



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU
INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. ESTUDIO DE CASO:
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN RUMIÑAHUI**

Trabajo Final de Grado presentado como requisito parcial para optar por el Grado
de Magister en Gestión del Talento Humano

Autora

Lic. Miriam de Rocío Ayala Velásquez

Directora

Dra. Jenny Cedeño

Quito, Agosto 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Miriam de Rocío Ayala Velásquez, declaro bajo juramento que el trabajo de grado “POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. ESTUDIO DE CASO: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN RUMIÑAHUI” es de mi autoría y que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de Propiedad Intelectual, todos los derechos del presente trabajo de investigación pertenecen a la Universidad Tecnológica Equinoccial por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

En la ciudad del D.M. de Quito, julio de 2015

Miriam de Rocío Ayala Velásquez

C.I. 1711160273

**INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO
APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

En mi calidad de Directora del Trabajo de Grado presentado por la maestrante Miriam de Rocío Ayala Velásquez, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión de Talento Humano considero que dicho trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial, a través de la Dirección General de Postgrados para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la ciudad del D.M. de Quito, julio de 2015

Jenny Cedeño

Directora del Trabajo de Tesis

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a mi ángel, Águeda María Velásquez Castro, mi madre bella que desde el cielo siempre estuvo pendiente de cada uno de mis pasos como fuente de inspiración para alcanzar mis propósitos, quien con su ejemplo de lucha diaria me demostró que una mujer puede lograr lo inimaginable.

A mi padre Jorge Aníbal Ayala Ayala, quien con su presencia motivadora desde mi infancia, infundió valores el día a día para ser un buen ser humano, con otra perspectiva de vida hacia la transformación personal y aportar a la de los demás.

A mi hija Carlita Sofía Guerrero Ayala, mi norte en la vida, la luz de mis ojos, el motor que mueve mi existencia, para ti mi reina, te reto a superarme.

A mi nieto Isaac Martín Carrera Guerrero, mi nietecito adorado que me acompañó en tantas noches de desvelo y con su voz me despertó para continuar la elaboración de este trabajo.

A mi hermana Nelly Yolanda Ayala Velásquez, el ejemplo de superación de mi familia que siempre estuvo para alentarme en este camino que decidí emprender para tratar de alcanzarla.

A mi hermana Lidia de las Mercedes Ayala Velásquez, mi compañera más que hermana mi amiga, gracias hermana por creer en mí.

A mi familia amada, gracias por estar pendiente de mi progreso. Los amo.

Miriam Ayala Velásquez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a mi Dios por orientar mi vida hacia la superación.

A mi dilecta asesora de tesis Doctora Jenny Cedeño quien siempre se mantuvo paciente y alerta de mi trabajo de investigación.

Al Ingeniero Civil, **Héctor Jácome Mantilla, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rumiñahui**, un gran ser humano interesado mejorar el status de vida de la comunidad rumiñahuense y en especial de sus colaboradores, servidores públicos del Municipio, quien me permitió realizar esta investigación y su importante aporte a la misma.

A mi querido amigo Washington Real, primero compañero de aula y gran amigo, quien siempre estuvo pendiente de que no desmayara en la elaboración de este trabajo de tesis.

A mis compañeros de grupo: Elenita, Laurita, Jacqueline, René, Alejandra, Galito, Cristina por su valioso aporte a este trabajo. Gracias por su cariño y preocupación.

Miriam Ayala Velásquez

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU
INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. ESTUDIO DE CASO:
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN RUMIÑAHUI**

Autora: Miriam Ayala

Directora: Jenny Cedeño

RESUMEN

La equidad de género es un tema de importancia social que actualmente ha tomado relevancia en el sector público, siendo el Estado quien debe defender los derechos de la población, y por ende, obrar con el ejemplo. La presente investigación propone analizar cómo influyen las políticas públicas laborales sobre equidad de género en la gestión del talento humano, tomando como caso al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rumiñahui. El estudio abarca una investigación de tipo descriptiva, con enfoque cualitativo y cuantitativo. De carácter correlacional y estadístico. La muestra población se compuso por 70 servidores públicos y 15 directivos. Se utilizó un cuestionario de encuesta estructurado con 14 preguntas para servidores públicos y 6 preguntas para directivos. El alpha de cronbach de los instrumentos los situó en una confiabilidad alta, con valores de 0,738 y 0767 respectivamente. Se encontró una relación débil y poco significativa entre políticas públicas y gestión del talento humano, sin embargo, cabe notar que los resultados obtenidos para ambas variables son positivos, lo que sugiere que se están manejando criterios de equidad en la organización, y la gestión del Talento Humano se desarrolla de forma eficiente.

Palabras claves: Políticas Públicas De Género, Equidad De Género, Servidores Públicos, Gestión, Talento Humano

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSTGRADO**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**PUBLIC EMPLOYMENT POLICIES ON GENDER AND ITS IMPACT ON HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT. CASE STUDY: DECENTRALIZED RULE
GOVERNMENT OF CANTON RUMIÑAHUI**

Autora: Miriam Ayala

Directora: Jenny Cedeño

ABSTRACT

Gender equality is an issue of social importance that has now gained importance in the public sector, as the State must defend the rights of the population, and thus act by example. This research aims to analyze how public policies affect working on gender equity in the management of human talent, on the case of the Autonomous Decentralized Government rumiñahui canton. The study covers a descriptive research with a qualitative and quantitative approach. Correlational and statistical nature. The population sample consisted of 70 public servants and 15 executives. Structured survey questionnaire with 14 questions for public servants and 6 questions for managers was used. Cronbach's alpha of the instruments placed in the high reliability, with values of 0.738 and 0767 respectively. a weak and insignificant relationship between public policy and management talent was found, however, note that the results for both variables are positive, suggesting that they are being managed equity criteria in the organization and management Talent develops efficiently.

Keywords: gender policies, gender equality, civil servants, Management, Human Resource

ÍNDICE DE CONTENIDO

	PÁGINA
CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....	ii
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Sistematización del problema	17
1.4. Objetivos.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Hipótesis.....	18
1.6. Justificación.....	19
1.7. Alcance	20

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL

2.1. Marco referencial	21
2.2. Marco teórico	23
2.2.1. Políticas Públicas.....	23
2.2.2. Políticas públicas y equidad de género	26
2.2.3. La Gestión del Talento Humano	27
2.3. Marco conceptual	29

2.4.	Marco legal.....	30
2.4.1.	Sistema integrado de talento humano	31
2.4.2.	Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.....	31
2.4.3.	Subsistema de Capacitación y Formación	32
2.4.4.	Subsistema de Evaluación del Desempeño	32
2.4.5.	Seguridad y Salud	33
2.5.	Marco institucional	33
2.5.1.	Misión	33
2.5.2.	Visión.....	34
2.5.3.	Objetivo General.....	34
2.5.4.	Objetivos Estratégicos	35

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Diseño de investigación	36
3.2.	Tipo de investigación.....	36
3.2.1.	Cuantitativa exploratoria.....	37
3.3.	Métodos	37
3.4.	Herramientas e instrumentos	38
3.4.1.	Fuentes de información	39
3.4.2.	Técnicas para el tratamiento de la información.....	40
3.4.3.	Validez y confiabilidad	40
3.5.	Población y muestra	44
3.6.	Variables.....	44
3.7.	Operacionalización de variables.....	46

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1.	Resultados de la encuesta aplicada a servidores	47
4.1.1.	Datos generales.....	47
4.1.2.	Preguntas.....	50
4.2.	Resultados de la encuesta aplicada a directivos	63
4.2.1.	Datos generales.....	63
4.2.2.	Preguntas.....	67

4.3.	Acumulado de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género	69
4.4.	Acumulado de Gestión del Talento Humano.....	70
4.5.	Correlaciones.....	72
4.5.1.	Conocimiento de Políticas / Gestión de Talento Humano	72
4.5.2.	Equidad de género para ocupar cargos / Gestión de Talento Humano	73
4.5.3.	Cargos exclusivos para cada género / Gestión de Talento Humano	74
4.5.4.	Equidad de género para ocupar su cargo / Gestión de Talento Humano	75
4.5.5.	Desconocimiento de políticas / Gestión de Talento Humano	76
4.5.6.	Discriminación / Gestión de Talento Humano	77
4.5.7.	Políticas de GADMUR respetan equidad de género / Gestión de Talento Humano	78
4.5.8.	Variable de confusión / Gestión de Talento Humano	79
4.5.9.	Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Capacitación recibida.....	80
4.5.10.	Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Evaluación acorde al desempeño	81
4.5.11.	Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Trato del jefe	82
4.6.	Comprobación de hipótesis.....	83
4.7.	Discusión de resultados	85
4.8.	Evidencia del cumplimiento de los objetivos de la investigación	87
CAPÍTULO V		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1.	Conclusiones	92
5.2.	Recomendaciones	93
BIBLIOGRAFÍA.....		94
ANEXOS.....		96
Anexo A: Encuesta aplicado a servidores públicos.....		96
Anexo B: Encuesta aplicada a directivos		98

ÍNDICE DE TABLAS

	PÁGINA
Tabla 1. Criterio de Moriyama para la encuesta aplicada a los servidores públicos.....	41
Tabla 2. Criterio de Moriyama para la encuesta aplicada a los directivos	42
Tabla 3. Niveles de confiabilidad del Alfa de Cronbach	43
Tabla 4. Alfa de Cronbach para datos de encuesta de servidores.....	43
Tabla 5. Alfa de Cronbach para datos de encuesta de directivos	44
Tabla 6. Matriz de operacionalización de variables	46
Tabla 7. Género	47
Tabla 8. Edad	48
Tabla 9. Nivel de instrucción	49
Tabla 10. Conocimiento de políticas.....	50
Tabla 11. Equidad de género para ocupar cargos	51
Tabla 12. Cargos exclusivos para cada género.....	52
Tabla 13. Equidad de género para ocupar su cargo	53
Tabla 14. Capacitación recibida	54
Tabla 15. Motivos de no recibir capacitación	55
Tabla 16. Evaluación acorde al desempeño	56
Tabla 17. Motivos de desacuerdo de la evaluación	57
Tabla 18. Género del jefe	58
Tabla 19. Trato del jefe	59
Tabla 20. Desconocimiento de políticas internas	60
Tabla 21. Discriminación.....	61
Tabla 22. Políticas de GADMUR respetan equidad de género	62
Tabla 23. Edad	63
Tabla 24. Género	64
Tabla 25. Nivel de instrucción.....	65
Tabla 26. Área laboral.....	66
Tabla 27. Requerimiento de personal de un género determinado	67
Tabla 28. Conocimiento de políticas laborales de equidad de género	68

Tabla 29. Acumulado de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género	69
Tabla 30. Acumulado de Gestión del Talento Humano	70
Tabla 31. Conocimiento de Políticas / Gestión de Talento Humano	72
Tabla 32. Equidad de género para ocupar cargos / Gestión de Talento Humano	73
Tabla 33. Cargos exclusivos para cada género / Gestión de Talento Humano	74
Tabla 34. Equidad de género para ocupar su cargo / Gestión de Talento Humano	75
Tabla 35. Desconocimiento de políticas / Gestión de Talento Humano	76
Tabla 36. Discriminación / Gestión de Talento Humano	77
Tabla 37. Políticas de GADMUR respetan equidad de género / Gestión de Talento Humano	78
Tabla 38. Variable de confusión / Gestión de Talento Humano	79
Tabla 39. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Capacitación recibida	80
Tabla 40. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Evaluación acorde al desempeño	81
Tabla 41. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Trato del jefe	82
Tabla 42. Comprobación de hipótesis	83

ÍNDICE DE FIGURAS

	PÁGINA
Figura 1. Sistema de variables	45
Figura 2. Género	47
Figura 3. Edad	48
Figura 4. Nivel de instrucción	49
Figura 5. Conocimiento de políticas	50
Figura 6. Equidad de género para ocupar cargos	51
Figura 7. Cargos exclusivos para cada género.....	52
Figura 8. Equidad de género para ocupar su cargo	53
Figura 9. Capacitación recibida	54
Figura 10. Motivos de no recibir capacitación	55
Figura 11. Evaluación acorde al desempeño	56
Figura 12. Motivos de desacuerdo de la evaluación.....	57
Figura 13. Género del jefe	58
Figura 14. Trato del jefe	59
Figura 15. Desconocimiento de políticas internas	60
Figura 16. Discriminación	61
Figura 17. Políticas de GADMUR respetan equidad de género	62
Figura 18. Edad	63
Figura 19. Género	64
Figura 20. Nivel de instrucción.....	65
Figura 21. Área laboral.....	66
Figura 22. Requerimiento de personal de un género determinado	67
Figura 23. Conocimiento de políticas laborales de equidad de género	68
Figura 24. Acumulado de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género	69
Figura 25. Acumulado de Gestión del Talento Humano.....	71
Figura 26. Conocimiento de Políticas / Gestión de Talento Humano.....	72
Figura 27. Equidad de género para ocupar cargos / Gestión de Talento Humano	73

Figura 28. Cargos exclusivos para cada género / Gestión de Talento Humano	74
Figura 29. Equidad de género para ocupar su cargo / Gestión de Talento Humano	75
Figura 30. Desconocimiento de políticas / Gestión de Talento Humano	76
Figura 31. Discriminación / Gestión de Talento Humano	77
Figura 32. Políticas de GADMUR respetan equidad de género / Gestión de Talento Humano	78
Figura 33. Variable de confusión / Gestión de Talento Humano	79
Figura 34. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Capacitación recibida	80
Figura 35. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Evaluación acorde al desempeño	81
Figura 36. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Trato del jefe	82
Figura 37. Comprobación de hipótesis	84

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Constitución Política del Estado ecuatoriano, aprobada en el año 2008, en los artículos 70 y 331, refiere la obligación del Estado en formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, incorporar obligatoriamente planes y programas en el ámbito laboral, además erradicar toda forma de discriminación, acoso y actos de violencia, directa o indirecta que afecte a las mujeres en el trabajo.

Respecto a equidad de género (Vizcarra, 2002) refiere sobre los derechos humanos, mismos que obligan en la administración pública, reconocimiento de la participación equitativa de protección y promoción de potencialidades sin distinción de género. Esta dinámica laboral no debe ser circunstancial.

El análisis de cuál es la forma de gestión del talento humano en instituciones públicas, específicamente del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rumiñahui, proporcionará una visión del contexto humano en el que se desarrollan sus competencias los funcionarios de la Institución.

En primer lugar se debe destacar que la Carta Iberoamericana de la Función Pública contribuye a definir:

(Función Pública como un conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que lo integran, y comprende normas, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general, dirigida y controlada por la política en aplicación del principio democrático, pero no patrimonializada por ésta, lo que exige preservar una esfera de independencia e imparcialidad en su funcionamiento, por razones de interés público” (Carta Iberoamericana de la Función Pública, 2003, págs. 5-6).

En nuestro país, vivimos la estandarización actividades tanto para el hombre como para la mujer, siendo una cultura arraigada en nuestra sociedad, pretende conservar comportamientos preestablecidos que limitan tanto, a la mujer como al hombre a ejecutar actividades con roles tradicionales.

En el Municipio de Rumiñahui, podría iniciar una nueva concepción a este respecto. Las políticas públicas generadas para dar un giro conceptual y comportamental, ofrecerán facilidades a las mujeres y hombres a ejercer puestos específicos, siendo la equidad de género una cultura que el Gobierno Central que pretende instaurar como parte de una nueva dinámica social. Esta investigación se torna apasionante debido a que permitirá elaborar un criterio más amplio sobre la influencia de las políticas públicas instituidas y la realidad del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rumiñahui.

Actualmente este Gobierno Autónomo Descentralizado de Rumiñahui, pese a las políticas públicas, no contempla ningún tipo de propuesta para un cambio organizacional en cuanto a la inclusión y equidad de género que la sociedad actual exige a las instituciones, especialmente públicas.

Las manifestaciones de la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo de Rumiñahui, evidencian falta de equidad de género en subprocesos como selección de personal, evaluación del desempeño, capacitación, entre otros, constituyendo una significativa afectación en el clima laboral y ejecución de funciones.

La conceptualización sobre equidad de género, realiza un discernimiento que se trata de imparcialidad y justicia para hombre y mujer, respecto al uso de bienes, servicios que produce y genera la sociedad mediante oportunidades en condiciones favorables para el desarrollo de sus competencias.

En la reunión de expertos sobre “políticas hacia las familias, protección e inclusión social” (Arriagada, 2005) señala que, se realizaron estudios a nivel de Latinoamérica. Considera la razón de porqué las mujeres que trabajan y tienen hijos menores de 6 años concentran mayor cantidad e intensidad de trabajo, tanto en hogar como en el remunerado. El tiempo para trasladarse aumenta este

problema en su calidad de vida además por la exclusión social que se genera en muchos de los casos.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia de las políticas públicas laborales de equidad de género en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui?

1.3. Sistematización del problema

¿Cuáles son las políticas públicas laborales de equidad de género del sector público?

¿Requieren los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui, políticas públicas laborales de equidad de género?

¿En qué subsistema de la gestión de Talento del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui existe mayor incidencia de las políticas públicas laborales de equidad de género?

¿Cuáles son las políticas públicas laborales de equidad de género que se deberían aplicar en una gestión integradora del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de las políticas públicas laborales sobre equidad de género en la gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Rumiñahui.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer cuáles son las políticas públicas laborales elaboradas en materia de equidad de género del sector público.
- Determinar la necesidad de que los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui, cuenten con políticas públicas laborales de equidad de género para la gestión del talento humano.
- Identificar los subsistemas de la gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui en los que existe mayor incidencia de las políticas públicas laborales de equidad de género.
- Recomendar cuáles son las políticas públicas laborales de equidad de género que se deberían formular para la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui.

1.5. Hipótesis

Las políticas públicas laborales de equidad de género inciden en la gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui.

1.6. Justificación

En la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rumiñahui se evidencia un sesgo que favorece a uno de los géneros que labora en la institución, para determinar la existencia o no de equidad de género dispuesto por las políticas públicas laborales de la República del Ecuador se propone esta investigación.

Mediante la investigación exploratoria se puede establecer si en el Gobierno Autónomo Descentralizado, como institución pública, puede organizar en la normativa interna, con reglas concretas, que fomenten competencias y métodos que faciliten los procesos adecuados para instaurar, equidad de género en la gestión del talento humano.

Al crear conciencia en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui, se logrará impulsar a la institución hacia la modernidad, lo que exige cambios radicales, tanto conceptuales como actitudinales, para lo cual, un salto importante, es la equidad social. Las oportunidades deben ser administradas con responsabilidad de tal forma que incorpore en la gestión del talento humano de la institución, ejecución de procedimientos en los que no se evidencie preferencia de género para ejercer el cargo.

Esta investigación pretende, concienciar a quienes desempeñan cargos en los subsistemas de talento humano, para alinearse a las políticas públicas laborales que establecen equidad de género.

La investigación sobre este tema, ayudará a la Institución, a determinar el diagnóstico institucional respecto a la incidencia de políticas laborales de equidad de género en la gestión del talento humano. El resultado proporcionará a la institución, propuestas para mejorar la gestión del talento humano y generar cultura de equidad de género.

La línea de investigación de la Universidad Tecnológica Equinoccial, bajo la cual se realiza el presente estudio, es la “Optimización del talento humano al interior de las organizaciones”.

1.7. Alcance

Se realizará el análisis documental de: Constitución Política del Estado Ecuatoriano, Ley Orgánica de Servicio Público, Código de Trabajo, Plan Nacional del Buen Vivir y otras políticas afines a la investigación.

Se aplicarán instrumentos de medición para establecer, cómo la gestión de talento humano en el GADMUR, promueve la equidad de género, mediante encuestas aplicadas a una muestra representativa de los servidores públicos municipales de las diferentes unidades organizacionales del GADMUR. La información que se obtenga permitirá establecer la necesidad de aplicación de las políticas sobre equidad de género al interior de la institución. Lo que mejorará la efectividad en el desempeño de funciones de los servidores públicos.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL

2.1. Marco referencial

El trabajo de investigación propuesto, se fundamenta en la dificultad de mujer y hombre al momento de desarrollarse en la convivencia social, para lo cual organizaciones especializadas, se esfuerzan en eliminar la brecha de oportunidades entre hombres y mujeres. En 1948 nuestro país, suscribe la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, en el que se promueve, (Declaración de los Derechos Humanos, 1948) “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, siendo el resultado al menoscabo de la dignidad humana en diferentes manifestaciones de la convivencia social.

Es importante señalar que La División de Asuntos de Género de la CEPAL realizó el informe regional por el 20 aniversario de Beijín, documento que detalla la Declaración y Plataforma de Acción de Beijín. Se establecen resoluciones en su quincuagésimo período de sesiones, aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, realizada el 15 de septiembre de 1995, fecha en la que se resuelve, promover la igualdad y desarrollo para las mujeres.

Respecto al tema (García, 2011) refiere que en los últimos diez años las sociedades promueven cierto progreso respecto a políticas públicas de equidad de género, esta tendencia no se mantiene permanentemente, esta situación ocasiona que se perennice la hegemonía de uno de los géneros sobre otros. Manifiesta que en México se deben establecer políticas públicas que mejoren las condiciones laborales, las mismas que deben reconciliarse con el ámbito familiar y personal, de esta manera será evidente el mejoramiento de la funcionalidad de este concepto produciendo en la sociedad y convivencia social interrelación con más equidad en lo que tiene que ver con el género. En la novena reunión internacional "Políticas públicas, uso del tiempo y economía del cuidado", la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres, refiere que el trabajo doméstico no remunerado mantiene la condición de la mujer como un

impedimento para que no desarrollen sus potencialidades ni habilidades en otros aspectos de desarrollo personal.

El rol de la mujer en la sociedad continúa en perspectiva, no se generaliza la nueva tendencia que actualmente se mantiene a nivel mundial que se inclina a mejorar competencias mediante la educación, manifiesta que el papel tradicional de las mujeres, todavía está en el hogar a pesar que la sociedad promueve oportunidades a la educación sin ninguna clase de limitación.

Sobre este tema (Nascimento, Alberdi, 2009) refieren sobre la participación del hombre en trabajos exclusivos para mujeres, como es el cuidado de niños en guarderías, refieren la necesidad de deconstrucción de estereotipos respecto a las tendencias actuales, la importancia de incorporar al hombre en actividades que tradicionalmente realizan mujeres para demostrar la seria intención de promover equidad de género.

Otros autores como (Villanueva et al., 2013) hacen referencia sobre el trabajo de mujeres y hombres, el mismo que debe ser dignificado pero no se podría lograr, a pesar de contar con leyes específicas para el efecto, debe complementarse con otros elementos de índole social, lo que resumen en la redistribución social. No es únicamente el aspecto económico que evidencia equidad, es la tendencia a categorizar el talento humano sin ninguna distinción ya que debe ser valorado por sus competencias independientemente de su género.

En la revista (Notimex, 2009) publica: en México, se institucionaliza el Modelo de equidad de género, siendo protagonista de su implementación, el Instituto Nacional de las Mujeres, mediante revisión de políticas internas en empresas públicas y privadas para ejecutar acciones afirmativas, las que beneficiarían el clima laboral. La implementación de políticas de equidad de género mejora la efectividad del trabajador en cualquier área de desempeño.

En el artículo de la Universidad complutense de Madrid España (Gálvez, 2001) indica, se abre el debate para instaurar una ley de “Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia”, con la intención de promover la transformación social. Las políticas públicas deberán hacer justicia a

las reivindicaciones que definan la repartición de responsabilidades de manera equitativa, este objetivo deberá ser cumplido mediante la eliminación de estereotipos conceptuados en la memoria social de esta cultura en particular.

Estas experiencias permiten visualizar que es posible implementar un sistema de control para el cumplimiento de políticas sobre equidad de género. En el Ecuador contamos con políticas públicas de equidad de género establecidas en la Constitución Política del Estado, por lo que es importante investigar y determinar cómo inciden en la Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui.

2.2. Marco teórico

En el desarrollo de la presente tesis es importante determinar la razón por la cual las políticas públicas son necesarias para el ordenamiento de la organización social, con el apareamiento de las normas que rigen nuestra sociedad. Dar a conocer el origen de administración pública, mediante el análisis de sociedades que representan un modelo a seguir y constituyen inspiración, en muchos de los casos el cimiento de nuestros códigos de convivencia social, los mismos que son para generar bienestar a los integrantes de la sociedad.

El tema de investigación propuesto, “Políticas públicas laborales sobre equidad de género” pretende establecer si los acuerdos internacionales con organizaciones de las que el Ecuador es parte constitutiva y la normativa a todo nivel, con la que cuenta nuestro país, es implementada por el sistema establecido, en este caso, si existe incidencia o no en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui.

2.2.1. Políticas Públicas

Según refiere (Parsons, 1997), para conocer la razón de ser de las políticas públicas, es imprescindible conocer la necesidad que tiene la sociedad para implementar intervención gubernamental de regular y solucionar problemas públicos. El interés público es una de las premisas de acción para llevar a cabo la obra pública.

Al analizar la sociedad de Grecia y Roma, donde se originan los conceptos sobre lo público y privado, se observa a los dos como antagónicos y la necesidad de mediar para evitar la tensión que se produce tanto en la teoría como en la práctica debido a la intervención de las políticas públicas sobre los intereses de lo privado o empresarial.

En el siglo XIX el incremento del interés individual, promueve que el Estado sea concebido como el administrador de lo público. Se hace necesario que se ocupe de lo económico y social aplicando normas y políticas al servicio del interés de la sociedad. La principal característica en su funcionamiento, debe ser imparcial garantizando procesos que articulen y gestionen el servicio del interés general mismo que debe ser dirigido y controlado por la política pública en su aplicación pero que no interfieran en la actividad privada, según el criterio de quienes lideran las empresas y el sector privado.

Los marcos analíticos y teóricos son básicos para estudiar los problemas públicos así como los procesos de las políticas públicas, las opciones, los resultados e impacto en la sociedad respecto a la aplicación de estas políticas que son implementadas mediante análisis y evaluación. Al finalizar la década de los 70 las esferas de lo público y privado no evidencian una frontera. Los últimos 25 años del siglo XX el político y burócrata se convierte en un perfecto híbrido, existiendo manifestaciones de interés personal en la dinámica de la gestión, produciendo en la gestión pública una contaminación al precepto fundamental que es el servicio a la comunidad de una forma totalmente apolítica.

Parsons en su libro hace una referencia importante sobre la política analizada desde el punto de vista de Maquiavelo (1469-1527), quien su obra "El Príncipe" y la famosa frase "El fin justifica los medios", ha permanecido durante siglos en la palestra ideológica de algunos políticos, quienes hacen gala de este pensamiento. Es por esta razón que hace referencia sobre la creación de políticas públicas sean estas acertadas o no, manifiesta, el objetivo es lo único que interesa, para que fueron diseñadas solo así se mide su efectividad.

Sobre políticas públicas (Velásquez, 2009) hace referencia a:

“Política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener”

El autor propone este concepto con su respectivo análisis en el que explica, es descriptivo, no normativo, que puede ser aplicado en cualquier sistema político. Fue concebido mediante el debate preconcebido entre el catedrático y sus estudiantes, los que aportaban con sus diversos criterios.

Este concepto sencillo y muy claro permite conocer por qué y para qué, el ser de las políticas públicas, situando esta normativa como parte constitutiva en un espacio específico para su elaboración.

Sobre políticas públicas (Brugué, Gamá, 1999) dicen, que se está renovando la forma de hacer política, reconociendo el protagonismo de la base local lo que en nuestro país conocemos como gobiernos autónomos descentralizados. En España se realizaron análisis para nuevas tesis interpretativas que establecerán mediante la ciencia política considerando las estrategias locales como un importante hilo conductor a los trabajos que debe desarrollar el gobierno local mediante un esquema prestacional que sea transversal con organismos de índole interseccional, tornándose en una agenda más compleja para intervención local.

En la actualidad la competencia asumidas por los gobiernos locales promueven planes estratégicos identificando los problemas que impiden el desarrollo social, productivo, de servicios públicos, ordenamiento territorial, control ambiental, promoción del turismo, participación ciudadana, tránsito, movilidad y otras competencias que exigen una nueva perspectiva de servicio para el bienestar común.

2.2.2. Políticas públicas y equidad de género

En el informe elaborado por (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013) para la elaboración de políticas públicas que en la realidad de cada uno de los países conforme en función de sus necesidades, es imprescindible contar con participación ciudadana para que aporte con las experiencias locales todo esto coordinado a través del diálogo social. La intervención del género femenino permitirá establecer con precisión los objetivos mediante información que coadyuve a mejorar sus condiciones actuales. El resultado de esta intervención será el promover políticas que puedan establecer cambios estructurales respecto a la desigualdad de género que aún persisten en la región.

El desarrollo económico incide en la calidad de vida de la mujer. Si existe desigualdad en la valoración de sus competencias será necesario establecer políticas económicas que permitan la absoluta indiferencia al género y comprometan en las políticas de desarrollo la inclusión de la mujer y que la dimensión de género sea tomada en cuenta desde el inicio del proceso de elaboración de la política.

Según refiere (Armas,2008) este proceso depende de voluntades políticas para activar las acciones encaminadas a cambios que modifiquen una realidad de expresión cultural, la Internacional de Servicios Públicos, federación sindical representante del sector público, inicia una campaña a nivel mundial para proponer la Equidad de Remuneración para promover los derechos de los trabajadores, esto converge a diseñar sociedades más justas con servicios públicos de calidad, como resultado de este proceso ocupacional se ha reducido la brecha salarial y laboral, hombre, mujer en el sector público ecuatoriano.

En este estudio se reflejan los siguientes resultados:

“Al aplicar exámenes de equidad salarial en varias instituciones de los sectores de administración central, salud y gobiernos provinciales, los que en síntesis reflejaron las siguientes tendencias:

-En el sector público de salud en Ecuador el 67% de la fuerza laboral son mujeres, mientras que en la administración del gobierno central y seccional el 68% son hombres.

- La brecha salarial intersectorial es de 30%. El sector salud ocupa los escalones más bajos.

- La brecha salarial intersectorial es de 30%. El sector salud ocupa los escalones más bajos, esta inequidad afecta fundamentalmente a las mujeres.

- En salud el mayor número de mujeres se concentra en los rangos de remuneraciones más bajas mientras que en las altas tiende a desaparecer: 0,2%.

- La brecha salarial encontrada en cada uno de los sectores estudiados fue del 21% salud, 29% gobiernos seccionales y 33% gobierno central. Dando una brecha promedio del 27,66%” (Armas, 2008)

Esta investigación refleja la importante brecha de posicionamiento de la mujer en cargos administrativos con bajas remuneraciones con los rangos de remuneraciones más altas donde tiende a desaparecer la presencia femenina.

2.2.3. La Gestión del Talento Humano

El tema de investigación refiere sobre equidad de género y gestión del talento humano por lo que es necesario citar algunos conceptos que son de gran relevancia conocer para

Chiavenato (2009) dice:

“La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento el nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro”.

Por lo citado, es importante que las instituciones tanto públicas como privadas cumplan con los requerimientos establecidos por la contratante para que mientras ejerza las competencias del cargo desempeñándose con resultados de afectación positiva hacia la empresa. La gestión del talento humano es la responsable de contar con recursos idóneos para mejorar la productividad del trabajador mediante acciones que permitan obtener el mejor nivel de efectividad en su trabajo.

(Chiavenato, 2009) dice:

El Concepto de gestión de Talento Humano

“La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”

El concepto sobre gestión de talento humano de Chiavenato hace referencia a la cultura de la organización donde se desarrollan las actividades laborales; indica el autor que depende del contingente situacional hasta organizacional. Son características importantes a dilucidar para comprender la esencia del ser humano. Es importante conocer la estructura cultural y otras variables que afectan la sensibilidad de un ser humano.

Esta teoría de la organización, métodos administrativos combinado con el método científico, formula una nueva concepción sobre la administración del talento humano, determinando los principios de disciplina, orden, equidad entre otros. El trabajador es quien aporta con sus competencias para el desarrollo de la organización, mediante características alineadas a los objetivos de la empresa.

(Formales, 2011) al referirse sobre la gestión de talento humano indica lo siguiente:

“La gestión del talento humano es la responsable de la dimensión humana en la organización, esto incluye: Contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo; capacitar a los empleados; proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización”

Es importante destacar que la praxis en este tema determinará el adecuado funcionamiento de una organización, en la gestión del talento humano se deben ponderar las necesidades tanto institucionales como las del servidor público, que logre establecer un funcionamiento que propenda a la efectividad del servicio público con calidad del servicio y calidez.

En el análisis que (Marín, 2005) aporta con su análisis respecto al talento humano, dice, el capital financiero era considerado de mayor importancia en organizaciones, el trabajador era considerado como un recurso para generar fuerza laboral. Actualmente el talento humano es la visión de seres humanos íntegros que aportan con competencias y capacidades para generar el crecimiento de las organizaciones, mediante el aporte intelectual.

Por lo tanto es responsabilidad del área de Talento Humano realizar la selección idónea de quien ocupe el cargo vacante, el levantamiento de perfiles es parte imprescindible para seleccionar a la persona adecuada, que cumpla con funciones establecidas para cada cargo.

Cada organización tiene la obligación de estructurar la gestión del talento humano, en nuestro caso, la institución pública establece el mejoramiento continuo del servicio público, en el que los sistemas, subsistemas y procesos sean capaces cumplir con el fin de cada una de ellas.

2.3. Marco conceptual

Políticas Públicas: Las políticas públicas laborales son las respuestas que el Estado puede dar a las demandas de la sociedad, en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios. En este sentido, está ligado directamente a la actividad del Estado en tanto ejecutor, es decir, aludiendo

a la Administración del Estado, centralizada o descentralizada. Involucra una toma de decisiones y previamente un proceso de análisis y de valorización de dichas necesidades. (Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © Larousse Editorial, 2007)

Incidencia: Influencia o efecto que tiene una cosa sobre otra. (Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © Larousse Editorial, 2007)

Gestión del Talento Humano: “La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento el nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.” (Chiavenato 2009)

GADMUR: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui.

Puesto: Conjunto de actividades laborales que el trabajador debe ejecutar para que la organización cumpla los objetivos propuestos (Wayne, SPHR, 2010)

2.4. Marco legal

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui, constituye una Institución Pública, es una organización formal porque tiene estructura, organización en la que el servidor público está regido por:

- Constitución de la República del Ecuador
- Plan Nacional de Buen Vivir
- Ley Orgánica del Servicio Público
- Reglamento a la LOSEP
- Código del Trabajo
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Reglamento y Reglamentación Institucional.

2.4.1. Sistema integrado de talento humano

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2008) refiere lo siguiente respecto al Subsistema del Talento Humano:

“Art.23.- De su cumplimiento.- De conformidad con lo que determina el artículo 50 de la LOSEP, el Ministerio de Relaciones Laborales y la UATH o la que hiciere sus veces, vigilará el cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores públicos previstos en la citada ley y este Reglamento General.

Los derechos de las o los servidores públicos previstos en el artículo 23 de la LOSEP son irrenunciables de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.”

En la (LOSEP, 2008) establece claramente que las o los servidores públicos están sujetos a disposiciones de orden legal para el ejercicio de sus funciones.

“Art. 54.- De su estructuración.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.”

El organismo rector de políticas laborales, Ministerio de Trabajo, determina en la Ley de Servicio Público la conformación del Sistema integrado del Talento Humano, siendo de obligatorio cumplimiento en todas las instituciones públicas del territorio ecuatoriano.

2.4.2. Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal

En el Reglamento de la (LOSEP, 2008) consta claramente los lineamientos que el servidor público debe cumplir en lo que respecta a la selección de personal en las instituciones públicas.

“Art. 176.- Del subsistema de selección de personal.- El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos

establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente.”

(Wayne, Noé, 2005) explica sobre la importancia de la gestión del talento humano que es la fuerza laboral en relación a los constantes cambios gubernamentales. La globalización obliga a considerar, costos de la productividad obligando así a tener mayor atención a los responsables de estos procesos.

2.4.3. Subsistema de Capacitación y Formación

Lo que refiere el Reglamento de la (LOSEP, 2008) sobre capacitación y formación del servidor público dice:

“Art. 195.- De la formación y capacitación.- El subsistema de capacitación y formación para el sector público constituye el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de carrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los servidores públicos acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.”

2.4.4. Subsistema de Evaluación del Desempeño

La valoración de cumplimiento de funciones es una actividad según el Reglamento de la (LOSEP, 2008) indica sirve para medir y estimular la gestión pública mediante indicadores cuantitativos y cualitativos para motivar el mejoramiento del servicio público y la calidad de vida de los ciudadanos.

“Art. 215.- De la evaluación.- Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones

Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor.”

Al respecto (Bohlander, 2013) refiere que es un proceso que se debe aplicar a todo el personal para diagnosticar acertadamente el desempeño de los colaboradores y de esta manera determinar, si están alineados o no a los objetivos de la empresa.

2.4.5. Seguridad y Salud

La seguridad es la actividad de preservar la salud a los colaboradores contra enfermedades, lesiones o accidentes laborales (Wayne; SPHR, 2010) describe que es la manifestación de la ausencia de afectación o enfermedad física o mental que altere sus capacidades para desarrollar normalmente sus labores. De ser así y en un ambiente seguro, se evidencia productividad en el desempeño de sus actividades (LOSEP, 2008).

2.5. Marco institucional

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui, cuenta con lineamientos base para su funcionamiento, los mismos que conoce el personal para su efectiva ejecución en cada una de las actividades que desempeñan como servidores públicos.

2.5.1. Misión

“Somos una organización de gobierno y servicio público local que promueve el desarrollo y bienestar integral de la comunidad de manera eficiente, honesta y responsable, involucrando la participación ciudadana en pro del bienestar común.” (Gobierno Autónom Descentralizado Municipal de Rumiñahui, 2015)

El GADMUR, como Institución de servicio público, propende a la efectividad de las actividades que desempeña en beneficio de la comunidad, en constante mejoramiento del desarrollo local.

2.5.2. Visión

“Constituirse para el año 2020 en un Gobierno Autónomo Descentralizado con un modelo de gestión administrativa, técnica, participativa y operativa que fundamente su accionar en el bienestar de la comunidad, a través de un proceso de mejoramiento continuo de calidad y eficacia de los servicios, que potencie la productividad constituyéndose en una población apta para invertir y vivir en armonía.” (Gobierno Autónom Descentralizado Municipal de Rumiñahui, 2015)

El GADMUR, se proyecta como un Cantón próspero y seguro, en el que la gestión administrativa mejore constantemente en la entrega de servicios públicos de su competencia.

2.5.3. Objetivo General

“Contribuir al desarrollo sustentable del Cantón Rumiñahui a través de la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos alineados en la Planificación Estratégica Institucional, que garanticen la dotación oportuna de servicios a la comunidad, con aporte de su talento humano e involucrando a los actores sociales en la gestión municipal para lograr el buen vivir.” (Gobierno Autónom Descentralizado Municipal de Rumiñahui, 2015)

El desarrollo del Cantón es la competencia exclusiva de las autoridades locales, mediante la organización de Direcciones que planifican la ejecución de obras que generen bienestar en la población, siendo ésta partícipe en las decisiones de prioridades.

2.5.4. Objetivos Estratégicos

En la página web institucional se puede ubicar objetivos estratégicos, para cumplir el objetivo general, se establecen una serie de objetivos estratégicos, determinados para el mejoramiento continuo de la administración pública local mediante la evaluación del desempeño que dinamice este proceso tan necesario en la Institución. La planificación y el ordenamiento municipal instaurado para el cumplimiento de las políticas nacionales, mediante las Dependencias Municipales y acciones concretas de competencia del Gobierno Autónomo Descentralizado. (Gobierno Autónom Descentralizado Municipal de Rumiñahui, 2015)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de investigación

La investigación que se aplicó fue de tipo cuali-cuantitativa, debido a la importancia de determinar resultados estadísticos que sean interpretables, tanto de forma argumentativa como medible. En el primer sentido (cualitativo) se pretendió lograr responder a la necesidad, e identificar como se relacionan las políticas públicas en materia de género y la gestión de Talento Humano. En cuanto al enfoque cuantitativo, se manejó a través de porcentajes y frecuencias para determinar en qué grado se presenta cada condición investigada en relación a la población.

También se aplicó la investigación de tipo descriptiva porque fue necesario obtener información precisa para conocer la realidad y realizar una descripción sobre la manera en que ambas variables se comportan, es decir, por un lado, si se aplican o no políticas públicas laborales sobre equidad de género, y por otro, si la gestión del Talento Humano es eficiente o no.

Adicionalmente se utilizó la investigación analítica. Hurtado de Barrera (2000) dice que se refiere “al estudio de las definiciones sobre un tema, se toma sus elementos para entenderlo en todo su contexto, en la marcha de la investigación se debe sintetizar y analizar”. Consistió en un estudio analítico por el hecho de que, a través de los datos recopilados, se interpretó y buscó comprender la posible correlación entre variables y su impacto en el Talento Humano.

3.2. Tipo de investigación

La investigación propuesta exige determinar el cómo se desarrollará, considerando necesaria la aplicación de métodos científicos que permitan confiar en los resultados a recabar. La presente investigación es de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo y cualitativo.

3.2.1. Cuantitativa exploratoria

Existen pocos estudios sobre equidad de género dentro de las políticas públicas laborales, puesto que el enfoque de otros autores se ha concentrado en el carácter social del tema. Es importante el papel de la presente investigación, puesto que comprende un referente para crear conciencia y expectativa en la administración pública y la manera en que puede contribuir a la equidad de género. Todos estos aspectos le dan el carácter de exploratoria.

Es cuantitativa porque los datos recopilados se procesan mediante métodos estadísticos para el cálculo de frecuencias, porcentajes y correlaciones, de modo que, a partir de valores, se puede comparar y conocer cómo se presentan las variables en la población investigada.

3.3. Métodos

Los métodos que forman parte del presente estudio son el analítico sintético, el inductivo, y el estadístico.

- Método analítico sintético

Sobre el método analítico Hurtado y Toro (2007) señalan que “Consiste en la descomposición mental del objeto estudiado en sus distintos elementos o partes componentes para obtener nuevos conocimientos acerca de dicho objeto” (pág.65). Este método se utiliza en el estudio y descomposición del tema en subtemas, y de la variable en subvariables que puedan ser investigadas individualmente. En complemento el método sintético permite reunificar los datos obtenidos, como mencionan Hurtado y Toro (2007) “la síntesis reunifica al todo partiendo de sus elementos. Une lo general y lo singular, la unidad y la multiplicidad en un todo concreto” (pág.67). La síntesis se aplica en la construcción de las conclusiones y recomendaciones y en la elaboración de la propuesta.

- Método inductivo

Sobre el método inductivo debe comprenderse que “La inducción permite pasar de los hechos particulares a los principios generales. Consiste en partir de la observación de múltiples hechos o fenómenos para luego clasificarlos y llegar a establecer las relaciones o puntos de conexión entre ellos” (Hurtado & Toro, 2007, pág. 63). Mediante el estudio del objeto de análisis, se podrán elaborar conclusiones sobre el problema determinado en la investigación propuesta.

- Estadístico

La encuesta facilitará datos precisos respecto a la investigación los que se obtendrán mediante la encuesta. Estos resultados podrán generar conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.4. Herramientas e instrumentos

Con el fin de levantar la información requerida para el presente estudio, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se aplicó principalmente a los servidores públicos, y también a una parte de directivos a la cual se tuvo acceso.

Como instrumento de la encuesta se utilizó dos cuestionarios, el primero que fue aplicado directamente a los servidores públicos que cuenta con 14 preguntas objetivas, de las cuales 4 corresponden a información general, 4 a la variable independiente, 3 a la variable dependiente y las últimas 3 a la variable de confusión. Este cuestionario se adjunta como Anexo A.

El segundo cuestionario que fue aplicado a los directivos de la institución pública objeto de estudio, contenía 6 preguntas, 4 de información general y 2 que se relacionaron con el tema objeto de estudio. Este cuestionario se adjunta como Anexo B.

Los cuestionarios cuentan con preguntas cerradas de opción múltiple, que varía entre dicotómicas (Sí/No), o de 4 opciones en una escala similar a la de Likert.

Las preguntas que recabaron información de las variables independiente, dependiente y de confusión, tuvieron una valoración en unos casos de 1 a 0, y en otros de 3 a 0, lo cual permitió calcular las correlaciones entre las diferentes variables y sub variables. En el caso que no hubo respuesta a una pregunta, se valoró con cero.

Luego de la valoración, se sumaron las cifras obtenidas para cada pregunta, y en función del puntaje máximo que se podía obtener, se calcularon los porcentajes para todas las respuestas, los cuales permitieron establecer las correlaciones y la comprobación de hipótesis de la presente investigación.

3.4.1. Fuentes de información

Para recabar datos de información se identificaron las siguientes fuentes que ayudaron a obtener los resultados de la investigación planteada:

Fuentes Primarias

Son primarias porque serán las que aporten con información sobre políticas públicas sobre equidad de género y talento humano del GADMUR, las mismas que se obtendrán de entrevistas a los funcionarios responsables de los procesos, tanto del Sistema de Talento Humano y Remuneraciones como de los subsistemas que serán observados para el desarrollo del tema propuesto. Las encuestas proporcionarán la información que se requiere para el tema propuesto.

Fuentes Secundarias

Se obtendrán de archivos que reposan en la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones, que refieran información sobre el tema de investigación así como recursos como revistas especializadas, gaceta municipal del GADMUR. Bases de datos científicas, artículos científicos, repositorios de tesis, página oficial del GADMUR, entre otros.

3.4.2. Técnicas para el tratamiento de la información

Al finalizar la etapa de recopilación de información, desde la perspectiva cuantitativa y en función de los objetivos planteados, se analizarán los datos mediante los siguientes pasos:

- Tabulación de datos
- Codificación de datos
- Ingreso al sistema informático SPSS, para obtener resultados confiables.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos utilizados fue comprobada mediante el criterio de Moriyama, que se basa en 5 criterios calificados por expertos, que valoran cada pregunta entre 3 y 0, siendo 3 lo más alto.

Luego de la validación de 5 expertos, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 1. Criterio de Moriyama para la encuesta aplicada a los servidores públicos

Pregunta	¿Es la pregunta comprensible?	¿Es sensible a variaciones?	¿Se justifica el ítem en este instrumento?	¿Hay una definición clara del ítem?	¿Es posible recopilar los datos?	Promedio	Promedio máximo	Porcentaje obtenido	Conclusión
P1	15	13	15	14	15	14,4	15	96%	Se mantiene la pregunta
P2	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P3	15	14	15	15	15	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta
P4	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P5	15	14	15	15	15	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta
P6	14	15	15	15	15	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta
P7	15	13	15	14	15	14,4	15	96%	Se mantiene la pregunta
P8	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P8.1	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P9	15	15	15	15	14	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta
P9.1	15	15	15	15	14	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta
P10	15	13	15	15	15	14,6	15	97%	Se mantiene la pregunta
P11	14	14	14	15	14	14,2	15	95%	Se mantiene la pregunta
P12	13	13	14	15	15	14	15	93%	Se mantiene la pregunta
P13	14	14	14	15	14	14,2	15	95%	Se mantiene la pregunta
P14	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta

Elaborado por: Mirian Ayala

La validez del cuestionario elaborado para aplicación a los servidores públicos obtuvo entre el 100% y 93%, por lo que se comprobó la fiabilidad de las preguntas.

Tabla 2. Criterio de Moriyama para la encuesta aplicada a los directivos

Pregunta	¿Es la pregunta comprensible?	¿Es sensible a variaciones?	¿Se justifica el ítem en este instrumento?	¿Hay una definición clara del ítem?	¿Es posible recopilar los datos?	Promedio	Promedio máximo	Porcentaje obtenido	Conclusión
P1	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P2	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P3	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P4	15	15	15	15	15	15	15	100%	Se mantiene la pregunta
P5	15	14	15	15	15	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta
P5.1	15	15	14	15	15	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta
P6	14	15	15	15	15	14,8	15	99%	Se mantiene la pregunta

Elaborado por: Mirian Ayala

Para el caso del cuestionario aplicado a los directivos, los resultados muestran una confiabilidad entre el 100% y 99%, por lo que también se comprueba la validez de la encuesta.

Respecto de la confiabilidad de los datos, se aplicó la metodología conocida como el Alfa de Cronbach, la cual mediante la validación de la respectiva fórmula, se califica mediante la tabla de confiabilidad en 5 rangos:

Tabla 3. Niveles de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Escala	niveles
menos de 0,20	confiabilidad ligera
0,21 a 0,40	confiabilidad baja
0,41 a 0,70	confiabilidad moderada
0,71 a 0.90	confiabilidad alta
0.91 a 1,00	confiabilidad muy alta

Fuente: Escala según Hernández, (1994)

Los resultados obtenidos para los datos de la encuesta de servidores públicos, fueron los siguientes:

Tabla 4. Alfa de Cronbach para datos de encuesta de servidores

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	59	84,3
Casos	Excluidos	11	15,7
	Total	70	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	14

Fuente: datos de encuestas procesados en SPSS
Elaborado por: Mirian Ayala

El Alfa de Cronbach para la encuesta de los servidores está en el rango correspondiente a “Confiabilidad Alta”.

En el caso de la encuesta aplicada a directivos de la institución, el Alfa de Cronbach denota una alta confiabilidad, ya que el valor obtenido se encuentra dentro del cuarto rango.

Tabla 5. Alfa de Cronbach para datos de encuesta de directivos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	9	60,0
Casos	Excluidos	6	40,0
	Total	15	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	6

Fuente: datos de encuestas procesados en SPSS
Elaborado por: Mirian Ayala

3.5. Población y muestra

La población objeto de estudio está conformada por el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rumiñahui, que corresponde a 312 servidores.

En el caso del GADMUR, se realizó la encuesta a 70 servidores y 15 directivos, en un periodo establecido para realizar el levantamiento de información, ya que el resto de funcionarios y directivos no estuvieron disponibles o accesibles para esta investigación, porque el cumplimiento de sus funciones demandaba desplazamientos o traslados fuera de su lugar de trabajo. Por lo tanto, se considera un censo a la población que se encontró en sus funciones durante el periodo seleccionado, que fue en la última semana de junio.

3.6. Variables

Las variables de la investigación son las siguientes:

- Variable Independiente:
Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género

- Variable Dependiente:
Gestión del Talento Humano

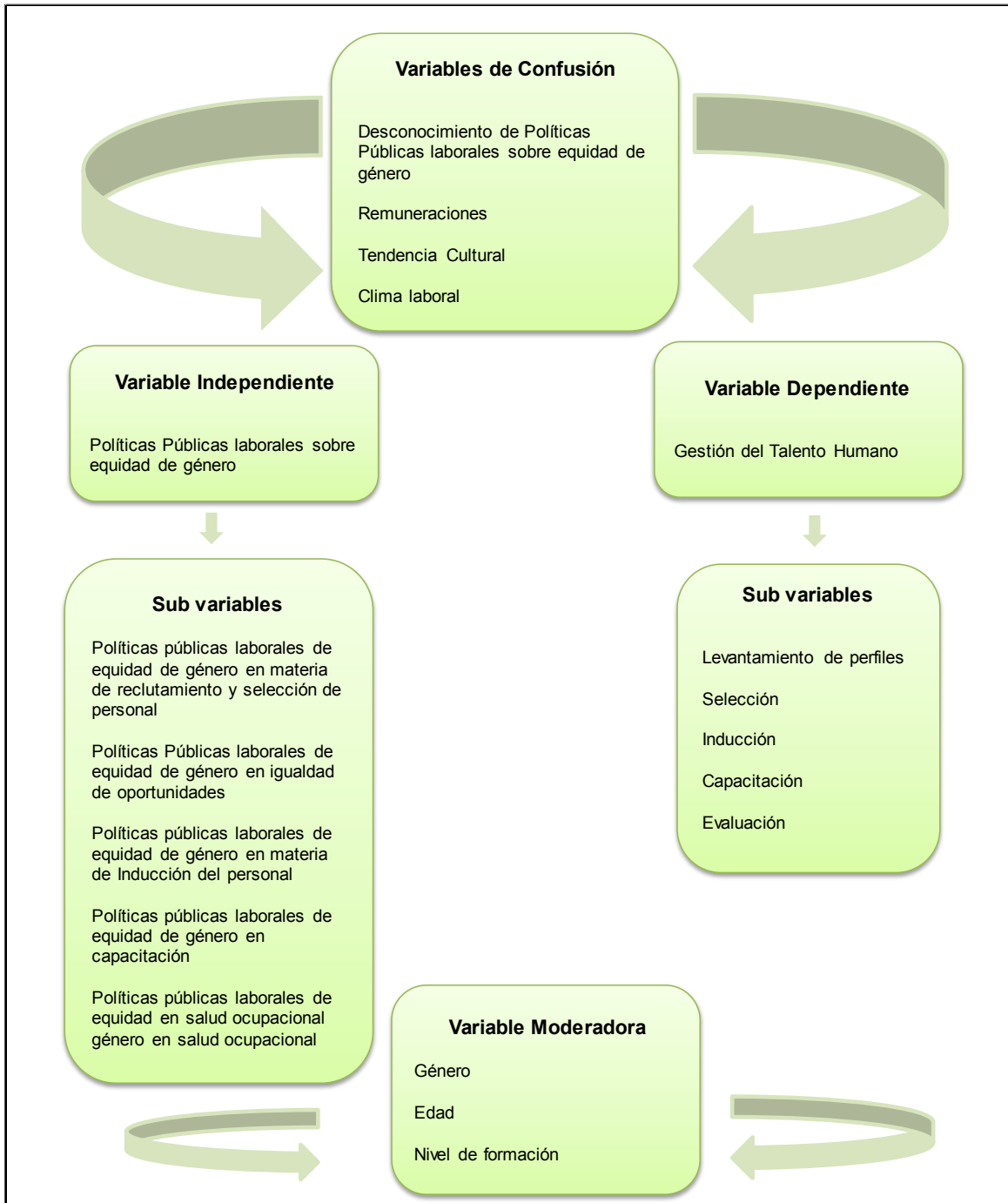


Figura 1. Sistema de variables
Elaborado por: Miriam Ayala

3.7. Operacionalización de variables

La matriz de operacionalización de variables de la presente investigación es la siguiente:

Tabla 6. Matriz de operacionalización de variables

Tipo	Variables	Subvariables	Concepto	Indicador	Instrumento	Escala
Variable Independiente	Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género	Políticas públicas en Reclutamiento y Selección de personal	Políticas Públicas de Equidad de género que se aplican en	Aplicación de la Política pública de equidad de Género	Encuesta a servidores públicos municipales del GADMUR	
		Políticas públicas e Igualdad de oportunidades	Reclutamiento de personal			
		Políticas públicas de Inducción de personal				
Variable Dependiente	Gestión del Talento Humano	Subsistema de Reclutamiento y Selección	Levantamiento de perfiles para cada cargo.	Porcentaje de cumplimiento de perfil	Encuesta a servidores públicos municipales del GADMUR	Si / No
		Subsistema de Inducción	Proceso de inducción al personal seleccionado	Porcentaje de personal que asiste al proceso de inducción		
		Subsistema de Capacitación	Proceso de selección para capacitación	Porcentaje de personal capacitado		
		Subsistema de Evaluación del desempeño	Proceso de Evaluación del Desempeño	Porcentaje de personal evaluado		
Variable de Confusión	Desconocimiento de Políticas Públicas sobre equidad de género		Aplicación de Políticas Públicas relacionadas con equidad de género		Encuesta a servidores públicos municipales del GADMUR	
	Remuneraciones		Aplicación de Políticas Públicas relacionadas con equidad de género		Entrevista a Funcionario encargado de nómina Encuesta a servidores públicos municipales del GADMUR	
	Tendencia cultural		Consulta a personal sobre criterios de tendencia de equidad referencia a cargos	Porcentaje	Encuesta a servidores públicos municipales del GADMUR	Totalmente en desacuerdo / En desacuerdo / De acuerdo / Totalmente de acuerdo
Variable Moderadora	Nivel de Instrucción		Nivel de estudios del servidor	Porcentaje		Primaria / Secundaria / Tercer nivel / Cuarto nivel
	Género		Género del servidor	Porcentaje		Masculino / Femenino / Otro
	Edad		Edad del servidor en años	Porcentaje		De 18 a 30 / 31 a 40 / 41 a 50 / 51 a 60

Elaborado por: Miriam Ayala

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta aplicada a servidores

4.1.1. Datos generales

1. Género

Tabla 7. Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	39	55,7	55,7	55,7
	Femenino	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

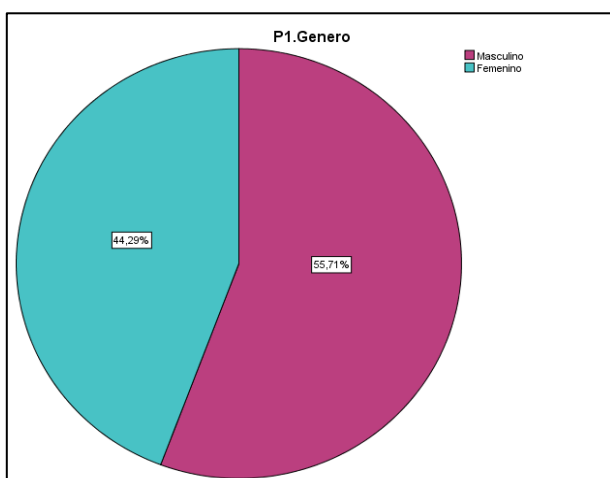


Figura 2. Género

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

El grupo encuestado está compuesto en un 56% por servidores del género masculino, y en el 44% por servidoras del género femenino. A pesar de que existen más varones, la diferencia es leve, por tanto se podría denotar una participación casi igualitaria de los dos géneros en la institución objeto de estudio.

2. Edad

Tabla 8. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desde 18 a 30	15	21,4	21,4	21,4
	Desde 31 a 40	20	28,6	28,6	50,0
	Desde 41 a 50	17	24,3	24,3	74,3
	Desde 51 a 60	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

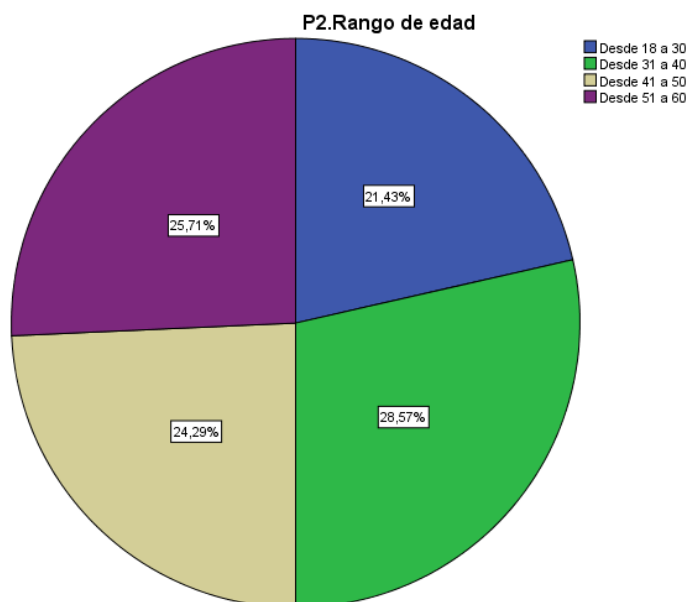


Figura 3. Edad

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

En referencia de la edad del grupo consultado, el 28% se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, el 26% entre los 51 y 60 años, el 24% entre los 41 y 50 años, y finalmente el 21% en el rango que va desde los 18 hasta los 30 años. En general, la mayor parte de servidores tienen una edad sobre los 31 años hasta los 60 años de edad.

3. Nivel de instrucción

Tabla 9. Nivel de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bachillerato	13	18,6	18,6	18,6
	Tecnología	18	25,7	25,7	44,3
	Pregrado	28	40,0	40,0	84,3
	Posgrado	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

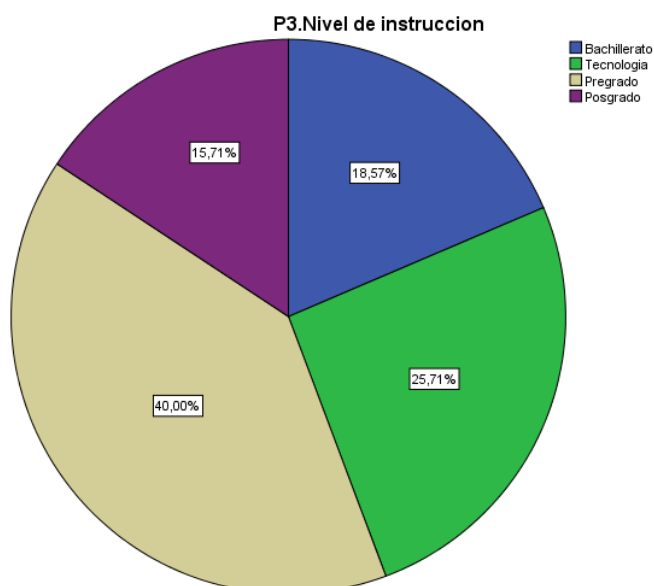


Figura 4. Nivel de instrucción

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

El 40% de los servidores encuestados tiene un título profesional de tercer nivel, un 26% afirma tener un título de tecnología, un 18% es bachiller, y el 16% restante posee un postgrado académico. Más de la mitad de los servidores tiene un título profesional sea tercer o cuarto nivel, mientras que una cuarta parte posee una tecnología.

4.1.2. Preguntas

4. ¿Usted conoce la existencia de Políticas públicas laborales sobre Equidad de género en el país?

Tabla 10. Conocimiento de políticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	37	52,9	53,6	53,6
	No	31	44,3	44,9	98,6
	Total	69	98,6	100,0	
Perdidos	No responde	1	1,4		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

P4.¿Usted conoce la existencia de políticas públicas laborales sobre equidad de género en el país?

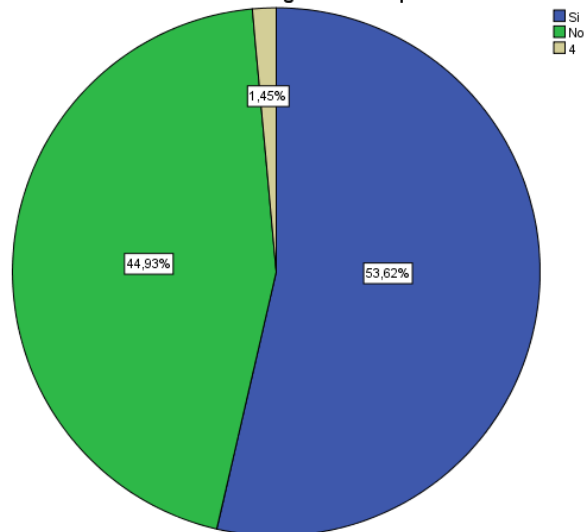


Figura 5. Conocimiento de políticas
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

El 54% de los servidores encuestados afirma conocer sobre la existencia de políticas públicas laborales que traten sobre equidad de género en el Ecuador; mientras que el restante porcentaje indica no estar al tanto de este tipo de normativas. Es decir que más de la mitad del personal está consiente de lineamientos sobre la equidad de género.

5. ¿Considera que Hombre o Mujer pueden ocupar cargos públicos sin ninguna distinción de género?

Tabla 11. Equidad de género para ocupar cargos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	48	68,6	70,6	70,6
	De acuerdo	19	27,1	27,9	98,5
	Muy en desacuerdo	1	1,4	1,5	100,0
	Total	68	97,1	100,0	
Perdidos	No responde	2	2,9		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

P5. ¿Considera que hombre o mujer pueden ocupar cargos público sin ninguna distinción de género?

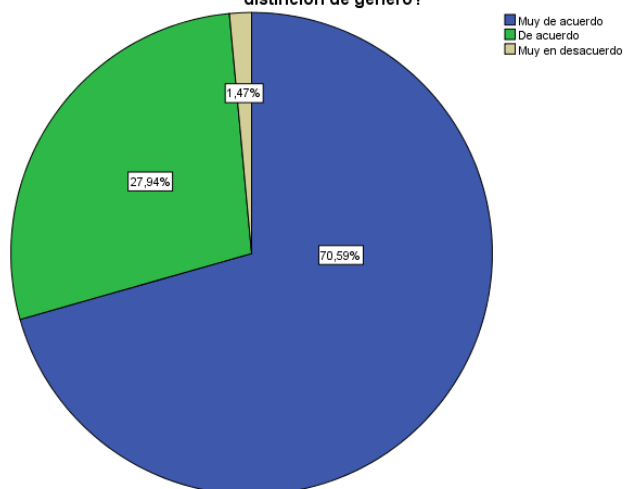


Figura 6. Equidad de género para ocupar cargos

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

El 70% de los servidores consultados está totalmente de acuerdo con la existencia de la equidad de género para cargos públicos; un 28% está de acuerdo, mientras que un 1,5% está en total desacuerdo. El 98% considera que cualquier persona, independiente de su género puede ocupar un cargo público en el país.

6. ¿Considera que existen cargos que son exclusivos para Hombre y otros exclusivos para Mujer?

Tabla 12. Cargos exclusivos para cada género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	De acuerdo	23	32,9	32,9	35,7
	En desacuerdo	27	38,6	38,6	74,3
	Muy en desacuerdo	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala



Figura 7. Cargos exclusivos para cada género

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

El 39% de los encuestados considera no estar de acuerdo con que existan cargos exclusivos para cada género, un 33% está de acuerdo con este tipo de cargos, el 26% está en total desacuerdo con esa afirmación, y finalmente un 3% está muy de acuerdo. En general, cerca del 65% no cree que existan cargos específicos para cada género, mientras que un 33% piensa que si los hay.

7. ¿Considera usted que se encuentra en el cargo que podría ocupar una persona de otro género?

Tabla 13. Equidad de género para ocupar su cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	22	31,4	31,4	31,4
	De acuerdo	37	52,9	52,9	84,3
	En desacuerdo	5	7,1	7,1	91,4
	Muy en desacuerdo	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

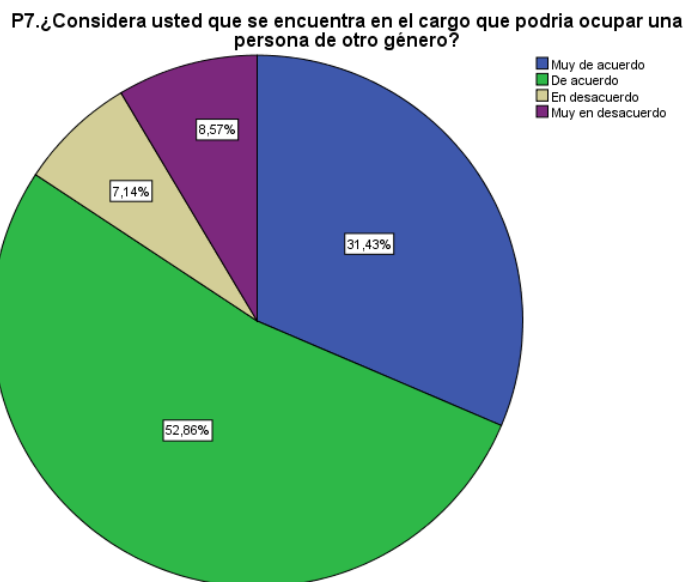


Figura 8. Equidad de género para ocupar su cargo
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Al consultar si el servidor considera que su cargo podría ocuparlo una persona de otro género, el 53% está de acuerdo, el 31% muy de acuerdo, mientras que el 8,6% y 7,1% están en total desacuerdo y en desacuerdo respectivamente. Más del 85% de los servidores muestra un criterio que registra equidad de género con respecto al cargo que ocupa actualmente.

8. ¿Ha asistido a capacitaciones durante el último semestre?

Tabla 14. Capacitación recibida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	36	51,4	52,2	52,2
	No	33	47,1	47,8	100,0
	Total	69	98,6	100,0	
Perdidos	No responde	1	1,4		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

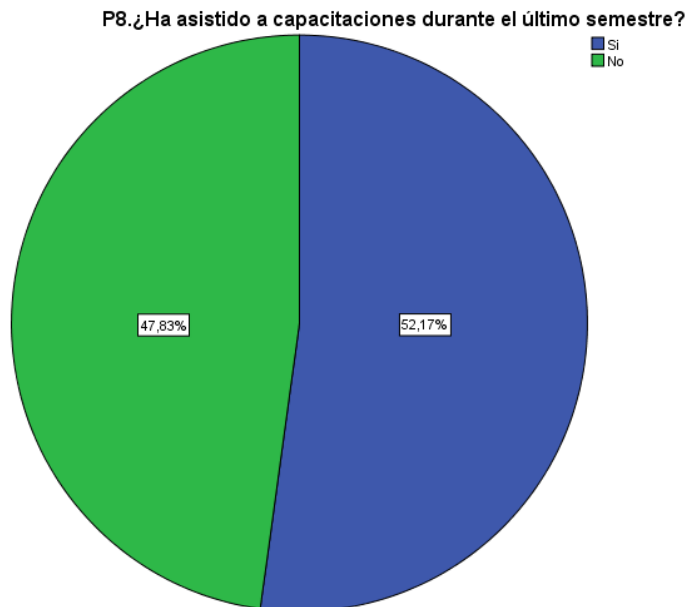


Figura 9. Capacitación recibida

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Al preguntar si los servidores han recibido capacitaciones durante el último semestre, el 52% afirma haber asistido, mientras que el 48% no lo ha hecho. A pesar de que un poco más de la mitad de funcionarios afirma haber recibido capacitación en diferentes temas, este dato podría indicar que las capacitaciones para cada empleado se planifican de manera anual, o que existe una descoordinación por parte del área de Talento Humano sobre este tema.

8.1. De ser la respuesta "No", por favor indique la razón:

Tabla 15. Motivos de no recibir capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Porque el tema es diferente a las necesidades de mi cargo	14	42,4	82,4	82,4
	Porque no me interesa el tema	2	6,1	11,8	94,1
	Porque no me toman en cuenta debido a mi género	1	3,0	5,9	100,0
	Total	17	51,5	100,0	
Perdidos	No responde	16	48,5		
Total		33	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

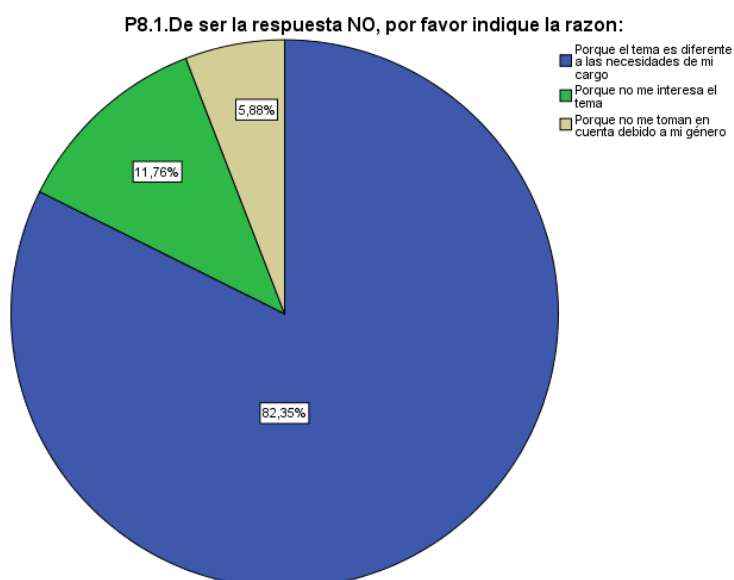


Figura 10. Motivos de no recibir capacitación

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Se indagó sobre la razón por la cual no han recibido capacitación, y el 42% de este grupo de servidores indica que el tema de las capacitaciones dadas no fue acorde a sus funciones, un 6% no estuvo interesado en el tema, un 3% cree que no le tomaron en cuenta por su género, mientras que el 48% restante indicó otros motivos como por ejemplo que la planificación está para otro mes, o que no reciben capacitación por el cargo.

9. El resultado que obtuvo en su última evaluación, ¿considera que estuvo acorde con su desempeño?

Tabla 16. Evaluación acorde al desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	58	82,9	87,9	87,9
	No	8	11,4	12,1	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	No responde	4	5,7		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

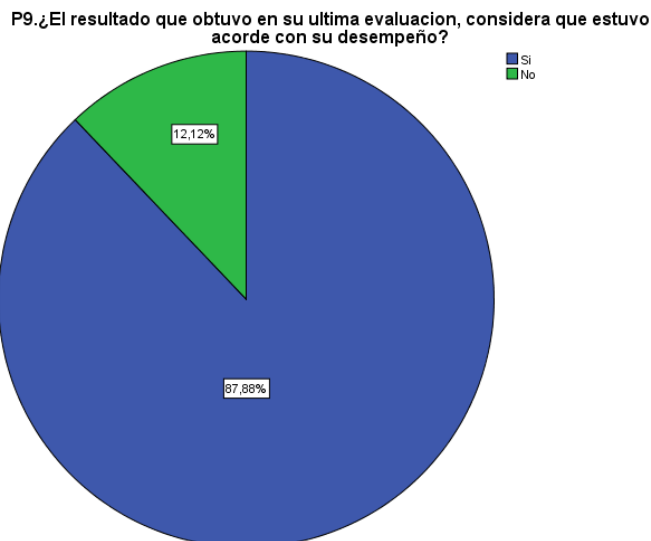


Figura 11. Evaluación acorde al desempeño

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Un 88% de los funcionarios encuestados está de acuerdo con la última evaluación de desempeño realizada sobre su trabajo, mientras que cerca del 12% no cree que esa verificación haya estado acorde con su accionar laboral en la institución. En otras palabras la octava parte de los servidores no está conforme con su evaluación de desempeño.

9.1. De ser la respuesta "No", cuál considera que es la razón:

Tabla 17. Motivos de desacuerdo de la evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	El evaluador no conoce cómo realizar esta calificación	1	12,5	16,7	16,7
	El evaluador no considera objetivamente su esfuerzo	5	62,5	83,3	100,0
	Total	6	75,0	100,0	
Perdidos	No responde	2	25,0		
Total		8	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala



Figura 12. Motivos de desacuerdo de la evaluación

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Se preguntó a las personas que no estuvieron de acuerdo con su última evaluación sobre el motivo, ante lo que un 63% siente que quien lo evaluó no consideró su esfuerzo, el 13% cree que el evaluador no conoce cómo realizar el proceso, mientras que un 25% referencia motivos como no haber sido evaluado, por ser contrato profesional específico o a problemas personales.

10. Su jefe inmediato superior es:

Tabla 18. Género del jefe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	38	54,3	55,1	55,1
	Mujer	31	44,3	44,9	100,0
	Total	69	98,6	100,0	
Perdidos	No responde	1	1,4		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

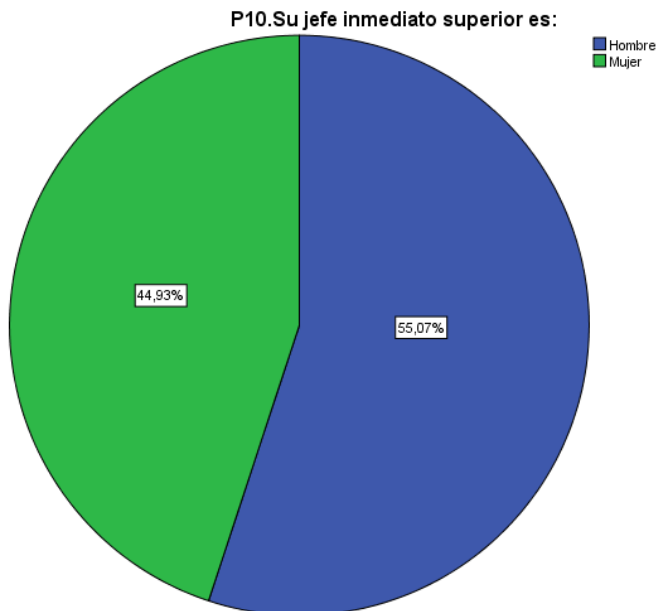


Figura 13. Género del jefe

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Se indagó sobre el género del jefe inmediato superior, ante lo que un 55% indica que es varón, y el otro 45% que es mujer. Los porcentajes de esta respuesta son idénticos a los de la pregunta 1, en la que se consultó el género de los encuestados; lo que indica que la participación femenina en la institución está en la misma proporción para cargos directivos que para operativos. Situación que permite verificar equidad de género.

11. El trato que usted recibe de su jefe inmediato superior es:

Tabla 19. Trato del jefe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Igualitario con los demás colaboradores del equipo	63	90,0	92,6	92,6
	Discriminatorio por su género	2	2,9	2,9	95,6
	Preferencial por su género	3	4,3	4,4	100,0
	Total	68	97,1	100,0	
Perdidos	No responde	2	2,9		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

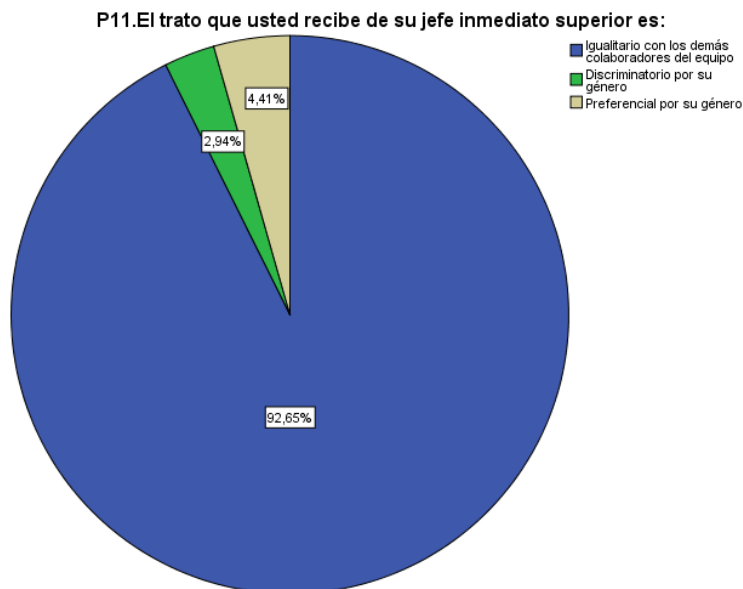


Figura 14. Trato del jefe
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

El 93% de los funcionarios siente que su jefe le trata de igual manera que al resto del equipo, un 4% cree que recibe un trato preferencial por su género, mientras que el restante 3% considera ser discriminado por su género. Es decir que en la institución pública objeto de estudio, el 4% considera tener preferencia por su género, mientras que otro 3% se siente discriminado por esta condición.

12. ¿Usted conoce que la institución cuenta con Política interna que se relacione con Equidad de género?

Tabla 20. Desconocimiento de políticas internas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	17	24,3	25,4	25,4
	No	50	71,4	74,6	100,0
	Total	67	95,7	100,0	
Perdidos	No responde	3	4,3		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

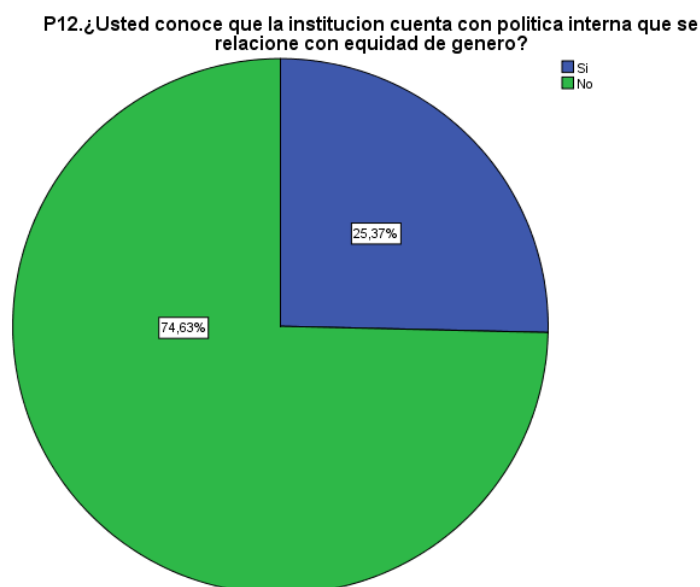


Figura 15. Desconocimiento de políticas internas

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Un 75% de los servidores consultados no conoce si la institución en la que labora cuenta con una política interna que trate sobre la equidad de género, mientras que el restante 25% indicó conocer sobre este lineamiento. Es decir que la mayoría no tiene conocimiento de normativas internas que consideren sobre la equidad de género.

13. ¿Ha sentido algún tipo de discriminación por su género en el trabajo?

Tabla 21. Discriminación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	12,9	13,2	13,2
	No	59	84,3	86,8	100,0
	Total	68	97,1	100,0	
Perdidos	No responde	2	2,9		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala



Figura 16. Discriminación

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Un 87% de los funcionarios consultados no ha sentido discriminación por su género en el trabajo, mientras que el 13% indicó sí haber experimentado este inconveniente. Alrededor de la octava parte de los colaboradores sienten ser discriminados de una u otra manera, si bien podría considerarse un porcentaje bajo, es relevante el resultado de esta pregunta. Lo que no se estableció fue el cargo o posición laboral del discriminador.

14. ¿Siente que las diferentes normativas, reglamentos internos, políticas laborales del GADMUR, respetan la equidad de género?

Tabla 22. Políticas de GADMUR respetan equidad de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	42	60,0	62,7	62,7
	No	25	35,7	37,3	100,0
	Total	67	95,7	100,0	
Perdidos	No responde	3	4,3		
Total		70	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

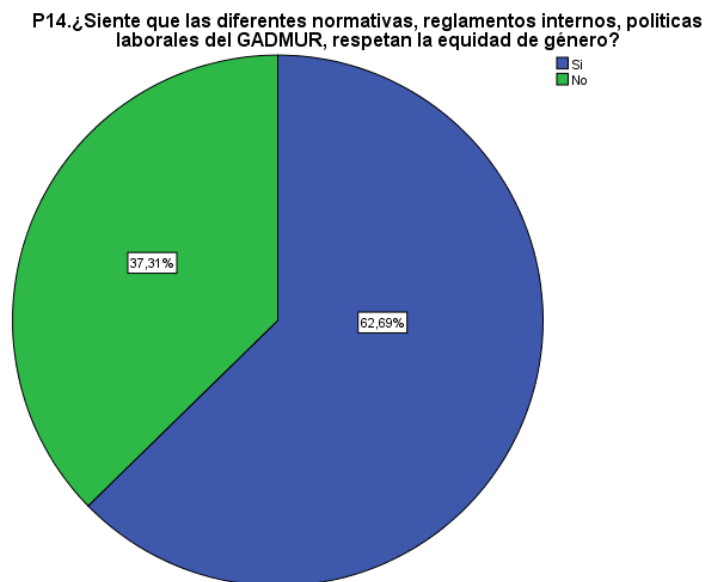


Figura 17. Políticas de GADMUR respetan equidad de género

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

La percepción del 63% de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rumiñahui siente que los lineamientos internos de la entidad respetan la equidad de género, mientras que un 37% cree que no es así. Más de la tercera parte de los funcionarios tiene la percepción de que las normativas internas no respetan a la equidad de género.

4.2. Resultados de la encuesta aplicada a directivos

4.2.1. Datos generales

1. Edad

Tabla 23. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 25 a 30 años	2	13,3	13,3	13,3
	De 31 a 40 años	5	33,3	33,3	46,7
	De 41 a 50 años	3	20,0	20,0	66,7
	De 51 a 60 años	4	26,7	26,7	93,3
	De 61 en adelante	1	6,7	6,7	100,0
Total		15	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

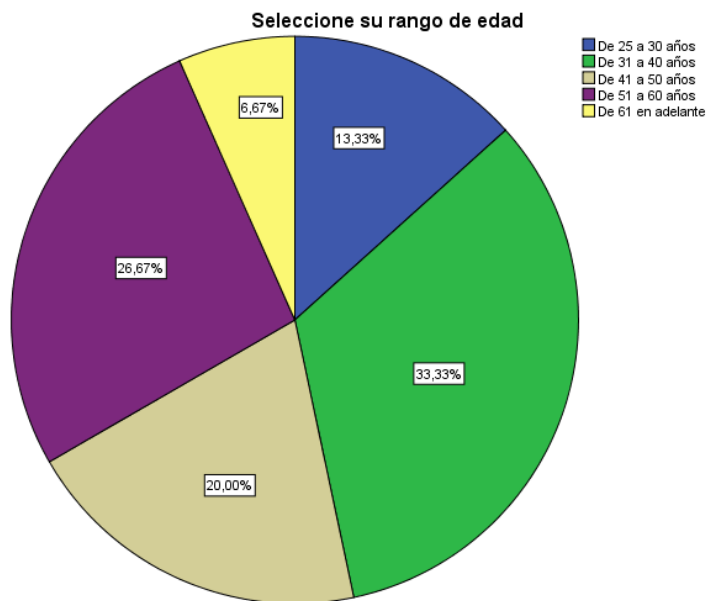


Figura 18. Edad
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

En cuanto a los directivos encuestados, el 33% está entre los 31 y 40 años de edad, el 27% se encuentra entre los 51 y 60 años, el 20% entre los 41 a 50 años, y finalmente un 13% es menor de 30 años.

2. Género

Tabla 24. Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	8	53,3	53,3	53,3
	Femenino	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

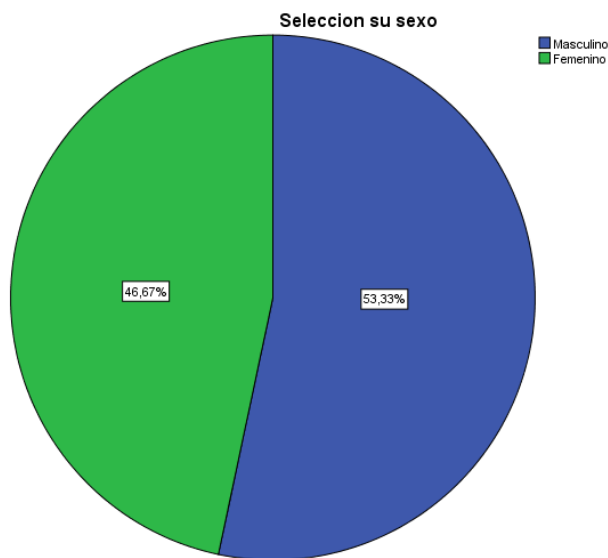


Figura 19. Género
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

El 53% de los directivos consultados es de género masculino y el 47% femenino. El resultado permite validar cifras de ambos géneros muy cercanas a la mitad de la población encuestada referente a los directivos de la institución objeto de estudio; lo cual a más de ser positivo, guarda relación con lo estipulado en la Constitución de la República sobre la igualdad de oportunidad.

3. Nivel de instrucción

Tabla 25. Nivel de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bachillerato	1	6,7	6,7	6,7
	Tecnología	2	13,3	13,3	20,0
	Pregrado	4	26,7	26,7	46,7
	Posgrado	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

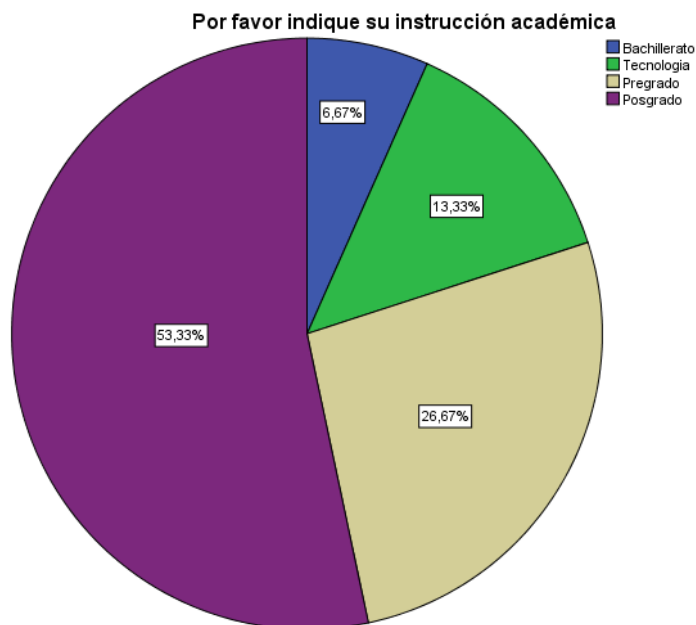


Figura 20. Nivel de instrucción
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

El 53% de los directivos consultados poseen un nivel de postgrado, un 27% tiene título de tercer nivel de instrucción, el 13% es tecnólogo y menos del 7% solo ha terminado el bachillerato. El 80% de los directivos tienen cuarto o tercer nivel.

4. Área laboral

Tabla 26. Área laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Técnica	5	33,3	55,6	55,6
	Económica	3	20,0	33,3	88,9
	Recursos Humanos	1	6,7	11,1	100,0
	Total	9	60,0	100,0	
Perdidos	No responde	6	40,0		
Total		15	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

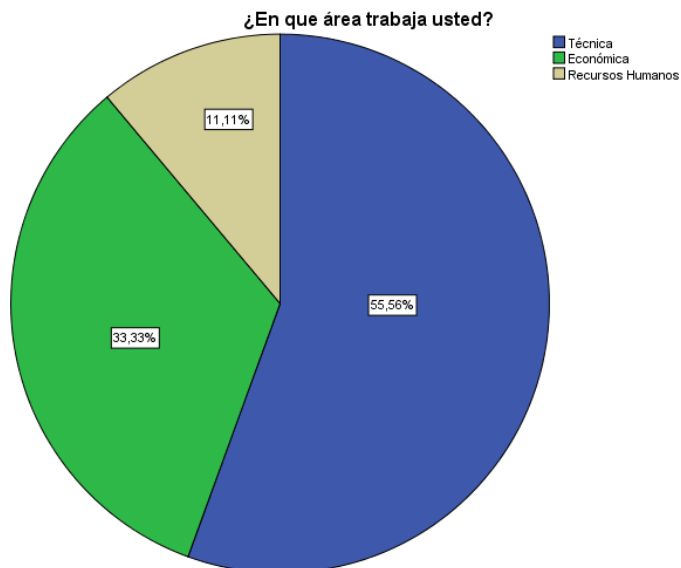


Figura 21. Área laboral

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

El 33% de los jefes encuestados trabaja en el área técnica de la institución, un 20% en las unidades económicas, otro 7% pertenece a recursos humanos, mientras que el restante 40% está en otras áreas como por ejemplo: administrativa, de comunicación, secretaría general, etc.

4.2.2. Preguntas

5. ¿Al realizar el requerimiento de personal usted sugiere que necesita personal de un género determinado?

Tabla 27. Requerimiento de personal de un género determinado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	15	100,0	100,0	100,0

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

¿Al realizar el requerimiento de personal, usted sugiere que necesita personal de un género determinado?

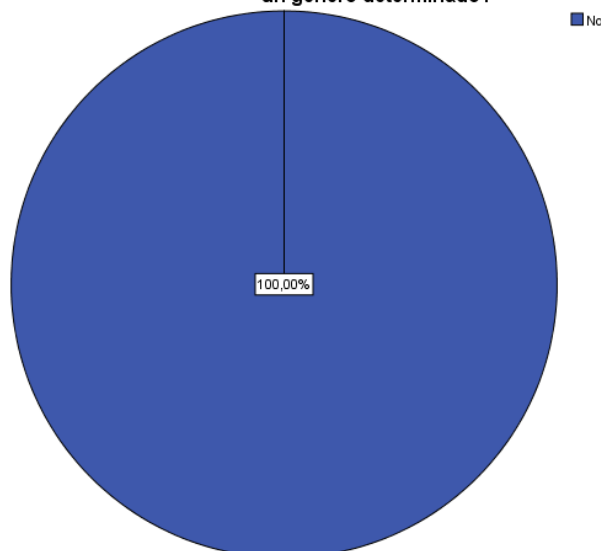


Figura 22. Requerimiento de personal de un género determinado

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Al indagar si se requiere personal con un género definido, todos los jefes consultados dijeron que no; es decir que en la institución pública objeto de estudio, no se da el caso de solicitar personal nuevo o de reemplazo con un género determinado.

6. ¿Usted conoce la existencia de políticas públicas laborales sobre equidad de género?

Tabla 28. Conocimiento de políticas laborales de equidad de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En selección de personal	7	46,7	53,8	53,8
	En inducción	1	6,7	7,7	61,5
	En capacitación	3	20,0	23,1	84,6
	En evaluación de desempeño	2	13,3	15,4	100,0
	Total	13	86,7	100,0	
Perdidos	No responde	2	13,3		
Total		15	100,0		

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

¿Usted conoce la existencia de políticas públicas laborales sobre equidad de género?

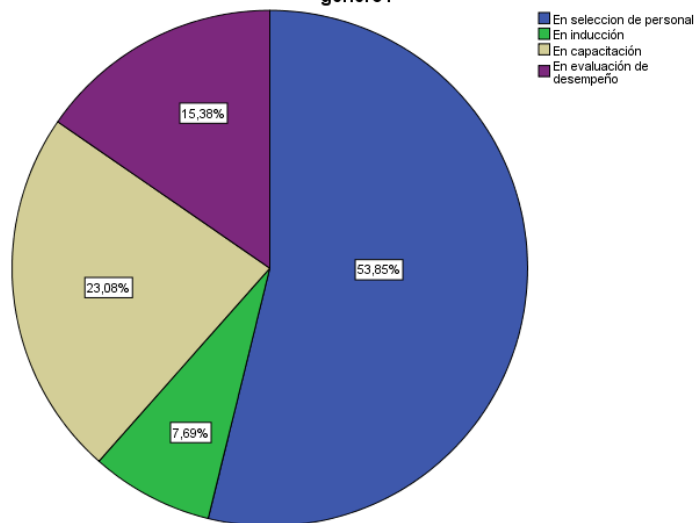


Figura 23. Conocimiento de políticas laborales de equidad de género

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

De los diferentes subsistemas de Talento Humano, un 54% de los directivos encuestados admite conocer políticas laborales sobre equidad de género en el proceso de selección de personal, un 23% en el de capacitación, un 15% en la evaluación de desempeño, y el 7% restante referente a la inducción.

4.3. Acumulado de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género

Con el fin de tener mayor claridad sobre las variables de la investigación, se procedió a consolidar porcentajes referentes a las preguntas de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género, y se clasificaron en 5 estratos para verificar el nivel de la variable, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 29. Acumulado de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo <= ,000000				
Bajo ,160001 - ,320000	1	1,4	1,4	1,4
Medio ,320001 - ,480000	2	2,9	2,9	4,3
Alto ,480001 - ,640000	10	14,3	14,3	18,6
Muy alto ,640001+	57	81,4	81,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

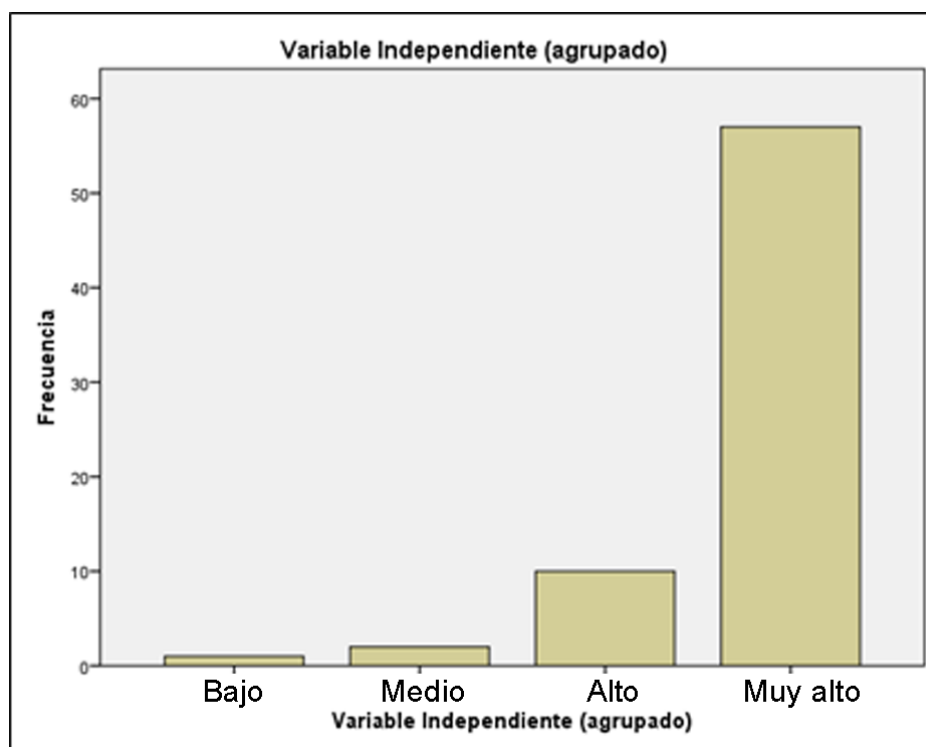


Figura 24. Acumulado de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

El 81% de los datos está en el rango más alto, es decir en el quinto que inicia en 0,64; el 14% en el rango 4, el 3% en el rango tercero, el 1,4% en el segundo rango y ninguna respuesta en el apartado más bajo. Los resultados muestran un alto nivel de la variable independiente; es decir que en la institución pública objeto de estudio hay un grado importante de conocimiento y percepción de las políticas públicas laborales sobre la equidad de género.

No solo hay un buen porcentaje de conocimiento sobre estos lineamientos, sino que la mayoría piensa que independientemente del género de la persona, ésta puede ocupar un cargo público. Porcentajes menores piensan que existen cargos exclusivos para ser ocupados ya sea por varones o por mujeres.

4.4. Acumulado de Gestión del Talento Humano

Respecto a la variable dependiente de la investigación, también se agruparon los porcentajes de las preguntas con el fin de medir el nivel la Gestión del Talento Humano, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 30. Acumulado de Gestión del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo <= ,000000	1	1,4	1,4	1,4
Bajo ,200001 - ,400000	2	2,9	2,9	4,3
Medio ,400001 - ,600000	9	12,9	12,9	17,1
Alto ,600001 - ,800000	30	42,9	42,9	60,0
Muy alto ,800001+	28	40,0	40,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

El 43% de los datos está en el rango 4 que va desde el 0,60 hasta el 0,80; un 40% está en el rango más alto, el 13% en el tercer rango, un 3% en el rango 2, y el 1,4% en el primer apartado. Estos resultados también indican que existe un alto grado de la variable dependiente, por ejemplo un porcentaje importante ha asistido a capacitación de acuerdo a la planificación, la mayoría de servidores

están de acuerdo con la última evaluación de su desempeño que les han realizado en la institución.

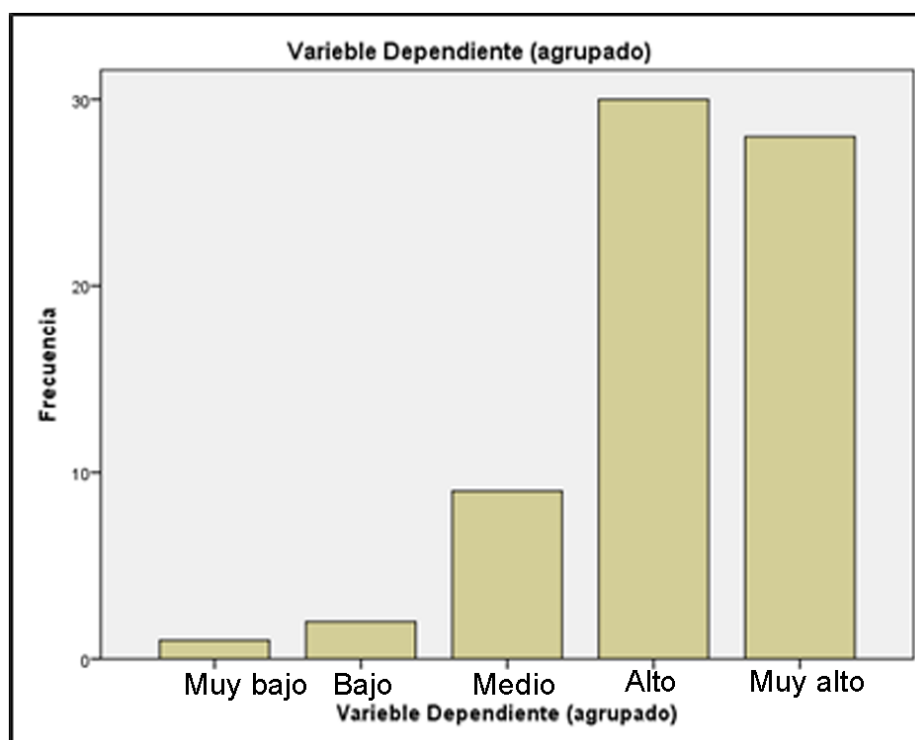


Figura 25. Acumulado de Gestión del Talento Humano

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Otro aspecto importante que resaltar, que forma parte de la variable dependiente, es que más del 90% de los funcionarios siente que es tratado de manera equitativa; es decir la mayoría de los servidores se siente en igualdad que sus compañeros, sin que su género incida en el trato que recibe en la institución.

Estas condiciones muestran que la Gestión de Talento Humano, en referencia a lo que es capacitación, evaluación del desempeño, y también al trato recibido en la institución tienen una percepción positiva por parte de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rumiñahui.

4.5. Correlaciones

Utilizando el aplicativo SPSS, se pudo relacionar los temas de cada variable, en total se realizaron 11 correlaciones, sus datos se presentan y analizan a continuación.

4.5.1. Conocimiento de Políticas / Gestión de Talento Humano

Tabla 31. Conocimiento de Políticas / Gestión de Talento Humano

		Conocimiento de políticas	Variable Dependiente
Conocimiento de políticas	Correlación de Pearson	1	,088
	Sig. (bilateral)		,467
	N	70	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,088	1
	Sig. (bilateral)	,467	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

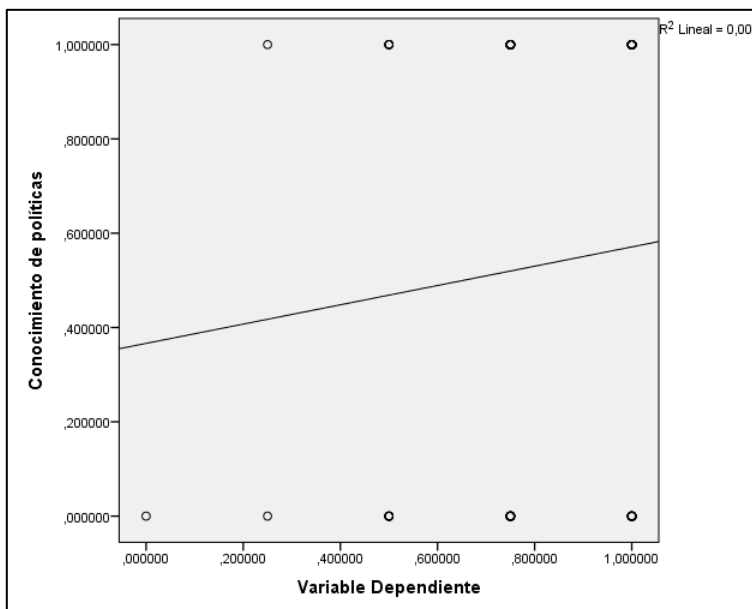


Figura 26. Conocimiento de Políticas / Gestión de Talento Humano

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Al relacionar el Conocimiento de Políticas con la Gestión de Talento Humano, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,088, el mismo que según la tabla de clasificación, muestra una correlación ligera o casi nula; es decir que no hay una incidencia fuerte entre las dos variables.

4.5.2. Equidad de género para ocupar cargos / Gestión de Talento Humano

Tabla 32. Equidad de género para ocupar cargos / Gestión de Talento Humano

	Equidad de género para ocupar cargos	Variable Dependiente
Equidad de género para ocupar cargos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,019 ,877 70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,019 1 ,877 70

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

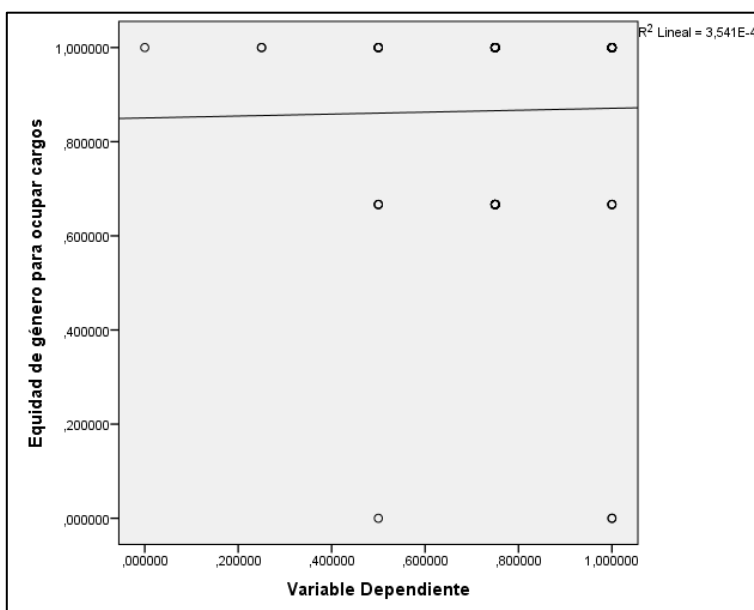


Figura 27. Equidad de género para ocupar cargos / Gestión de Talento Humano

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Se compararon los datos entre la Equidad de género para ocupar cargos y la Gestión de Talento Humano, el valor obtenido del coeficiente Pearson fue de 0,019, cifra ubicada en el rango de correlación ligera o casi nula.

4.5.3. Cargos exclusivos para cada género / Gestión de Talento Humano

Tabla 33. Cargos exclusivos para cada género / Gestión de Talento Humano

		Cargos exclusivos para cada género	Variable Dependiente
Cargos exclusivos para cada género	Correlación de Pearson	1	-,069
	Sig. (bilateral)		,568
	N	70	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	-,069	1
	Sig. (bilateral)	,568	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

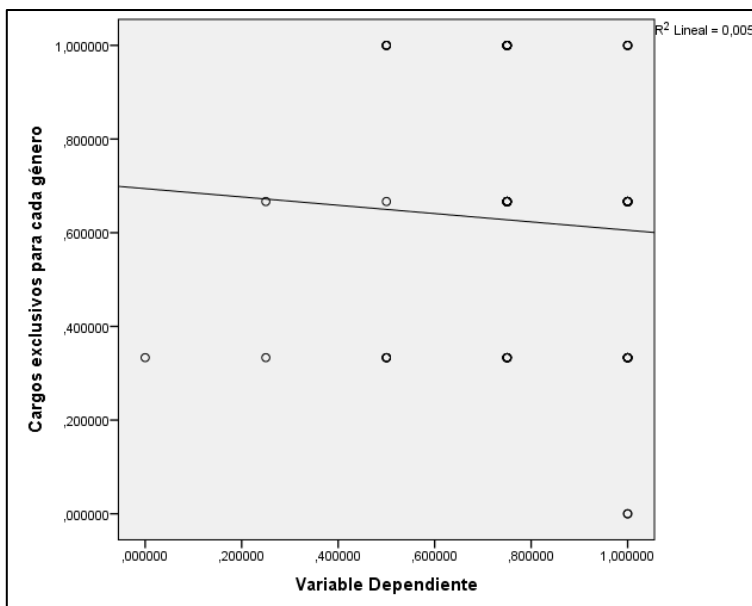


Figura 28. Cargos exclusivos para cada género / Gestión de Talento Humano
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Respecto de los Cargos exclusivos para cada género versus la Gestión de Talento Humano, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,069 negativo, lo cual muestra una relación casi nula, pero indirecta entre las dos variables comparadas.

4.5.4. Equidad de género para ocupar su cargo / Gestión de Talento Humano

Tabla 34. Equidad de género para ocupar su cargo / Gestión de Talento Humano

	Equidad de género para ocupar su cargo	Variable Dependiente
Equidad de género para ocupar su cargo	Correlación de Pearson	,100
	Sig. (bilateral)	,409
	N	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,100
	Sig. (bilateral)	,409
	N	70

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

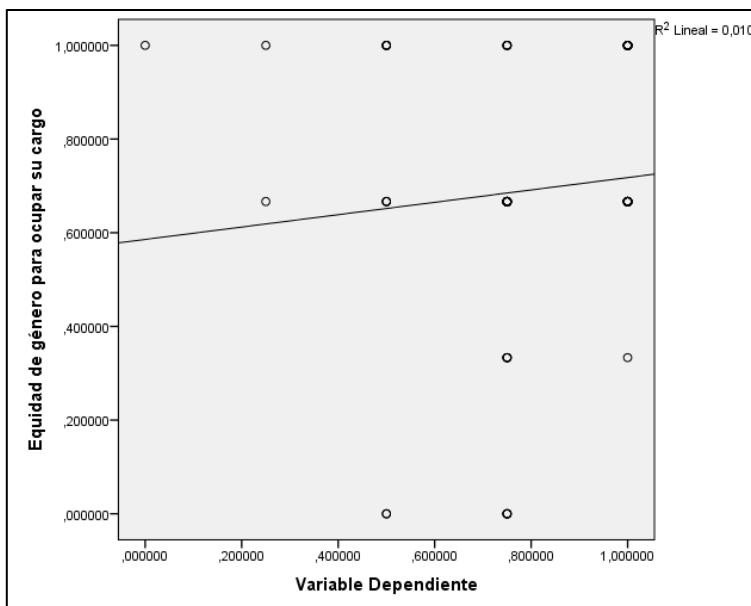


Figura 29. Equidad de género para ocupar su cargo / Gestión de Talento Humano
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Al comparar el resultado de la Equidad de género para ocupar su cargo con el de la Gestión de Talento Humano, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,100 positivo, que indica una correlación ligera entre ambas variables.

4.5.5. Desconocimiento de políticas / Gestión de Talento Humano

Tabla 35. Desconocimiento de políticas / Gestión de Talento Humano

		Desconocimiento de políticas internas	Variable Dependiente
Desconocimiento de políticas internas	Correlación de Pearson	1	,313**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	70	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,313**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

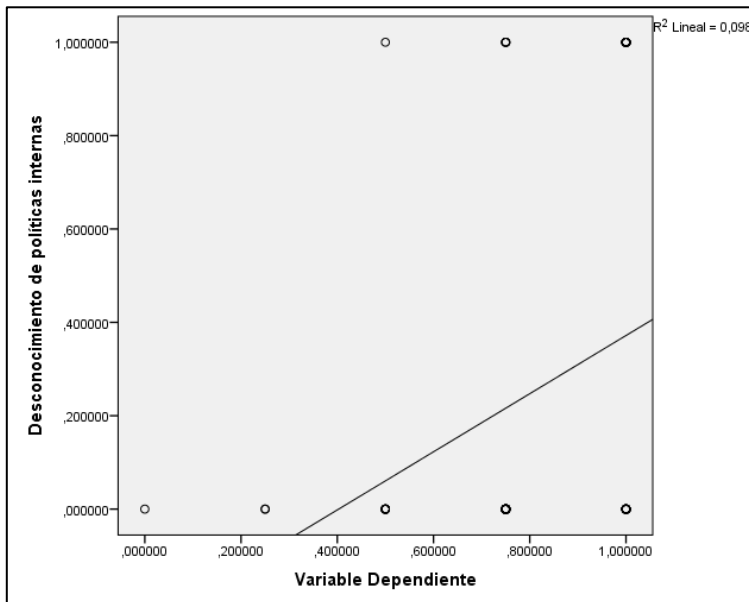


Figura 30. Desconocimiento de políticas / Gestión de Talento Humano

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Al revisar la relación entre el Desconocimiento de políticas, que forma parte de la variable de confusión, y la Gestión de Talento Humano, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,313, el cual está en el segundo rango de la tabla de calificación, e indica que existe una correlación baja entre las variables.

4.5.6. Discriminación / Gestión de Talento Humano

Tabla 36. Discriminación / Gestión de Talento Humano

		Discriminación	Variable Dependiente
Discriminación	Correlación de Pearson	1	,223
	Sig. (bilateral)		,064
	N	70	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,223	1
	Sig. (bilateral)	,064	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

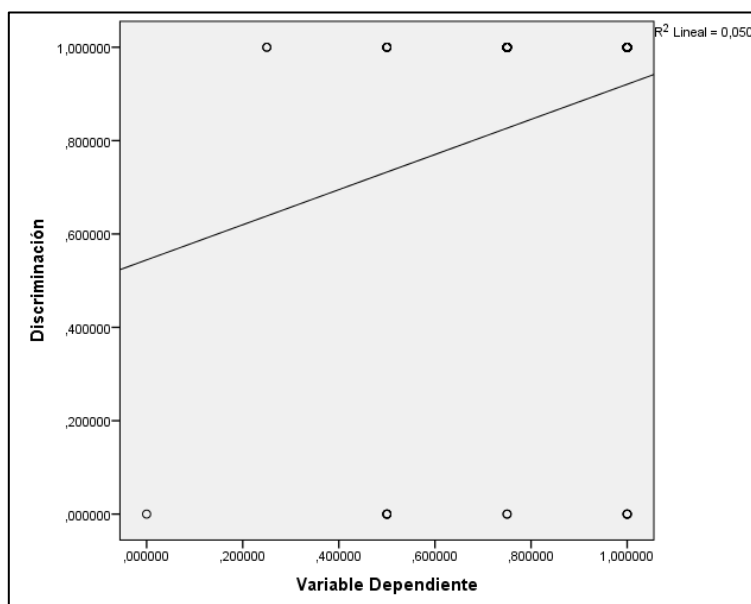


Figura 31. Discriminación / Gestión de Talento Humano

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Revisando otro aspecto de la variable de confusión, como es la Discriminación versus la Gestión de Talento Humano, se obtuvo el coeficiente de Pearson de 0,223, lo cual confirma una correlación baja entre la Discriminación y la gestión de Talento Humano.

4.5.7. Políticas de GADMUR respetan equidad de género / Gestión de Talento Humano

Tabla 37. Políticas de GADMUR respetan equidad de género / Gestión de Talento Humano

		Políticas de GADMUR respetan equidad de género	Variable Dependiente
Políticas de GADMUR respetan equidad de género	Correlación de Pearson	1	,162
	Sig. (bilateral)		,179
	N	70	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,162	1
	Sig. (bilateral)	,179	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

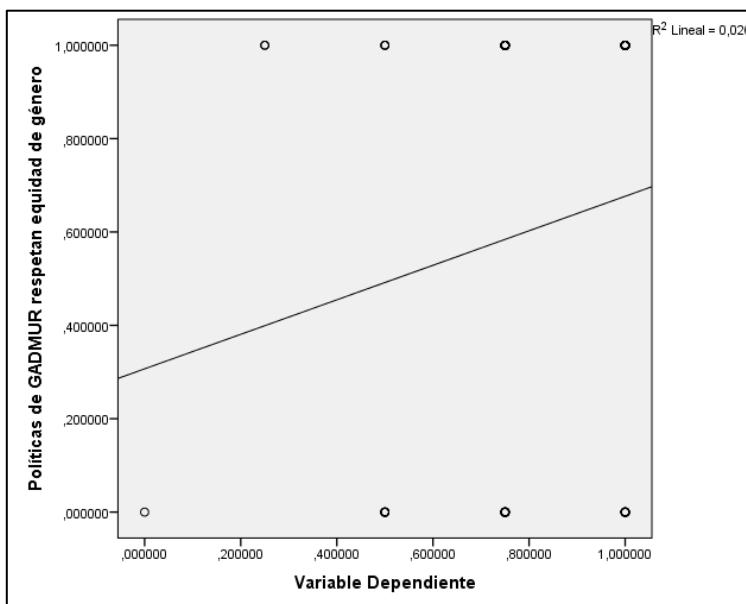


Figura 32. Políticas de GADMUR respetan equidad de género / Gestión de Talento Humano
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Al comparar la sub variable de Políticas de GADMUR respetan equidad de género con la Gestión de Talento Humano, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,162, por lo que se infiere una correlación ligera entre las variables.

4.5.8. Variable de confusión / Gestión de Talento Humano

Tabla 38. Variable de confusión / Gestión de Talento Humano

		Variable de Confusión	Variable Dependiente
Variable de Confusión	Correlación de Pearson	1	,321**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	70	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,321**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

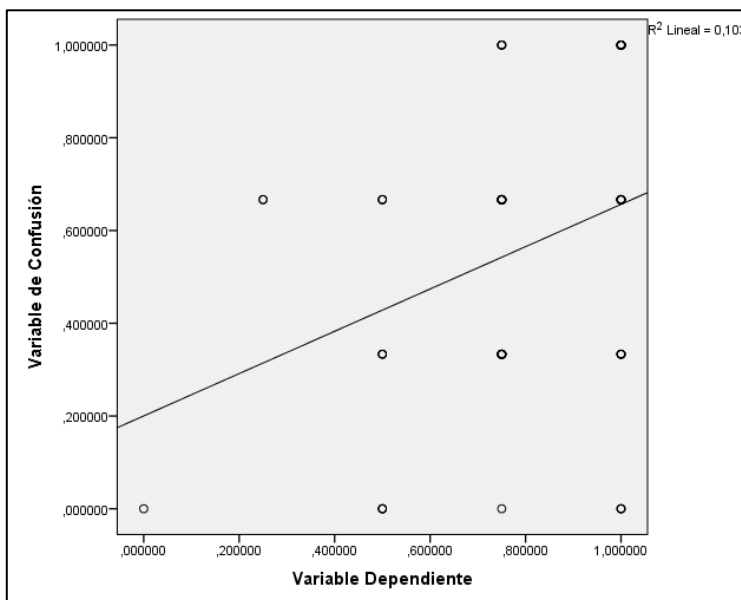


Figura 33. Variable de confusión / Gestión de Talento Humano
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Relacionando el total de la Variable de confusión versus la variable dependiente que mide la Gestión de Talento Humano, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,321, según la tabla se encuentra en el segundo rango de la tabla de calificación, que indica una correlación baja entre estas variables comparadas.

4.5.9. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Capacitación recibida

Tabla 39. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Capacitación recibida

	Variable Independiente	Capacitación recibida
Variable Independiente	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	-,015
	N	,900
Capacitación recibida	Correlación de Pearson	70
	Sig. (bilateral)	-,015
	N	,900
	N	70

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

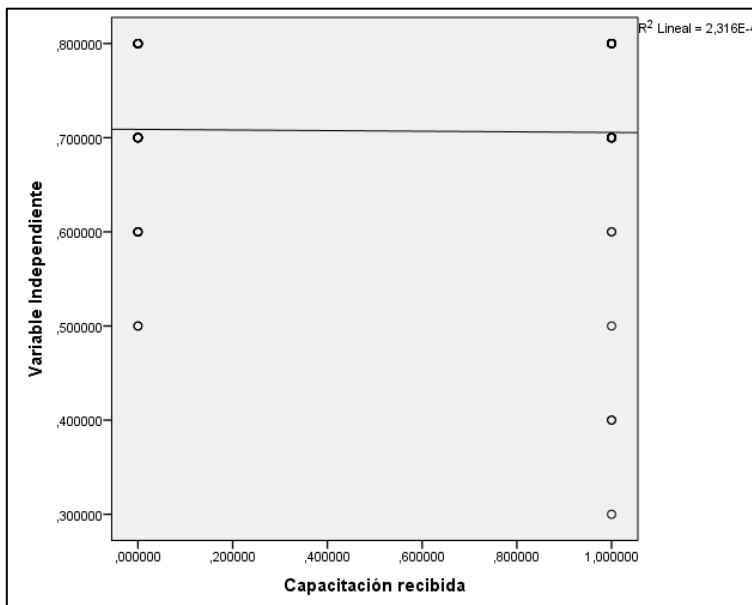


Figura 34. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Capacitación recibida

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

Se procedió a comparar la variable independiente que corresponde a Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género versus el componente de Capacitación recibida de la variable dependiente, y se obtuvo un coeficiente de Pearson de menos 0,015, lo que no implica correlación entre las variables.

4.5.10. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Evaluación acorde al desempeño

Tabla 40. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Evaluación acorde al desempeño

		Variable Independiente	Evaluación acorde al desempeño
Variable Independiente	Correlación de Pearson	1	-,005
	Sig. (bilateral)		,967
	N	70	70
Evaluación acorde al desempeño	Correlación de Pearson	-,005	1
	Sig. (bilateral)	,967	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

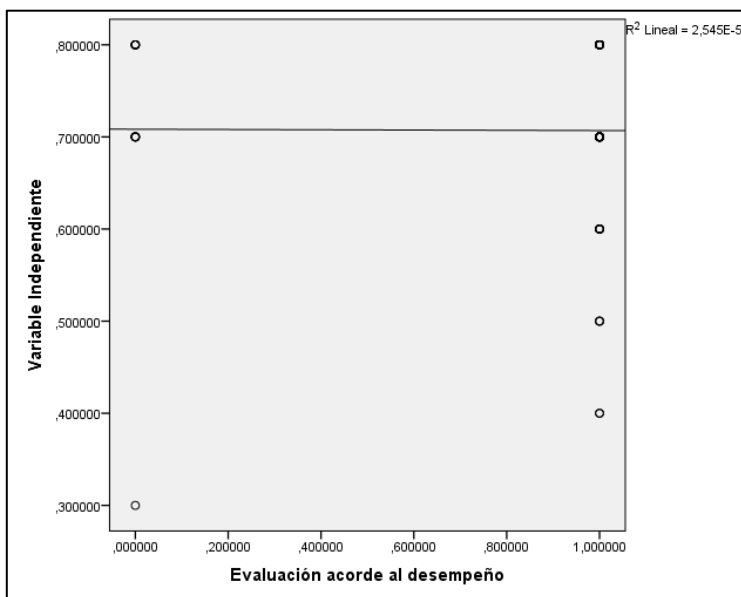


Figura 35. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Evaluación acorde al desempeño

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Al relacionar la variable de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género versus la Evaluación acorde al desempeño, se obtuvo un coeficiente de Pearson de menos 0,005, confirmando que no existe correlación entre las variables.

4.5.11. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Trato del jefe

Tabla 41. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Trato del jefe

		Variable Independiente	Trato del jefe
Variable Independiente	Correlación de Pearson	1	,146
	Sig. (bilateral)		,228
	N	70	70
Trato del jefe	Correlación de Pearson	,146	1
	Sig. (bilateral)	,228	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

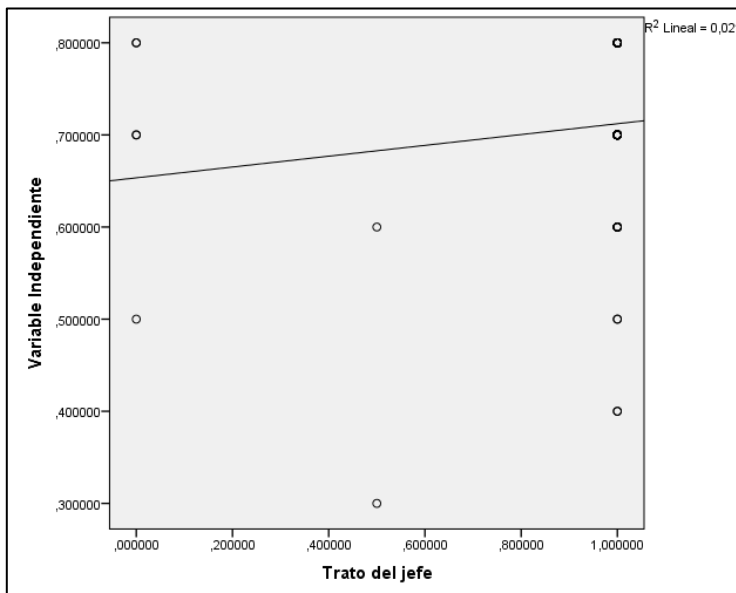


Figura 36. Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género / Trato del jefe
Fuente: encuestas aplicadas
Elaborado por: Miriam Ayala

Finalmente al comparar la variable independiente de Políticas públicas laborales sobre Equidad de Género, respecto del Trato del jefe, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,146 evidenciando una correlación ligera entre estas variables.

4.6. Comprobación de hipótesis

La hipótesis planteada al inicio de la presente investigación decía que:

“Las políticas públicas laborales de equidad de género inciden en la gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui.”

Se procedió a ingresar los datos consolidados de la variable independiente, así como de la dependiente, en el sistema SPSS obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 42. Comprobación de hipótesis

		Variable Independiente	Variable Dependiente
Variable Independiente	Correlación de Pearson	1	,079
	Sig. (bilateral)		,513
	N	70	70
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,079	1
	Sig. (bilateral)	,513	
	N	70	70

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

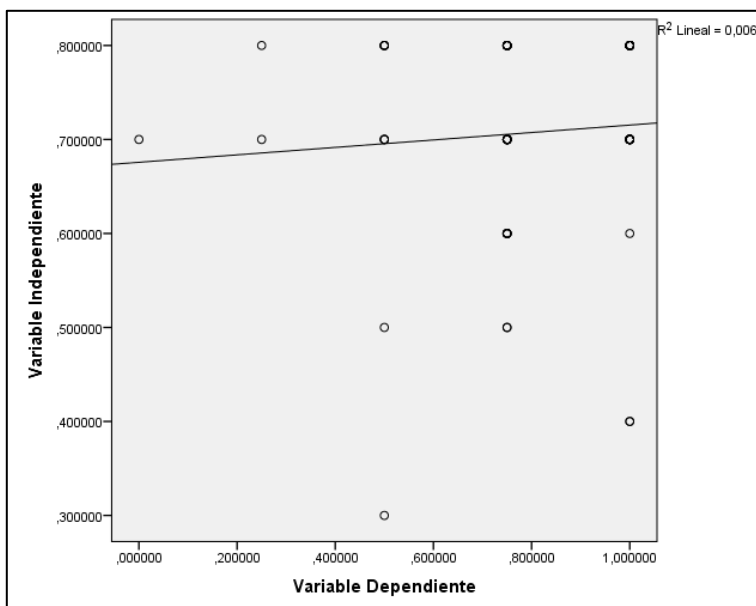


Figura 37. Comprobación de hipótesis

Fuente: encuestas aplicadas

Elaborado por: Miriam Ayala

El valor del coeficiente de Pearson obtenido fue de 0,079, lo que indica una correlación ligera o casi nula entre la variable independiente y la variable dependiente. Dicho en otras palabras no existe una incidencia de las Políticas públicas laborales de equidad de género en la gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui.

Entre la variable independiente y la dependiente el dato más alto de correlación fue de al comparar la Equidad de género para ocupar su cargo versus la Gestión de Talento Humano con un valor 0,100; así como también las Políticas públicas laborales de equidad de género versus el Trato del jefe (0,146). Sin embargo, ambos casos fueron valorados en la escala como correlación ligera o casi nula, mostrando una relación entre esas variables muy baja, que no justifica una incidencia entre las Políticas públicas laborales de equidad de género sobre la Gestión de Talento Humano de la institución pública objeto de estudio.

Los datos presentados a lo largo de la investigación, mostraron que las políticas públicas sobre equidad de género no inciden directamente en la gestión del talento humano de la institución pública verificada. Sin embargo, es relevante decir que se obtuvieron datos positivos sobre la equidad en cuanto a la gestión que realiza el área de Talento humano de la entidad, ya sea en cuanto a

capacitación, evaluación del desempeño, o incluso en cuanto al trato que sienten los servidores públicos, el cual es calificado principalmente como igualitario.

4.7. Discusión de resultados

El servidor público consultado se compone por casi la mitad de encuestados de sexo masculino y otra mitad de sexo femenino y se encuentran en su mayoría sobre los 31 años de edad, son profesionales de tercer o cuarto nivel. El personal directivo encuestado guarda equidad respecto a género, la mayoría está sobre los 31 años de edad, la mitad tiene título de cuarto nivel y labora en el área técnica de la entidad pública. Se observa que la distribución de puesto de trabajo es bastante equitativa y no se muestra una predilección por un género u otro. Esto evidencia un avance a lo mencionado por Armas (2008) quien señalaba una distribución en la administración pública del 68% en hombres y el 32% de mujeres, es decir, dos terceras partes de hombres.

En cuanto al conocimiento sobre políticas de género los resultados mostraron que más de la mitad de encuestados conocen sobre las políticas públicas de equidad de género, y sobre su percepción en el sector público la mayoría piensa que existe equidad de género. En este sentido cabe resaltar que varios de estos cambios en la percepción y también la realidad de la equidad en puestos públicos, se desprende de la Constitución del 2008 y del Plan Nacional del Buen Vivir, instrumentos públicos en los que se ha dado, en comparación a legislaciones anteriores, un papel más relevante a la equidad en todo sentido, mejorando las condiciones de género que se vivencia en las instituciones públicas.

Cerca del 70% de los colaboradores que piensa que no existen cargos exclusivos para hombre o mujer, y más del 80% considera que una persona de otro género podría ocupar su cargo actual. Esto evidencia que se está logrando superar la percepción del género como condicionante, como mencionan Pautassi, Faur y Gherardi (2004, pág. 17), quienes señalan que “la condición de género opera como fuente para las diferencias de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”.

Sobre la gestión del talento humano, más de un 50% de los servidores ha sido capacitado en los últimos seis meses, mientras que el resto indica haber tenido motivos por los que no fueron capacitados, como falta de interés en los temas o poca utilidad de los mismos para sus funciones, e incluso estar fuera de la planificación. Para Chiavenato (2009) la capacitación y el desarrollo del personal son factores relevantes en la gestión del talento humano, pero esta solo puede ser exitosa si sigue en proceso inteligente, es decir, iniciando desde la detección de las necesidades de capacitación del personal, a fin de que los temas tratados aporten valor al trabajador y por ende a toda la organización. La entidad estaría llevando a cabo capacitaciones que no están considerando las necesidades de capacitación del personal lo que ha debilitado la efectividad de las mismas.

Sin embargo, cabe destacar que aun cuando cerca del 70% ha asistido a las capacitaciones, casi el 90% de los servidores está de acuerdo con la última evaluación de desempeño realizada, lo que indica que el personal está realizando sus funciones de manera eficiente y efectiva.

En relación a las políticas públicas laborales en equidad de género, la mayor parte de los funcionarios no conoce de políticas internas sobre este tema, pero por otro lado, no ha sido víctima de discriminación de género, y siente que los lineamientos y normativas internas si respetan la equidad de género. La mayoría de los servidores afirman recibir un trato igualitario y equitativo como sus compañeros, en el que su género no incide mayormente. Para Aguiar y Farray (2007) la discriminación de género es menor en organizaciones en las que se ha logrado fortalecer una cultura interna positiva, en la que el respeto y la equidad se han considerado valores empresariales. En la organización, al tratarse de una entidad pública, los principios constitucionales se han manifestado en un respeto mayor al ser humano sin discriminación de género.

El total de los jefes consultados no solicita personal con un género determinado, y la mayoría conoce la existencia de las políticas públicas de equidad de género en el proceso de selección de personal.

En general se obtuvo un alto nivel de las políticas públicas de equidad de género en los resultados de la institución estudiada. También se validó un alto grado de la gestión de talento humano, medida desde la capacitación, evaluación del desempeño y trato equitativo a ambos géneros.

Si bien no se mostró una incidencia directa entre las políticas públicas y la gestión de talento humano en referencia a equidad de género, se pudo verificar igualdad en cuanto a ocupación de cargos o trato tanto para varones como para mujeres.

A pesar de que desde hace varios años ya se venía dando la igualdad entre hombres y mujeres en el Ecuador, la principal política pública sobre equidad de género se confirmó con la Constitución de la República en el año 2008, lo que produjo mayor participación del género femenino sobre todo en la institución pública, y esto se comprobó con los datos de género tanto de los servidores, como de los directivos.

4.8. Evidencia del cumplimiento de los objetivos de la investigación

- **Objetivo General:** Determinar la incidencia de las políticas públicas laborales sobre equidad de género en la gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Rumiñahui.

La prueba estadística demostró que no existe incidencia significativa entre las variables “políticas públicas laborales en materia de equidad de género” y “gestión del talento humano”; no obstante, esto puede deberse a que ambos aspectos alcanzaron niveles altos o positivos, lo que impidió que la prueba estadística pudiera realizar una comparación de ambas variables en distintos valores. De forma cualitativa, se considera que la incidencia de ambos aspectos puede estar condicionada por el entorno laboral y la naturaleza del trabajo. Al tratarse de una institución pública la prevalencia de las políticas públicas es mayor, y lo establecido en la Constitución debe manifestarse en todas las entidades estatales, por otro lado, el manejo de políticas públicas en equidad de género normaría y promovería el respeto en la institución, mejorando a su vez el clima interno, lo que facilitaría la gestión del Talento humano en este sentido.

- Objetivos Específico 1: Establecer cuáles son las políticas públicas laborales elaboradas en materia de equidad de género del sector público.

El sector público en el Ecuador está regido por una serie de instrumentos, en algunos de los cuales se menciona la equidad y el respeto como derecho fundamental de toda persona, sin discriminación de ninguna manera, como la Constitución, el Plan Nacional del Buen Vivir, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Reglamento a la LOSEP, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. En materia de género sin embargo, no existe un documento específico sobre este tema, aunque es defendido desde la Constitución y el Plan Nacional del Buen Vivir.

- Objetivos Específico 2: Determinar la necesidad de que los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui, cuenten con políticas públicas laborales de equidad de género para la gestión del talento humano.

La investigación demostró que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui existe un manejo positivo o eficiente de la Gestión de Talento Humano, y también un buen nivel en cuanto a la equidad de género, por lo que la necesidad del personal en este sentido es baja, no obstante, si a futuro se producen situaciones de inequidad de género no existirá un instrumento normativo que regule y/o proteja a los servidores públicos, siendo importante su implementación.

- Objetivos Específico 3: Identificar los subsistemas de la gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui en los que existe mayor incidencia de las políticas públicas laborales de equidad de género.

Los resultados mostraron que el subsistema en el que más inciden las políticas públicas en materia de equidad de género, es el de Capacitación y Desarrollo del personal, no obstante, esta incidencia no es alta.

- Objetivos Específico 4: Recomendar cuáles son las políticas públicas laborales de equidad de género que se deberían formular para la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2009):

“son necesarias medidas que respalden a las mujeres para que también puedan progresar en el trabajo, a fin de que logren la igualdad de condiciones con los hombres. El Estado y los empleadores deben adoptar un enfoque multifacédco —por ejemplo, aplicar leyes anti discriminatorias en el lugar de- trabajo y garantizar que las mujeres no reciban un castigo económico a causa de la maternidad, que también estipule la capacitación en gestión y el establecimiento de mentores y arquetipos en los niveles más altos, y la incorporación de redes y canales formales e informales de comunicación en el entorno laboral. (Organización Mundial de la Salud, 2009, pág. 153)

En este sentido como recomendaciones en relación a las políticas públicas laborales de equidad de género que se deberían formular para la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui se sugiere considerar que uno de los grupos más vulnerables en este sentido han sido las mujeres, sin embargo en la actualidad toma relevancia también el respeto y equidad que debe primar para la comunidad GLBTI (Gays, lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexual).

Las acciones que permitirán cumplir con este objetivo comprenden garantizar que las leyes protejan y promuevan la equidad de género y eliminar los prejuicios sexistas de las estructuras y políticas de las organizaciones. En algunas regiones, es prioritario educar y capacitar; en otras, resulta más primordial disminuir las limitaciones a la participación económica, social y política en todos los niveles. Por último, es esencial que los gobiernos y los donantes reafirmen su compromiso con la salud sexual y reproductiva y los derechos conexos, ya que este compromiso se está debilitando. (Organización Mundial de la Salud, 2009, pág. 154)

Considerando todos estos antecedentes las recomendaciones para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui es la implementación de políticas públicas laborales en tres ámbitos.

- Políticas de carácter normativo:

Políticas que regulen, limiten y protejan, a cualquier género (femenino, masculino y GLBTI) de problemas como la discriminación y la inequidad; tales como:

- Toda persona tiene el derecho a ser respetada, sin que ningún aspecto relacionado con su forma de pensar, ser, género, preferencias sexuales, condición de salud, capacidades especiales, ideologías religiosas o políticas, sean utilizadas como excusa o justificación para ejercer un trato irrespetuoso contra ella.
- Toda persona tiene el derecho a desarrollarse en un entorno laboral libre de discriminación de género, y a gozar de todos los derechos y beneficios fundamentales del trabajo del que goza toda persona en su mismo puesto laboral.

- Políticas de carácter operativo

Políticas que planteen los parámetros a cumplirse en la contratación por áreas, en cuanto a equidad de género y oportunidades laborales; Tales como:

- La organización debe mantener equidad en cuanto a la selección de personas para ocupar puestos en la organización, considerando factores como el conocimiento, estudios, desempeño y experiencia de la persona, esta última (experiencia) puede ser obviada. Ante todo, no debe utilizarse criterios como el género, edad, o ideologías religiosas o políticas a menos que estas entren en conflicto con la legislación vigente (como la limitación para el trabajo en menores de edad por ejemplo).

- Toda persona tiene el derecho a optar por las oportunidades laborales que se presenten en relación directa con su puesto de trabajo, sin que primen preferencias o discriminación de género, edad o tiempo de trabajo en la institución, sino sobre la base de su desempeño, conocimiento y resultados en las pruebas previstas para tal proceso.
 - Toda persona tiene el derecho a recibir un salario justo, de acuerdo a su desempeño y al puesto laboral que ejerce, sin que el género sea un factor que condicione su salario.
- Políticas de carácter regulatorio

Políticas que planteen las medidas a tomarse en caso de presentarse y detectarse situaciones de inequidad, estableciendo acciones a tomarse dependiendo de la gravedad y tipo de situación evidenciada.

- Toda persona tiene el derecho a negarse a responder, en palabras o actos, ante requerimientos que sean realizados con una connotación clara de discriminación de género, sin que esto afecte su estabilidad laboral.
- Toda persona tiene el derecho de presentar un reclamo formal para denunciar situaciones laborales en las que haya sido víctima de discriminación de género, sin que esto afecte en ningún sentido su estabilidad laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los servidores públicos reflejan que una parte desconoce sobre lo que comprende una política pública, y si bien más de la mitad conoce de que se trata, desconocen sobre el grado de aplicación de la misma, no obstante, los datos reflejan que la percepción de los servidores es positiva, en cuanto a que consideran que existe equidad de género en el sector público, y que no existen cargos específicos para hombres o mujeres. En este sentido la necesidad de los servidores públicos de contar con políticas públicas laborales en equidad de género es baja, pues la encuesta demuestra que actualmente se está manejando este ámbito de forma positiva.

En cuanto a los subsistemas de gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui en los que existe mayor incidencia de las políticas públicas laborales de equidad de género, se encontró, estadísticamente, que no existe una relación significativa entre políticas públicas de equidad de género y la gestión del Talento Humano, no obstante, esto puede deberse a que el GAD actualmente realiza una gestión positiva en materia de equidad. Por otro lado, se puede considerar que la influencia de las políticas en equidad puede ser mayor en los subsistemas de capacitación y evaluación del desempeño, pues el personal que está al corriente de la normativa, acatará de mejor manera las normas de respeto y equidad, mejorando el ambiente interno, lo que también se refleja en el desempeño, y sobre todo la coevaluación y la evaluación por áreas.

En cuanto a la formulación de políticas de equidad de género para la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Rumiñahui, se recomienda el manejo de políticas en tres ámbitos. Una línea de políticas de carácter normativo, que regulen, limiten y protejan, a cualquier género (femenino, masculino y GLBTI) de problemas como la discriminación y la inequidad; por otro, políticas de carácter operativo, que planteen los parámetros a

cumplirse en la contratación por áreas, en cuanto a equidad de género y oportunidades laborales; y por último, políticas regulatorias, que planteen las medidas a tomarse en caso de presentarse y detectarse situaciones de inequidad, estableciendo acciones a tomarse dependiendo de la gravedad y tipo de situación evidenciada.

5.2.Recomendaciones

Desarrollar Talleres de capacitación al personal con la finalidad de socializar los diferentes instrumentos de políticas públicas que actualmente existen en el marco normativo legal del país en relación al ámbito laboral de las instituciones públicas.

Realizar evaluaciones entre el personal, tanto a nivel de desempeño como del trato entre pares, para contribuir a la gestión del Talento Humano a determinar situaciones de inequidad.

Desarrollar una cultura interna de equidad, que se exprese en el trato, tanto formal como informal del personal, en las oportunidades laborales, en la cantidad de contratados, y otros aspectos de importancia.

BIBLIOGRAFÍA

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de 12 de 1948). Recuperado el 17 de Febrero de 2015, de www.humanium.org/es/derechos-humanos-1948: <http://www.unav.es/cdb/>

IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. (15 de Septiembre de 1995). Recuperado el 17 de Febrero de 2015, de Declaración de Beijín: http://scholar.google.es/scholar?q=declaraci%C3%B3n+de+beij%C3%ADn&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Anónimo. (s.f.). Recuperado el 10 de Enero de 2015, de <http://definicion.de/equidad-de-genero/#ixzz3WP0Tktsk>

Anonymous. (01 de Abril de 2009). *Cuántos hombres vemos cuidando niños en guarderías públicas?* Recuperado el 18 de Diciembre de 2014, de <http://search.proquest.com/docview/885706379>

Anonymous. (20 de Enero de 2009). *Implementan políticas de equidad de género.* Recuperado el 18 de Diciembre de 2014, de <http://search.proquest.com/docview/308139347?accountid=36797>

Anonymous. (2011). Pide Inmujeres establecer políticas públicas en pro de género femenino. *Notimex, agencia de noticias del Estado de México*, 4.

Arriagada, I. (2005). *Dimensiones de la pobreza desde una perspectiva de género.* Recuperado el 18 de Diciembre de 2014, de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/11002>

Bohlander, S. (2013). *Administración de Recursos Humanos.* Cengage: Learning 16a. Edición.

Borde, I. V. (2002). *La Institucionalización de la equidad de género en la ciudad de México.* México. Recuperado el 18 de Diciembre de 2014, de <http://pprl.uaemex.mx/index.php/convergencia/article/view/1666/1261>

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución Política del Estado*. Montecristi.
- Fernández Villanueva, C. A. (2013). *Cuidados, género y transformaciones de identidades*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2014, de http://dxdoi.org/10.5209/rev_CARLA.2013.v31.n.41637
- Formales, P. (Diciembre de 2011). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado el 13 de Marzo de 2015, de <http://www.slideshare.net/jcfdezmxmanag/gestión-del-talento-humano>
- Marín, M. (2005). Transformación cultural, diseño organizacional y Gestión del Talento Humano. Bogotá. Recuperado el 15 de Marzo de 2015
- Nacional, A. (2008). Constitución del Ecuador. Quito: Asamblea Nacional.
- Nacional, A. (2008). Ley Orgánica del Servicio Público. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Nacional, A. (2011). Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público. Quito: Asamblea Nacional.
- Papí-Gálvez, N. (2011). Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en. 17.
- Wayne Mondy, R. N. (2005). Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall 9na edición.
- Wayne Mondy, R. N. (2005). Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall 9na. Edición.

ANEXOS

Anexo A: Encuesta aplicado a servidores públicos

ENCUESTA PARA INVESTIGACIÓN			
TESIS:			
POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RUMIÑAHUI			
POR FAVOR SEÑALE CON UN VISTO SU RESPUESTA			
1. Género:			
Masculino	<input type="checkbox"/>	Otro (señale cual)	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>		
2. Rango de edad:			
Desde 18 a 30	<input type="checkbox"/>	De 41 a 50	<input type="checkbox"/>
De 31 a 40	<input type="checkbox"/>	De 51 a 60	<input type="checkbox"/>
3. Nivel de instrucción:			
Primario	<input type="checkbox"/>	Pregrado	<input type="checkbox"/>
Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Postgrado	<input type="checkbox"/>
Tecnología	<input type="checkbox"/>		
4. ¿Usted conoce la existencia de Políticas públicas laborales sobre Equidad de género en el país?			
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
5. ¿Considera que Hombre o Mujer pueden ocupar cargos públicos sin ninguna distinción de género?			
Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
6. ¿Considera que existen cargos que son exclusivos para Hombre y otros exclusivos para Mujer?			
Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
7. ¿Considera usted que se encuentra en el cargo que podría ocupar una persona de otro género?			
Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
8. ¿Ha asistido a capacitaciones durante el último semestre?			
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
8.1 De ser la respuesta "No", por favor indique la razón:			
Porque el tema es diferente a las necesidades de mi cargo	<input type="checkbox"/>		
Porque no me interesa el tema	<input type="checkbox"/>		
Porque no me toman en cuenta debido a mi género	<input type="checkbox"/>		
Otras (señale cual)	<input type="checkbox"/>		

9. El resultado que obtuvo en su última evaluación, ¿considera que estuvo acorde con su desempeño?

Si No

9.1 De ser la respuesta "No", cuál considera que es la razón:

El evaluador no conoce cómo realizar esta calificación
 El evaluador no considera objetivamente su esfuerzo
 Su género incidió en la evaluación

10. Su jefe inmediato superior es:

Hombre Mujer

11. El trato que usted recibe de su jefe inmediato superior es:

Igualitario con los demás colaboradores del equipo
 Discriminatorio por su género
 Preferencial por su género

12. ¿Usted conoce que la institución cuenta con Política interna que se relacione con Equidad de género?

Si No

13. ¿Ha sentido algún tipo de discriminación por su género en el trabajo?

Si No

14. ¿Siente que las diferentes normativas, reglamentos internos, políticas laborales del GADMUR, respetan la equidad de género?

Si No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo B: Encuesta aplicada a directivos

ENCUESTA PARA INVESTIGACIÓN			
TESIS:			
POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RUMIÑAHUI			
POR FAVOR SEÑALE CON UN VISTO SU RESPUESTA			
1. Seleccione su rango de edad:			
De 25 a 30 años	<input type="checkbox"/>	De 51 a 60 años	<input type="checkbox"/>
De 31 a 40 años	<input type="checkbox"/>	De 61 años en adelante	<input type="checkbox"/>
De 41 a 50 años	<input type="checkbox"/>		
2. Género:			
Masculino	<input type="checkbox"/>	Otro (señale cual)	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>		
3. Por favor indique su nivel de instrucción:			
Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Pregrado	<input type="checkbox"/>
Tecnología	<input type="checkbox"/>	Postgrado	<input type="checkbox"/>
4. ¿En qué área trabaja?			
Técnica	<input type="checkbox"/>	Obras públicas	<input type="checkbox"/>
Económica	<input type="checkbox"/>	Selección	<input type="checkbox"/>
Recursos humanos	<input type="checkbox"/>	Otra (señale cual)	<input type="checkbox"/>
Planificación	<input type="checkbox"/>		
5. ¿Al realizar el requerimiento de personal usted sugiere que necesita personal de un género determinado?			
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
5.1 Si la respuesta es "Si", por favor señale porqué:			
a) Considera que personal de ese género solicitado es más eficiente	<input type="checkbox"/>		
b) Considera que trabajar con personal de ese género se facilita dar disposiciones	<input type="checkbox"/>		
c) Otros motivos	<input type="checkbox"/>		
6. ¿Usted conoce la existencia de políticas públicas laborales sobre equidad de género?			
En selección de personal	<input type="checkbox"/>	En capacitación	<input type="checkbox"/>
En inducción	<input type="checkbox"/>	En evaluación de desempeño	<input type="checkbox"/>
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN			