dónde?	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato (GADMA)
7.- ¿Cuántas veces?	La recolección de información se la realiza en un único momento.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Se realiza a través de la observación y de la entrevista semiestructurada.
9.- ¿Con qué?	Se realiza a través de la aplicación del Escala Ideología de Género (EIG y del Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)
10.- ¿En qué situación?	La recolección de información se realizará previa cita con los involucrados.
Nota Fuente: Autora, 2020	

3.7. Procedimientos para el análisis e interpretación de resultados de resultados.

Para la depuración de la información y tabulación de datos se utiliza el programa SPSS 2.0 para la codificación de los datos otorgados por las participantes a través de los instrumentos escogidos para esta investigación. Una vez realizado este procedimiento, se procede al análisis de la información recabada. Además, se correlacionan los datos obtenidos de cada variable de estudio y se determina si existe una relación significativa entre las variables Laberintos de Cristal y el Acceso de la Mujer a Puestos de Nivel Jerárquico Superior, lo que favorece a tener una relación directa con la fundamentación teórica con los resultados obtenidos se desarrolla las conclusiones, limitaciones y recomendaciones del presente estudio.

3.8. Aspectos éticos

Para la recolección de la información de cada una de las servidoras municipales que van a formar parte del estudio, se les hará llenar un consentimiento informado, en el cual se explicará el objetivo de la investigación y que los datos obtenidos de las evaluaciones de los reactivos serán utilizados exclusivamente para fines investigativos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para la realización de este capítulo se toma de referencia los tres instrumentos aplicados es así que, en la ficha sociodemográfica abarca datos generales de las encuestadas, como también información personal, familiar y laboral, en el segundo instrumento tenemos la Escala Sobre Ideología de Género (EIG) y como tercer instrumento está el Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM).

4.1. Análisis de resultados ficha sociodemográfica

Información General

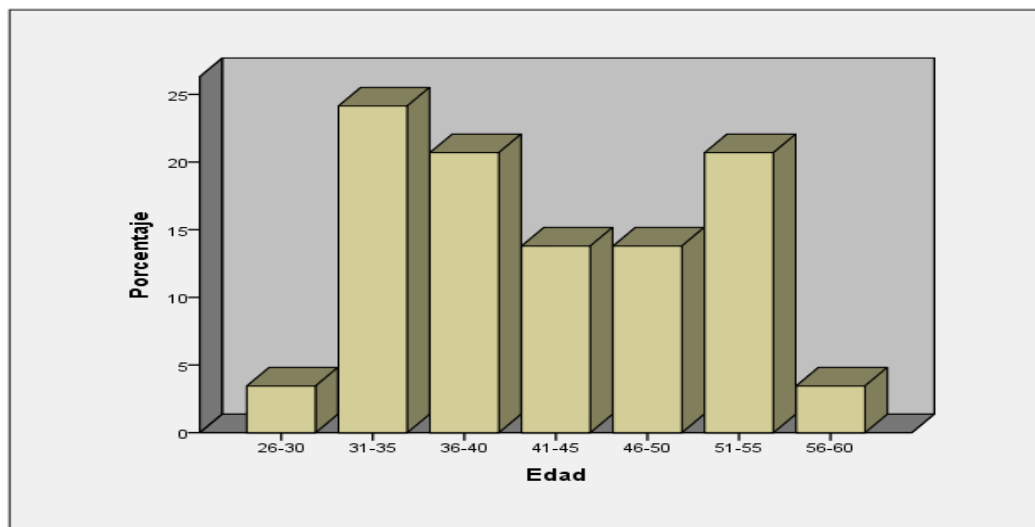
Edad: En la tabla 8 y figura 1 se detalla las edades de las participantes con sus respectivos porcentajes

Tabla No. 8: Edad

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
26 a 30 años	1	3,4
31 a 35 años	7	24,1
36 a 40 años	6	20,7
41 a 45 años	4	13,8
46 a 50 años	4	13,8
51 a 55 años	6	20,7
56 a 60 años	1	3,4
Total	29	100,0

Nota Fuente: Ficha Sociodemográfica

Gráfico No. 1: Edad



Nota: En la figura 1 Edades de las participantes.

Fuente: Ficha sociodemográfica.

Como se observa en la tabla 8 y figura 1, la mayoría de las personas encuestadas oscilan en las edades de 31 a 35 años es decir representan el 24,1%, del total de la muestra. No obstante el grupo de 26-30 años y los 56-60 años representan el 3,4% (c/u) de la muestra.

En la investigación realizada por (Carrillo, Solano, Martínez, & Gómez, 2013), refieren que la edad es trascendental en los niveles más elevados de satisfacción en profesionales mujeres de edades entre 20 y 30 años y en las mujeres mayores de 61 años; en contrapartida los niveles de insatisfacción se presentan en los profesionales de edades comprendidas entre 41 y 50 años. Se delimito la influencia del género y la edad en los niveles de satisfacción laboral, obteniéndose asociaciones significativas en ambas variables; respecto al género, las mujeres se muestran más satisfechas y en cuanto a la edad los profesionales de mayor edad muestran mayor satisfacción es así que este estudio tienen una relación directa con la presente investigación, es así que la edad está vinculada con la trayectoria profesional de las mujeres, hay que mencionar que las mujeres que están entre 31 a 35 años y ocupan puestos de mayor jerárquica en el GAD Municipal de Ambato, tiene mayor experiencia ya que anteriormente se han desempeñado en otros cargos lo que les ha proporcionado mayor experticia para desempeñarse en puestos que demandan mayor toma de decisiones.

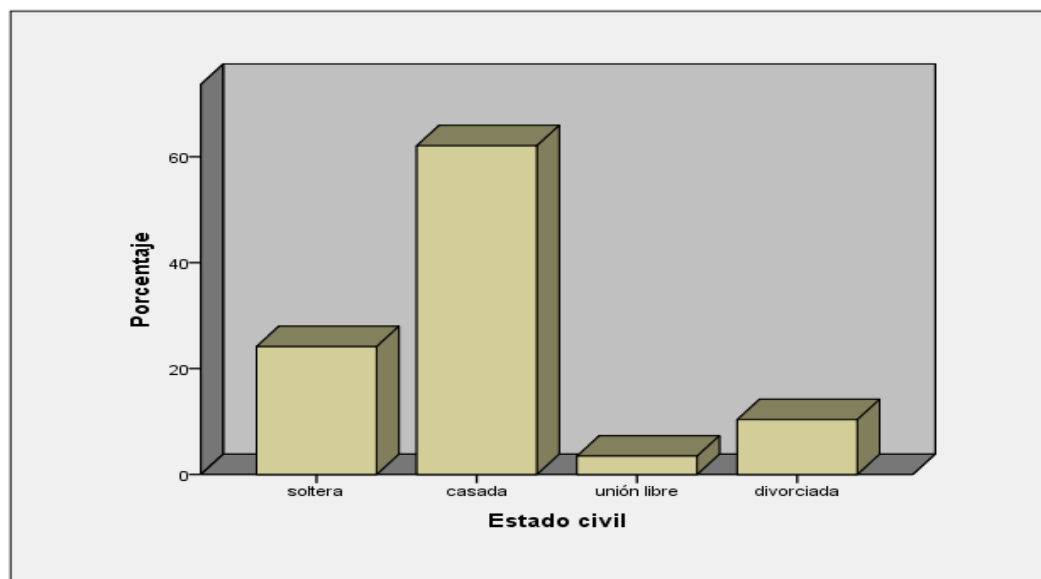
Estado civil: En la tabla 9 y figura 2 se detalla el estado civil de las participantes con sus respectivos porcentajes.

Tabla No. 9: Estado Civil

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	7	24,1
Casada	18	62,1
Unión libre	1	3,4
Divorciada	3	10,3
Total	29	100,0

Nota Fuente: Ficha Sociodemográfica

Gráfico No. 2: Estado Civil



Nota: En la figura 2 se observa el estado civil de las participantes.
Fuente: Ficha sociodemográfica.

De las 29 participantes, 18 mujeres son de estado civil casadas representando el 62,1% de la muestra, siendo este grupo el de mayor frecuencia, los resultados que se indican en la figura N°2 solo una mujer en unión libre participa en este estudio la cual representa el 3,4% de la muestra.

En el siguiente estudio realizado por (García & Cortez, 2012) analizan la variable por grupos étnicos, dada la similitud de los resultados se ha tomado el promedio de todos

los años, 1990 a 2011, para cada tramo de edad. Se observa que el más alto porcentaje, de estado civil soltero, separado u otras, lo tienen las mujeres de entre 10 y 19 años. A partir de los 20 años de edad, se nota un incremento paulatino en el porcentaje de las mujeres con estado civil casada o unión libre, contrariamente a lo que sucede con las mujeres mayores de 45 años, grupo en el cual este porcentaje comienza a descender, alcanzar su máximo en el grupo de 35 a 39 años; a partir de esta edad, se nota un descenso en la participación laboral de la mujer. Se puede decir que hay una semejanza con lo planteado a través de los resultados obtenidos ya que la mayoría de mujeres se encuentran casadas lo que se evidencia que la mujer cumple múltiples funciones tanto en la parte laboral como la parte familiar, seguido de las mujeres solteras que pueden alternar su tiempo entre la parte laboral con otras actividades de índole social.

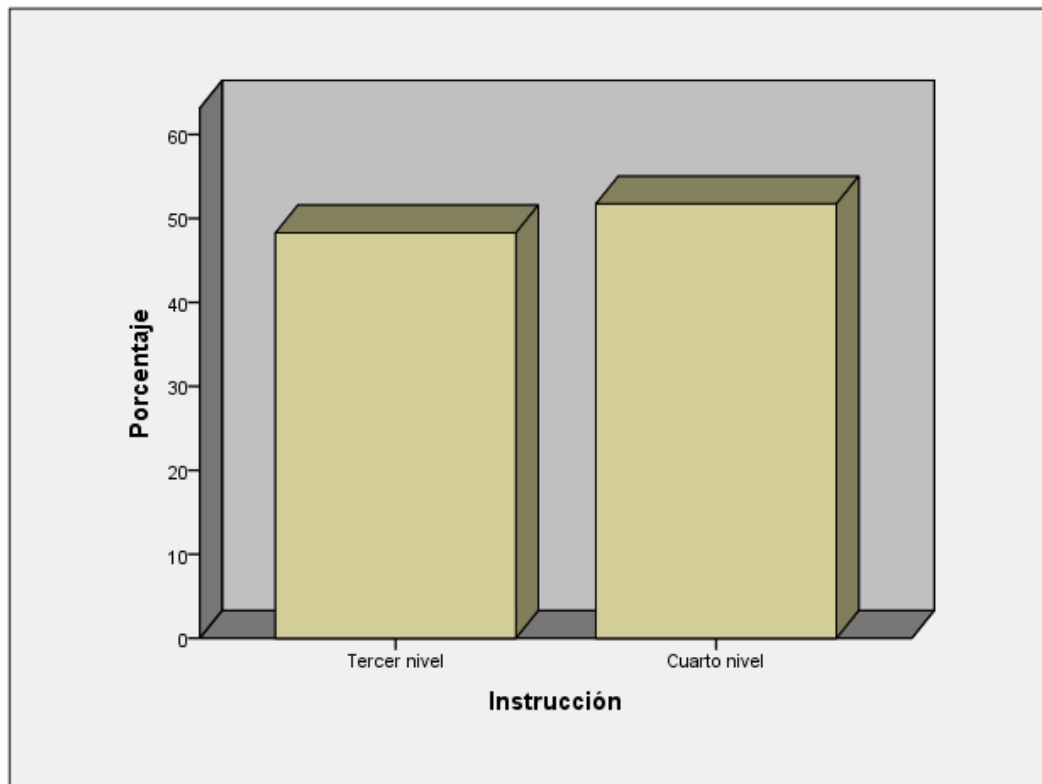
Instrucción: En la tabla 10 y figura 3 se detalla el nivel de instrucción de las funcionarias del GAD Municipal de Ambato con sus respectivos porcentajes.

Tabla No. 10: Instrucción

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Tercer nivel	14	48,3
Cuarto nivel	15	51,7
Total	29	100,0

Nota Fuente: Ficha Sociodemográfica

Gráfico No. 3: Instrucción



Nota: En la figura 3 se observa el nivel de instrucción de las trabajadoras del GADMA.
Fuente: Ficha sociodemográfica.

De las funcionarias del GAD Municipal de Ambato evaluadas que fueron 29, el 48,3% tiene una instrucción de tercer nivel y el 51,7% tiene estudios de cuarto nivel. Se puede identificar que el nivel de educación que predomina en las mujeres encuestadas es una maestría.

De acuerdo a los autores (García & Cortez, 2012). Refieren que a partir de los 25 años de edad, la educación universitaria tiene un alto impacto en la participación laboral femenina, pues quienes la tienen participan laboralmente mucho más que las del resto de niveles escolares. Adicionalmente se observa que, aunque en proporción menor, las mujeres con educación media participan más que las que tienen educación básica; y que estas últimas superan en participación a las de nivel educativo nulo. Lo contrario sucede con las mujeres del conjunto laboral que se encuentran entre 10 y 19 años, ya que la mayor participación laboral la tienen aquellas mujeres sin ningún nivel educativo. Posiblemente esto se debe a que, en el mencionado rango de edad, la participación laboral resta significativamente la posibilidad de acceder a los diferentes niveles de educación. En cuanto a las mujeres de entre 20 y 24 años, se muestra un comportamiento similar en relación con los niveles de educación básica, media y universitaria, se puede mencionar que hoy en día las mujeres tienen más posibilidades de acceder a la instrucción superior así mejorar su acceso a la parte laboral.

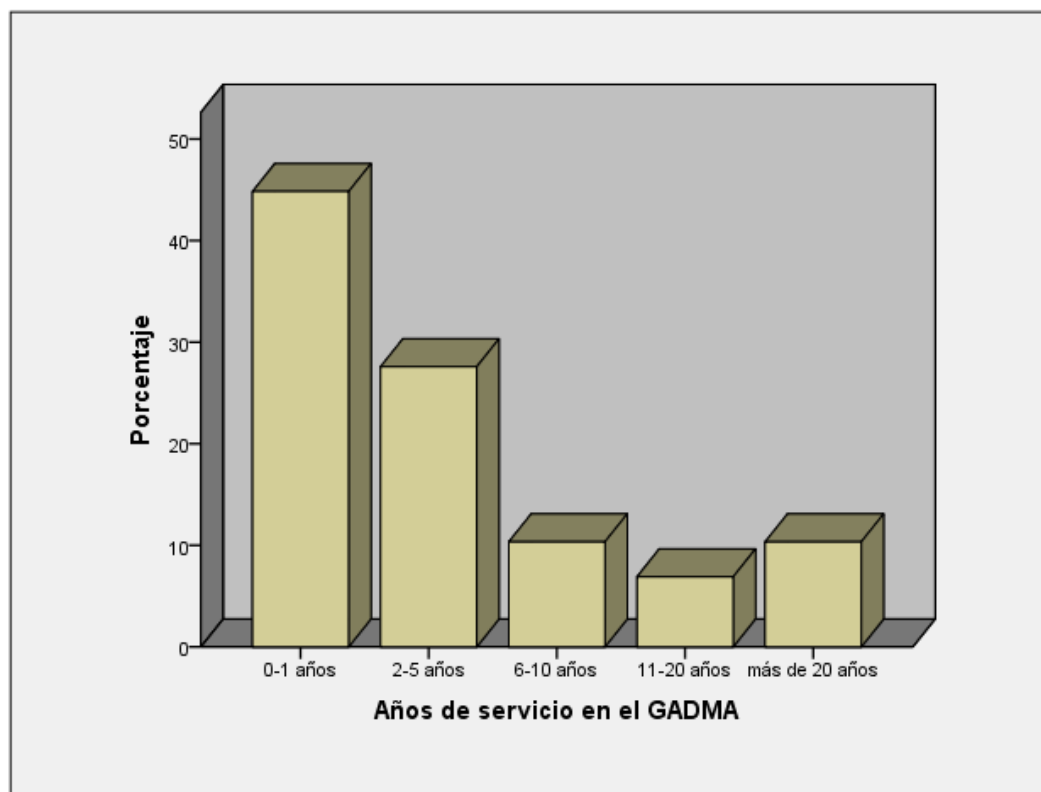
Años de servicio en el GADMA: En la tabla 11 y figura 4 se detalla los años de servicio de las participantes de la presente investigación con sus respectivos porcentajes.

Tabla No. 11: Años de servicio en el GADMA

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
0-1 años	13	44,8
2-5 años	8	27,6
6-10 años	3	10,3
11-20 años	2	6,9
más de 20 años	3	10,3
Total	29	100,0

Nota Fuente: Ficha Sociodemográfica

Gráfico No. 4: Años de servicio en el GADMA



Nota: En la figura 4 se observa los años de servicio de las participantes en el GADMA.
Fuente: Ficha sociodemográfica.

De las personas que participaron de la investigación, el 44,8% de ellas llevan menos de un año laborando en la Institución, el 27,6% están en la institución entre dos a 5

años y solo un mínimo porcentaje de las entrevistadas han trabajado más de 10 años.

De acuerdo al siguiente estudio estadístico que se detalla a continuación se tiene una relación directa con el nivel de instrucción y el tipo de contrato de las mujeres en el sector público, Según las estadísticas de empleo del año 2007 el 77% de las mujeres que se encuentran en el empleo público tienen educación superior, mientras este porcentaje en el caso de los hombres es de 55,4% y existe, en contrapartida, un mayor número de hombres que de mujeres, con educación primaria y secundaria. Los datos sobre ingreso laboral de acuerdo a la edad confirman la brecha de género en los diferentes grupos, aunque en el grupo de más de 65 años esta brecha desfavorece a los hombres. Las diferencias en el ingreso medio laboral entre los diferentes grupos de edad podrían explicarse por los componentes de años de servicios o antigüedad en la remuneración que existió hasta la promulgación de la LOSCCA, sin embargo, es importante profundizar en cuáles están siendo los factores que determinan la relación menor edad-menor ingreso, para promover una mayor equidad entre los diferentes grupos de edad. (Armas Dávila, 2008)

La mayoría de la muestra tiene relación de dependencia a través de contrato ocasional ya que ingresaron con la nueva administración elegida en el mes de marzo del año 2019, y solo un porcentaje mínimo que lleva trabajando más de seis años en adelante cuentan con un nombramiento definitivo.

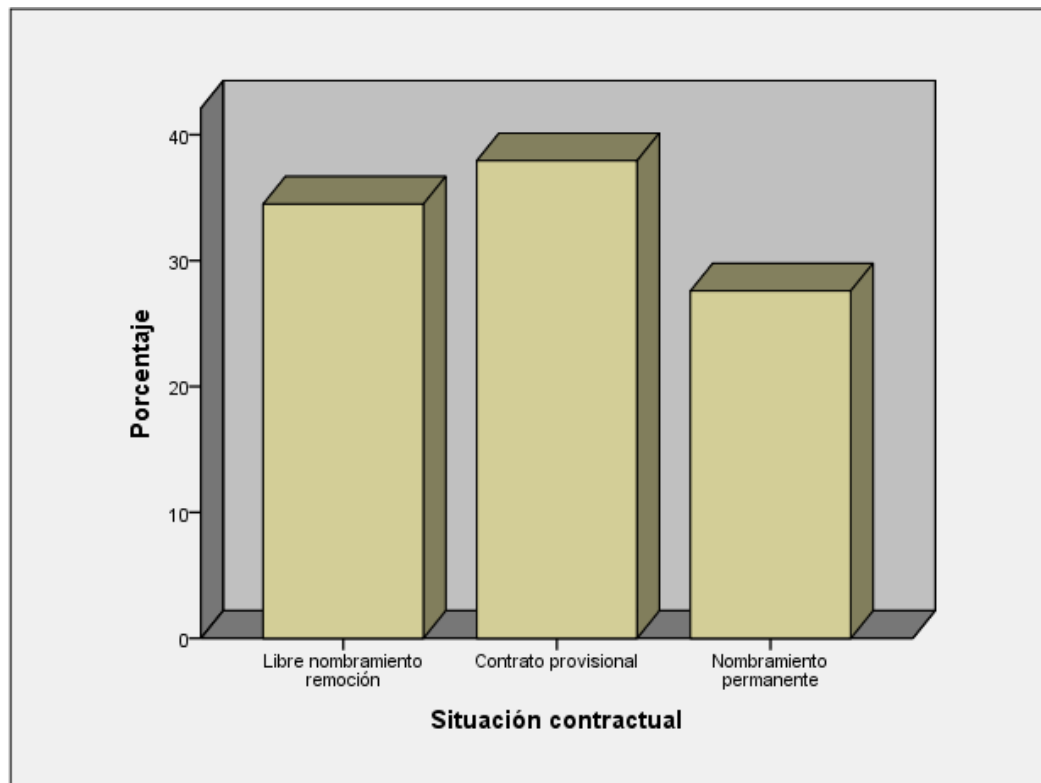
Situación Contractual: En la tabla 12 y figura 5 se detalla los años de servicio de las participantes de la presente investigación con sus respectivos porcentajes.

Tabla No. 12: Situación Contractual

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Libre nombramiento remoción	10	34,5
Contrato provisional	11	37,9
Nombramiento permanente	8	27,6
Total	29	100,0

Nota Fuente: Ficha Sociodemográfica

Gráfico No. 5: Situación Contractual



Nota: En la figura 5 se observa la situación contractual de las participantes en el GADMA.
Fuente: Ficha sociodemográfica

La muestra evaluada el 37,9%, labora mediante contrato provisional, por otro lado, un 34,5% mediante libre nombramiento y remoción, y por nombramiento permanente un 27,6% de acuerdo a la información obtenida en la ficha sociodemográfica GAD Municipal de Ambato.

Conforme a la siguiente investigación realizada por (Armas Dávila, 2008). La clasificación de tipo de contrato a la que se hace referencia es la que aplica la Encuesta de Hogares del INEC al mercado laboral en su conjunto, y no tiene necesariamente una relación directa con la clasificación que se aplica en el sector público, según la cual existen los/as empleado/as bajo la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, los trabajadores y las trabajadoras sujetos/as al Código del Trabajo, y otros regímenes laborales. Tomando en cuenta ello, los datos que se presentan, permiten únicamente diferenciar la estabilidad de la contratación para la población ocupada en el sector público en general, de acuerdo a la cual igual porcentaje de hombres que de mujeres (76%) cuenta con nombramiento. Las diferencias más importantes en el tipo de contrato se presentan al analizar este indicador por grupos de edad, siendo los más jóvenes (18 a 35 años) los que están mayormente sujetos a contratos temporales y de este grupo en mayor medida las mujeres. Las opciones que estaría ofreciendo el empleo público para los y las jóvenes, como vemos, serían de menor estabilidad, es así que en el GAD Municipal de Ambato para poder obtener un nombramiento definitivo deben pasar por un concurso de méritos y oposición razón por la cual la mayoría de encuestadas tienen una relación de dependencia provisional, también se considera que los puestos de nivel jerárquico superior dependen de la autoridad nominadora

4.2. Análisis de resultados del cuestionario para la medición del empoderamiento en mujeres (IMEM)

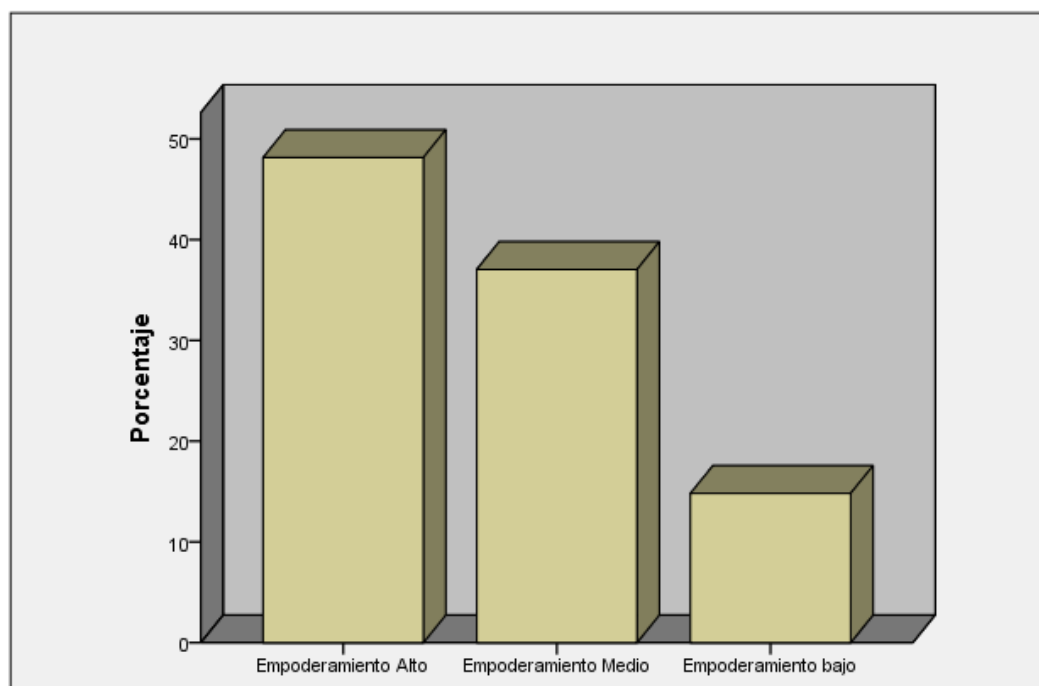
A continuación se detalla los porcentajes más relevantes obtenidos a través de la utilización del programa SPSS que se observa en la tabla 13 y la figura 6

Tabla No. 13: Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)

Tipos de empoderamiento	Frecuencia	Porcentaje
Empoderamiento alto	13	44,8
Empoderamiento medio	10	34,5
Empoderamiento bajo	4	13,8
Total	27	93,1
Sin Responder	2	6,9
Total	29	100,0

Nota Fuente: Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)

Gráfico No. 6: Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)



Nota: En la figura 6 se observa los tres tipos de Empoderamiento.

Fuente: Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM)

Del total de la muestra indica que el 44,8% tiene un empoderamiento alto, a su vez 34,5% del grupo refieren que su empoderamiento es medio, y tan solo un 13,8% de ellas refiere que su empoderamiento es bajo, se debe mencionar que dos participantes no responden el cuestionario por lo que la muestra para este instrumento es solo de 27 participantes que respondieron todo el cuestionario.

Hay que tomar en cuenta que el empoderamiento es muy importante para identificarse con el lugar de trabajo es así que en investigaciones similares como la realizada por (Ramírez, 2015) donde aplica el Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en mujeres en edades de 20 a 40 años arrojó resultados similares a los presentados en la presente investigación estableciéndose así que las mujeres presenta un empoderamiento alto en la parte laboral de acuerdo a los lugares donde se desempeñan laboralmente.

En otra investigación realizada por, (Zea Dávila, 2020) menciona que Las mujeres en cargos públicos son cuestionadas y evaluadas casi a diario, casi sin derecho a equivocarse, son objeto de conductas misóginas, haciendo ver que lo que hacen o dicen las mujeres no es relevante. Esta problemática se vincula especialmente a espacios de gestión pública, en donde las mujeres están viviendo situaciones de discriminación sutiles que les impiden avanzar en sus liderazgos y toma de decisiones.

El empoderamiento de las mujeres centrándose en las organizaciones, a día de hoy, un gran número de empresas no están preparadas para aprovechar las ventajas que supone la diversidad de género como estrategia de Recursos Humanos. Otras muchas están comenzando a promover la presencia de las mujeres en las organizaciones aprovechando la perspectiva femenina y con ello un aumento potencial del talento en las empresas y su competitividad (González Martínez , 2015).

4.3. Escala sobre ideología de género (EIG)

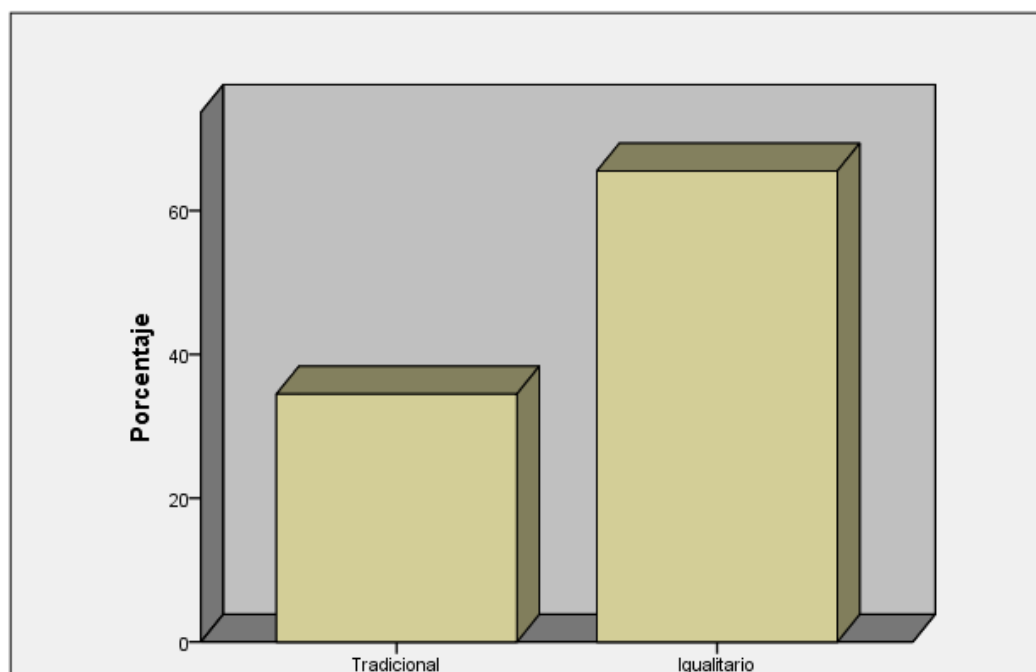
En la tabla 14 como en la figura 7 se describen los resultados obtenidos de las participantes de la investigación.

Tabla No. 14: Escala Sobre Ideología de Género (EIG)

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Tradicional	10	34,5
Igualitario	19	65,5
Total	29	100,0

Nota Fuente: Escala Sobre Ideología de Género (EIG)

Gráfico No. 7: Escala Sobre Ideología de Género (EIG)



Nota: En la figura 7 se observa los dos tipos de Ideologías de Género.
Fuente: Escala Sobre Ideología de Género (EIG)

De la muestra investigada el 65,5% se identifican con una ideología de género igualitario, el 34,5% de las participantes mantienen su ideología de género tradicional.

Es así que la mayoría de las participantes refieren estar identificadas con la ideología de género igualitario con las mismas oportunidades de acceso a espacios tanto educativo, social y laboral, es así que determina que la mujeres deben tener más

autoeficacia para desempeñar funciones de tomas de decisiones en cualquier área laboral (Yankushko, 2005), pero un porcentaje no tan bajo sigue teniendo esquemas tradicionales relacionadas con el género es así que el mantenimiento de estas creencias trasciende a los efectos puramente intraindividuales y personales, afectando las relaciones interpersonales (Graham-Bermann, Eastin, & Bermann,, 2001)

Se establece una relación significativa con la siguiente investigación realizada por (Cárdenas , 2016), manifiesta que uno de los principales hallazgos del techo de cristal se esconde bajo una estructura militarizada y masculinizada, representada por una mínima cantidad de mujeres en cargos de dirección, esta precariedad ocupacional desplaza las capacidades, conocimientos y competencias de la mujer para que pueda alcanzar cargos de Rectora o de Vicerrectora, no obstante la autodiscriminación es una arista presente que se evidenció en la falta de mujeres en cargos de responsabilidad. Por lo tanto es un desafío que debe plantearse las FFAA como órgano externo que influye directamente en la designación de las máximas autoridades académicas como administrativas. Resulta que los cargos de mayor jerarquía son ocupados por hombres y militares, en la Universidad de las Fuerzas Armadas, ratificado en su normativa y procesos internos, fortaleciendo el techo de cristal que termina transformándose en una estructura imposible de eliminar, por consiguiente es primordial tomar conciencia y establecer procesos democráticos y meritocráticos que promuevan una verdadera equidad, igualdad y alternabilidad en el acceso a cargos de responsabilidad y participación en los órganos colegiados

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En este capítulo se dará a conocer todas las conclusiones tomando en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación.

- Se concluye que los laberintos de cristal son las barreras que presentan las mujeres para poder acceder a puestos de liderazgo en cualquier tipo de institución ya sea pública o privada. Los laberintos de cristal identificados son: estado civil, edad, la discriminación de género, la maternidad, número de hijos, nivel de estudios, al hablar de laberintos de cristal es referirse a las barreras asociadas con el estado civil, la maternidad, los logros personales y laborales, desde el pasado la sociedad ha otorgado a los hombres privilegios por nacer hombres y ser el sexo fuerte, dejando las tareas del hogar, la responsabilidad de la familia y una vida laboral a la mujer, la desigualdad de roles y funciones entre hombres y mujeres prevalece en la sociedad esencialmente determinadas por circunstancias que están fuera de control de las personas a pesar que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades, existe un dominio de género donde la mujer se ve obligada a trabajar y esforzarse más que los hombres puesto que la mujer tiene doble responsabilidad la vida familiar y laboral.
- La ideología de género se puede determinar como las actitudes y aptitudes que posee cada persona de acuerdo a las actividades que pueden desempeñar hombres y mujeres dentro de la sociedad, las mismas que pueden ser en cualquier ámbito social y laboral, la ideología de género se fundamenta en el constructo sociocultural que fue instaurado desde los primeros años de vida por su entorno familiar, hay que mencionar que el componente biológico- sexual es la única diferencia entre hombres y mujeres, tomando en cuenta la complementación para la reproducción humana.

- De acuerdo a la encuesta aplicada a las funcionarias municipales, se determinó que el estado civil predominante es el casado, con una edad referencial que le pone a la mujer en la etapa de desarrollo de adulta joven y adulta madura que está entre las edades de 21 hasta los 64 años de edad, con un nivel de instrucción superior y de posgrado, lo que determina que la mujer está instruida y capacitada para acceder a puestos de alta jerarquía laboral.
- En el GAD Municipal de Ambato se identificó la presencia de los laberintos de cristal a través de la aplicación del Cuestionario para la Medición del Empoderamiento en Mujeres (IMEM), donde se obtuvo que el 44.8% tiene un empoderamiento alto, esto quiere decir que las mujeres encuestadas se encuentran comprometidas con las actividades laborales que desempeñan en sus puestos de trabajo, y sus habilidades sociales e intelectuales están enfocadas en la toma de decisiones importantes que influyen directamente en el desempeño del departamento o jefatura en la cual sea la líder.
- En la aplicación de la Escala sobre Ideología de Género realizada a las 29 participantes el 65,5 % tiene una ideología igualitaria que describe la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al momento de poder ejercer un puesto de nivel jerárquico superior y de mandos medios en el GAD Municipal de Ambato, ya que tanto hombres y mujeres poseen las mismas capacidades y competencias intelectuales, socioculturales y laborales, dejando a un lado el mito de que por ser “mujer” no tiene la capacidad de liderar una dirección, coordinación o una jefatura, estas ideas erróneas se pueden evidenciar en un bajo porcentaje ya que el 34,5 % de las participantes del presente estudio se identifican con el indicador de ideología de género tradicional.
- La correlación entre los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios se comprueba ya que un mínimo porcentaje de mujeres ocupan estos puestos laborales, hay que mencionar que estos puestos son de libre nombramiento y remoción, y contratos ocasionales, para acceder a los mismos en el GAD Municipal de Ambato depende de la autoridad nominadora que se encuentre al frente de la Municipalidad. El

departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Ambato no realiza ningún tipo de concurso de méritos y oposición para acceder a los cargos de directores, coordinadores o jefes, las personas que ocupan estos puestos son ubicados por decisión de la autoridad nominadora.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede recomendar lo siguiente.

- Implementar una normativa de selección y reclutamiento de personal al momento de escoger a los candidatos o candidatas a ocupar altos cargos y mandos medios para que sea equitativo la distribución entre hombres y mujeres en las diferentes direcciones coordinaciones y jefaturas del GAD Municipal de Ambato, tomando en cuenta sus habilidades y destrezas que posee cada persona.
- Que el departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Ambato, implemente talleres semestrales de Ideología de género en cada una de las dependencias Municipales con el objetivo de ir rompiendo estereotipos tales como que, ciertos trabajos solo pueden ser ejecutados por hombres o solo por mujeres.
- Realizar un acompañamiento por parte del departamento de Talento Humano desde el área de trabajo social a todas las mujeres que desempeñan un cargo de nivel jerárquico o de mando medios con el objetivo de ir impulsando su trabajo y ubicarlas como ejemplo de superación para el resto de población femenina que trabaja en la institución.
- Implantaciones de cursos de educación continua o becas para que la población femenina puede seguirse capacitándose con la finalidad de mejorar sus habilidades y destrezas a nivel laboral y psicosocial.

Bibliografía

1. Alzamora, O. (2007). *Ideología de género: sus peligros y alcances*”, en *Lexicón: términos ambiguos y discutidos sobre familia, vida y cuestiones éticas*. Madrid, Palabra, 2007: Palabra.
2. Aragón, L. (2004). Fundamentos Psicometricos en la evaluacion Psicologica. *Revista Elctronica de Psicología Iztacala*, 1, 23–43.
3. Armas Dávila, A. (2008). *Empleo público en el Ecuador*. Recuperado el 13 de Febrero de 2021, de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>
4. Ballesteros, J. (2000). *Postmodernidad: decadencia o resistencia*. Madrid: Tecnos.
5. *BANCO MUNDIAL, Informe sobre el desarrollo mundial*. (2012). Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de Igualdad de género y desarrollo.
6. Barberá Heredia, E., Ramos López, A., & Candela Agullo, C. (2011). Laberintos de cristal en el liderazgo de las mujeres. Recuperado el 8 de Enero de 2020, de <http://www.psicothema.com/pdf/3867.pdf>. *Psicothema*, 23(2), 173-179. Recuperado el 8 de Enero de 2020, de www.psicothema.com/pdf/3867.pdf
7. Barberá, , H., Ramos, , L., & Candela, A. (2012). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres . *Psicothema*(23), 173-179. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de <http://www.americalatinagenera.org/newsite/images/LaberintodeCristal.pdf>
8. Barberá., E., Ramos, A., Sarrió, M, M., & .Candela, C. (2011). Más allá del "techo de cristal" Diversidad de género. , España (40),. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 55-68. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1405-9436201800010031200004&lng=en
9. Berenguer, G. (2016). *Economía Social con Perspectiva de Género: Techo de Cristal y Modelo Equitativo de Gestión*. Obtenido de http://www.sendotu.org/documents/files/Estudio_Techo_cristal.pdf.
10. Bordieu, P. (2000). *La dominación masculina*. . Barcelona: Anagrama.
11. Burin, M. (2 de Junio de 2011). Recuperado el 20 de Mayo de 2020, de Laberitos de cristal: <https://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/subnotas/9-53957-2011-06-02.html>

12. Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (. Buenos Aires : Universidad.
13. Camarena Adam, M., & Saavedra García, M. (2018). El techo de cristla en México. *LA VENTANA*, 312-346. Recuperado el 2 de Febrero de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
14. Camarena, M. E., & Saavedra , M. L. (2018). Mujeres rompiendo el techo de cristal. *Revista de estudio de Género, La ventana*, 47. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312
15. Cambriles , M., González, A., Martínez, I., Martínez, R., Navarro, C., Perea, M., & Suárez, M. (2007). *Diagnóstico y Autodiagnósticode Barreras de Género*. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de Posicionamiento de la mujer ante el empleo: http://copao.cop.es/files/contenidos/art_1.Diagnostico_2.pdf
16. Cárdenas , E. (27 de Junio de 2016). *El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE en la ciudad de Quito en el periodo 2009-2014*. Recuperado el 13 de Febrero de 2021, de Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión: <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5327/1/T2070-MDTH-Cardenas-El%20techo.pdf>
17. Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M. E., & Gómez, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Latino-Am.Enfermagem*, 21(6), 1169-1320. Recuperado el 10 de Febrero de 2021, de https://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf
18. Casas, J., Donado, J., & Repullo, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527–538. doi:[https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
19. Centella, M. (2015). *Esquemas de Accion Social de la empresa*. Madrid: Univerdiad de Extramadura. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de https://books.google.com.ec/books?id=5_mUCwAAQBAJ&pg=PA103&dq=a+que+llamamos+el++nivel+jer%C3%A1rquico+en+lo+laboral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiEuNugjs_uAhXOo1kKHUQTbdeQ6AEwAXoECAMQAq#v=onepage&q=a%20que%20llamamos%20el%20%20nivel%20jer%C

3%A1rquico%20

20. CEPAL. (2004). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de Panorama Social de América Latina.
21. Cherry, F., & Deaux, K. (1978). Fear of success versus fear of gender inappropriate behavior. *Sex Roles*, 97-102.
22. CIM. (2001). *Programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género*. Obtenido de Comisión interamericana de mujeres. Secretaría General de la Organización de los Estados Americano: [/www.summit-americas.org/vp/CIM/Programa_InterAmCIM_Cuatro_idiomas.pdf](http://www.summit-americas.org/vp/CIM/Programa_InterAmCIM_Cuatro_idiomas.pdf)
23. Cole, P. (1997). Women in family business. *Family business review*, 335-371.
24. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). *AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI 2018-2021 Quito Ecuador*. Recuperado el 3 de Febrero de 2021
25. Cuadrado, I., & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Psicología de Trabajo y de las organizaciones*, 23(2), 183-202. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1405-9436201800010031200013&lng=en
26. Danes, S., & Olson, P. (2003). Women's role involvement in family business, business tensions, and business success. *Family Business Review*, 53-68.
27. Dirección Nacional de la Investigación . (2016). *Evaluación del progreso y medidas orientadas a futuro*. Argentina. Obtenido de <http://habitat3.org/wp-content/uploads/Informe-Nacional-Republica-Argentina-FINAL-spanish.pdf>
28. Duarte, J. M., & García, J. (Abril de 2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *CONACYT*(18), 107-158. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>
29. Fernández, J. (1998). *Género y Sociedad*. Madrid.: Pirámide.
30. Florián , N. (2014). *“FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN LAS RELACIONES DE GÉNERO DEL GRUPO DE ADOLESCENTES BENEFICIARIOS POR EL PROGRAMA DE LA ONG SKIP DEL SECTOR RIO SECO-EL PORVENIR EN EL AÑO 2013”*. Obtenido de

- <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3228/FLORI%20S%20NCHEZ%20NURI%20LIZETH%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Franco Giralt, I. (2018). *TECHOS DE CRISTAL Los obstáculos en el acceso de las mujeres a puestos directivos en España*. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de Universidad Pontificia Comillas Madrid: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/18576>
 32. Franco Giralt, I. (Abril de 2018). *TECHOS DE CRISTAL Los obstáculos en el acceso de las mujeres a puestos directivos en España*. Recuperado el 2 de Febrero de 2021, de Universidad Pontificia Comillas Madrid: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/18576>
 33. García, J., & Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. *INEC*, 27-53. Recuperado el 10 de Febrero de 2021, de http://repositorio.cedia.org.ec/bitstream/123456789/878/1/ANADic2012_27_53.pdf
 34. García, M., Jiménez, L., & Martínez, E. (2005). *Políticas de investigación en salud, en Guía de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género*. Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de Observatorio de Salud de la Mujer. Dirección General de la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud. Secretaría General de Sanidad. Ministerio de Sanidad y Consumo: www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/PROPUESTA_DE_GUIA_NIVEL_POLITI-CAS_DE_INVESTIGACION_EN_SALUD.pdf
 35. Gilligan, C. (1982). *Psychological Theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
 36. Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Paper*(63). Recuperado el 15 de Enero de 2020, de <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n63-64/02102862n63-64p123.pdf>
 37. González Martínez , A. (2015). *El techo de Cristal*. Recuperado el 13 de Febrero de 2021, de Universidad de Oviedo: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_Gonzalez_Martinez,%20Ana.pdf;jsessionid=DEB10DFF23CEA85A14611859B14FEC2F?sequence=3
 38. González Tirados, R. (2010). El problema de género en las estructuras

- empresariales españolas del siglo XXI. I. *Información Comercial Española*, ((852)), 113-126.
39. Graham-Bermann, S., Eastin, j., & Bermann,, E. (2001). Stress and coping. En *Encyclopaedia of Women and Gender* (págs. 1101-1111). San Diego, C.A: Academic Press.
 40. Graterol, R. (2011). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://jofillop.files.wordpress.com/2011/03/metodos-de-investigacion.pdf>
 41. Grueso Hinestroza, M. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuaderno de Administración* , 13-30. Recuperado el 2 de Febrero de 2021, de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19694>
 42. Hernández, J., & Garcia, R. (2008). *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
 43. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* . D.F. México: Mc Graw Hill.
 44. Herrera Medina, L., & Naranjo, A. (2004). *Investigación Científica*. Quito: Impresiones Grafica Corona.
 45. INDICADORES UNESCO DE CULTURA PARA EL DESARROLLO . (2010). *Igualdad de género*. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
 46. INEC. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU*. Quito: INEC.
 47. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSO. (2013). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Quito: Editorial Ecuador.
 48. Instituto Nacional de Estadística y ONU Mujeres. (2014). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III*. Quito: Serie información estratégica.
 49. Larrieta, I., Velasco, E., & Fernández, S. (2015). LAS BARRERAS EN EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PUESTOS DE DECISIÓN: UNA REVISIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y DE LAS PRINCIPALES APORTACIONES DE LA LITERATURA. *Dirección y Administración de Empresas*, 22, 1-23. Recuperado el 2 de Febero de 2021, de <https://ideas.repec.org/a/ehu/rdadme/16766.html>

50. LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP . (6 de Octubre de 2010). Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
51. Llor De Tamariz, M. (2014). Introducción -. *Investigación en ciencias sociales. Alternativas*, 15(3).
52. Maldavsky, S. (2015). *Laberintos de cristal en la carrera laboral de las mujeres, El rol de las mentoras*. Obtenido de Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales .
53. Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación*. (Vol. 4). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
54. Miranda-Noboa, M. (Diciembre de 2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *DIKAIÓN*, 21(2), 337-356. Recuperado el 24 de Mayo de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
55. Moya, M., Expósito, F., & Padilla, J. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(3), 709-727.
56. Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación científica* . Amabto: UTA.
57. Organización Internacional del Trabajo . (2014). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra: OIT. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1405-9436201800010031200030&lng=en
58. Ramírez, D. (Julio de 2015). *Reportorio de la Univeridad Politécnica Salesiana Sede Quito*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2020, de INTERVENCIÓN GRUPAL DE DURACIÓN BREVE CON MUJERES ENTRE 20 A 40 AÑOS DE EDAD, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR USUARIAS DEL CENTRO DE EQUIDAD Y JUSTICIA DE CALDERÓN, ENTRE LOS MESES DE MAYO –JULIO DE 2015: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12434/1/UPS-QT09457.pdf>
59. Raya, R. (2012). *¿Cuánto mide la desigualdad de género en tu país?* (P. ITEM, Ed.) Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de índice de Inequidad de Género. Social Whath: www.socialwatch.org/es/node/14380

60. Ribas, M. (2015). DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL. *Departament d'Economia Aplicada*. Recuperado el 2 de Febero de 2021, de https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
61. Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017). (2017). Women and leadership: . Intangible Capital. *Gender barriers to senior management positions*, 13(2), 319-386.
62. Salmerón Gracia , D. (Septiembre de 2014). *In Lumine Sapientia Universitas Almeriensis*. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECH%09%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1
63. Samaniego, N. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de Serie Macroeconomía del Desarrollo.
64. Toruño, D., & Teruel,, E. (2012). Las encuestas sociodemográficas en Honduras. Población y Desarrollo . *Argonautas y Caminantes*, 1, 23–29. doi:<https://doi.org/10.5377/pdac.v1i0.836>
65. U.S. Department of Labor. (1995). Federal Glass Ceiling Commission . «. *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital.*, 1-3. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de [https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&=&context=key_workplace&=&sei-redir=1&referer=https%253A%252F%252Fgoogle.com%252F%252Fse%253Fcx%253Dpartner-pub-2053701238077821%253A716cbh-u0k4%2526q%253D3U.S.%252BDepartment%252Bof%](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&=&context=key_workplace&=&sei-redir=1&referer=https%253A%252F%252Fgoogle.com%252F%252Fse%253Fcx%253Dpartner-pub-2053701238077821%253A716cbh-u0k4%2526q%253D3U.S.%252BDepartment%252Bof%252F)
66. Vega Jaramill, F., Apolo Vivanco, N., & Sotomayor Pereira, J. (2017). LA PARTICIPACIÓN THE PARTICIPATION OF WOMEN IN SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES COMMERCIALS OF THE CITY OF MACHALADE LA MUJER EN LAS pequeñas y medianas empresas COMERCIALES DE LA CIUDAD DE MACHALA. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 243-250. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-251.pdf>
67. Yankushko, G. (2005). Ambivalent sexism and relationship patterns among

women and men inUkraine. *Sex Roles*(52), 589-596.

68. Zea Dávila, M. (3 de Enero de 2020). *EXPRESIONES PATRIARCALES Y “TECHO DE CRISTAL”: DECISIONES Y AUTONOMÍAS DE MUJERES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CUENCA -2014-2017*. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5339/1/Tesis.pdf>

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL, COHORTE 2018

**CUESTIONARIO PARA MUJERES QUE OCUPA PUESTOS DE NIVEL
JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL
DE AMBATO.**

INSTRUCCIONES:

- Lea las preguntas y marque con una X la casilla que mejor describa su opinión de acuerdo a la escala de respuesta.
- Marque solamente una opción de respuesta en cada pregunta, no se admite tachones ni enmendaduras.
- Las respuestas señaladas en el presente cuestionario se mantendrán en anonimato y en confidencialidad, se utilizaran exclusivamente para fines investigativos, por lo que se solicita responda de forma honesta.

DATOS GENERALES:

Cargo que ocupa:.....

Edad: 20–25 años () 26–30 años () 31–35 años () 36–40 años ()
41-45 años () 46-50 años () 51-55 años () 55-60 años ()
61 años en adelante ()

Estado Civil: Soltera () Casada () Unión Libre () Divorciada ()
Viuda ()

Número de hijos: 0 hijos/as () 1 hijo/a () 2 hijos/as () 3 hijos/as ()
4 hijos/as o más ()

Instrucción: Bachiller () Tercer Nivel () Cuarto Nivel () Otros ()

Años de servicio en el GADMA: 0-1 años () 2-5 años () 6-10 años ()
11-20 años () más de 20 años ()

Situación contractual: Libre Nombramiento Remoción () Contrato Ocasional ()
Nombramiento Provisional () Nombramiento Permanente ()

ESCALA SOBRE IDEOLOGÍA DE GÉNERO (EIG)

A continuación encontrará una serie de preguntas relativas a roles y conductas de hombres y mujeres, se solicita indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las afirmaciones donde la escala de medición será la siguiente:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Nº	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Aunque a algunas mujeres les guste trabajar fuera del hogar, debería ser responsabilidad última del hombre suministrar el sostén económico a su familia.					
2	El lugar de una mujer es el hogar					
3	La maternidad es la mayor fuente de satisfacción que una mujer puede tener.					
4	A las mujeres debería permitírseles tanta libertad sexual como a los hombres.					
5	El aborto debería permitirse a petición de la mujer.					
6	Es probable que los niños pequeños sufran si sus madres trabajan.					
7	Es natural que hombres y mujeres desempeñen diferentes tareas.					
8	Sería una mala cosa para la sociedad que los roles del hombre y de la mujer se vieran radicalmente alterados.					
9	Está bien que la mujer continúe trabajando fuera del hogar aun cuando los ingresos del marido sean más que suficientes para mantener a la familia.					
10	Una mujer debería poder abortar simplemente porque siente que un hijo podría intervenir en su estilo de vida.					
11	Los estudiantes varones se toman más en serio sus estudios que las mujeres.					
12	Me parece bien que una mujer mantenga económicamente a su familia.					
13	El matrimonio y los niños no tienen por qué interferir en la carrera de una mujer más de lo que lo hacen en la carrera de					

	un hombre					
14	Una mujer debería tener exactamente las mismas oportunidades de trabajo que un hombre.					
15	Las mujeres deberían llevar la dirección del hogar y dejar que el hombre lleve la dirección de los negocios.					
16	Hombres y mujeres deberían sentirse igualmente responsables del trabajo del hogar.					
17	Contratar a una mujer solo trae problemas a los empresarios.					
18	Debería haber más guarderías para liberar a las madres del cuidado constante de sus hijos.					
19	Una mujer debería apreciar las miradas de admiración que recibe cuando camina por la calle.					
20	Si un niño está enfermo y ambos padres están trabajando deber ser generalmente la madre quien pida permiso en el trabajo para cuidarlo.					
21	Es mejor que una madre intente lograr seguridad animando a su marido en el trabajo que poniéndose delante de él con su propia carrera.					
22	Hay una necesidad urgente de cambiar la posición del hombre y de la mujer en nuestra sociedad.					
23	Las oportunidades de trabajo para las mujeres deberían ser iguales que para los hombres.					
24	Una mujer debería tener exactamente la misma libertad de acción que un hombre.					
25	Se necesitan más mujeres en los puestos directivos de las empresas					
26	Es más importante para una mujer que para un hombre llegar virgen al matrimonio.					
27	Una mujer casada debería sentirse libre de tener como amigos a hombres.					
28	Las mujeres no serán respetadas como miembros de la sociedad hasta que obtengan independencia económica de los hombres.					
29	Las mujeres deberían contentarse con sus cualidades, talentos, y habilidades y dejar de quejarse sobre las cosas que no tienen.					
30	Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos como una madre que no trabaja.					
31	La relación ideal entre marido y esposa es la de interdependencia, en la cual el hombre ayuda a la mujer con su soporte económico y ella satisface sus necesidades domésticas y emocionales.					

32	Es más apropiado que una madre y no un padre cambien los pañales del bebé.					
33	Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre.					
34	Las relaciones extramatrimoniales son más condenables en la mujer.					
35	La mujer debería reconocer que igual que hay trabajos no deseables para ellas por requerir de la fuerza física, hay otros que no lo son debido a sus características psicológicas.					
36	Hay muchos trabajos en los cuales los hombres deberían tener preferencia sobre las mujeres a la hora de los ascensos y de la promoción.					
37	Los hombres, en general, están mejor preparados que las mujeres para el mundo de la política.					
38	Cuando la mujer trabaja fuera del hogar las tareas domésticas deberían estar repartidas de forma equitativa entre el hombre y la mujer.					

Fecha de Aplicación:

Mes	Día	Año

GRACIAS POR SU APORTE

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL, COHORTE 2018

**CUESTIONARIO PARA MUJERES QUE OCUPA PUESTOS DE NIVEL
 JERÁRQUICO SUPERIOR Y MANDOS MEDIOS DEL GAD MUNICIPAL
 DE AMBATO.**

**CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DEL EMPODERAMIENTO EN
 MUJERES (IMEM)**

A continuación encontrará una serie de enunciados para medir el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral y político, se solicita indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las afirmaciones donde la escala de medición será la siguiente:

1 = Total desacuerdo

2 = Desacuerdo

3 = Acuerdo

4 = Total acuerdo

Nº	Afirmaciones	1	2	3	4
1	Mi pareja o padres deben saber siempre donde ando				
2	Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí				
3	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo				
4	Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja				
5	Cuando tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura				
6	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo				
7	El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político				
8	Las buenas líderes son perseverantes				
9	Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora				
10	Una líder debe ser activa				
11	Para poder ejercer un liderazgo político hay que nacer con las				

	cualidades adecuadas				
12	Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe en procesos políticos				
13	La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo				
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión				
15	Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí				
16	Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder				
17	La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político				
18	Alguien siempre me ayuda a decidir qué es bueno para mí				
19	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes				
20	Me siento cómoda cuando soy objeto de elogio y premios				
21	Yo tomo las decisiones importantes para mi vida				
22	Me siento satisfecha conmigo misma				
23	Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente				
24	Mi vida actual la decido únicamente yo				
25	Las Mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo				
26	Mi trabajo es valorado y reconocido				
27	Mi carrera o actividad actual la elegí sin presiones				
28	Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder				
29	Cuando algo que no es o no era permitido en mi casa me siento incómoda				
30	Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo				
31	Mi familia ve bien que yo participe socialmente, aunque esté menos tiempo en casa				
32	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios				
33	La responsabilidad nos lleva a ser líderes				
34	Disfruto cuando soy única y diferente				

Fecha de Aplicación:

Mes	Día	Año

GRACIAS POR SU APORTE