



Munich Personal RePEc Archive

Women's access to management positions in banking institutions in the Province of El Oro

Uzcátegui, Carolina and Solano, Javier

Universidad Metropolitana, Universidad Metropolitana

15 October 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/69840/>
MPRA Paper No. 69840, posted 17 Jul 2017 12:34 UTC

Carolina Uzcátegui Sánchez
Universidad Técnica de Machala
Machala, Ecuador
cuzcategui@utmachala.edu.ec

Javier Solano Solano
Universidad Metropolitana
Machala, Ecuador
jsolano@umet.edu.ec

**ACCESO DE LA MUJER A CARGOS GERENCIALES EN
INSTITUCIONES BANCARIAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO**

por

Carolina Uzcátegui Sánchez y Javier Solano Solano

OWN VERSION

Abstract

The present study tries to qualitatively and quantitatively approach women's access to the most relevant hierarchical positions within a banking institution, specifically in the province of El Oro; Showing the different perceptions about the state of gender equity, personal visions, challenges and opportunities identified in this topic. We highlight the permanence of certain limitations and conditions of the authors related to these dynamics, but also showed the progress in aspects of presence and recognition of abilities and skills of women. Finally, with this study, it is hoped to be able to provide greater insights to the local society, to facilitate the understanding of this problem and the construction of a more equitable society.

Introducción

Abordar el tema del acceso a cargos gerenciales de la mujer en las entidades bancarias de la provincia de El Oro, involucra tratar un tema de implicación social muy en boga en los últimos años; pues la reivindicación de las minorías y los sectores discriminados tienen aún mucho trecho por recorrer. La investigación planificada pretende establecer un punto de referencia sobre la temática antes citada, posiblemente con la visión de plantear acciones afirmativas que conlleven el mejoramiento social, cultural e individual de la mujer, la familiar y, en general la sociedad.

Posteriormente se realizara una revisión de la literatura relacionada, planteando una reseña del concepto género y sus implicaciones; también del concepto trayectoria; los ámbitos de actuación social de la mujer; las barreras que enfrenta al buscar posicionarse profesionalmente; y los principios del liderazgo que debe poseer la mujer para progresar y saltar esos obstáculos.

La metodología utilizada poseerá en esencia un enfoque cualitativo, que sirva de base para las entrevistas a profundidad realizadas a mujeres que figuren en posiciones de responsabilidad y

representación de bancos de la localidad; aunque se pretende también incluir aspectos cuantitativos, especificando aspectos complementarios sobre la temática, pero que la enriquecerán y permitirán efectuar una mejor comprensión del problema y exposición de propuestas que tributen hacia un la relación de géneros equitativa.

En la actualidad numerosas mujeres han roto esquemas y paradigmas en relación a niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equiparable al del hombre. Esta situación ha sido paulatina y progresiva desde comienzos del siglo XX, desencadenando efectos tales como la abrupta disminución de la fecundidad, aumento de las tasas de divorcios, el aumento o presencia femenina en estudios y profesiones encasilladas como masculinas, entre otros. Todos estos efectos van reconfigurando los estereotipos sociales y se han dado por la voluntad y valentía de numerosas mujeres que se atrevieron a transgredir los roles y prejuicios existentes en sus épocas.

Sin embargo todos esos cambios citados no han logrado reconfigurar las clásicas relaciones de poder. El androcentrismo es

aún la norma imperante en el ámbito laboral mediante el mecanismo de segregación, desvirtuando las potencialidades individuales en la división del trabajo, nivel de ingresos y oportunidades de ascenso entre hombres y mujeres. (Ramos, Barberá, y Sarrió, 2003).

La disminuida presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las organizaciones económicas, políticas y culturales es hasta hoy una realidad. Aunque existen mujeres que han escalado a diferentes niveles dentro de las organizaciones, están lejos de alcanzar los verdaderos sitios de poder, y las barreras requeridas para hacerlo son superiores en comparación con su para masculino. Dicha segregación ha concentrado la presencia femenina en determinados sectores y puestos; con distorsiones que impiden su promoción y aumento de remuneración.

En el Ecuador se puede citar, con datos del INEC, la existencia de brechas a nivel remunerativo, existiendo en promedio una diferencia entre lo que gana un hombre en comparación con la mujer de un 24,8%. Aunque la brecha es más notoria, mientras más bajo sea el estrato social analizado. En el área de la administración o comercial, la brecha de remuneración disminuye al 15%, con un

aspecto llamativo, según Deloitte las diferencias se muestran en la medida que el cargo a ocupar es más alto.

La contratación de la mujer en el área de la administración o comercio, también tiene ciertas particularidades frente al promedio general, si bien la brecha para la mujer en esta área es positiva, pues su presencia asciende a casi el 80% (Ruiz, 2012), varía mucho en relación al nivel del cargo. Para cargos ejecutivos esa relación baja a 27%, y a cargos de nivel medio se verifica un 39%. Se podría esperar que ante niveles educativos equivalentes, la presencia de la mujer sea equivalente a nivel directivo, pero esa situación no se da (Rivadeneira, 2009).

Por medio de este estudio, se pretende determinar el nivel de acceso de la mujer a los cargos directivos a nivel de instituciones bancarias de la Provincia de El Oro, que permita contrastar los obstáculos planteados por la literatura existente, además de identificar factores o aspectos propios del contexto que nos brinde una aproximación más cercana al problema y a las posibles estrategias de solución.

Si bien las brechas entre géneros han disminuido y existen políticas públicas enfocadas en ese sentido, el proceso puede encontrar trabas que requieren reajuste; es decir, conviene evaluar continuamente la situación de esta problemática, que permita ajustar esas políticas. El crecimiento económico y sostenibilidad de la sociedad anuncia un cambio constante de paradigmas, adaptación y mejora de la práctica e interrelación social entre los individuos que la componen.

No es ambicioso decir, que en un entorno más equitativo la sociedad será más libre y dinámica en la búsqueda y obtención de sus propias soluciones, pues el capital social y cultural aumenta las posibilidades de conseguir ese fin. En un plano menos institucional y en un contexto local se plantea que la promoción de acciones afirmativas, es el camino tendiente a esa equidad. Equidad que disminuirá la tensión y trauma social, y promueva y desarrolle la potencialidad del ser humano, tanto si es hombre como si es mujer.

Se considera que toda acción dirigida hacia la equidad de género, con planificación y apoyo, repercutirá en la mayor generación de riqueza para la sociedad en su conjunto, pues la mujer es una pieza

clave en el correcto engranaje y funcionamiento de la familia y se puede hacer extensiva su influencia a nivel de la sociedad.

Por lo anterior, se considera que la presente investigación contribuirá a nivel teórico y tal vez metodológico sobre la temática del liderazgo y problemas de género, aunque como una aproximación de la realidad, pues el objeto de estudio está delimitado a ciertas organizaciones, instituciones bancarias. Se puede además ambicionar tal vez una trascendencia práctica, que dependerá de la adopción y compromiso de las instituciones bancarias sobre los resultados que se presentaran.

Revisión de la literatura

Desde mediados de los años 80, América Latina ha percibido un incremento de la masa laboral femenina, representando a 2009 un 52% de la fuerza laboral de la región (Atal, Ñopo y Winder, 2009, p.7), para que esto suceda ha sido relevante la presencia de los siguientes factores: crecimiento económico, liberalización comercial, rápida urbanización y cambio en los patrones de fertilidad (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992; Cox y Roberts, 1993). Pese al incremento e importancia de la mujer en la generación de riqueza de sus respectivos países, se puede afirmar que la calidad del trabajo que ella desempeña, está concentrado en actividades tendientes a una baja remuneración (Márquez y Prada, 2007).

Las brechas existentes del trabajo, derivadas por el género son bastante preocupantes en la región, rankeada como la tercera más inequitativa en participación económica y oportunidades para la mujer, en relación al hombre (Hausmann, Tyson y Zahidi, 2008). Varios autores han tratado de establecer varios factores que expliquen esta situación, entre ellos Psacharopoulos y Tzannatos

(1992) identifican que uno de los principales es la preparación académica, el cual puede responder a la tercera parte de los casos.

De cualquier manera y pese a los esfuerzos hechos para disminuir las brechas educativas por los países de Latino América, entre hombres y mujeres; la remuneración no ha cambiado en la misma proporción, a la preparación académica. Hertz et al (2008) argumenta que en la actualidad la mujer tiende a poseer un mayor nivel educativo que el hombre, por lo cual debería ganar más que él; pero esa situación no es contrastable con la realidad, su salario si no es igual, es menor al masculino.

La situación remarcada con anterioridad sigue la misma tendencia en el Ecuador, la presencia laboral de la mujer ha mejorado desde 1970, que representaba aproximadamente el 22% (Las mujeres en la Fuerza Laboral), aunque con una estabilización según el INEC, puesto que en las últimas décadas, esa presencia ha variado tan solo un 3,6%, considerando datos desde 1990 (35,3%) hasta el 2011 (38,9%).

Concepto de género

Según la IFAD (International Fund for Agricultural Development, 2004.), el término género se refiere a las concepciones de índole cultural en relación a los roles y comportamiento de la mujer u hombre, y es un término de reciente aparición en el plano de las ciencias sociales, especificando que no se refiere en sí al hombre o mujer, sino a lo masculino y femenino con sus cualidades y características (FAO-Food and Agriculture Organization, 2009).

Scott citado por Lamas (2003) precisa que el género constituye un elemento esencial dentro de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y además señala que se convierte en una forma primaria de relaciones significantes de poder. De donde surge que las funciones de cada género son aquellas conductas, tareas y responsabilidades que la sociedad asume como apropiadas para hombres, mujeres, niños y niñas (FAO, 2009).

Aquellas funciones establecidas, generan diversas formas en que la sociedad define derechos, responsabilidades y la identidad de los hombres en relación con los de las mujeres y viceversa, en virtud

de que estos condicionamientos sociales provean de las mismas posibilidades u oportunidades, de acceder a recursos y bienes valiosos para la sociedad, y de poder controlarlos, se dirá que existe igualdad de género (2009).

Igualdad y equidad de género

Ambos conceptos están muy relacionados, por una parte la igualdad de género en tanto parte del principio de que todos los seres humanos son iguales, desde el punto de vista ético y político de una sociedad (Rabossi, 1990; Annan, 1997). Especificando, la igualdad involucra tener igual dignidad del todo individuo, igual participación, igualdad ante la ley, igualdad política, igualdad en condiciones materiales de vida e igualdad de oportunidades, y la potestad y vigilia para que esto se cumpla es el Estado, el cuál debe proveer imparcialidad e igualdad para el disfrute de estos derechos. (Larralde, S. y Ugalde, Y., 2007).

Finalmente, cuando las acciones y políticas de igualdad sirven para disminuir las diferencias existentes en la sociedad, garantizando el respeto y garantía de los derechos humanos y la

igualdad de oportunidades, se define como equidad de género, la cual exige realizar cambios profundos en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y opresión en relación al sexo del individuo (D'Elia y Maingon, 2004).

Trayectoria profesional

Vargas (2000, p.3) especifica que trayectoria es la sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral adecuada que conduce al individuo a puestos de mayor jerarquía.

La trayectoria laboral se refiere al registro y análisis de las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en su relación laboral, durante su vida o, durante un periodo determinado de ésta, considerando los aspectos profesionales, económicos y sociales (Henríquez y Uribe, 2002).

Además la trayectoria laboral permite identificar a través de las individuos, la manera en la cual ellos se relacionan, la ubicación del trabajo, tipos de empleo, destino de los ingresos, así como al aporte de los sujetos al apoyo social y cultura (Jiménez, 2009).

Dentro del concepto de trayectoria laboral se puede especificar el de trayectoria profesional, que implica poseer unos niveles de cualificación específica, propias de cada profesión, y se lo puede definir de acuerdo al Observatorio Ocupacional Español (2003) como el conjunto de responsabilidades ejercidas por un profesional de manera secuencial, vinculadas a la responsabilidad anterior, encuadradas en un margen de reglas competitivas homogéneas.

A su vez, cualquier estudio relacionado con la trayectoria profesional debe considerar los distintos momentos de la trayectoria del individuo en el mercado de trabajo, definido como transición (Boado, 1996), debido a que la trayectoria en sí no es un proceso estático, sino por el contrario, es un proceso muy fluido que se construye en base a un ciclo socio-laboral y de maduración (Goldthorpe, Llewellyn y Payne, 1987).

Buontempo citado por Jiménez (2009, p.7) sugiere la existencia de dos momentos importantes dentro de la trayectoria profesional: 1) el inicio de la trayectoria laboral y profesional y 2) la permanencia en el mercado laboral. La trayectoria del individuo puede haber

presentado estados de estabilidad/inestabilidad que sirve para definir el progreso o estancamiento del individuo.

Factores de influencia en trayectoria profesional

El comportamiento de los individuos en una sociedad puede explicarse a partir de las elecciones realizadas dentro del contexto familiar y amistad, esto desde un enfoque microsocia. En contraparte, cuando la sociedad condiciona a los individuos su comportamiento social, económico y laboral, se dice que es un enfoque macrosocia.

Lo anterior es relevante al analizar la trayectoria profesional, pues orienta la elección de factores o variables a considerar. Entre estos factores se pueden mencionar los siguientes: la formación académica y continua, el género, el periodo de egreso del profesional, el capital cultural, capital relacional y el origen socio familiar. (Jiménez, 2009, p.8).

- 1) **Formación académica y continua**, De la Fuente (2004) señala que la escolarización, la formación continua y la experiencia que se deriva de este proceso, es un aspecto

clave en la aumento de oportunidades y progreso social, pues tiene que ver con la acumulación de conocimientos y competencias del individuo.

- 2) **Género**, de acuerdo a la teoría de la segmentación de Magendzo y González, el género influye directamente en los espacios familiares, escolares, y en representaciones sociales sobre el mercado laboral, afirmando que la mujer tiene que esforzarse más para desarrollar una trayectoria exitosa en comparación con los hombres, sin implicar un reconocimiento adicional por la sociedad, laboralmente o económicamente (Jiménez, 2009).
- 3) **Periodo de egreso profesional**, Mayrother citado por Jiménez (2009, p.10) indica que los distintos periodos de egreso tienen marcada influencia en el futuro de la carrera profesional del individuo debido a los cambios sufridos en el contexto laboral que se dan por fuerzas exógenas.
- 4) **Capital humano**, se refiere al conjunto de competencias culturales, como conocimiento y dominio de ciertos códigos que ha adquirido el individuo. (Boado, 1996).

- 5) **Capital relacional**, se refiere al conjunto de vínculos o relaciones interpersonales que facilitan o disminuyen costos relacionados con el acceso de empleo u otros a las personas. (Pérez-Islas y Urteaga, 2005, p.373).
- 6) **Origen socio familiar**, es factor que determina el inicio y rumbo de la trayectoria laboral, debido a que la posición social evidencia influir en el tiempo requerido para la inserción laboral (Gallart, 2001).

Actuación de la mujer dentro de la sociedad

El género no trata a la identidad de la mujer o a la del hombre por separado, se refiere más bien al sistema de interrelación entre ambos en los diferentes escenarios de actuación social (PNUD- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010). Actuación social, que implican formas de acción de actores concretos, condicionados por las estructuras sociales imperantes en los contextos en los que se relacionan, a esto su Informe de Desarrollo Humano de 2009, la PNUD lo define como “prácticas

sociales”, especificando una esencia multidimensional y dinámica del concepto.

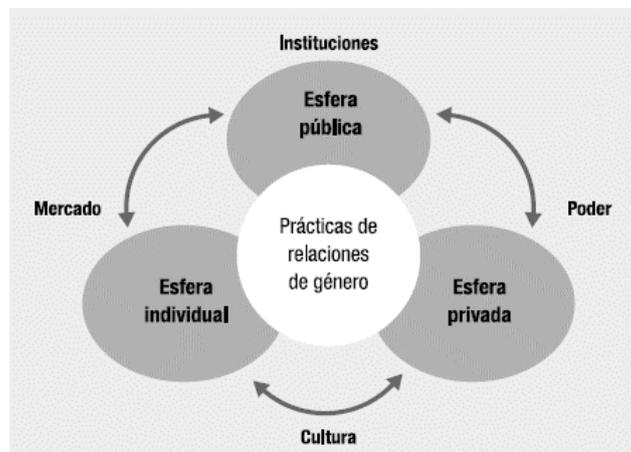
Para un análisis que involucre las prácticas sociales y el enfoque de género, se lo podría delimitar enmarcado en los siguientes puntos: a) las normas y recursos definidos por las instituciones sociales; b) los significados, símbolos y legitimaciones elaboradas por la cultura; c) las fuerzas presentes en el mercado e intercambios entre agentes económicos; y d) las relaciones de poder efectivo en la sociedad y sus actores. (PNUD, 2010, p.14). Los puntos anteriores ejercen presión y contrapesos en las relaciones de género, interactúan entre ellas, se refuerzan o debilitan, nunca actúan independientemente y conforman contextos específicos.

Esas cuatro fuerzas que actúan y condicionan las prácticas de las relaciones de género, se condicionan y actúan recíprocamente en función de tres ámbitos o esferas de actuación, que son (p.15):

- a) **Esfera pública:** se refiere al mundo del trabajo, del mercado, la educación, el Estado, la política y la asociatividad;

- b) **Esfera privada:** referida al espacio doméstico y al de la sociabilidad primaria, como la amistad y las relaciones de pareja;
- c) **Esfera individual:** se relaciona con la subjetividad personal y a la construcción biográfica individual.

Figura N.- 2 Ámbitos de actuación de las relaciones de género



Fuente: PNUD (2010). Informe sobre desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago.

Roles y perspectivas de género

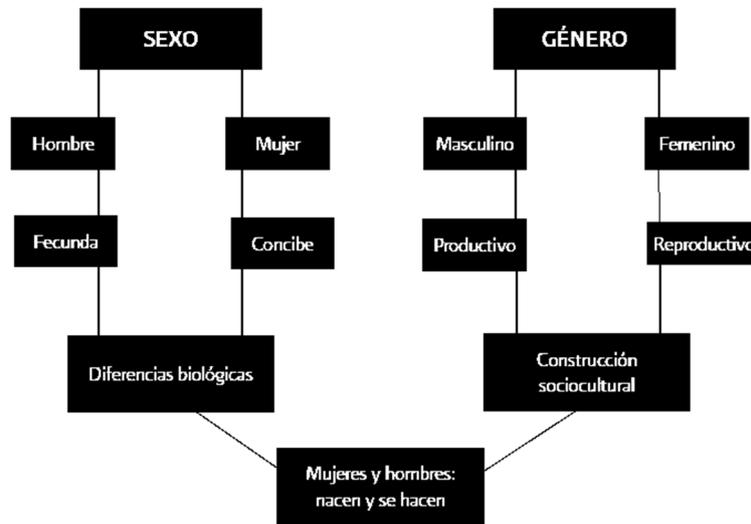
Los roles se definen como el conjunto de comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades aprendidas en grupos,

comunidades o sociedades y que a la vez generan expectativas sociales y subjetivas (INMUJERES, 2007).

Previamente para analizar los roles de los individuos asumidos dentro de la sociedad en relación al género, hay que distinguir que género no se refiere al sexo. Mientras que el último concepto trata sobre el sentido biológico del ser humano, el género involucra los aspectos sociales que proveen de contenido y sentido al hecho de ser mujer u hombre (Ver figura N.-2).

Recalcar esta diferencia es importante en el sentido de valorar los procesos sociales no como resultado exclusivo de aspectos biológicos, sino en que la identidad de las personas y las condiciones sobre las cuales se desarrollan dichos procesos, pueden y son factibles de cambio hacia un mayor equilibrio e igualdad.

Figura N.- 3 Diagrama sexo-género



Fuente: INMUJERES (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género, Vol. 2 .México: INMUJERES.

La asignación de género inicia desde que se nace, por medio de la socialización familiar, la escuela y la relación entre pares, y se refuerza a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales. La característica más relevante de esta asignación de género es que se realiza en función de roles y estereotipos sociales, enmarcando las

actividades e identidad de la mujer y el hombre (INMUJERES, 2008, p.20).

Comúnmente los roles reproductivos se asignan y lo asumen las mujeres, incluyendo el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, el mantenimiento del hogar y relaciones familiares, estos roles por lo general no proveen reconocimiento social no económico.

Por otra parte los roles productivos se asignan y son asumidos por los hombres, incluyendo la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y el de su familia (INMUJERES, 2007).

Además los estereotipos de la sociedad establece que la mujer debe ser dulce, callada, ordenada y maternal, y los hombres atrevidos, desordenados, fuertes y toscos; todas estas asignaciones resumen y expresan la base sociocultural sobre la que se sustenta la construcción de las diferencias sexuales y la desigualdad derivada de su representación (Rauber, 2003).

Obstáculos en la promoción profesional de la mujer

Existen múltiples barreras, para la mujer, que impiden superar cierto nivel dentro de una organización, comúnmente debido a prejuicios o estereotipos invisibles que forman parte de la cultura organizacional, más que por mecanismos formales visibles de discriminación o exclusión. (Morrison y Van Velson, 1987; OIT-Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Para referirse a estas barreras presentes en el desarrollo profesional de la mujer, se utiliza el término “techo de cristal”, término acuñado por Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt en 1986, especificando que:

“aquellas pocas mujeres que avanzaron consistentemente por los escalafones eventualmente se estrellaron contra una barrera invisible. La oficina ejecutiva estaba dentro de su alcance, pero no podían romper el techo de cristal”.

Todos los autores coinciden en identificar al “techo de cristal” como una barrera invisible e impenetrable que provoca que las

mujeres asciendan con menor rapidez en las organizaciones que sus colegas masculinos de similar cualificación. (Segal, 2005).

Pero diversos autores han indicado que la metáfora anterior no reúne todos los condicionantes de la problemática, entre ellos Alice Eagly citada por Walrika (2009), ha propuesto que las barreras existentes pueden explicarse como:

“La travesía por un laberinto no es sencilla ni directa, requiere persistencia, conciencia del progreso de uno y un análisis cuidadoso de las incertidumbres que se avecinan”.

Gallegos et al, menciona que a pesar que el concepto de Techo de Cristal logra describir bastante bien el fenómeno que ocurre al interior de las organizaciones en relación al desarrollo laboral femenino, esta teoría no considera los casos excepcionales de mujeres que sí han logrado acceder a altos cargos directivos. A raíz de lo anterior, actualmente se baraja la teoría del “Laberinto” para explicar las trayectorias laborales femeninas, según la cual, existe una determinada ruta para que las mujeres asciendan a altos cargos, la cual se encuentra llena de sobresaltos y recodos difíciles

de enfrentar, pero que las ejecutivas superan a fin de alcanzar mayores niveles jerárquicos al interior de las instituciones (Eagly y Carly, 2007).

Estilos de liderazgo y género en el desempeño de cargos directivos

Varios estudios emprendidos por el PNUD, mencionan que un requisito para el triunfo en el plano laboral de la mujer a nivel directivo, es la capacidad que ella tiene para liderar a un grupo. Se mencionó en general que la mujer manda con más firmeza y que son más decididas, lo que implica una transformación de las representaciones tradicionales dominantes de liderazgo en el campo empresarial, ya que no niega a las mujeres el ejercicio de este y tampoco les atribuye un liderazgo “blando”. Además, como señalan Rudman y Glick (1999 y 2001), esta visión más agéntica de las mujeres no ha llevado a que ellas dejen de ser categorizadas como personas con rasgos comunales.

Es decir, los cambios en los roles de género que permiten adaptarse a nuevas realidades sociales se instalan en convivencia

con modelos tradicionales que permanecen (Sharim, 2005). El que las mujeres sean vistas como más agénticas tienen mucho que ver con su inserción laboral. Así, los rasgos agénticos no dejan de asociarse con posiciones de liderazgo, sino que dejan de ser vistos como exclusivos del hombre

Como síntesis, se tiene como principales discursos empresariales para explicar la ausencia de las mujeres en altos puestos la propia auto discriminación de la mujer que rehúsa a ascender, la falta de experiencia requerida para tales posiciones y la influencia familiar en sus decisiones de ascenso. Con respecto a las imágenes de género al interior de la empresa, estas influyen en la creencia generalizada de que existen trabajos adecuados y no adecuados para las mujeres por los estereotipos de cómo son las ejecutivas y cuáles son sus capacidades. Aquí se plantea que las dificultades de la mujer para ascender provienen de asociaciones conscientes e inconscientes que relacionan los roles de liderazgo con atributos masculinos y no femeninos. Por lo tanto, en este ítem se ha advertido que los supuestos de género y lo que se espera que la

mujer y el hombre hagan, hace que se restrinja sus opciones de comportamiento. (Revisar cita).

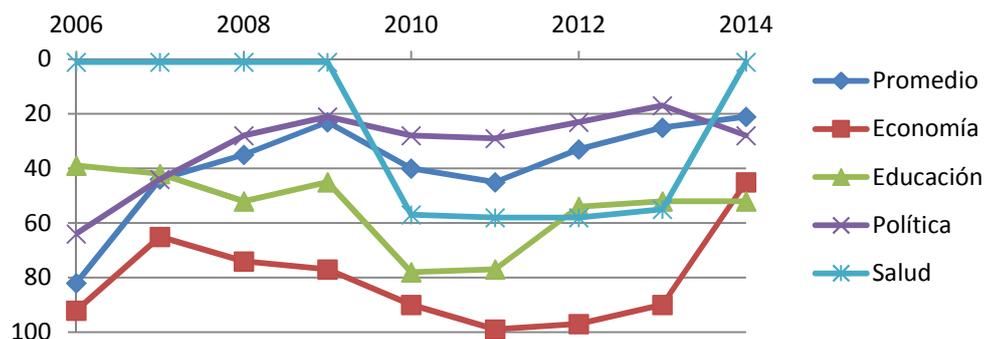
Ecuador en relación a temas de equidad de género

El índice de diferencias de género del Foro Económico Mundial correspondiente al año 2012 (posición 33) indica una ligera mejoría en relación a los años 2010 y 2011 (posición 40 y 45 respectivos), considerando que la cantidad de países que sirvieron de base para dicho informe incluyó un solo país adicional para 2012, en general este índice pondera aspectos como el acceso al empleo, el acceso a la educación, empoderamiento en política e índices de expectativa de vida, precisamente el último punto fue el que en los últimos años ha disminuido ostensiblemente, repercutiendo en la posición general, pero hay que señalar que no fue el único factor que ha visto una disminución posicional, pero sí el más notorio, como se puede apreciar en la Figura 4.

Si la figura se contrasta con la misma temática pero observando no la posición en relación a los países analizados sino al puntaje obtenido en dicho análisis, el resultado arroja información interesante y sugiere entre otras cosas, que el descenso relativo se

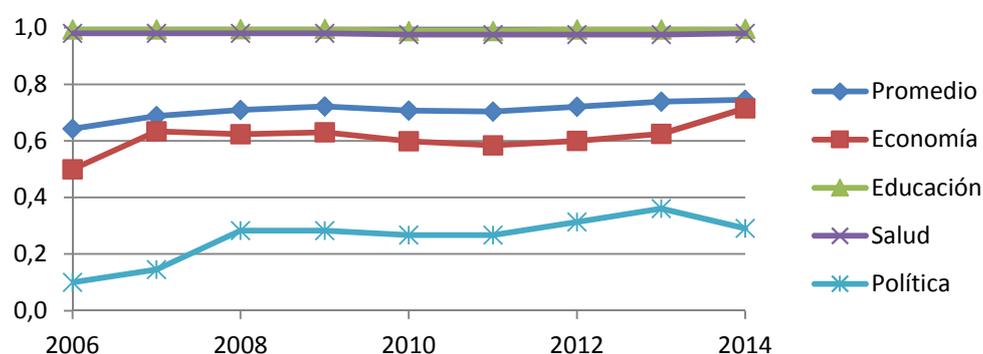
debe a que no han existido cambios en el contexto laboral, social y cultural del Ecuador en relación al género.

Figura N.-4 Posición en temas de género por países



Fuente: World Economic Forum (2012). The Global Gender Gap Report.

Puesto que la calificación obtenida en casi todas las variables considerando los cinco últimos años ha sido casi la misma, es decir la variación relativa se debe a un cambio cuantitativo de los demás países, relegando al nuestro. Lo anterior se puede observar en la siguiente figura 5.

Figura N.-5 Calificaciones en temas de género para Ecuador

Fuente: World Economic Forum (2012). The Global Gender Gap Report

Legislación del Ecuador y género

Según el Art. 1 de la Constitución de la República, el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático. Según la Corte Constitucional, debemos entenderlo como “[...] una forma particular de expresión del Estado de Derecho, caracterizada por la existencia de una Constitución material y rígida, el carácter normativo y vinculante de la misma; y, el control judicial de constitucionalidad en cabeza de un órgano especializado, que tiene la potestad de interpretar, en última instancia, la Constitución [...]”[29]

Partiendo de aquello, en la Constitución se han incluido una serie de obligaciones al Estado a fin de lograr la realización efectiva de la igualdad de género. Es así que se declara como obligaciones del Estado la adopción de acciones afirmativas que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad,[30] la formulación y ejecución de políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres,[31] la incorporación de enfoque de género en planes y programas,[32] la promoción de la representación paritaria de mujeres y hombres en cargos de dirección y decisión,[33] generar las condiciones que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y la obligación de priorizar su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia,[34] la adopción de las medidas necesarias para garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.[35]

En base a dichos preceptos, es evidente que el Estado debe ocupar un rol activo para la eliminación de la desigualdad y exclusión. Sin embargo, los ciudadanos también estamos llamados a contribuir en ello, ya que la Constitución establece como deber y responsabilidad de los ciudadanos promover la unidad y la igualdad en la diversidad.[36]

Por otra parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General N° 3, insta a todos los Estados Partes a adoptar de manera efectiva programas de educación y divulgación que contribuyan a eliminar los prejuicios y prácticas corrientes que obstaculizan la plena aplicación del principio de igualdad social de la mujer; y, en la Recomendación General No. 25. Medidas especiales temporales, recordando el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, recomienda que los Estados partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.[37]

En este sentido, el 08 de marzo de 2010, el gobierno lanzó la agenda de políticas con enfoque de género, en el que constan como puntos las políticas laborales con enfoque de género, políticas migratorias con enfoque de género, políticas de desarrollo agrícola con enfoque de género, institucionalización del enfoque de género en la políticalaboral y económica del sector turismo en el Ecuador, presupuesto general del Estado con enfoque de género.

Contexto de la ciudad de Machala

La población de la ciudad de Machala es de 245.972 habitantes, el 49,98% (122.948) está compuesto por mujeres y el 50,02% (123.024) está compuesto por hombres (INEC, 2010). Su PEA es de 118.174 habitantes (INEC, Junio 2013), representando el 1,69% de la PEA a nivel nacional.

Su economía se basa en el comercio de la producción agrícola concentrada en el cultivo y exportación de banano, cacao y la cría de camarones. Machala es conocida como la “capital bananera del mundo”, precisamente porque su actividad productiva gira en torno a la exportación de banano. (UNICEF, 2012).

Figura N.-6 Mapa de localización de la ciudad de Machala



La actividad productiva y comercial en la ciudad de Machala, se ve apoya por 15 instituciones financieras, clasificadas según su tamaño a nivel nacional, según se aprecia en la siguiente figura.

Figura N.-7 Bancos de la ciudad de Machala

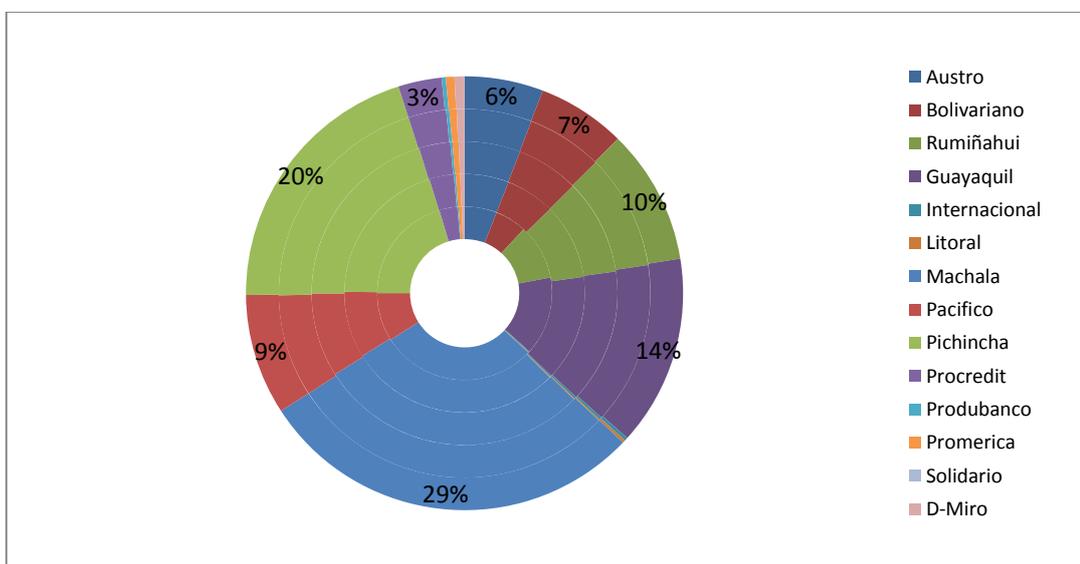
Bancos grandes	Bancos medianos	Bancos pequeños
<ul style="list-style-type: none"> • Banco Bolivariano • Banco de Guayaquil • Banco del Austro • Banco del Pacifico • Banco Internacional • Banco Pichincha • Produbanco 	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de Machala • Banco Rumiñahui • Banco Procredit • Banco Promerica 	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de Litoral • Banco de D-Miro

Fuente: Revista Ekos. Disponible en:

www.ekosnegocios.com/revista/pdfTemas/362.pdf

En relación a la cuota de mercado de cada institución financiera se puede indicar que Banco de Machala posee un 29% de participación, seguido por Banco Pichincha con un 20%, Banco de Guayaquil con 14%, Banco General Rumiñahui con 10% y Banco del Pacífico con 9%; estos cinco bancos acaparan más del 80% del mercado. Observando la siguiente figura se puede apreciar lo anteriormente señalado, además cabe recalcar que las cifras utilizadas para la representación en cada anillo son mensuales, tomadas desde enero a junio de 2014.

Figura N.-8 Cuota de Mercado Bancario en Machala



Fuente: Superintendencia de Bancos y seguros. Bancos privados
Captaciones Junio 2014

Marco Metodológico

Tipo de investigación

El diseño metodológico seguido se basará en un enfoque mixto, pues combinará lineamientos de tipo cuantitativo y cualitativo. Se indica que el estudio de tipo cuantitativo, consiste en cuantificar descriptores detallados de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones (Patton, 1990; Hernández, 2003); incluyendo para el efecto instrumentos de medición, como las encuestas, que permiten el análisis por medio de técnicas estadísticas y sugiriendo la ampliación de resultados hacia un universo más amplio (Hernández, 2003).

En tanto que el estudio de tipo cualitativo, estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema de investigación. El fin del enfoque cualitativo es la descripción holística del objeto de investigación (Quemba, 2007). En el caso de la presente investigación se pretenderá lograr un reflejo de la situación

laboral real de la mujer en posiciones directivas dentro de las instituciones bancarias de la ciudad de Machala.

Métodos y técnicas de investigación

Para el propósito de la investigación se utiliza tanto métodos teóricos como empíricos, entre ellos se puede especificar los siguientes (Salamanca, 2007): a) Método histórico-interpretativo; permite definir la eventualidad y evolución en un contexto secuencial y de trayectoria, que al final lleva a una interpretación de los hechos en coincidencia con unas causas probables y posibles, b) la entrevista a profundidad, es una de las herramientas más utilizadas del investigador social, factible de analizar hechos y fenómenos sociales de manera holística y que permite tener el conocimiento y comprensión del objeto investigado. c) la encuesta estructurada, consiste en un cuestionario con preguntas delimitadas por una cantidad específica de respuestas permitidas, que permiten recoger información a sujetos en una entrevista personal, por teléfono o por correo (González et al, 2009).

Metodología del diseño cuantitativo

Para el desarrollo y aplicación del enfoque cuantitativo, que fue aplicado a una población genérica pero estratificada en consideración de género y capacidad laboral, se consideraron las fases propuestas por Arnau (1995), que establecen lo siguiente:

- **Diseño de Instrumento:** Se debe plantear los objetivos y se prepara el instrumento de recogida de datos;
- **Selección de Muestra:** Se planifica y define la muestra;
- **Recolección de datos:** Se ejecuta la recogida de datos; y
- **Análisis e Interpretación:** Se analiza e interpreta los datos.

La aplicación de este enfoque se lo realizó de forma inicial, el mismo que permitió obtener y generar una visión general del tema de género y la discriminación a nivel laboral percibida por la mujer del cantón Machala.

Selección de la muestra cuantitativa

La selección de la muestra considera el muestro aleatorio simple, puesto que los elementos seleccionados tienen igual probabilidad de ser seleccionados de la población. La población la constituye la mujer entre las edades de 15 a 64 años, es decir la mujer que está en capacidad y mayor probabilidad de formar parte de la población económicamente activa, y de las cuales se posee información cuantificable sobre su tamaño. El tamaño de la población mencionada según el INEC es de 80437 en el cantón Machala, de acuerdo a los datos del Censo de Población y Vivienda efectuado en 2010.

Considerando un error máximo admisible de 5% con un grado de confianza de 95%, y las variables p y q con un valor de 50% (en virtud de la carencia de investigaciones previas relacionadas), se tomara en cuenta la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot N - 1 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde, n es el tamaño de la muestra estimado; Z se refiere al coeficiente de confianza seleccionado; p y q son las probabilidades

a favor y en contra, en relación si percibe discriminación de género o no la encuestada; e trata sobre el error de estimación; y N es el tamaño del total de la población. Sustituyendo se obtiene:

$$n = \frac{(1.96^2) \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (80437)}{(0.05^2) \cdot 80437 - 1 + (1.96^2) \cdot (0.5) \cdot (0.5)} = 382.33 \approx 383$$

Lo que indica que el total de encuestas realizadas fueron de 383.

Metodología del diseño cualitativo

La metodología cualitativa a seguir para el desarrollo de la investigación se ceñirá a los planteamientos de Lincoln y Guba (1995) citado por Salamanca y Martín-Crespo (2007), que especifican las tres fases generales siguientes:

- 1) **Orientación y panorama general:** fase en la cual se indagará sobre todo lo relativo al fenómeno u objeto de investigación, que permita identificar los aspectos y condicionamientos a tomarse en consideración en la recogida de datos.
- 2) **Exploración concentrada:** fase en la cual se diseñan los instrumentos y seleccionan los sujetos que participarán de la

investigación, tomando en cuenta la base de información de la fase anterior.

- 3) **Confirmación y cierre:** en esta fase final los investigadores se esfuerzan por establecer que sus resultados sean confiables, pudiendo hacerse con la corroboración de resultados con los sujetos participantes de la investigación.

Selección de la muestra cualitativa

Se definieron diversos criterios para la selección de la muestra en concordancia con el tipo de investigación seleccionado, las variables y dimensiones del problema. La población está constituida por todas las instituciones financieras locales y sus trabajadores. Sin embargo, la investigación se basa en el estudio y análisis de varias perspectivas:

- **Caso 1:** La primera y fundamental es la perspectiva de la mujer con cargo jerárquico de representación de la institución financiera local,
- **Caso 2:** la segunda se refiere específicamente sobre la institución financiera,

- **Caso 3:** la tercera involucra los individuos que forman parte de la institución financiera pero poseen un nivel jerárquico similar,
- **Caso 4:** la cuarta involucra las personas que posean un cargo inferior, y
- **Caso 5:** la quinta se refiere a la perspectiva de quien figure como superior o jefe directo en relación a la mujer con cargo directivo.

Selección de la muestra para cada caso:

- **Caso 1:** Involucra considera los siguientes puntos: Mujer de entre 35 a 45 años, con residencia en la ciudad, con experiencia mínima de 5 años en el sector.
- **Caso 2:** Responsable del departamento de Recursos Humanos o similar que provea de la información requerida para el estudio.
- **Caso 3:** Involucra selección dos criterios de personas con cargos similares de preferencia una hombre, otra mujer, con experiencia mínima en el sector de 5 años, y con

conocimiento mínima de un año de la mujer directiva en cuestión.

- **Caso 4:** Seleccionar dos criterios de personas con cargos inferiores de preferencia un hombre y otra mujer, con experiencia en el sector mínima de 3 años, y con conocimiento mínima de un año de la mujer directiva en cuestión.
- **Caso 5:** Involucra aplicar el instrumento al inmediato superior sobre la mujer directiva en cuestión.

Instrumentos requeridos

Los instrumentos que se utilizarán serán los siguientes:

- 1) **Guía de entrevista:** Benny y Hughes (1970), indican que la entrevista es una herramienta para excavar información sobre aspectos propios de interacción social, aplicada por lo general a un grupo pequeño de sujetos.
- 2) **Diario de campo:** este instrumento es muy útil, en el cual se puede incluir un bosquejo de los temas examinados en cada entrevista, ayudando a seguir la pista de los temas

cubiertos, o identificar conversaciones específicas, o profundizar en temas nuevos relevantes (Taylor, S. y Bogdan, R., 1992).

- 3) **Cuestionario de encuesta:** Se utilizará un cuestionario de encuesta para definir percepciones sobre el desempeño laboral de la mujer directiva desde el punto de vista de subalternos, compañeros y superiores.
- 4) **Instrumentos audiovisuales:** se refiere a grabadoras, cámaras fotografías y de video, que sirvan de respaldo en el proceso de recolección de datos.

Resultados cuantitativos

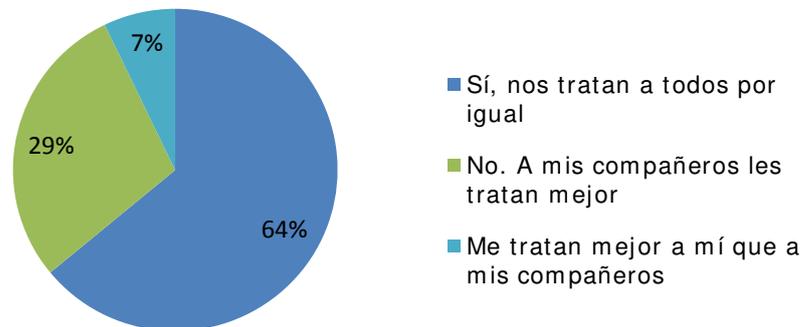
Los resultados obtenidos a continuación provienen de la utilización de cinco instrumentos: 1) Cuestionario de encuesta dirigida a mujeres con capacidad para laborar; 2) Cuestionario de entrevista para mujeres en cargo de dirección dentro de una institución bancaria; 3) Cuestionario de entrevista para colaboradores de mujer en cargo de dirección; 4) Cuestionario de entrevista para compañeros de mujer en cargo de dirección; y 5) Cuestionario de entrevista para jefe o superior de mujer en cargo de dirección.

Los resultados obtenidos han sido clasificados en consistencia con la característica intrínseca del instrumento, es decir se presentan resultados cuantitativos y cualitativos, los primeros incluyen los datos obtenidos del cuestionario de encuesta, mientras que los segundos incluyen todas las entrevistas realizadas.

Resultados de investigación cuantitativa

Los resultados de la investigación cuantitativa se nutrieron de la encuesta que se aplicó a una muestra de 383 mujeres que cumplieron con las características de la población y que además habían tenido una experiencia laboral mínima de dos años. Los ítems que se presentan incluyen la totalidad de las preguntas del cuestionario de encuesta, a excepción de la pregunta dicotómica que sirvió para filtrar la experiencia laboral mínima; en los resultados no se incluyeron a quienes incumplían ese filtro.

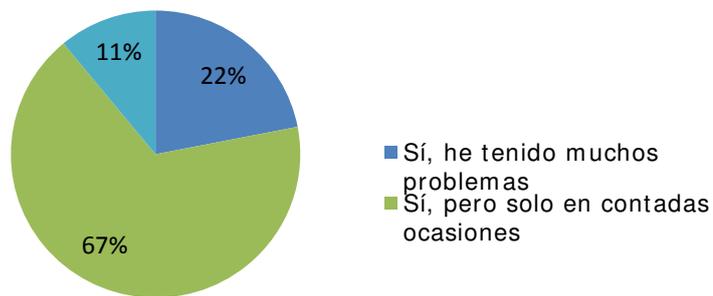
Figura 1. Valoración por género



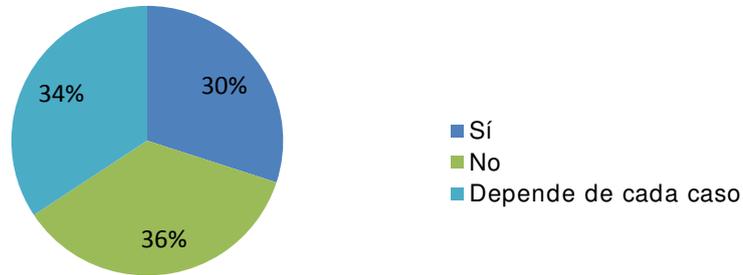
Sobre valoración de género se aprecia en la figura 2.1. que el 64% de las mujeres perciben un trato igualitario entre géneros.

Mientras que el 29% percibe un mejor trato a sus compañeros hombres y solo el 7% indica que recibe un mejor trato que sus compañeros.

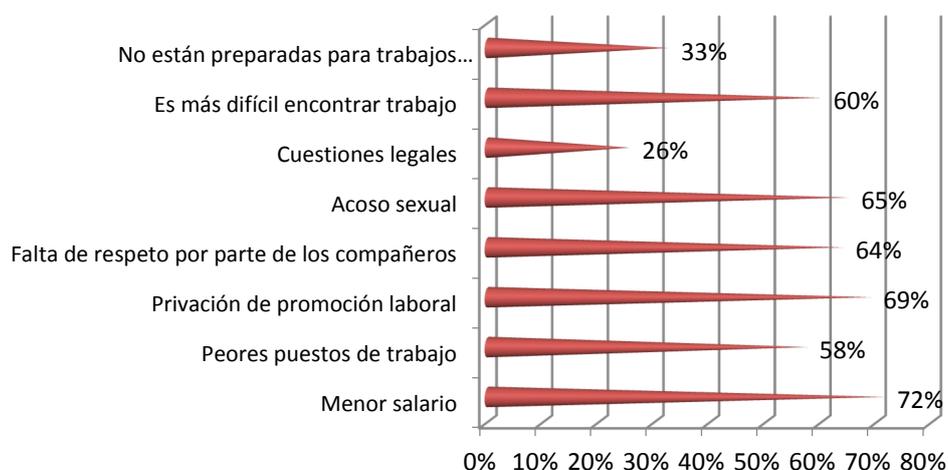
Figura 2. Maltrato por ser mujer



Con relación al maltrato o trato injusto en el trabajo, se precisa que un 89% de la muestra ha sufrido por lo menos una vez en su vida laboral este fenómeno. Solo el 11% indica que nunca ha vivido una experiencia de este tipo. La proporción de mujeres que han tenido alguna situación que transgrede su género es muy alta que refleja un aspecto cultural que hay que mejorar y pulir en la sociedad.

Figura 3. Discriminación en Ecuador

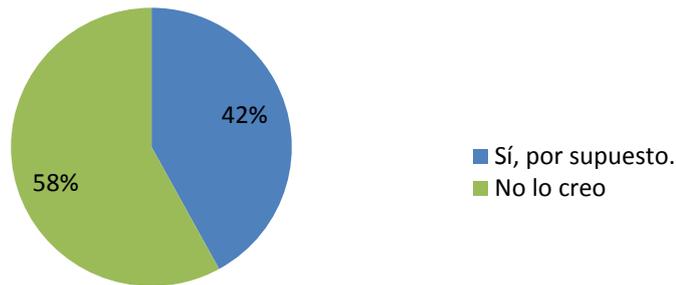
La percepción que se tiene sobre la discriminación de género en el Ecuador, establece que el 30% percibe su existencia, el 36% no lo ve y el 34% ofrece una visión ambivalente y relativa a cada situación. La proporción de mujeres que opinaron positivamente agregada la visión relativa suman 64%, dato importante que hace notar que si bien se ha progresado en el sentido de alcanzar mayor equidad en la sociedad, aún se requiere el impulso de nuevas propuestas y medidas encaminadas a mejorar tal situación.

Figura 4. Discriminación más común

El factor con mayor relevancia y que define la discriminación de género de acuerdo a la percepción de la muestra es la diferenciación de salarios entre el hombre y la mujer por la realización de una misma tarea, el peso de este factor es de 72% de relevancia; le sigue la limitación a la promoción y escala en la jerarquía de la empresa con un 69%; mientras que en tercer lugar están los temas de acoso sexual y falta de respeto por parte de compañeros, factores muy relacionados, con un 65% y 64% respectivamente. En cuarto lugar están los factores mayor dificultad para encontrar trabajo y peores puestos laborales con un 60% y 58% de relevancia respectivamente. Los últimos dos factores no son tan relevantes,

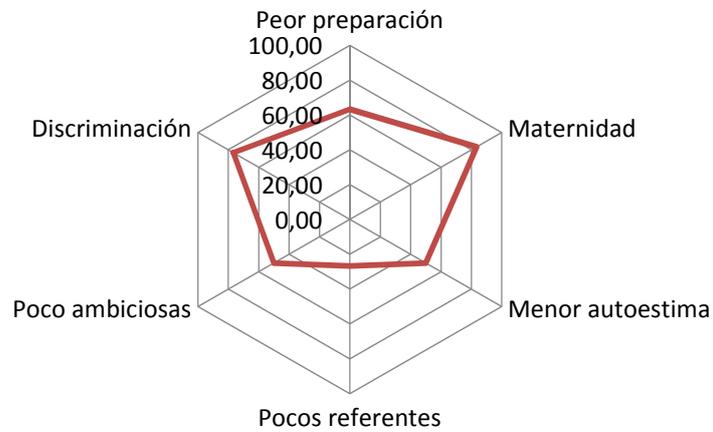
falta de preparación de la mujer y cuestiones legales -con un 33% y 26% respectivamente-, pues no superan un peso de relevancia del 50%.

Figura 5. Presencia en puestos directivos



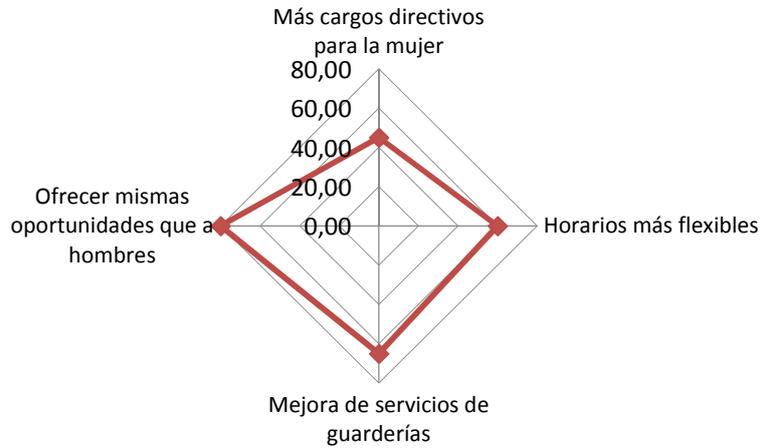
Se aprecia en la Figura 5, que las opiniones negativas sobre la poca presencia de la mujer en puestos de dirección o del poder supera las opiniones que indican lo contrario, con 58% y 42% respectivamente. Dato que se correlaciona con el aumento de participación de la mujer en el poder público, con presencia en puestos claves del Gobierno Central, Asamblea Nacional; y Gobiernos seccionales; pero las opiniones contrarias tal vez se relacionan con la menor proporción de participación de la mujer en puestos claves de dirección en grandes empresas.

Figura 6. Razones de baja presencia directiva



De acuerdo a la Figura 6, las razones que explicarían la menor presencia de la mujer en puestos de dirección o poder serían la maternidad y discriminación, con un 83.3% y 76.6% respectivamente. Si bien el tema de la maternidad forma parte de un factor de discriminación de género se lo separo para contrastar con las otras formas de discriminación.

Figura 7. Medidas requeridas



Observando la Figura 7, se aprecia que la medida con mayor peso capaz de impulsar el crecimiento profesional, laboral y equidad en la mujer es el ofrecimiento de las mismas oportunidades que a los hombres. Factor que se puede calificar como cultural e implica un proceso de reflexión, concienciación y asunción de cambios de paradigmas en el comportamiento de la sociedad en su conjunto.

En relación a factores intrínsecos de la discriminación de género y su importancia relativa, en la Figura 8, se aprecia que el factor más negativo son los estereotipos relacionados con el trabajo que una mujer puede realizar con un peso del 80%; en segundo lugar se encuentra la política social aplicadas por el sector público, entendido como la escasa promoción del gobierno en aminorar las

brechas de género, con un 76% de peso relativo; le sigue en tercer lugar con un 72% de peso tres factores: el poder ejercido por los hombres, la responsabilidad sobre la crianza de los hijos que recae en la mujer y la maternidad; en cuarto lugar con un 68% se encuentra la inseguridad propia de la mujer por el amoldamiento social en relación a estereotipos y paradigmas sociales; finalmente en quinto lugar se encuentra las condiciones históricas, relacionada también con el amoldamiento social y limitación de tareas a causa del género.

Figura 8. Factores que afectan calidad laboral



En la Figura 9, se aprecia que el 58% de la muestra indica no haber sido víctima de discriminación, este dato contrastado con la

pregunta 2 refleja una incongruencia entre víctima de discriminación y maltrato por ser mujer. Se podría entender como la justificación o desconocimiento de la implicación del concepto de discriminación por parte de la mujer.

Figura 9. Víctima de discriminación

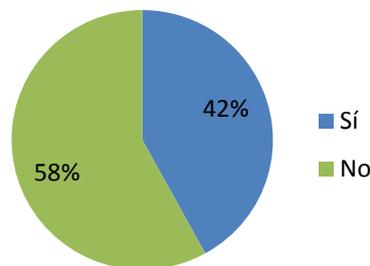
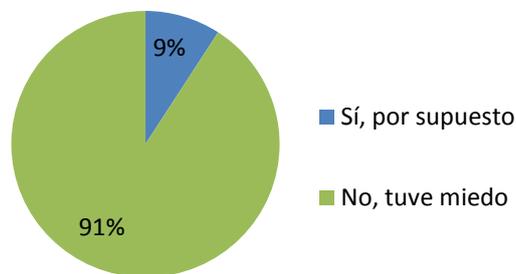


Figura 10. Denuncia sobre discriminación



La figura 10, muestra un contundente 91% de mujeres que pese haber sufrido alguna experiencia discriminatoria, prefirió no ejecutar

ninguna acción legal, explicando la existencia de un sentimiento de miedo que impidió que actué de manera contraria.

En la figura 11, se aprecia que el 79% ha conocido, por diversos medios o círculos de relación, noticias sobre discriminación de la mujer en sus lugares de trabajo, del que se destacan los medios de comunicación masiva con un 30% como fuente de esa información, seguido por las conversaciones familiares con 22%; mientras que el 21% de la muestra no precisa haber conocido alguna noticia sobre el tema.

Figura 11. Noticias sobre discriminación

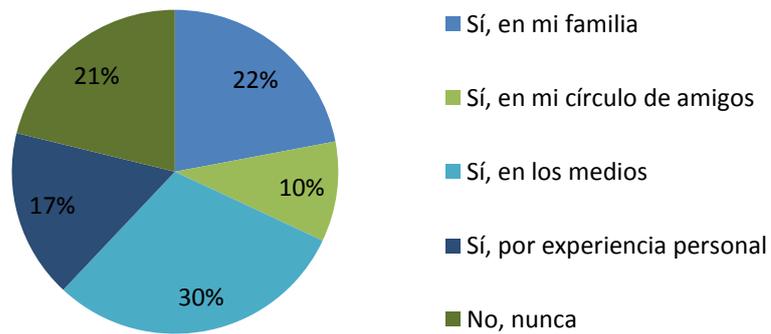
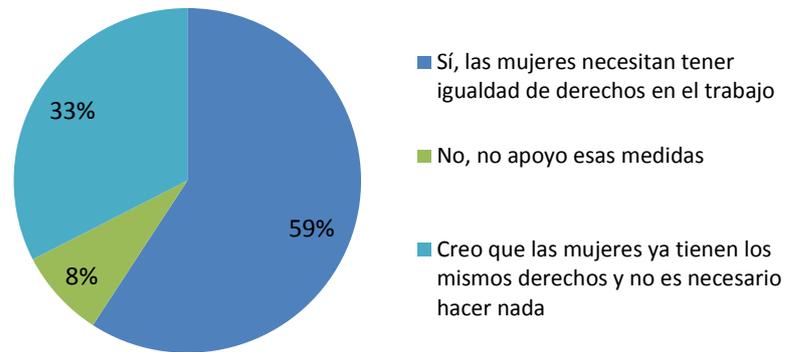
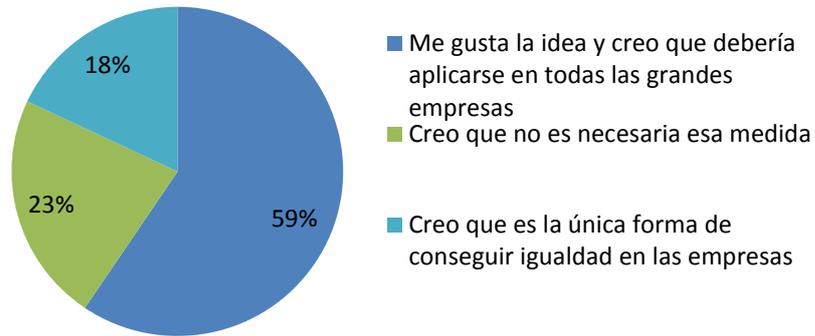


Figura 12. Medidas sobre igualdad de género



En la figura anterior se aprecia que el 59% de la muestra apoya la aplicación de medidas que promuevan la igualdad de género en el trabajo; dato que se puede correlacionar con la pregunta 5 y 7, relacionadas con la participación de la mujer en puestos de dirección y experiencias discriminatorias sufridas, pues muestran proporciones similares. El 8% en tanto indica que no se requieren este tipo de medidas, dando un indicio de correlación con la pregunta 2, sobre maltrato por ser mujer, por mantener una proporción similar.

Figura 13. Obligación sobre contratación de personal



El 82% de la muestra opina favorablemente sobre la aplicación de normativas que impulsen una contratación equitativa entre hombres y mujeres; las que indican mayor agrado esta idea presentan una proporción de 59% del total. Mientras que las mujeres que opinan innecesarias estas medidas representan el 18% de total de la muestra.

Resultados cualitativos

Los resultados de la investigación cuantitativa que se presentan a continuación se presentan en concordancia con los objetivos específicos de este trabajo. De esta manera, en cada punto se abordará la visión de la mujer en un cargo medio, y los resultados de las entrevistas a compañeros (pares), superiores (jefes), y colaboradores (subalternos), las cuales serán utilizadas para contextualizar el resultado encontrado.

El esquema de presentación de resultados se ceñirá a partir de los escenarios sociales en los que las mujeres toman decisiones a nivel laboral, que según al PNUD (2010) son: a) esfera individual, b) esfera privada, y c) esfera organizacional.

Esfera individual

La esfera individual determina las dinámicas laborales de la familia de la mujer en su etapa formativa, evaluando la influencia de este precedente en las decisiones laborales y la construcción de la imagen de género y los comportamientos relacionados.

Contexto familiar y social en etapa formativa

En los casos estudiados se apreció la existencia de dos escenarios posibles: 1) patrón padres profesionales en donde ambos lo eran y trabajaban; y 2) patrón un profesional en donde el padre era profesional y trabajada mientras que la mujer era ama de casa.

Con respecto a la influencia del entorno en la formación de la mujer, en los casos se encontró influencia muy marcada en el desarrollo de esta en etapas de su niñez. La madre es señalada como un modelo a seguir en todos los casos. La mujer en su niñez de una u otra forma, en la relación de cercanía que establece con la madre construye el concepto de género, el cual va a marcar su comportamiento y actitudes, y este concepto se proyecta en la figura de la mujer mostrada por la madre. Esto ratifica que el aprendizaje de género proviene del aprendizaje directo e indirecto a través de modelos femeninos y masculinos en el entorno que las rodea.

Con respecto a la incidencia del contexto familiar en las decisiones laborales de la mujer, se pudo encontrar en ambos casos una influencia positiva. La decisión de entrar al mercado laboral se

vio influenciado por las vivencias en su entorno inmediato, que de una u otra manera marco su futuro. Resaltando en el Caso N.-2 de mujer de cargo medio, donde solo trabajaba el padre, “cubría con las justas los requerimientos y necesidades familiares”.

Sobre el comportamiento de los padres y las diferencias del trato a niños y niñas, se observa la presencia de hermanos con edades similares, las mujeres no reconocen la existencia de diferencias en la actitud de los padres hacia ellos, mostrando un trato bastante homogéneo. La mujer de cargo alto del Caso N.-3 señala que en su casa nunca se mostró machismo, entendido como el trato focalizado hacia los hombres en perjuicio del trato hacia las mujeres. Las tareas se dividían entre niños y niñas sin importar el género; en general no se observaron estereotipos marcados en el trato recibido de los padres.

Por ultimo sobre la influencia que el contexto escolar tuvo en la formación de la mujer, las mujeres no percibieron mayor diferencia, aunque muestran indicios de que la situación a cambiado, en palabras de la mujer de cargo medio Caso N.-1, indica “actualmente los niños tienen una exigencia mucho mayor y muy marcada en

relación a su sexo”. Es decir, se muestra un cambio de percepción que la mujer, con respecto a la influencia que tiene la escuela y colegio en las formación de personas, transmutando de un influencia baja a otra en la cual están presentes estereotipos en relación al sexo del estudiante; aunque las diferencias se dan en el comportamiento, más no en el contenido de la enseñanza.

Las diferencias marcadas y visibles para todos los casos, es en relación a los juegos que niños y niñas practican. Este tema confirma lo que Maccoby (1980) mencionaba sobre la tendencia de las niñas a desarrollar un determinado tipo de juego en función del género que se ha marcado en ellas a partir de los estereotipos fijados, y lo mismo sucede con los niños.

Imagen de género

En los escenarios del título anterior sobre la imagen de género de la mujer, los resultados fueron similares, destacando aspectos positivos de la figura femenina, tal como “perseverante”, “eficaz”, “comprometida” y “grandiosa”.

Se puede resaltar su mayor adaptabilidad a escenarios difíciles en contraste con el hombre y siempre parecen tener mayor tacto para tratar y resolver problemas. Otro punto relevante y relacionado sobresale de la posibilidad de quedar desempleada, la mujer no se limita en lo que tiene que hacer, si tiene que bajar un nivel jerárquico lo hace y le pone empeño para nuevamente progresar y crecer profesionalmente, a diferencia del hombre el cual si hace lo mismo, lo interpreta cómo si le hubiera ido mal en la vida.

El hombre tiene fijado en su mente que es el proveedor, el que le va bien en el trabajo, el que tiene los cargos gerenciales, el que puede mandar si volverse loco, aunque la verdad no sea así y hoy es menos visible esa realidad.

Se puede afirmar que la mujer a pesar de observar y reconocer la presencia de estereotipos, se sienten muy capaces y orgullosas de su género, y el entorno reconoce que la mujer es más preocupada por las personas y más empáticas, factores determinantes para la gestión y cargos directivos.

Significado del trabajo para la mujer

Con relación al significado del trabajo todas coinciden que marca un antes y un después el hecho de trabajar, ofreciendo esta experiencia “una oportunidad para descubrir el mundo por sí mismas”, abriendo posibilidades de crecimiento profesional al mismo tiempo que de “forma personal”.

El inicio laboral “ofrece independencia y empodera a la mujer para pensar en sí misma”, la exigencia laboral “obliga a desarrollar por otra parte nuevas habilidades”, ofrece también la posibilidad de trascendencia a nivel social y promueve la estabilidad económica y familiar.

Pero todo no es positivo, el costo de trabajar está relacionado con la familiar, todos los entrevistados coinciden en que se corre el riesgo de estar como “ausente en casa”, sobre todo cuando “el nivel de estrés desgasta y consume el tiempo y la energía del trabajador”. Este aspecto es más crítico cuando la mujer tiene hijos, instaurando “una especie de temor a no cumplir cabalmente en el trabajo”, con el esposo y los hijos.

Esfera privada

La esfera privada está determinada por la actuación de la mujer en su espacio doméstico y al de su sociabilidad primaria como la amistad y las relaciones de pareja. Como ejemplo se puede incluir al acuerdo de la pareja para llevar a cabo las actividades dentro del hogar las cuales no necesariamente deberían ser realizadas por la mujer, puesto que ella actualmente puede colaborar en el hogar con su participación en el mercado laboral y las tareas domésticas deberían ser compartidas.

Conflicto trabajo-familia

Se puede mencionar que dos de las 4 entrevistadas, tuvieron hogares donde ambos padres trabajaban, los papas trabajaban como veterinario y el otro como gerente de una empresa del sector automotriz, las mamás en cambio trabajaron como enfermera y como contadora.

En cambio en los otros dos hogares los padres trabajaban uno como Sargento de la Policía y el otro como Notario, las madres eran ama de casa se dedicaban a los hijos y las labores del hogar.

Es evidente en las entrevistas realizadas que en la infancia y adolescencia no existía un trato igual entre mujeres y hombres, tres de las cuatro entrevistadas nos mencionan que no existe un equilibrio o igualdad en el trato porque el hombre siempre conto con más privilegios en todos los ámbitos.

Una de nuestras entrevistadas menciona que por ser hija única no paso por esta desigualdad de trato pero que en su hogar su papa era super callado y la mama tenía un carácter fuerte entre risas dice que su “mama manda” .

El trabajo es importante para todas nuestras entrevistadas, porque permite crecer profesional personal y familiarmente , posibilita el cumplimiento de metas, facilita el fortalecimiento espiritual y mental; el trabajo permite aprender y complementar la formación universitaria de lo cual una de las entrevistadas expresa “...lo que le enseñan en la universidad, no es ni la quinta parte de lo que es la práctica, ¡creo que no podría estar sin trabajar!”

Una de ellas dice que Al inicio el trabajo es por necesidad, pero a medida que se gana experiencia se descubre que les gusta lo que

hacen, y es importante porque le da a la mujer independencia económica y les ayuda a conseguir un espacio en la sociedad.

Los inconvenientes como casada que son tres de las entrevistadas dicen que es el apartarse de los hijos, no disponer de tiempo para atender las actividades escolares rompe lazos de unión entre la familia y al esposo eso les resulta difícil suplir esa falta de atención es decir se da la mitad del tiempo el problema es la cantidad de tiempo mas no la calidad.

Relacion conyugal y conciliacion laboral

Las entrevistas realizadas a las mujeres de cargo medio las cuales fueron cuatro, tres nos dicen que es difícil la situación pero que tratan de tomar buena actitud frente a esto, para hacerlo más fácil comentan; para tener una buena relación dejan lo que es del trabajo en el trabajo y lo que es de casa en casa, se trata de organizarse lo mejor posible realizando horarios y compartiendo responsabilidades y los días libres dedicarse a quedarse en casa.

Una de nuestras entrevistadas nos dice que ella es divorciada esto hace que sea más fácil aunque tiene una hija, que la relación

se ve afectada pero que sus padres la apoyan al cien por ciento que ellos cuidan de su hija y que trata de cumplir sus responsabilidades y de darse tiempo para salir y pasear con ella cuando termina su trabajo.

De la misma manera las entrevistas a subordinadas nos revelan que es una tarea dura el cumplir como esposa, madre y trabajadora nos dicen “a veces hay que sacrificar la familia para poder darles lo mejor”; pero que ahora, han aprendido que la hora que termina el trabajo deben ir a casa a desempeñar su rol de esposa y madre, no como al principio cuando eran solteras que se quedaban a horas muy altas fuera de su horario.

En este sector todos concuerdan con el hecho de que no hay políticas que faciliten la relación trabajo – familia lo que si estas organizaciones se apegan a los códigos laborales que hoy en día facilitan un poco más la vida laboral con permisos de maternidad, paternidad, luto, enfermedad.

En alguno de los puestos desempeñados dicen que se han encontrados con buenos jefes, que son líderes que hoy son comprensivos, son más humanos, respetuosos con el desempeño de

la mujer tratando de promover las metas personales con las políticas internas.

Esfera organizacional

Se refiere a todas las interrelaciones de la mujer dentro del mundo del trabajo, del mercado, educación, participación política y asociatividad. En este aspecto se establece la presencia e influencia de la mujer para desencadenar cambios a nivel de las organizaciones y de la sociedad en general.

Percepción de género en la organización

Las instituciones financieras conforme ha pasado el tiempo ha cambiado sus políticas y hoy en día a la mujer se le da la oportunidad de desarrollarse en el ámbito directivo. Pero esta apertura aún no se consagra con la presencia equitativa de la mujer en la alta gerencia, aunque si lo ha hecho en puestos menores. A propósito, las entrevistadas mencionan que hace una década la mujer solo ocupaba cargos operativos; como son caja, atención al cliente, asistencia departamental entre otros; pero que al transcurrir los

años la mujer gana espacio por su experiencia y por realizar con responsabilidad sus tareas es así que hoy ocupa cargos medios y representaciones regionales. Cabe remarcar que la mujer, en reuniones ejecutivas actualmente dispone de amplia libertad para expresar su punto de vista en la resolución de problemas dentro de la organización.

Recursos humanos y género

Los departamentos de Recursos Humanos en las instituciones bancarias no tienen ningún inconveniente en la contratación del personal en virtud de su género pero a la mujer se le hace preguntas específicas, relacionadas con planificación familiar o de pareja, preguntas realizadas a mujeres solteras, como: ¿a qué edad piensa casarse?; ¿cuántos hijos quiere tener?; ¿en qué lapso de tiempo piensa tener los hijos?; si dentro de su hogar, ¿cuenta con alguien que ayude a cuidar sus hijos?, en tanto las preguntas específicas para mujeres casadas: ¿cuántos hijos tiene?; ¿piensa tener más hijos?; si el papa, ¿colabora con el cuidado de los niños?; ¿cuenta con el apoyo de otro familiar para el cuidado de sus hijos?. Todas

las preguntas anteriores muestran la permanencia de barreras que impiden a la mujer ser mujer sin preocuparse por ello, dado que estas interrogantes condicionan a la mujer a limitar su accionar en concordancia con los preceptos y lineamientos de la institución a la cual postulen.

Además la discriminación se hace latente, cuando en función a la respuesta de estas preguntas, Recursos Humanos valora con mayor puntaje a las postulantes que reflejen una mayor calificación y control en el aspecto familiar y personal, es decir cantidad mínima de niños y presencia de más familiares para cuidar a los hijos.

Conclusiones y limitaciones

A continuación se presenta las conclusiones del estudio, destacando que es evidente que las barreras a la mujer para acceder al mercado laboral en general ha mejorado, aunque el peso de los estereotipos es muy marcado y aún persisten prácticas de trato desigual hacia la mujer, con opiniones sobre existencia de discriminación que rondan un 30% de las encuestadas. A nivel laboral la desigualdad se evidencia sobre todo en la percepción de pago de un menor salario, privación o dificultad para la promoción a un mejor puesto, además del conocido acoso sexual por parte de quien ostente un cargo más alto y también de los compañeros de trabajo.

La razón más consensuada sobre porque una mujer no alcanza un puesto directivo alto, se refiere a que la mujer es quien se embaraza, da a luz y tiene que cuidar del bebé con más dedicación de tiempo, 84% de opiniones sobre el tema. Sobre las acciones tomadas en situación de discriminación, la mayoría prefiere pasarlo

por alto, pues apenas un 9% de quienes se sintieron víctimas de discriminación tomaron alguna acción al respecto.

A nivel individual se encontró que la influencia de la madre es muy alta, señalando un patrón de conducta futura, un vínculo que se transfiere de madre e hija, de forma sucesiva. Otro aspecto relevante está relacionado con la influencia del contexto escolar sobre la mujer, donde se perciben diferencias en el comportamiento entre niños y niñas, pero ninguna diferencia en el contenido de la enseñanza.

En relación a como se observa la mujer, se resalta su mayor adaptabilidad a cambios en el entorno de actuación, mostrándose perseverante, comprometida, preocupada por las personas y con empatía para entender a otros. En tanto, al trabajo la mujer lo ve como medio de independencia y desarrollo profesional y personal, medio para el descubrimiento de nuevas habilidades que posibilita tener mayor estabilidad económica y familiar; aunque por otra parte se señala que el nivel de estrés laboral obliga la búsqueda de alternativas que permita la atención del hogar de forma efectiva, especialmente cuando se tiene hijos.

En un plano privado, existe una sobrecarga de tareas sobre la mujer, haciéndola responsable principal de las tareas dentro del hogar, adicional a su trabajo privado cotidiano, este crea ciertos conflictos trabajo-familia que reduce el tiempo de la mujer con los hijos y el esposo. Por otra parte, se concuerda que los temas laborales hay que dejarlos ajenos al hogar, tratando siempre de organizarse, compartiendo responsabilidades y fijando un tiempo para compartirlo y dedicarlo a actividades que solventen la unión y lazos familiares.

Finalmente, a nivel organizacional se percibe que una evolución positiva en el acceso de la mujer al mercado laboral específicamente en el sector bancario, ganando espacio por su experiencia y por realizar sus tareas con responsabilidad y prestancia, observándose a muchas mujeres en puestos de cargos medios y de representaciones regionales. Aunque aún es latente las condicionantes a que la mujer haga vida de mujer, sobre todo con el tema de la planificación familiar, donde se observa un sesgo de selección al momento de interrogar sobre aspectos íntimos de las postulantes.

Si bien se podría observar un acceso más equitativo de la mujer a puestos de dirección, esta conclusión se ve limitada por el ámbito regional de la investigación, esto es más notorio cuando se revisa quien representa un cargo ejecutivo nacional, reflejando que la mayoría son aún hombres. Además se encontró limitación en el acceso de información por cláusulas que limitan que las entrevistadas brinden información más detallada o en su defecto que participen siquiera de una entrevista. Otro punto interesante a resaltar es la proporción del hombre en esta industria, al parecer su presencia mayoritaria en puestos operativos y mandos medios se ha revertido; ahora las proporciones son al revés.

Bibliografía

- Quenba, C. (2007). La investigación cualitativa. Consultado el día 5 de Septiembre de 2013, en: <http://metodologia2071.blogdiario.com/>
- Lincoln, Y. y Guba, E. (1995). *Naturalistic inquirí*. Newbury Park, CA: Sage.
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1). Consultado el día 1 de Agosto de 2013, en: <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>
- PNUD (2010). Informe sobre desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago. (Desde página 27).
- Ramos, A.; Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género*. Anuario de Psicología. Universidad de Barcelona.
- Salamanca, A. y Martín-Crespo, C. (2007). *El diseño en la investigación cualitativa*.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Editorial Paidós: España.
- Benny, M. y Hughes, M. (1970). *Of sociology and the interview. Sociological Methods: a source book*. London: Denzin
- Atal, J.; Ñopo, H.; y Winder, N. (2009). *Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. IDB Working Paper Series N.-IDB-WP-109. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. (1992). "Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force." *World Bank Policy Research Working Paper 856*. Washington, DC, Estados Unidos: Banco Mundial
- Cox, A. y Roberts, J. (1993). "Macroeconomic Influences on Female Labor Force Participation: The Latin American Evidence." *Estudios de Economía* 20(9): 87-106.
- Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal Español (INEM)/Círculo de Progreso (2003). *Mujer y empleo*:

la trayectoria profesional de las mujeres cualificadas, Recuperado en: http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion_mayobre/empleo.pdf (consulta: 4 de agosto de 2008).

- Márquez, G. y Prada, M. (2007). "Bad Jobs, Low Productivity and Exclusion." Washington, DC, United States: Inter-American Development Bank, Research Department. Mimeographed document.
- Hertz, T. et al (2008). "Wage Inequality in International Perspective: Effects of Location, Sector, and Gender." ESA Working Paper 8/08. Rome, Italia: Organización de la Alimentación y Agricultura de las Naciones Unidas, División para el Desarrollo Económico y Agrícola. Disponible en: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/011/ak230e/ak230e00.pdf>
- Hausmann, R.; Tyson, L.; y Zahidi, S. (2008). The Global Gender Gap 2008. Davos, Switzerland: World Economic Forum.
- García, J. y Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. Revista de Análisis Estadístico, Analitika, Vol. 4(1): 23-49. Disponible en: xxx
- Ruiz, I. (31 de Marzo de 2013). Ejecutivas Mujeres de Éxito en Cargos Estratégicos. Diario Expreso.
- Ribadeneira, W. (2009). Entre el techo de cristal y el laberinto. Revista América Economía. (Mayo-2009)
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una metodológica para clasificar el desarrollo laboral. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11(1). Consultado el día 1 de Agosto de 2013, en: <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>
- D'Elia, Y. y Maingon, T. (2004). La equidad en el desarrollo humano: estudio conceptual desde el enfoque de la igualdad y la diversidad. Documentos para la discusión, Informes sobre Desarrollo Humano en Venezuela-PNUD.
- Larralde, S. y Ugalde, Y. (2007). Glosario de género. México: INMUJERES, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Rabossi, E. (1990). Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación. Revista Centro de Estudios Constitucionales, N.-7. Madrid, España.

- Annan. K. (10 de Diciembre de 1997). La declaración universal de los derechos humanos ilumina el pluralismo y la diversidad mundiales. [Discurso]. En cincuentenario de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Universidad de Teherán. Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/hr/50/dpi1937g.htm>
- IFAD, International Fund for Agricultural Development. (2004). Definiciones. Recuperadas de: http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm
- FAO, Food and Agriculture Organization. (2009). Género: Por qué el género?. Recuperado de: <http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/es/>
- Lamas, M. (Compilador.) (2003). El género, la construcción cultural de la diferencia sexual. México: Miguel Ángel Porrúa Editores.
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Revista de Ciencias Sociales, 12. Consultado el 3 de mayo de 2001 en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>
- Goldthorpe, J.; Llewellyn, C., y Payne, C. 1987 "Social Mobility and Class Structure in Modern Britain (Segunda edición). Oxford: Clarendon Press.
- KALEIDO (2005). Estudio de Trayectorias Laborales. Investigación realizada para CEPAL
- Thomas-Slayter, B. et al (1993). Herramientas para el análisis de género: Una guía a los métodos de campo para incorporar el enfoque de género dentro del manejo sostenible de recursos.
- De la Fuente, A. (2004): Educación y crecimiento: Un panorama, Revista Asturiana de Economía, nº 31.
- Jiménez, M. (2005). Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Gallart, M. (2001). Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina. En Enrique Pieck (Coord.), Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social (pp. 59-94). Mexico: Mtro. Adlaí Navarro.
- Pérez-Islas, J. y Urteaga, M. (2001). Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de

- empleo. En Enrique Pieck (Coord.), Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social (pp. 355-400). Mexico: Mtro. Adlaí Navarro.
- PNUD (2009). Informe sobre desarrollo humano en Chile. Género: la manera de hacer las cosas. Santiago.
- World Economic Forum (2012). The Global Gender Gap Report.
- UNICEF (2012). Línea base de la provincia de El Oro. Programa conjunto “juventud, empleo y migración para reducir la inequidad en el Ecuador”. Recuperado de: www.unicef.org/ecuador/LIBRO_DE_EL_ORO_Parte1.pdf
- INEC (2010). Censo de población y vivienda
- INEC (2012). Censo económico y actividad productiva
- INEC (2013). Evolución de los indicadores laborales a Junio de 2013. Disponible en: http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_remository&Itemid=&func=startdown&id=1888&lang=es&TB_iframe=true&height=250&width=800
- Revista Ekos. Disponible en: www.ekosnegocios.com/revista/pdfTemas/362.pdf
- Ramos, A.; Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. Anuario de Psicología. Universidad de Barcelona.
- INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en administración pública. La perspectiva de género, Vol. 2.
- Rauber, G. (2003). Género y poder. Ensayo-testimonio, edición especial parte I. Recuperado en: <http://www.cronicon.net/paginas/Documentos/No.38.pdf>
- INMUJERES (2007). Glosario de género. Recuperado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Barberá, E. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. Anuario de Psicología, vol. 34. N.-2, pp-267-278.