



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES

CARRERA DE COMUNICACIÓN

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR

TEMA:

LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Licenciado en
Comunicación

AUTOR:

CHRISTIAN ANDRÉS PAREDES SÁNCHEZ

TUTOR:

MG. ALICIA PAULINA TAMAYO RODRÍGUEZ

Ambato – Ecuador

2023– 2024

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Investigación titulado “LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA” realizado por el señor Christian Andrés Paredes Sánchez, portadora de la C.I. 185012697-8, estudiante de la Carrera de Comunicación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico de la autenticidad del mencionado Trabajo, considero que dicha investigación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 15 de enero de 2024



Lic., Mg. Tamayo Rodríguez Alicia Paulina

C.I. 0603657131

TUTORA TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Christian Andrés Paredes Sánchez enuncio que el trabajo de integración curricular titulado “LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA” es de mi autoría, realizando un trabajo original y único, de igual manera certifico que los conceptos, ideas, pensamientos, procesos, resultados y conclusiones que son presentados en el presente documento son de mi responsabilidad.

Ambato, 15 de enero de 2024



Christian Andrés Paredes Sánchez

CI. 185012697-8

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Christian Andrés Paredes Sánchez, autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que mi documento pueda ser utilizado con fines académicos y a la vez sea utilizado con la finalidad de consulta, lectura o a su vez proceso de investigación acorde a las normas y reglamentos institucionales.

Confiero los derechos de mi tesis con fines públicos, además apruebo la reproducción de este proyecto de integración curricular dentro de las regulaciones de la Universidad siempre y cuando esto no conlleve una ganancia económica y se respete mis derechos como autor.

Ambato, 15 de enero de 2024



Christian Andrés Paredes Sánchez

C.I. 185012697-8

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación: “LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA” presentado por el señor Christian Andrés Paredes Sánchez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, de 2024

Para constancia firman:

.....
PRESIDENTE

.....
MIEMBRO

.....
MIEMBRO

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a mi madre Lidia por ser un apoyo fundamental a lo largo de mi vida estudiantil y personal, guiándome por el camino del bien, creyendo siempre en mí y brindándome todo su amor, siendo de vital importancia para formarme como profesional y como una buena persona.

De igual manera, quiero dedicarle a mi abuelita María Rosario, porque siempre me ha inculcado valores y ha sido un ente fundamental para mi desarrollo personal, pero a inicios del año 2023 la voluntad de Dios fue llevarle de esta vida terrenal y desde el cielo me está bendiciendo para cumplir cada una de mis metas.

Christian Andrés Paredes Sánchez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida, guiarme paso a paso para cumplir lo que anhela mi corazón y por darme una madre maravillosa, que con su apoyo incondicional me impulsó a salir delante día a día.

A mi familia por brindarme su amor y apoyo emocional, acompañándome en el proceso para no darme por vencido ante las dificultades que se me han presentado en la vida académica y personal.

A mi tutor, la Licenciada, Mg. Paulina Tamayo por su apoyo y paciencia durante el desarrollo de este proyecto y a la vez por siempre confiar en mis capacidades intelectuales.

Christian Andrés Paredes Sánchez

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes investigativos	1
1.2 Categorías fundamentales	4
1.2.1 Comunicación en el contexto organizacional	4
1.2.2 Comunicación institucional.....	5
1.2.3 Género	10
1.2.4 Perspectiva de género.....	11
1.2.5 El rol de las mujeres en la organización.....	15
1.2.6 Rol de los hombres en la organización	16
1.2.7 Desigualdad de género en la organización.....	17
1.2.8 Ambiente laboral y género	18
1.2.9 Ley de paridad.....	19
1.2.10 Equidad de género.....	20

1.2.11 Unidad de Comunicación.....	21
1.3 Objetivos	26
1.3.1 Objetivo General	26
1.3.2 Objetivos específicos	26
CAPÍTULO II.....	27
METODOLOGÍA	27
2.1 Materiales.....	27
2.2 Métodos.....	28
2.2.1 Enfoque	28
2.2.2 Tipo de investigación	29
2.2.3 Unidad de análisis	30
2.2.4 Técnicas e instrumentos	30
CAPÍTULO III.....	33
DISCUSIÓN Y RESULTADOS.....	33
3.1 Análisis y discusión de los resultados.....	33
3.1.1 Resultados obtenidos en la encuesta	33
3.1.2 Análisis y redacción de resultados de las entrevistas aplicadas a los directores de comunicación de los diferentes GAD de la provincia de Tungurahua a través del programa Atlas ti.....	44
3.2 Verificación de la hipótesis.....	50
CAPÍTULO IV.....	52
CONCLUSIONES	52
Referencias bibliografías.....	53
Anexos.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valores según correlación de Spearman	31
Tabla 2. Tabla cruzada: Sexo, remuneración mensual y tiempo trabajando.....	33
Tabla 3. Tabla cruzada: Sexo, personas que forman parte de la Unidad, contratación en torno a la perspectiva de género	35
Tabla 4. Tabla cruzada: Sexo, política institucional, desigualdad de género.....	36
Tabla 5. Tabla cruzada: Actividades que realizan mujeres y hombres dentro de la Unidad.....	38
Tabla 6. Tabla cruzada: Perspectiva de género y Política Institucional.....	39
Tabla 7. Tabla cruzada: Perspectiva de género y Capacitaciones sobre género	41
Tabla 8. Tabla cruzada: Perspectiva de género y ambiente laboral	42
Tabla 9. Tabla cruzada: Perspectiva de género y desigualdad de género	43
Tabla 10. Correlación de Spearman entre la comunicación institucional y la perspectiva de género.....	51

RESUMEN EJECUTIVO

Con el propósito de incluir la perspectiva de género en los GAD cantonales del país, se han incorporado acciones a fin de fortalecer la inclusión y la igualdad de género en la administración pública, el objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar la influencia entre la comunicación institucional y la perspectiva de género en los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua. Para ello se desarrolló una metodología mixta (cuali-cuantitativa) centrada en la aplicación de encuestas a los funcionarios (22 participantes) que laboran en las unidades de comunicación de las diferentes municipalidades, así como entrevistas dirigidos a los directivos (9 participantes) de cada unidad. Los principales resultados de la encuesta destacaron que los hombres tienden a obtener una mejor remuneración mensual; el 19.04% de encuestados han notado desigualdad de género en las Unidades de Comunicación; pese a que no existe una política institucional sobre la equidad de género. En otra cuestión, para el 38% se aplica totalmente la perspectiva de género en la distribución de actividades. Los resultados de la entrevista determinaron que el entorno laboral de la Unidad es equitativo, las asignaciones y actividades se basan en habilidades y competencias individuales sin considerar el género. Se promueve la igualdad de oportunidades, la diversidad y el fomento de políticas transparentes. Se concluyó la presencia de apoyo mutuo entre los trabajadores de la Unidad de Comunicación, al efectuar un intercambio de responsabilidades para el cumplimiento de las actividades determinadas en cada municipalidad.

Palabras claves: Comunicación institucional, perspectiva de género,

ABSTRACT

In order to include the gender perspective in the cantonal governments of the country, actions have been incorporated in order to strengthen inclusion and gender equality in public administration. The general objective of this research work was to determine the influence between institutional communication and the gender perspective in the cantonal governments of the province of Tungurahua. For this purpose, a mixed methodology (qualitative-quantitative) was developed, centred on the application of surveys to civil servants (22 participants) who work in the communication units of the different municipalities, as well as interviews with the directors (9 participants) of each unit. The main results of the survey highlighted that men tend to get a better monthly remuneration; 19.04% of respondents have noticed gender inequality in the Communication Units; despite the fact that there is no institutional policy on gender equity. On another issue, for 38% the gender perspective is fully applied in the distribution of activities. The interview results found that the working environment in the unit is equitable, assignments and activities are based on individual skills and competencies without considering gender. Equal opportunities, diversity and the promotion of transparent policies are promoted. The presence of mutual support among the employees of the Communication Unit was found to be present, when exchanging information and experiences.

Keywords: Institutional communication, gender perspective.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

El trabajo de Biglia y Vergés (2016) titulado “Cuestionando la perspectiva de género en la investigación” basado en promocionar la igualdad de género según los compromisos de las Comisiones Europeas. La investigación tuvo como objetivo conocer las aproximaciones metodológicas de estudios fundamentados y centrados en la perspectiva de género. Como metodología se utilizó un enfoque cualitativo considerando temas sobre perspectiva de género, mujeres y espacios académicos feministas. Según los resultados, tras una visión general sobre la epistemología y sus implicaciones, así como sobre las ventajas y la necesidad de incorporar una visión feminista y perceptiva al género en la investigación, en este breve artículo se abordaron los aspectos legales de la misma y se comparten cuestiones relativas a la autoevaluación de la investigación realizada durante su curso. Sobre esta base, se concluyó que la utilización del lenguaje correcto ha hecho visible la contribución de las mujeres, el género y otras especificidades; esto permite determinar los métodos y tiempos de difusión que permitan considerar las necesidades de la sociedad considerando los pasos necesarios de manera que el conocimiento se difunda de forma no androcéntrica.

Los investigadores Paradinas y de la Paz (2021), llevaron a cabo un estudio denominado “La comunicación interna como catalizador de la gestión del conflicto organizacional” cuya problemática se enfocó en el fallo intercomunicativo en la organización puede traer consigo conflictos que progresivamente pueden agravarse; así mismo resulta complejo resolver efectivamente otro tipo de problemas como la desigualdad de género. Con base en ello, se ha planteado el siguiente objetivo: Analizar el conflicto en las empresas hoteleras en la comunicación interna desde la perspectiva de género. La metodología empleada fue mixta en el cual a través de una cuestionario y entrevistas. Los principales resultados denotaron que, en el sector estudiado, se ha comprobado que la comunicación interna es una herramienta eficaz

para gestionar los conflictos y las relaciones laborales. En particular, las cargas familiares y la colaboración en la gestión de conflictos están relacionadas con las circunstancias de las mujeres y sus características. Incorporar la inclusión de la mujer en el lugar de trabajo y trabajar por la plena igualdad, junto con las técnicas de comunicación interna, mejorará significativamente tanto el clima laboral como sus resultados. Se concluyó que esta investigación aporta una nueva perspectiva al tema al combinar tres áreas que tradicionalmente se han tratado por separado: la comunicación interna, la gestión de conflictos dentro de una organización y el género.

El trabajo de Marín (2021) titulado “Impacto de la comunicación efectiva y el compromiso organizacional, desde la perspectiva de género en un Consorcio Constructor”, enfocado en una problemática que emerge a partir de la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Como objetivo se ha planteado determinar el impacto de la comunicación efectiva y el compromiso dentro de la organización tomando en consideración la perspectiva de género. La base metodológica partió de una modalidad cuantitativa; cuyo elemento muestral estuvo constituido por 220 trabajadores a quienes aplicaron un cuestionario estructurado. Los resultados descriptivos de la variable de la comunicación descendente en la empresa mostraron que el 29% de los empleados varones la consideraban eficaz. Sin embargo, el 52% de las empleadas también estaban de acuerdo, lo que indica una clara preferencia por la práctica de la comunicación descendente dentro de una organización. Como conclusión, los hallazgos determinados en la prueba de hipótesis revelaron una correlación positiva significativa entre variables como la comunicación eficaz y el compromiso organizativo. También confirmó la existencia de una relación entre las variables, pero cada género reacciona de forma diferente a las estrategias sugeridas por la empresa.

El artículo desarrollado por Gomes et al., (2023) denominado “Diversidad de género desde una perspectiva organizacional: un programa de liderazgo femenino”. abordó la diversidad de género en las organizaciones y tuvo como objetivo comprender, desde la visión de directivos de una empresa del sector financiero, el proceso de establecimiento del Programa de Liderazgo para Mujeres, el cual es una iniciativa que involucra a colaboradoras y cuyo propósito es promover la equidad de género, considerando la participación en la gestión en todos los niveles organizacionales. Se

trata de una investigación cualitativa, descriptiva, y los datos fueron analizados y categorizados. Los instrumentos de investigación consistieron en una entrevista semiestructurada y observación participante. De la investigación participaron ocho personas con altos cargos de liderazgo. Los hallazgos de la entrevista fueron clasificados y dieron lugar a la creación de dos categorías: a) igualdad, equidad y paridad de género, así como las intersecciones con el rol social de las organizaciones en la ampliación de la conciencia sobre el tema colectivo y; b) relaciones y tensiones entre culturas comunitarias y cultura organizacional. Se evidenció que la búsqueda de la igualdad, la equidad y la paridad de género son factores importantes en este proceso organizacional y que los líderes tienen un rol social en las organizaciones. Este esfuerzo se traduce también en la búsqueda de transformación de la cuestión cultural del espacio ocupado por las mujeres, especialmente de la configuración histórica de la organización.

El estudio de Silva et al., (2022) se enmarca en el área de estudios organizacionales que aborda cuestiones relativas a las relaciones de género en el lugar de trabajo, a través del cual tiene como objetivo comprender cómo las categorías de pensamiento sobre estas relaciones se construyen en la subjetividad de las personas y cómo actúan en el Desarrollo de carrera profesional de hombres y mujeres en una organización bancaria. La relevancia de esta investigación se basa en la búsqueda de comprender cómo los conflictos de género son mediados al interior de las organizaciones e indicar posibles soluciones para mejorar el proceso de gestión organizacional. Los resultados de este trabajo permitieron comprender que la jerarquía sexual aún se impone como mecanismo de diferenciación a nivel organizacional, y que la convivencia de ambos géneros en un contexto social común puede ser capaz de transformar la realidad social. Como conclusión se determinó que estudios de esta naturaleza refuerzan la necesidad de que las organizaciones busquen nuevas formas de trabajar con la complejidad social sin inhibir las diferencias existentes, de modo que cada persona, en su singularidad, pueda contribuir efectivamente al desarrollo organizacional.

1.2 Categorías fundamentales

1.2.1 Comunicación en el contexto organizacional

Entre los fenómenos de comunicación estudiados por las ciencias comunicativas figuran los medios y los procesos de comunicación. Respecto a estos últimos, los procesos de comunicación, las prácticas inherentes a la comunicación organizacional (CO) han sido objeto de numerosos estudios desde la década de 1950 (Pineda, 2020).

Thompson (citado en Contreras y Garibay, 2020), uno de los principales estudiosos sobre la trascendencia de los medios comunicativos en la sociedad, señala que la comunicación implica una actividad social que incluye la creación, transmisión y recepción de símbolos y utiliza una amplia gama de recursos. Para el autor, la comunicación es la transmisión de formas simbólicas de un productor a un receptor, cuyo proceso implica necesariamente el uso de un medio técnico, un sustrato material de formas simbólicas, es decir, el elemento material con el cual, o por medio del cual, se fija y transmite información o contenido simbólico.

Esta visión tiene su base en la perspectiva tradicional del ámbito comunicativo, también conocido como paradigma clásico o informacional, señalado por la Teoría de Claude Shannon. Según esta teoría, la comunicación se produce mediante la transferencia de un mensaje, formado por un cierto número de señales, de una fuente a un receptor, a través de un canal físico. Este paradigma destaca que, el mensaje está sujeto a ruido y el proceso de comunicación es técnico y lineal (Arévalo y Ortiz, 2019).

En el ámbito de la teoría organizativa, Simon en 1971 fue uno de los primeros autores en destacar la influencia de los procesos de comunicación en la gestión administrativa, especialmente en la toma de decisiones. Dedicando un capítulo a la naturaleza y funciones de la comunicación, afirmó que esta podía: definirse formalmente como el proceso por el cual las premisas de decisión se transmiten de un miembro de la organización a otro (Papic, 2019).

Este arquetipo predominante de la comunicación (clásico e informacional) se enfatiza en la mecanicidad y linealidad del proceso comunicativo de transmisión de mensajes. Este proceso de comunicación puede observarse en diversos contextos, entre ellos el

que más interesa a esta investigación: la organización. En este caso, se cuestionan las limitaciones del paradigma informacional, especialmente en lo que se refiere al carácter sistémico de las interrelaciones que existen en las organizaciones (Iñaguazo, 2020).

Considerando el ambiente organizacional y las relaciones sociales que en él se establecen, la comunicación tiene un significado más holístico que el modelo mecánico y hermético de transmisión y recepción de mensajes propuesto por el paradigma de la información. En una visión más amplia y contemporánea, así podría describirse como el proceso social básico de producir y compartir significados a través de la materialización de formas simbólicas (Pineda, 2020). De forma complementaria, se puede decir que compartir, transmitir, anunciar, intercambiar, reunir, vincular [hacer contacto], son expresiones, variantes o usos figurados de un significado primordial y más general que expresa 'relación', en un proceso comunicativo. Así, puede decirse que las palabras clave que lo caracterizan son interacción, compartir y diálogo. (Marín, 2021).

Estudiar la comunicación en el contexto organizacional es analizar la relación entre sujetos interlocutores y así es posible entender a la organización como uno de los interlocutores que construyen sentido en la interacción que establecen a través de intercambios simbólicos mediados por diferentes dispositivos, en un contexto determinado (Gomes et al., 2023). De esta manera, el fenómeno comunicativo simplemente puede entenderse como una globalidad en la que los elementos se afectan mutuamente y, en la relación, se reconfiguran a sí mismos y a la sociedad.

1.2.2 Comunicación institucional

Se define la comunicación institucional y corporativa de la siguiente manera: Conjunto integrado de acciones, estrategias, planes, políticas y productos planificados y desarrollados por una organización para establecer una relación permanente y sistemática con todos sus grupos de interés (Marín, 2021).

Por lo tanto, se observa que, más allá de lo operativo, la comunicación institucional comprende un conjunto complejo e integrado de actividades desarrolladas para reforzar la imagen de una empresa u organización (sindicatos, órganos de gobierno,

ONG, asociaciones, universidades) entre sus grupos de interés (consumidores, empleados, formadores de opinión, clase política o empresarial, accionistas, comunidad académica o financiera, periodistas) o la opinión pública. Desde esta perspectiva, la comunicación desempeña un papel fundamental en la absorción y divulgación de nuevos paradigmas empresariales, y puede actuar como una poderosa herramienta de gestión estratégica (Llancari, 2020).

Entender la organización como un entorno de comunicación implica reconocerla en las múltiples formas en que se presenta a sus diferentes públicos; implica, por tanto, reconocerla como constructora de significados y formas de ser que configuran la sociedad (Alonso, 2022).

La comunicación institucional, entonces, es entendida como una actividad dinámica, construida y reconstruida a partir de una dialéctica de diferentes interlocutores y significados constantemente negociados, en las interrelaciones de diferentes tipos de conocimientos y competencias. Estas actividades resultan esenciales para el funcionamiento de la organización y están estrechamente vinculadas a las formas en que una organización se significa, valora y expresa, es decir, al proceso de comunicación y constitutivo de la cultura de la organización, de su identidad, configurando imágenes reconocidas por sus diversos públicos internos y externos (Ruales, 2018).

Así pues, las nuevas dimensiones de la comunicación organizativa la definen como un proceso amplio, que se entrelaza con la propia estrategia de la organización, y no la restringen a fenómenos organizativos internos vinculados a sectores y departamentos (Llancari, 2020).

No hay organización sin práctica de comunicación, aunque sus procesos no estén institucionalizados. Castro y Marín (2021), identifican tres realidades distintas en la concepción de la comunicación en el contexto empresarial: 1) Concepción de la comunicación como valor estratégico, con grandes inversiones en ella; 2) Comunicación sólo en el ámbito táctico: divulgación a través de la oficina de prensa, pero sin una perspectiva más clara en términos de directrices y estrategias; 3)

Comunicación improvisada, hecha por cualquier persona, sin valorar al profesional del área.

Gran parte de las organizaciones públicas y privadas, todavía no han descubierto la comunicación, ese poder expresivo, capaz de renovar su entorno, facilitar sus relaciones y contribuir a la eficacia de sus realizaciones (Alonso, 2022). Prueba de ello es que muchas organizaciones aún no cuentan con un departamento especializado en comunicación junto a otras áreas tradicionales como finanzas, desarrollo, producción y gestión de personal (Llancari, 2020).

Lo que existe en muchos casos es una estructura de comunicación parcial, con servicios fragmentados y sin una política más definida (Gomes et al., 2023). De esta forma, no basta con tener una estructura de comunicación en las organizaciones, es necesario que esta actúe de forma más global y planificada, desde una perspectiva de comunicación integrada.

1.2.2.1 Comunicación interna

La comunicación interna es una herramienta estratégica para conciliar los intereses de los empleados y de la empresa, estimulando el diálogo, la interacción informativa y la participación de todos los niveles jerárquicos de la empresa. Es, de hecho, un factor que contribuye al clima organizativo (Paradinas y De la Paz, 2021). Las herramientas de comunicación interna pueden ir desde un cartel de felicitación por el cumpleaños del mes hasta una foto del empleado más destacado del periodo, pasando por un programa de televisión con el máximo responsable de la institución emitido en el comedor de la fábrica (Papic, 2019).

Generalmente abarca la comunicación administrativa (memorandos, circulares), la comunicación social (boletines, periódicos, vídeos y revistas internas) y la comunicación interpersonal (entre los empleados y sus superiores) (Ruales, 2018).

Según Llancari (2020), existen mecanismos que permiten una comunicación más eficaz dentro de las empresas y que conviene destacar aquí. En primer lugar, hay que sintonizar con el receptor. La formación profesional del receptor, su estatus, su nivel de lenguaje y sus conocimientos influyen en la comprensión del mensaje que se va a

enviar. Otro punto fundamental es saber escuchar, una de las habilidades de comunicación más significativas y que, frecuentemente, suele pasarse desapercibido. Además de favorecer una buena comunicación entre las personas, permite comprender adecuadamente las intenciones de la otra persona.

Hay quien reconoce que la comunicación interna aún no ha ido más allá del discurso y no es una práctica en las organizaciones. Según Castro y Díaz (2020), es muy difícil que los profesionales de la comunicación dejen de lado sus convicciones para dedicarse plenamente al trabajo en equipo; sin embargo, para que las organizaciones crezcan, es necesaria la interacción entre sus miembros. Por ello, se debe desarrollar una cultura en la que todos los empleados se vean a sí mismos como parte del mecanismo de obtención y difusión de la información en la organización.

Se sabe que la comunicación se caracteriza por llevar a cabo procedimientos para intercambiar información entre dos o varios individuos. Desde la antigüedad, la necesidad de comunicarse ha sido una cuestión de supervivencia. En el mundo empresarial no es diferente. La necesidad de hacer que los empleados sean influyentes, estén integrados e informados de lo que ocurre en la empresa, haciéndoles sentir parte de esta, ha traído consigo el origen de la comunicación interna, que actualmente se considera esencial para las organizaciones y merece cada vez más atención (Alonso, 2022). Por medio de la comunicación interna, es posible establecer canales que permitan a la dirección de la organización tener una relación ágil y transparente con su público interno y entre los propios elementos que lo componen.

Ante esta instancia, entender la significancia de este tipo de comunicación en todos los ámbitos jerárquicos como instrumento de gestión estratégica es un requisito para alcanzar la eficacia organizativa. Es un reto para las organizaciones comprender la importancia de este proceso de comunicación para que fluya con eficacia, en el momento adecuado y de forma que se consiga el objetivo previsto (Contreras y Garibay, 2020).

1.2.2.2 Comunicación externa

La comunicación externa es una rama de la comunicación organizativa que ha obtenido progresivamente una mayor importancia para las organizaciones. Es una

poderosa herramienta para construir y solidificar la imagen que una organización quiere transmitir de sí misma y es crucial para diferenciarse de la creciente competencia. Independientemente del tamaño de la empresa en la que opere, la imagen de una organización es el producto de numerosas acciones de comunicación y, por lo tanto, desempeña un papel crucial en la consecución de sus objetivos empresariales (Llancari, 2020).

Castro y Díaz (2020), definen la comunicación externa como aquella que tiene lugar entre los directivos y las personas ajenas a la organización. Para Iñaguazo (2020), es el intercambio significativo de mensajes entre una organización y sus audiencias clave. Esto se debe a que el éxito de una organización depende de su conocimiento de las oportunidades y retos del mercado.

Alonso (2022), definen la comunicación externa como aquella que abarca a consumidores, clientes, proveedores, servicios gubernamentales y todos los públicos afectados por los medios de comunicación. Abarca todo tipo de información vinculada a las actividades que la organización lleva a cabo para llegar a su público.

Según Ruales (2018), la comunicación externa es toda comunicación que sale del departamento u organización. Tiene su enfoque en la opinión pública. Y como ésta cambia constantemente, la organización tiene el deber de seguir las tendencias. Es posible concluir que existe consenso en que la comunicación organizacional externa es todo el intercambio de información que una organización desarrolla para promocionarse y comunicarse con otras organizaciones o individuos fuera de la estructura física y formal de la propia organización.

Analizar la importancia del proceso de comunicación externa es una ventaja para cualquier organización que quiera tener éxito en su área de negocio. Según Llancari (2020), el proceso de comunicación externa contribuye significativamente a los beneficios de la empresa. Por lo tanto, es necesario comprender cómo se desarrolla la comunicación, cuáles son sus objetivos y herramientas, con el fin de construir una imagen positiva de la organización entre sus destinatarios.

1.2.3 Género

Fue a partir de la segunda ola cuando el feminismo comenzó a construir teorías y conceptos feministas. Uno de estos es el de género. Pero la categoría de género, contrariamente a lo que muchos piensan, no fue creada por el feminismo. Lejos de ser una creación de la agenda feminista de los años 60, este pertenece al discurso biotecnológico desarrollado al finalizar la década de los años 40's (Biglia y Vergés, 2016). John Money utilizó la noción de género por primera vez en 1947 y la desarrolló clínicamente más tarde en conjunto con Ehrhardt y Hampson para abordar la probabilidad de mudar quirúrgica y hormonalmente el sexo del recién nacido con genitales o ADN que el ámbito médico, con su juicio visual y discursivo, es incapaz de categorizarlos como femenino o masculino (Sosa, 2021).

Sin embargo, fue dentro del feminismo que la categoría de género pasó a ser pensada de otra forma, como una herramienta de análisis para señalar las diferencias y jerarquías entre hombres y mujeres y también para desnaturalizar los propios géneros de las personas. Cuando Simone de Beauvoir dijo, en *El segundo sexo*, que “no se nace una niña, uno llega a ser mujer”, ya estaba colaborando con la discusión sobre la desnaturalización del género femenino. Esto se debe a que, inicialmente, el sexo (aquí pensado como los genitales de una persona) se concebía como un hecho de la naturaleza y el género como un hecho de la cultura (Useche et al., 2022).

En cualquier caso, género nunca es sinónimo de mujer, porque tanto hombres como mujeres tienen género. De alguna manera, la categoría de género también ha abierto espacio para pensar las masculinidades, ya sea que estén presentes en cuerpos que se leen como femeninos o masculinos. Según Marín (2021), fue a través de las feministas anglosajonas que el género pasó a distinguirse del sexo, con el objetivo de rechazar el determinismo biológico implícito en el uso de la categoría sexo.

El concepto sirve así de herramienta analítica que es también un instrumento político. Al centrarse en el carácter "fundamentalmente social", no se pretende, sin embargo, negar que el género se constituye con o sobre cuerpos sexuados, es decir, no se niega la biología, sino que se enfatiza deliberadamente la construcción social e histórica producida sobre estas características biológicas (Baena y García, 2021). Las

justificaciones de las desigualdades hay que buscarlas no en las diferencias biológicas (si éstas pueden entenderse al margen de su constitución social), sino en los arreglos sociales, en la historia, en las condiciones de acceso a los recursos de la sociedad, en las formas de representación (Gomes et al., 2023).

El género, no es una ideología, sino una categoría de análisis útil para identificar y denunciar las relaciones y asimetrías entre los géneros, entre hombres y mujeres, en la sociedad. La forma en que cada corriente del feminismo piensa la categoría de género varía según sus perspectivas epistemológicas y políticas (Ruales, 2018).

1.2.4 Perspectiva de género

Esta palabra se refiere a la distinción que se hace entre los sexos y a los papeles que se desempeñan en la comunidad como consecuencia de esa diferencia. El feminismo acuñó este término en el siglo XX con el objetivo de examinar la falta de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Este constructo pretende la creación de un planeta en el que tanto hombres como mujeres puedan participar en diversos roles de la sociedad sin verse limitados por estrictos roles de género (Mena et al., 2019). Es un aspecto mutuamente dependiente de que, si por alguna razón cambiara la situación de las mujeres, también cambiaría la de los hombres. En contraparte, se basa en una perspectiva significativa para comprender cómo se forman y perpetúan las jerarquías de la sociedad y sus relaciones de supremacía, las injusticias y la desigualdad (Biglia y Vergés, 2016).

Esta perspectiva nació de los movimientos feministas de los años sesenta y setenta. La perspectiva de género surgió para incluir los cambios en los roles de la sociedad en relación al reparto de puestos de trabajo, ya que no bastaba con que existiera igualdad ante la ley (Ruales, 2018).

En el año 1995, posterior a la Conferencia Mundial sobre la Mujer, se produjo un cambio en la aplicación de la política de igualdad de género. Se decidió que todos los programas gubernamentales debían basarse en una perspectiva de género inclusiva y activa (Sosa, 2021).

Muchas agendas de debate internacionales y nacionales han incorporado la perspectiva de género. Sin embargo, la investigación, las estrategias y las iniciativas se están centrando en los entornos intrafamiliar, escolar y comunitario. Está claro que el contexto de las empresas (y corporaciones) en el que operan no se ha explorado lo suficiente a este respecto: El escaso número de publicaciones en plataformas especializadas y en revistas lo demuestra (Gomes et al., 2023).

1.2.4.1 Perspectiva de género en las organizaciones

El escenario económico actual, caracterizado por un mercado altamente dinámico y competitivo, en el que la estrategia adoptada se convierte a menudo en una cuestión de supervivencia de la organización, ha llevado a la búsqueda de soluciones que hagan a la empresa más eficiente y orientada a las necesidades impuestas por el sistema, en un entorno cada vez más flexible y en el que se han roto viejos supuestos (García et al., 2020).

El predominio de prácticas de gestión orientadas por los fundamentos de la burocracia, que incorpora valores de la cultura masculina, ha sido responsable de la construcción de un legado que ha colocado a las mujeres en un papel secundario. Este papel secundario reservado a las mujeres se reproduce generalmente en diversas situaciones organizativas, como la ocupación de puestos de menor importancia en la jerarquía organizacional, el pago de salarios inferiores a las mujeres, los prejuicios y las dudas sobre la competencia de las mujeres, etc. (Biglia y Vergés, 2016). Este escenario sólo empezó a cambiar cuando las mujeres empezaron a luchar por su lugar en la sociedad y en las organizaciones. Este movimiento, unido a la creencia de que las especificidades del trabajo femenino pueden generar una ventaja competitiva, ha provocado algunos cambios en el espacio organizativo (Paradinas y De la Paz, 2021).

En las últimas décadas, la mano de obra femenina ha ido ganando cada vez más terreno, incluso participando en trabajos que antes se consideraban dominados exclusivamente por hombres, lo que demuestra, en términos más generales, que la segregación por sexos ha ido disminuyendo. A pesar de ello, la segregación de género aún persiste en determinadas industrias, empresas y puestos de trabajo, y todavía se observa que las mujeres son designadas para determinados puestos, considerados más

femeninos, y el trabajo que realizan se denomina trabajo de mujeres (Gomes et al., 2023). La homofilia, como ya se ha explicado, justifica en parte el aumento de los puestos de trabajo femeninos en empleos que antes se consideraban típicos de las mujeres.

En los últimos tiempos, la creciente inclusión de las mujeres en el mercado laboral, unida a los movimientos feministas posmodernos que buscaban básicamente la igualdad de derechos y de trato con los hombres, ha traído un nuevo enfoque de las organizaciones burocráticas. Como resultado, las mujeres han pasado a ocupar puestos de mayor responsabilidad y exigencia técnica, aunque aún persisten diferencias salariales, discriminación por estado civil y apariencia física (Sosa, 2021).

Del mismo modo, Baena y García (2021), al analizar las características de los puestos de trabajo y el compromiso organizacional entre hombres y mujeres, sugieren que, en el caso del género femenino, estas usualmente poseen los puestos laborales con menos remuneración y con un poco o escasa visión de promoción, lo que acaba reduciendo su compromiso con la organización. Cuando ocupan puestos de supervisión, su ámbito de autoridad es más reducido que el del género masculino en las mismas condiciones.

Useche et al., (2022) también comparte esta percepción cuando afirma que, a pesar del aumento significativo de la mano de obra femenina desde los años 70, se detecta una segmentación de género en el mercado de trabajo, concentrándose las mujeres en determinados guetos ocupacionales y en empleos más inestables y peor remunerados. Ruales (2018), observa que la mayor cualificación de la mano de obra, necesidad generada por el desarrollo tecnológico del nuevo patrón de acumulación capitalista basado en la flexibilidad y la integración, se produce para un grupo de trabajadores, generalmente varones, ubicados en las empresas de la cúspide de la cadena productiva.

Para un grupo más amplio de trabajadores, especialmente mujeres, la inserción se produce a lo largo de la cadena y se caracteriza por un sistema taylorista/fordista de contratos temporales basados en fundamentos como la minimización de costos, pese a que la innovación en el campo de la tecnología y la división pro género en los puestos laborales persiste (Marín, 2021).

Entre las diversas banderas de lucha incorporadas por las mujeres, sus principales reivindicaciones son la abolición del concepto de inferioridad y la concienciación de todos sobre la no inferioridad del sexo femenino. La discusión de la cuestión de las mujeres en la actualidad proviene, en términos generales, de un largo proceso de construcción histórico-social que, abarcando la historia del feminismo y de las mujeres en la región, converge desde la institución de la sociedad moderna (Biglia y Vergés, 2016).

1.2.4.2 Políticas institucionales y género

La Política de Comunicación puede definirse de la siguiente manera: Un proceso articulado de definición de valores, objetivos, directrices, normas y estructuras, cuya finalidad es orientar el desarrollo de las acciones, estrategias y productos de comunicación de una organización de cara a su relación con sus distintos grupos de interés (Baena y García, 2021).

Useche et al., (2022), lo ha denominado como un conjunto de reglas en las que se basa la actividad de comunicación institucional de una empresa. Las perspectivas de esta política deben delinearse dentro de un objetivo que sea la meta de todas las actividades y contra el cual no existan argumentos.

Como puede verse, la política de comunicación es un proceso único, debido al vínculo obligado con la cultura de la organización, la historia institucional y el ámbito de actividad, con el cuerpo de dirigentes, profesores, personal en general y académicos, y con la experiencia presente y pasada en el trato con las partes interesadas. En Latinoamérica, algunas instituciones ya se han preocupado por definir sistemática y competentemente directrices generales y específicas de comunicación, acordadas internamente e indicadas explícitamente, para construir una auténtica política de comunicación (Castro y Morán, 2021).

Según Mena et al., (2019), las acciones, estrategias y planes de comunicación se basan en algunas hipótesis, no siempre amplias o adecuadas, que dependen más de la perspicacia o del sentimiento de sus ejecutivos que de un verdadero esfuerzo de sistematización de conceptos y procesos, de consolidación de posiciones y de proyección de caminos para el futuro.

En los últimos años, la existencia de la condición de género de las organizaciones públicas y privadas ha empezado a hacerse evidente, y el enfoque de género ha empezado a incorporarse al trabajo de las instituciones para garantizar la igualdad de acceso y oportunidades para mujeres y hombres (Marín, 2021).

Para la aplicación integral relativa a la perspectiva de género se requiere comenzar con una evaluación tanto del entorno institucional interno como de la prestación de servicios. En primer lugar, se realiza un diagnóstico para mostrar las diferencias de necesidades entre hombres y mujeres, poner de manifiesto el interés, la demanda y las diferentes exigencias, reconocer la discriminación social por razón de sexo, examinar el impacto de estos esquemas en las decisiones consideradas por la organización. Además, esto pretende ser un indicio de cualquier sesgo de género en la gestión del talento (Paradinas y De la Paz, 2021).

Según García et al., (2020), las instituciones, como la sociedad en su conjunto, están influidas por valores, comportamientos y esquemas, y esto incluye las percepciones sobre lo que es masculino y femenino. Las ideas preconcebidas de la sociedad, incluidos los prejuicios y las creencias, están presentes en el funcionamiento de una institución. Las dimensiones de género se manifiestan tanto internamente (en términos de composición, dinámica, gestión y toma de decisiones) como externamente (en productos como leyes, políticas o servicios).

Una estructura de personal con mayor presencia de mujeres o con equilibrio de género no asegura la superación de los modelos organizativos masculinos de las instituciones. La tendencia es que las mujeres se apropien de los modelos organizativos actuales y no produzcan cambios efectivos y sostenibles.

1.2.5 El rol de las mujeres en la organización

Es importante y respetable que las mujeres hayan superado obstáculos a fin de obtener un papel en la sociedad. La representatividad del papel femenino ha ido diseminando obstáculos nunca antes alcanzados, innovando así un aumento significativo de mujeres en el liderazgo en las organizaciones. Mena et al., (2019), muestran que las mujeres estudian más que los hombres y son mayoría con estudios superiores, a pesar de eso, no se ve su presencia en altos cargos en las empresas.

Aunque exista este conflicto de que los hombres se acomoden en los altos cargos, el empoderamiento femenino en el mercado de trabajo se está adaptando a un nuevo estilo de liderazgo, en las diversas ramas de actividad, las mujeres han ido ocupando espacio, mostrando a la sociedad que el liderazgo femenino en las organizaciones es interesante. Las mujeres son más resilientes y tienen la capacidad de superar los diversos contratiempos que surgen en su día a día (Gomes et al., 2023).

Useche et al., (2022), relatan que las mujeres luchan por la igualdad de derechos desde hace muchos años, sin distinción de género, solo con miras a ocupar los mismos cargos, tener derecho a los mismos salarios de acuerdo con los cargos ocupados y tener el mismo poder de voz. Marín (2021), señala que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, y lo que es peor, cuanto mayor es el ingreso, mayor es la diferencia. El problema se relaciona con el ejercicio del poder y el liderazgo dentro de la organización.

Para Baena y García (2021), la incorporación de la mujer al mercado laboral ha cambiado tanto el mercado como la familia. Se refiere al crecimiento de la economía, donde las oportunidades de educación son evidentes; los cambios tecnológicos, con el embarazo, la reproducción de la especie; el desarrollo del movimiento feminista en busca de derechos y, por último, la rápida difusión de las ideas en una cultura globalizada.

1.2.6 Rol de los hombres en la organización

En las últimas décadas, el papel de los hombres en las organizaciones ha cambiado significativamente. Ya no se basa en una división del trabajo en función del género, sino en un enfoque más equitativo e integrador. Los papeles de los hombres en las organizaciones son diversos y siguen cambiando hacia una mayor igualdad y diversidad (Baena y García, 2021).

En las organizaciones, los hombres ocupan una amplia gama de funciones de liderazgo. Entre ellos se incluyen puestos ejecutivos y de gestión, así como puestos de supervisión de equipos y proyectos. En el lugar de trabajo, muchos hombres participan activamente en el apoyo a la diversidad y la igualdad de género. Abogan por la igualdad e inclusión.

En los equipos multidisciplinares, el género masculino aporta su experiencia y conocimientos en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Los hombres contribuyen a la creación de un entorno colaborativo y participativo, colaborando con compañeros de trabajo de otros géneros para alcanzar objetivos comunes (Martsenyuk, 2022).

En las organizaciones, se espera que los hombres hagan algo más que desempeñar funciones de liderazgo. Su papel también incluye promover la igualdad de género, trabajar juntos y colaborar. Es esencial que los hombres promuevan activamente un lugar de trabajo más diverso y equitativo en beneficio de todos los empleados (Parra, 2023).

1.2.7 Desigualdad de género en la organización

La cuestión de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito organizativo es visible, como se puede ver en los puestos y salarios, donde los hombres ocupan el mismo puesto pero cobran más que las mujeres por las mismas funciones, lo que no es correcto dado que, según García et al., (2020), si el puesto es idéntico y se desempeña en el mismo establecimiento, para el mismo empleador y entre personas cuya diferencia de tiempo en el puesto no es superior a dos años, los salarios deben corresponderse.

Las formas de empleo de mujeres y hombres en las sociedades contemporáneas reflejan las normas sociales que definen los roles de género apropiados y esperados para cada sexo. Ambos ocupan posiciones diferentes en la estructura ocupacional. Conociendo el patrón establecido de segregación por sexos, es posible predecir impactos diferenciados derivados de ciclos de crecimiento o recesión económica, en función de las características de los sectores y ocupaciones más afectados (Biglia y Vergés, 2016).

Uno de los aspectos con mayor trascendencia en el mercado laboral brasileño es su estructura ocupacional altamente segregada. Los trabajos asignados preferentemente a las mujeres son vistos como una extensión de sus atributos naturales y esto se utiliza como justificación para recibir salarios más bajos (Sosa, 2021). La discriminación concentra a un gran número de mujeres en ocupaciones consideradas “femeninas”, lo

que aumenta la oferta de mano de obra y reduce los salarios. Esta condición de injusticia persistente se traduce en una segregación ocupacional por sexos en el mercado laboral, institucionalizada por las normas y prácticas sociales contemporáneas (Ruales, 2018).

Una amplia literatura ha demostrado que las desigualdades de género en el mercado laboral latinoamericano se estructuran principalmente a través de la concentración de mujeres en sectores y ocupaciones tradicionalmente asociados al sexo femenino, y se manifiestan en desigualdades salariales. Sin embargo, hay pocos estudios sobre los diferentes impactos de la reciente inversión del ciclo económico en la mano de obra femenina y masculina, especialmente en el empleo formal (Gomes et al., 2023).

1.2.8 Ambiente laboral y género

El tema de la igualdad de género, en varias instancias, se ha convertido en un problema en el contexto actual de las organizaciones en un mundo globalizado, por tres razones relacionadas entre sí: En primer lugar, porque, aunque la proporción de mujeres en puestos directivos todavía no es la ideal, se han realizado progresos en este sentido y se espera que continúen. En segundo lugar, existe una mayor intervención gubernamental en este ámbito, con numerosas legislaciones en los consejos. Y, en tercer lugar, y lo que es más significativo, el debate sobre el tema ha pasado de ser una cuestión de equidad e igualdad a una cuestión de rendimiento superior con una mayor participación femenina (Baena y García, 2021).

Las organizaciones han observado que si la diversidad de género en el consejo implica una mayor probabilidad de éxito empresarial, entonces tiene sentido perseguir este objetivo, independientemente de las directrices gubernamentales (Marín, 2021). El tema de la equidad de género en las organizaciones ha ganado terreno en el debate sobre las tendencias de la mano de obra. Citando investigaciones recientes, Mena et al., (2019) advierten de que incluso con el creciente debate sobre el tema, las empresas aún están lejos de lograr un entorno laboral igualitario.

Adoptar medidas que valoren la diversidad de género exige ir más allá de las apariencias. Mencionan que aunque, según Gomes et al., (2023), el 43,8% de los

puestos directivos están ocupados por mujeres, la mayoría de estos puestos se encuentran en los rangos directivos más bajos.

Según el Banco Mundial (Banco Mundial, 2016), un creciente número de estudios evidencia que una vasta gama de beneficios organizacionales se vincula con la equidad de género en las juntas administrativas de las empresas. Esto incluye la mejora de los resultados financieros y el valor para los accionistas, el aumento de la satisfacción de los clientes y los empleados, el aumento de la confianza de los inversores y la mejora del conocimiento del mercado y la reputación.

Cada vez más empresas reconocen el valor de los consejos que cuentan con una mezcla de directores y directoras bien cualificados que representan una gama de perspectivas y experiencia. Las investigaciones también indican que más empresas de fondos de inversión están incluyendo indicadores de diversidad de género entre sus criterios, una medida que sugiere que la confianza de los inversores puede mejorar con la incorporación de mujeres al consejo de administración de una empresa (Paradinas y De la Paz, 2021).

Se requiere considerar que la igualdad de género en el lugar de trabajo no se limita únicamente a la percepción biológica del hombre y la mujer. El género es mucho más que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Son características socialmente construidas de hombres y mujeres, como normas, comportamientos y roles que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres.

1.2.9 Ley de paridad

El término “Ley de paridad” se refiere a una variedad de políticas o disposiciones legales que promueven la igualdad entre el sexo masculino y femenino en diferentes esferas. Esto incluye la participación política, la representación en los niveles de toma de decisiones en el área laboral, así como en otras esferas. Las leyes de paridad pueden aplicarse de diferentes maneras, según el país y la jurisdicción (Ortiz y Carrión, 2023). Algunas medidas comunes son:

- Cuotas de género: Estas herramientas consideran una participación puntual o reducida de féminas que dominan cargos políticos u otras funciones de

liderazgo. Pueden aplicarse a parlamentos o consejos municipales, así como a consejos de empresas y otros ámbitos de toma de decisiones (Yáñez, 2019).

- Igualdad de oportunidades: La igualdad de oportunidades puede abordarse mediante leyes de paridad en ámbitos como el liderazgo, la educación, el empleo y otros en los que las mujeres están tradicionalmente infrarrepresentadas (Chulco et al., 2023).
- Igualdad de oportunidades para participar: Una ley de paridad también podría utilizarse para abordar el tema de igualdad con relación al puesto de trabajo ejercido por una mujer, tomando en consideración elementos como liderazgo, educación y empleo, así como a otros ámbitos en los que históricamente han estado infrarrepresentadas (Ortiz y Carrión, 2023).
- Acciones afirmativas: Son políticas que pretenden igualar las disparidades históricas y culturales, aumentando la participación de las mujeres en ámbitos en los que habían estado infrarrepresentadas (Chulco et al., 2023).

La estructura jurídica del país y el grado de aplicación de estas leyes pueden variar. El objetivo de la ley es garantizar que hombres y mujeres estén representados por igual en las decisiones, y que la sociedad sea más justa e inclusiva. Hay que tener en cuenta que estas leyes están sujetas a desacuerdos y pueden tener repercusiones diferentes en función de las condiciones sociales, culturales y políticas de cada lugar (Salgueiro, 2020).

En lo que concierne a la perspectiva de género pretende garantizar la igualdad real de hombres y mujeres, tanto en la vida pública como en la personal. Tiene en cuenta las diferencias históricas entre géneros y promueve medidas concretas que corrijan la desigualdad. Este cuerpo legislativo no solamente incorpora la igualdad de género en todos los niveles de la política, sino que también incorpora la perspectiva de género en las políticas, las estructuras y la toma de decisiones (Basabe y Quinga, 2022).

1.2.10 Equidad de género

El fundamento principal de equidad de género es una rama del principio de igualdad. El principio de igualdad, que se basa en la dignidad de la persona humana, es un pilar fundamental del Estado democrático y un principio crucial para estructurar un

sistema político y jurídico (Altamirano, 2020).

Se considera que los tres aspectos principales del concepto de equidad son la igualdad formal, en la que todos son abstractamente iguales ante la ley, la igualdad material, que corresponde al ideal de justicia social y distributiva, y la igualdad material, que corresponde al ideal de justicia en términos de reconocimiento de las identidades (Mena et al., 2019).

1.2.11 Estructura de la Unidad de Comunicación

La estructura de la Unidad de Comunicación de una empresa puede variar en función de su tamaño, sector, metas y objetivos. Las Unidades de Comunicación suelen estar formadas por distintas áreas y funciones que gestionan la comunicación interna y externa (GADME, 2023). A continuación, se ofrece una visión general:

Dirección o responsable de comunicación: Es el cargo que dirige la Unidad de Comunicación. Es responsable de definir y aplicar la estrategia de comunicación corporativa, así como de definir objetivos, políticas y estrategias. El cargo es directamente responsable ante la alta dirección.

Funciones:

- Estrategias de comunicación: Para ayudar a la empresa a alcanzar sus valores y objetivos, un director o responsable se encarga de desarrollar y aplicar una estrategia de comunicación. Esto implica definir los mensajes clave a comunicar, así como los canales de comunicación y el público específico.
- Relaciones Públicas, Imagen Corporativa y Reputación organizacional: Supervisa todas las actividades de relaciones públicas e imagen corporativa para preservar y mejorar la reputación de la empresa.
- Vínculos con los medios comunicativos: Establecimiento de las relaciones con este tipo de medios, donde se maneja comunicados de prensa y se gestiona la participación en eventos o campañas.
- Coordinación de equipos de comunicación: Coordina los equipos, departamentos, etc. que forman parte de la Unidad de Comunicación, incluidos los Corporativos, Internos, Digitales, Relaciones con los Medios, etc. Es su

responsabilidad garantizar la coherencia de los mensajes y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

- **Gestión de crisis:** Preparado para ser el líder en la gestión de crisis que puedan repercutir en la imagen de la empresa. Prepara y aplica planes de gestión de crisis, incluso siendo el portavoz de comunicación o supervisor durante las crisis.
- **Asesoramiento estratégico:** Proporciona a la alta dirección asesoramiento estratégico en cuestiones de comunicación. Esto incluye identificar riesgos potenciales y ayudarles a desarrollar planes para mejorar la presencia y la imagen de la empresa.
- **Análisis y evaluación:** Realiza análisis periódicos de la eficacia y el impacto de las estrategias de comunicación aplicadas (Estado Gubernamental, 2023).

Comunicación corporativa o institucional: se encarga de la gestión y el branding de la empresa, su imagen y las comunicaciones con los grupos de interés externos (clientes, proveedores y medios de comunicación), así como con los internos. Las relaciones públicas, los eventos corporativos y los comunicados de prensa son algunas de las cosas que pueden incluirse.

Funciones:

- **Gestión de la identidad corporativa:** Desarrollar y mantener la identidad visual y verbal de la empresa, incluidos el logotipo, los colores corporativos, los mensajes clave y el tono de comunicación.
- **Desarrollo de material de comunicación:** Crear contenidos para comunicados de prensa, boletines, informes anuales, folletos, presentaciones y otros materiales de comunicación que reflejen la identidad y los valores de la empresa.
- **Gestión de eventos y patrocinios:** Organizar eventos corporativos, ruedas de prensa, ferias comerciales y patrocinios para aumentar la visibilidad de la empresa y reforzar su presencia en la comunidad.
- **Supervisar y analizar la reputación de la empresa** en diferentes plataformas y medios, y utilizar herramientas de supervisión para evaluar la eficacia de las estrategias de comunicación.

- Comunicación en situaciones de crisis: Participar en la gestión de crisis elaborando planes de comunicación y prestando apoyo en la comunicación para mantener la reputación de la empresa en momentos delicados (Cantarero, 2023).

Comunicación interna: Responsable de garantizar una comunicación eficaz en la organización. El objetivo de este departamento es educar, motivar y alinear al personal enfocado en la cultura y clima organizacional. Es responsable de gestionar herramientas como boletines internos, intranet, eventos, reuniones y otras actividades internas.

Funciones:

- Aplicar estrategias de comunicación interna: Crear estrategias y planes de comunicación para promover la cohesión de los empleados, así como la transparencia.
- Facilitar la comunicación bidireccional: Establezca canales que permitan a los empleados dar su opinión y promueva un diálogo abierto y eficaz entre los equipos y la dirección. Puede utilizar encuestas, reuniones periódicas y foros de debate.
- Gestión de plataformas internas: Gestione las herramientas o plataformas de comunicación interna, como las aplicaciones móviles corporativas (intranets), para garantizar que sean útiles, accesibles y actuales.
- Cultura organizativa y cambio: Ayudar a promover y consolidar la cultura corporativa a través de la comunicación efectiva de valores, estrategias, planes, iniciativas, así como cambios organizativos.
- Apoyar proyectos y eventos internos: Ayudar a organizar programas de formación, actividades de creación de equipos y otros proyectos especiales que refuercen el sentimiento de pertenencia de los empleados (Vivas y Saavedra, 2019).

Comunicación Digital, también conocida como Medios Digitales o Comunicación Digital: Responsable del marketing online y de la estrategia de una empresa. Gestiona los contenidos digitales de la web corporativa y las redes sociales.

Funciones:

- Estrategia de contenidos digitales: Crear estrategias de contenidos para todos los canales digitales de la empresa, incluidos blogs, redes sociales y sitios web. La creación y gestión de contenidos implica la planificación de contenidos relevantes y atractivos alineados con los objetivos de la empresa.
- Redes sociales: Crear, publicar y gestionar contenidos en las redes sociales de la empresa, interactuar con los miembros de la audiencia, responder a preguntas y comentarios. Mantenga una presencia activa y positiva.
- El marketing de contenidos es la creación de material valioso y relevante (artículos/vídeos/infografías/podcasts). Atraer, mantener y convertir a su audiencia como parte de un marketing de contenidos integral.
- Control de la reputación online: Prestar atención a los comentarios que se hacen en las redes sociales, mantener una imagen de la marca y atender las inquietudes que puedan surgir.
- Innovación y actualización: Estar al tanto de todas las nuevas herramientas, tendencias y tecnologías digitales, para poder aplicarlas a tu estrategia de comunicación. Siempre debes buscar formas de mejorar, adaptarte y mantenerte al día de los cambios (Universidad Santiago de Guayaquil, 2018).

Relaciones con los Medios: En esta área establecerá y mantendrá relaciones con medios de comunicación y periodistas. El área gestiona las solicitudes de entrevistas y redacta comunicados de prensa. También organiza conferencias y gestiona la cobertura mediática.

Funciones

- Periodismo y relaciones con los medios de comunicación: Desarrollar y mantener relaciones sólidas con periodistas y editores. Es importante mantener un contacto regular, así como identificar y cultivar contactos clave.
- Comunicados de prensa: Redactar y distribuir comunicados de prensa pertinentes y eficaces sobre noticias, eventos, anuncios y actualizaciones de la empresa, con el fin de obtener cobertura mediática.

- Gestionar las solicitudes de medios de comunicación y entrevistas: Coordinar entrevistas y organizar entrevistas de expertos con periodistas. Gestionar todas las solicitudes de los medios de comunicación, ya sean entrevistas, declaraciones o comentarios específicos.
- Preparación de portavoces: Preparar y formar a portavoces y representantes de la empresa para que aparezcan en entrevistas y ante los medios de comunicación, asegurándose de que están bien informados y pueden comunicar sus mensajes clave (Barredo, 2021).

Comunicación de crisis: Se prepara para situaciones de crisis que puedan afectar a la reputación o la imagen de la empresa. Se elaboran planes de comunicación para afrontar y gestionar situaciones de crisis.

Funciones:

- Plan de comunicación de crisis: Elaborar planes detallados que describan la mejor manera de afrontar las distintas situaciones de crisis. Esto incluye determinar quién es responsable, definir funciones, acciones y protocolos, así como mensajes clave.
- Evaluación de la situación: Evaluar rápidamente la crisis recopilando información precisa, pertinente y oportuna para comprender mejor el alcance, el impacto y los posibles resultados.
- Coordinar respuestas y mensajes claros: Coordinar la respuesta de las comunicaciones de la organización, asegurándose de que los mensajes sean coherentes, precisos y acordes con sus valores y dirección estratégica.
- Comunicación proactiva y receptiva: Gestionar la comunicación de forma proactiva proporcionando actualizaciones periódicas y transparencia a todas las partes interesadas. Esté preparado para responder a preguntas, comentarios o preocupaciones de los medios de comunicación, empleados, clientes y otros grupos.
- Gestión de portavoces: Preparar y apoyar a los portavoces de crisis con orientación y formación para que comuniquen con eficacia y sean empáticos con los distintos públicos (Hernández et al., 2020).

Hipótesis

Hipótesis₁: La comunicación institucional influye en la perspectiva de género de los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

Hipótesis₀: La comunicación institucional no influye en la perspectiva de género de los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- ❖ Determinar la influencia entre la comunicación institucional y la perspectiva de género en los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

1.3.2 Objetivos específicos

- ❖ Describir el área de comunicación de los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.
- ❖ Diagnosticar la perspectiva de género en la conformación del equipo de comunicación en los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.
- ❖ Discutir sobre la perspectiva de género en la conformación de los equipos de trabajo en los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Los materiales utilizados en la metodología pueden variar en función del contexto, el nivel investigativo y los objetivos. Son métodos, herramientas y estrategias utilizados para llegar a cumplir un propósito de investigación en específico (Prats et al., 2019).

Para la realización de la investigación se utilizarán dos tipos de recursos, los cuales son materiales operativos y materiales de consumo o domésticos. Dentro de los materiales de consumo se engloba a los aparatos electrónicos como: computadora, celular, micrófono, grabadora de audio, programas con software de procesamiento de datos, de igual manera los repositorios digitales.

En los materiales de consumo o domésticos, se encuentra el servicio luz eléctrica que proporcionará energía para el funcionamiento de los materiales de consumo, servicio de internet con buena señal con la finalidad de que la investigación sea rápida y a la vez que nos permita navegar por repositorios digitales de alto tráfico de datos para adquirir valiosa información.

Humanos

Los recursos humanos son los individuos implicados en la investigación. Esto incluye a profesores, estudiantes y otro personal de apoyo. Son esenciales para el éxito y la aplicación de cualquier metodología investigativa (Partners of Americas, 2023).

Como recursos humanos se los puede colocar a los funcionarios de los GAD cantonales de toda la provincia de Tungurahua, específicamente a los directores del área de comunicación, con la finalidad de que sean ellos la muestra para aplicar los métodos de recolección de información, se estima un universo aproximado de 9 personas.

De cada GAD se encuestará y entrevistará a una persona, la cual ocupe el cargo de director de la unidad de comunicación, en caso de que dicha dignidad no esté en

funciones se aplicaran los instrumentos de recolección de datos a la persona que labore más tiempo en el departamento.

Recursos institucionales

En investigación los recursos institucionales se refieren a los elementos y estructuras que están presentes dentro de una institución y que apoyan y permiten la aplicación de metodologías específicas. Son esenciales para el desarrollo de un proceso eficaz (Trujillo, 2020).

Levantamiento de información que se realizará mediante la aplicación de encuestas y entrevistas, por lo cual se analizarán archivados de la institución que favorezcan y porten a la investigación.

Económicos

En metodología, los recursos financieros se refieren a los fondos disponibles para facilitar y apoyar la aplicación de un método investigativo (Partners of Americas, 2023).

Se estima un presupuesto estimado de 300 dólares americanos, los cuales serán distribuidos en diferentes aspectos como viáticos de movilización para dirigirme a los diferentes GAD cantonales de toda la provincia, a su vez también se gastará en impresiones o copias de documentos.

2.2 Métodos

2.2.1 Enfoque

El enfoque desarrollado para este trabajo de investigación es mixto, de acuerdo con Hernández-Sampieri (2018), el diseño de metodologías mixtas implica la recogida y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Aunque la investigación con metodologías mixtas depende de la recopilación y el análisis de datos cuantitativos y/o cualitativos, a menudo se lleva a cabo en paralelo y sin una combinación significativa.

En este caso, para la metodología cuantitativa se utilizará una encuesta, con la finalidad de proporcionar una comprensión detallada y contextualizada de la comunicación

organizacional y la perspectiva de género en los GAD cantonales de Tungurahua. En lo que respecta a la metodología cualitativa, se hará uso de una entrevista, misma que pretende describir e interpretar los hechos, relaciones o interacciones entre los equipos de comunicación de los diferentes GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

Esto permitirá explorar las vivencias cotidianas y percepciones de los funcionarios que laboran en el área de comunicación, así como comprender las prácticas que se realizan en la actualidad y los retos relacionados con la distribución de actividades y conformación del personal de comunicación, a la vez discutir si la perspectiva de género influye en el departamento de comunicación.

2.2.2 Tipo de investigación

Investigación exploratoria: Se realiza para aprender más sobre un problema complejo y no para aportar conclusiones concluyentes. En comparación con otros métodos de estudio, se trata de un enfoque flexible que requiere la voluntad del investigador de experimentar, ser paciente, escuchar y aprender (Obeti y Bacci, 2021). En este caso se pretende analizar un tema poco abordado en las instituciones públicas del país siendo en este caso la comunicación organizacional y la perspectiva de género en los GAD cantonales de Tungurahua.

Investigación descriptiva: Incluye el plan de investigación, las preguntas creadas y los análisis de datos que se realizarán sobre el tema (Nieto, 2018). Este tipo de investigación se utiliza por medio del enfoque cuantitativo, mismo que permite el detalle de los hechos basados en datos numéricos con el fin de obtener una perspectiva más amplia sobre el rol del género los GAD cantonales de Tungurahua.

Investigación explicativa: Se trata de una indagación oportuna de un fenómeno que no se conozca bien o que nunca se haya explicado a fondo. Este documento tiene por objeto añadir detalles cuando sólo se dispone de información limitada (Otero, 2018). Con ello se trata de explicar exhaustivamente la situación que ocurre en GAD cantonales de Tungurahua sobre la perspectiva de género y llegar a conclusiones que permitan contrarrestar la problemática detectada.

Además, se elabora una modalidad bibliográfica pues esta investigación está basada

en primera instancia en la exploración realizada por la academia (es decir otros trabajos de análisis) porque genera una revisión de lecturas que a su vez conllevan una recolección y desarrollo de teorías, hipótesis, variables entre otros, así como, aportes valiosos para el desarrollo del trabajo que se efectuará (Méndez y Astudillo, 2008).

2.2.3 Unidad de análisis

El universo se caracteriza por ser un conjunto de individuos o elementos que son objeto de investigación y que disponen de características similares o definitivas (Hernández-Sampieri, 2018).

En la investigación planteada se toma como unidad de análisis al personal que trabaja en el área de comunicación de los nueve GAD cantonales de Tungurahua, en este caso se obtuvo un total de 31 participantes. Al ser un universo finito no se requiere la aplicación de fórmulas muestrales.

Es importante destacar que a 22 participantes se les aplicó la encuesta y a 9 participantes la entrevista.

2.2.4 Técnicas e instrumentos

Encuesta: Forma de recopilación de datos obtenidos mediante consulta, el propósito es recabar opiniones sobre un tema u obtener información adicional (Feria et al., 2020).

Se ha realizado con el propósito de obtener una perspectiva basada en datos sobre la Comunicación Institucional y la perspectiva de género en los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua, en la que se abordaron temas como actividades que llevan a cabo las mujeres, perspectiva de género en la distribución de actividades para el personal, ambiente laboral en la Unidad de Comunicación, capacitaciones sobre género, comunicación institucional, entre otros.

Entrevista: Suelen ser cualitativas y centrarse en experiencias personales. El objetivo principal de una entrevista es descubrir las opiniones, creencias y actitudes de las personas (Feria et al., 2020).

Esta técnica implica realizar entrevistas uno a uno con los directores que realizan actividades en el departamento de comunicación de los GAD cantonales. En la cual se desarrollarán preguntas abiertas que les permitan expresar sus experiencias, percepciones y opiniones sobre la comunicación organizacional y la perspectiva de género en la organización, de igual manera se realizarán entrevistas con preguntas cerradas para obtener información específica. Las entrevistas en profundidad proporcionan datos detallados y ricos en información.

Tratamiento de datos e información

Para el caso de las encuestas se hizo uso del Software SPSS, de acuerdo con Rodríguez y Reguant (2020), es una herramienta estadística que facilita el cálculo ágil de los datos que arroja un cuestionario relativos a la unidad de estudio. En este caso, el sistema se utilizó para tratar la información proporcionada por el instrumento aplicado, en esta se realizó un cruce de datos tomando en cuenta el sexo de los participantes, remuneración salarial, perspectiva de género, contratación, capacitación de género, ambiente laboral, desigualdad de género, entre otros.

Por otro lado, para determinar la hipótesis, también se utilizó el software SPSS, cuyos datos fueron sometidos al respectivo cálculo a través de la prueba de Spearman, según Mendivelso (2021), es una prueba no paramétrica, que facilita el conocimiento del nivel de asociación entre dos variables cuantitativas.

Por otro lado, para Heinen y Valdesogo (2020). el Rho de Spearman presenta los valores que afectan la correlación y que por ende permiten determinan el nivel relacional entre las dos variables. Para la comprobación de la hipótesis se consideran los siguientes valores cuya oscilación va entre -1 y 1:

Tabla 1. Valores según correlación de Spearman

Valores	Correlación
0.00 a 0.19	Correlación muy baja
0.20 a 0.39	Correlación baja
0.40 a 0.59	Correlación moderada

0.60 a 0.79	Buena correlación
0.80 a 0.100	Correlación muy buena

Fuente: (Martínez et al., 2009).

Para el caso de las entrevistas, se utilizó el software Atlas ti, el cual, según San Martín (2014), es una herramienta que se emplea para analizar cualitativamente un estudio, organizando de forma sistemática la información. En la presente investigación, se asignaron códigos para la triangulación de datos, los cuales permitieron obtener una mejor visión sobre el criterio de los directivos de las unidades de comunicación con respecto a temas como igualdad y desigualdad de género, preferencias con respecto al sexo, distribución de actividades, políticas institucionales, entre otros.

CAPÍTULO III

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

3.1 Análisis y discusión de los resultados

3.1.1 Resultados obtenidos en la encuesta

Tabla 2. Tabla cruzada: Sexo, remuneración mensual y tiempo trabajando

Sexo			Tiempo trabajando				
			De 0 a 6 meses	De 7 a 12 meses	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	Más de 3 años
Hombre	Remuneración mensual	450\$	1	0	0		0
			100%	0%	0%		,%
		500\$ a	5	0	1		0
		700\$	83,3%	0%	16,7%		0%
		800\$ a	5	1	0		2
	1000\$	62,5%	12,5%	0%		25%	
	Total		11	1	1		2
		73,3%	6,7%	6,7%		13,3%	
Mujer	Remuneración mensual	500\$ a	0	0	1	0	
		700\$	0%	0%	100%	0%	
		800\$ a	1	1	1	2	
		1000\$	20%	20%	20%	40%	
	Total		1	1	2	2	
		16,7%	16,7%	33,3%	33,3%		

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

Los datos indican que los hombres tienden a obtener una mejor remuneración mensual, un total de 8 encuestados de género masculino gana entre 800 y 1000 USD, 5 de ellos solamente lleva entre 0 a 6 meses laborando en la unidad de comunicación. En contraste, considerando el mismo salario mensual se observa que sólo 5 mujeres se encuentran en esta categoría salarial. Es importante manifestar que los datos de la encuesta se basan en una mayor proporción del género masculino versus al femenino.

Según señala Rodríguez (2021), es un hecho ampliamente reconocido que las diferencias salariales entre el género masculino y femenino se han convertido en un importante motivo de preocupación. Esta cuestión se ha planteado en muchos entornos laborales y sociales. La diferencia salarial es la diferencia de ingresos medios entre mujeres y hombres. Puede verse afectada por factores como la región, la ocupación, el cargo, etc. Hay que abordar esta cuestión y buscar soluciones para lograr la igualdad salarial en el lugar de trabajo. Es importante seguir luchando por la igualdad salarial entre mujeres y hombres; para ello es necesario el apoyo de las empresas y de la sociedad en general.

Los resultados más importantes del trabajo de Antón et al., (2021), destacan que en el sector público no hay indicios de diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las diferencias salariales en el sector privado se atribuyen más a menudo a la discriminación por razón de sexo que a las características del capital humano.

Por su parte, Biglia y Vergés (2016), mencionan que las estadísticas sobre estas diferencias salariales varían según el país y la zona. Muchos lugares muestran una diferencia en los ingresos de hombres y mujeres, donde las mujeres suelen cobrar menos que los hombres que realizan un trabajo similar. Pero es importante considerarlo desde una perspectiva más amplia, y aspirar a la igualdad salarial independientemente del género.

Tabla 3. Tabla cruzada: Sexo, personas que forman parte de la Unidad, contratación en torno a la perspectiva de género

Sexo			Contratación de personal		Total
			Sí	No	
Hombre	N° de personas	2 a 5 personas	1	8	9
			11,1%	88,9%	100%
		6 a 10 personas	0	1	1
	0%		100%	100%	
	11 personas	2	3	5	
		40%	60%	100%	
Total		3	12	15	
		20,0%	80,0%	100,0%	
Mujer	N° de personas	2 a 5 personas	0	1	1
			0,0%	100,0%	100,0%
	11 personas	2	3	5	
		40,0%	60,0%	100,0%	
	Total		2	4	6
		33,3%	66,7%	100,0%	

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

En primera instancia, para 12 hombres (57%) y 4 mujeres (19%) la contratación del personal no incide en la perspectiva de género. Del mismo modo, los datos permiten entrever que las unidades de comunicación de los GAD municipales están conformados en mayor medida entre 2 a 5 personas, lo que indica que estos departamentos disponen de un número reducido de personas para ejercer las actividades de comunicación institucional.

Se ha tomado como eje central en esta tabla, la contratación y la perspectiva de género, sin embargo, es evidente que los GAD no tienen en cuenta este aspecto en su Unidad de Comunicación. Como resultado, puede haber discrepancias en la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. De acuerdo con Gomes et al., (2023), para lograr la diversidad, se necesita un lenguaje inclusivo en los anuncios de empleo que anime a una amplia gama de solicitantes. También son necesarias políticas que lo respalden, así como objetivos específicos para mejorar la representación de género en todos los

niveles. Las oportunidades de promoción profesional y los ascensos deben basarse en el rendimiento y las competencias, y sin ningún sesgo de género.

García (2022), en su trabajo estipula que las mujeres han sido capaces de alcanzar diferentes niveles educativos, pero esto no se refleja en el número de puestos y vacantes disponibles en el mercado laboral. Esto conduce a la desigualdad en términos de disponibilidad de puestos de trabajo para las féminas. El mayor nivel educativo de las mujeres no siempre es garantía de una mayor igualdad salarial frente a los hombres con el mismo nivel educativo; por lo que en el mercado laboral y en temas de contratación es evidente la existencia de muchos factores invisibles que discriminan a las mujeres.

Por su parte, Marín (2021), añade que es necesario fomentar la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su género. Esto favorece a la superación de los estereotipos y prejuicios que pueden ser un limitante de empleo de algunos géneros. Es más probable que aquellas organizaciones que toman en consideración prácticas inclusivas y se comprometen con la igualdad de género resulten ser mucho más atractivas para el talento humano diverso; aquello otorga una mejora a la imagen empresarial e incrementa su habilidad para contratar y retener a un personal diverso y calificado.

Tabla 4. Tabla cruzada: Sexo, política institucional, desigualdad de género

Sexo			Desigualdad de género			Total
			Mucho	Poco	Nada	
Hombre	Política Institucional	Sí	2	0	0	2
			100%	0%	0%	100%
	No	0	4	9	13	
		0%	30,8%	69,2%	100%	
	Total		2	4	9	15
		13,3%	26,7%	60%	100%	
Mujer	Política Institucional	No	2	1	3	6
			33,3%	16,7%	50,0%	100%
	Total		2	1	3	6
			33,3%	16,7%	50%	100%

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

Los datos de la tabla 3 destacan que no existe una política institucional establecida en los GAD Municipales, esto según 19 encuestados, lo curioso es que todo el género femenino destacó un no por respuesta ante esta interrogante. Por otro lado, el 13.3% de hombres y el 33.3% de mujeres indica que ha notado desigualdad de género en las Unidades de Comunicación; no obstante, varios son los encuestados (60% hombres y 50% mujeres) quienes señalan la ausencia de dicha igualdad.

Según Useche et al., (2022), la desigualdad de género suele tener su origen en políticas, prácticas y culturas que crean disparidades injustas entre ambos sexos en muchos elementos de sus vidas. Esto incluye el trabajo, la educación y la salud. Para mitigar o minimizar las diferencias salariales y fomentar la igualdad de retribución por un trabajo de valor similar o equivalente, se requiere de una política salarial transparente y equitativa.

Del mismo modo, para Mena et al., (2019), es importante instaurar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades para ascender en el lugar de trabajo y en los puestos de liderazgo sin ningún sesgo de género. También se necesitan políticas flexibles que permitan a hombres y mujeres un equilibrio igualitario entre las labores que desempeñan y el rol que ejercen a nivel organizacional.

Las desigualdades entre hombres y mujeres pueden verse exacerbadas o atenuadas por el diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas. Estudios como el de Altamirano (2020), señalan la necesidad de tener en cuenta las experiencias vitales de las mujeres a la hora de diseñar políticas que influyan en momentos clave, como la mitigación de las consecuencias relativas a las ausencias en la red laboral.

Tabla 5. Tabla cruzada: Actividades que realizan mujeres y hombres dentro de la Unidad.

		Actividades hombres					Total
		Cobertura de eventos institucionales	Manejo de redes	Boletines de prensa	Edición de audio	Edición de video	
Actividades mujeres	Cobertura de eventos institucionales	5	1	0	0	0	6
		83,3%	16,7%	0%	0%	0%	100%
	Manejo de redes	2	0	0	0	0	2
		100%	0%	0%	0%	0%	100%
	Boletines de prensa	3	1	0	0	0	4
		75%	25%	0%	0%	0%	100%
	Presentación de eventos	0	0	0	0	3	3
		0%	0%	0%	0%	100%	100%
	Edición de audio	0	0	0	1	0	1
		0%	0%	0%	100%	0%	100,0%
	Relaciones públicas	3	0	1	0	0	4
		75%	0%	25%	0%	0%	100,0%
Todas las anteriores	0	1	0	0	0	1	
	0%	100%	0%	0%	0%	100,0%	

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

Los datos de la tabla 4 indican que la mayor parte de hombres lleva a cabo las funciones de cobertura de eventos institucionales; por otro lado, más son las mujeres que desarrollan actividades multifuncionales como manejo de redes, boletines de prensa o relaciones públicas. Se observa que las tareas que reparten equitativamente, no obstante, en gran parte de los casos las mujeres cumplen un rol polifuncional.

En las Unidades de comunicación de los nueve GAD de la provincia de Tungurahua, las actividades que desempeñan hombres y mujeres suelen variar conforme con los factores del ámbito laboral del municipio como, por ejemplo, su clima organizacional, capacidades individuales, funciones adjudicadas entre otros. Para Sosa (2021), es necesario recalcar que ambos sexos tienen la habilidad para ser partícipes en el desarrollo de estrategias comunicacionales, es decir que féminas y varones puedan

involucrarse en redactar, editar, revisar contenidos relativos o vinculados con los comunicados de prensa, elementos de publicidad, blogs corporativos e incluso manejo de redes sociales.

Gálvez y Orbea (2020), indican que, en ciertas instancias, el género femenino suele tener un mayor nivel participativo en la elaboración creativa del material audiovisual, así como el desarrollo del diseño gráfico o elementos vinculantes con la comunicación. Usualmente, las mujeres laboran y tienen capacidades activas para establecer relaciones y la comunicación interpersonal comparado con su contraparte hombres. En determinados escenarios, los hombres podrían tener una figura más robusta, particularmente en ámbitos como análisis métrico y resultado de campañas.

Tabla 6. Tabla cruzada: Perspectiva de género y Política Institucional

		Política Institucional		Total
		Sí	No	
Perspectiva de género	2	0	2	2
		0,0%	100,0%	100,0%
	3	0	6	6
		0,0%	100,0%	100,0%
	4	1	4	5
		20,0%	80,0%	100,0%
	5	1	7	8
		12,5%	87,5%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información de la tabla 5, pese a que no existe una política institucional sobre la equidad de género, 8 personas que representan 38% de la población encuestada indica que aplica totalmente la perspectiva de género en la distribución de actividades dentro de las Unidades de Comunicación. No obstante, el 28.5% (6 encuestados) ha ponderado la escala 3 en la perspectiva de género, lo que quiere decir que su aplicación resulta de forma regular en los GAD municipales de Tungurahua.

Con el propósito de fortalecer la igualdad de oportunidades entre ambos sexos en todos los ámbitos del lugar de trabajo, es vital integrar una perspectiva de género en la política de la institución. De acuerdo con Altamirano (2020), integrar una perspectiva de género en la asignación de actividades es crucial para crear un entorno laboral más inclusivo, diverso y equitativo. La organización se beneficia de ello al maximizar las capacidades de cada empleado, y también construye una sociedad más justa.

Por su parte Chulco et al., (2023), añaden que las políticas que fomentan la igualdad de género en el lugar de trabajo pueden crear un entorno inclusivo, en el que los empleados se sientan respetados y valorados, maximizando la satisfacción laboral. Las organizaciones que se comprometen con la igualdad de género suelen captar a una mano de obra más diversa; además, puede ser una buena forma de atraer y mantener a empleados de alta calidad, lo que beneficiará a la empresa en términos de competencia y éxito a largo plazo.

A esto Yáñez (2019), también destaca que la inclusión del género en el lugar de trabajo y el establecimiento de políticas institucionales que fomenten su igualdad no sólo son morales y éticas, sino que tienen importantes ventajas en términos de condiciones de trabajo, productividad, innovación y crecimiento sostenible tanto a nivel organizacional como para la sociedad.

Tabla 7. Tabla cruzada: Perspectiva de género y Capacitaciones sobre género

		Capacitaciones			Total
		Siempre	A veces	Nunca	
Perspectiva de género	2	0	0	2	2
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	3	0	3	3	6
		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	4	1	3	1	5
		20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
	5	0	5	3	8
		0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
	Total	1	11	9	21
		4,8%	52,4%	42,9%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

En lo que se refiere a los resultados de la tabla 6, se observa que, pese a que en la Unidad de Comunicación se incorporan actividades enfocados en la perspectiva de género, los datos demuestran que son pocas las ocasiones (52.4%) que se proporcionan capacitaciones sobre género; en contraparte, el 42.9% de encuestados manifestó que este tipo de formación se lo efectúa siempre en sus unidades.

Según destaca Iturregui et al., (2020), la importancia de las capacitaciones sobre género estriba en educar e informar al personal sobre cuestiones como la igualdad de género y los roles tradicionales. Este tipo de formación promueve la igualdad entre hombres y mujeres fomentando la concienciación, la comprensión y la adopción de medidas en diferentes ámbitos. Esta clase de capacitaciones debe incluir estrategias, herramientas y recursos para ayudar a promover la igualdad de género en los lugares de trabajo y toda la comunidad organizacional, incluyendo políticas y prácticas inclusivas.

Por su parte, López (2021), señala que esta formación la ofrecen organizaciones profesionales eruditos y expertos en el tema, quienes deben tener un amplio conocimiento acerca de esta situación o los departamentos de RRHH de las empresas.

Para lograr un cambio duradero, estas formaciones deben ser continuas e integrarse en la cultura de la organización.

Tabla 8. Tabla cruzada: Perspectiva de género y ambiente laboral

		Ambiente laboral				Total	
		2	3	4	5		
Perspectiva de género	2	0	0	1	1	2	
		0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
	3	1	0	4	1	6	
		16,7%	0,0%	66,7%	16,7%	100,0%	
	4	0	1	3	1	5	
		0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%	
	5	0	0	2	6	8	
		0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%	
	Total		1	1	10	9	21
			4,8%	4,8%	47,6%	42,9%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 7 revelan que el ambiente laboral y la perspectiva de género en los GAD municipales de Tungurahua, en varias instancias es excelente (42.9%); por otro lado, solo el 4.8% ha revelado inconformidades con estos elementos destacando que el ambiente laboral es pésimo y la inexistencia de una perspectiva de género en torno a la distribución de actividades.

El entorno laboral y el tema de perspectiva de género son cuestiones interrelacionadas que tienen gran importancia en el mundo laboral moderno. Para Paradinas y De la Paz (2021), la instauración de la perspectiva de género en el lugar de trabajo puede promover una cultura más integradora, en la que todo el personal pueda sentirse valorado indistintamente de su sexo; el resultado puede ser un entorno de trabajo colaborativo y positivo. Un entorno sensible a las cuestiones de género puede mejorar el bienestar de los trabajadores, ya que se sentirán respetados, aquello genera un impacto importante la satisfacción laboral, así como en el rendimiento y retención.

Por otro lado, Gálvez y Orbea (2020), manifiestan que un entorno en el que se celebra la igualdad de género crea un clima de trabajo positivo y respetuoso que beneficia a

todos los empleados. Esto mejora su bienestar psicológico y emocional, lo que repercute en su rendimiento en el trabajo. Los elementos vinculantes a la perspectiva de género resultan ser beneficiosas tanto para las empresas como para la sociedad. Ampliar las oportunidades económicas y promover la prosperidad en general es posible eliminando la barrera de género.

Tabla 9. Tabla cruzada: Perspectiva de género y desigualdad de género

		Desigualdad de género			Total	
		Mucho	Poco	Nada		
Perspectiva de género	2	1	0	1	2	
		50,0%	0,0%	50,0%	100,0%	
	3	0	3	3	6	
		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
	4	1	2	2	5	
		20,0%	40,0%	40,0%	100,0%	
	5	2	0	6	8	
		25,0%	0,0%	75,0%	100,0%	
	Total		4	5	12	21
			19,0%	23,8%	57,1%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos a partir de la encuesta

Análisis e interpretación

Según se observa en la tabla 8, existe una coherencia y lógica con los resultados de la encuesta, puesto que el 57.1% informa que la perspectiva de género se emplea en su totalidad, y consecuentemente no existe desigualdad de género. En contraparte, cuatro personas que representan el 19% indican la ausencia de una igualdad entre hombres y mujeres dentro de los GAD Municipales.

Basado en el criterio de Mena et al., (2019), al examinar las cuestiones de género, es posible identificar y analizar las desigualdades existentes; y con ello se puede aprender la forma en que este aspecto persiste y se refuerza en distintos ámbitos de la sociedad, particularmente desde un punto de vista laboral. Por ello, es importante considerar una perspectiva de género para examinar las formas en que las normas culturales, así como las estructuras y políticas sociales, contribuyen a la igualdad de género.

Con base en Sosa (2021), cambiando las políticas, las actitudes y las prácticas es posible eliminar las desigualdades estructurales y promover la igualdad de género. La instauración de la perspectiva de género juega un papel fundamental en la sensibilización y la comprensión de cómo pueden desarrollarse políticas equitativas. Por su parte, Useche et al., (2022), señalan que la brecha de género puede abordarse más eficazmente incluyendo una perspectiva femenina en la formulación de políticas y decisiones. Para alcanzar estos objetivos, debemos cuestionar y reconocer los estereotipos de género, promover la igualdad, apoyar la diversidad de género y trabajar para que nuestros entornos sean más equitativos.

3.1.2 Análisis y redacción de resultados de las entrevistas aplicadas a los directores de comunicación de los diferentes GAD de la provincia de Tungurahua a través del programa Atlas ti.

¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Concerniente a la igualdad de género, en los nueve GAD de Tungurahua, los profesionales son servidores públicos quienes tienen atribuciones y competencias que realizar. En este sentido, al personal de ambos sexos se le asigna funciones operativas, con ello se ha visibilizado que hombres y mujeres tienen iguales capacidades y habilidades de ejecutar el mismo trabajo. Por otro lado, para garantizar un trabajo justo, equitativo y con miras a la igualdad de género, se han implementado políticas y prácticas que priorizan las habilidades y competencias individuales; además se ha enfocado hacia el respeto por los demás, respeto al trabajo y educación. Se ha venido trabajando conforme a los roles que tienen asignados cada funcionario, articulando el trabajo colectivo entre hombre y mujer en beneficio de la institución. Con ello, han sido capaces de generar un ambiente de confianza entre ambos géneros.

Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

En contraparte, lo referente a la desigualdad de género, varios son los GAD Municipales que mencionan que en sus unidades no existe ningún tipo de desigualdad. Sin embargo, en caso de presentarse este tipo de inconvenientes se siguen pasos específicos que documente la situación, revisar las políticas internas, hablar

directamente con las personas involucradas si posible, y comunicar el problema a recursos humanos o a la gerencia, que se va a utilizar canales de denuncia internos, participación en programas de sensibilización y buscar el apoyo externo.

Pese a ello, tomando en cuenta cada uno tiene asignadas sus funciones de acuerdo con la forma como fue contratado, las escalas y valoraciones que tiene cada uno. Se evidencia un trato igualitario, no hay preferencia de sexos. Se evidencian hombres y mujeres cumpliendo las actividades que se requieren dentro de la municipalidad. Y todos lo cumplen a carta cabal.

Del mismo modo, se menciona que uno de los primeros pasos para mitigar la desigualdad de género en los GAD Municipales es la capacitación continua en la que se refleje la importancia del papel que tienen hombres y mujeres en la Unidad de Comunicación y dentro de toda la municipalidad, enfatizando en las habilidades y capacidades que tienen ambos sexos.

Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

En lo que concierne a las políticas y equidad de género, los resultados de la entrevista destacan que la política institucional se establece en todos los niveles de las municipalidades. Y el enfoque de género transversaliza toda la política pública municipal, permitiendo un trabajo equiparado en cuanto a los líderes de cada unidad. Las políticas institucionales incluyen el uso del lenguaje inclusivo, las ofertas de trabajo, los procesos de selección transparentes, la capacitación para evitar, en este caso, desigualdad de género. También se puede establecer cuotas, metas, políticas de igualdad salarial. Pese a ello, existen también GAD Municipales que no disponen de una política institucional.

Del mismo modo, se menciona que, en algunos GAD, la política de equidad se maneja en torno a la distribución de los puestos de trabajo mismo para que se mantenga tanto personal femenino, personal masculino, personas con discapacidad; es decir, todo está normando de acuerdo con lo que determina las leyes como la Constitución de la República elemento garantista de estos derechos. Las políticas de equidad también se

direccionan al tema de contratación tomando en consideración la formación académica de cada postulante independiente de su sexo.

¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Por otro lado, la distribución de actividades se efectúa en función del número de personas existentes en las Unidades de Comunicación, considerando sus conocimientos, el personal que labora se dedica a tareas como gestión de medios de comunicación, la organización de eventos comunitarios, campañas de concientización, comunicación interna efectiva, el monitoreo y evaluación de actividades, así como la capacitación continua del personal, la adaptabilidad, la capacidad de respuestas a las necesidades específicas del municipio.

La distribución de actividades dentro de la Unidad se refiere al análisis de objetivos; identificar objetivos a corto y largo plazo del municipio; establecer metas específicas, medibles para cada uno de los objetivos; identificación de las audiencias; analizar la audiencia objetiva para adoptar los mensajes de manera efectiva; segmentar la audiencia según las características y necesidades; planificación estratégica; desarrollar un plan estratégico que incluye actividades claves para revisar, asignar recursos y establecer un cronograma; gestión de medios de comunicación.

Varias Unidades de Comunicación mencionan que la distribución de actividades se basa en los perfiles que tienen cada uno de los integrantes de la unidad, o se realiza conforme con el plan de trabajo y las actividades presentadas por los diferentes directorios o departamentos; entonces, en este caso el trabajo es equitativo, debido a que considera las funciones que pueden cumplir hombres y mujeres.

Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación

Es importante decir que, en las entrevistas, los directivos mencionaron que las mujeres cumplen roles de oficinistas, en la mayor parte de casos, efectúan actividades de redacción, cobertura de eventos, entrevistas, dirección del equipo de trabajo; apertura de vías y campañas. Igualmente, se encargan de realizar afiches conforme a las fechas

establecidas, videos promocionales, difusión de información; manejar la agenda de la alcaldía, edición de fotos, notas de prensa, entre otros.

Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Entre las actividades que desempeñan los hombres dentro de la Unidad están fotografía, edición de audio, edición de video, edición de fotografía; diseñador gráfico, actividades de manejo, monitoreo de equipos, la postproducción de las fotografías, diseño de contenido en redes sociales; coberturas principalmente en audiovisuales; maestros de ceremonias también estamos los varones en este caso; traslado de equipos, y utilería para los eventos institucionales. Además, efectúan el levantamiento de información, redacción de textos y difusión de información en las páginas digitales.

Es importante exponer que los roles y funciones que se realizan en las Unidades de Comunicación evidencian un apoyo mutuo entre los trabajadores, pues según las entrevistas, en varias instancias existe un intercambio de responsabilidades para cumplir con las actividades previstas en la Unidad. Se promueve también la diversidad y la inclusión garantizando la igualdad de oportunidades en lo que es asignaciones, reconocimientos y además se fomenta una cultura que se desafía a los estereotipos de género. Se consulta a los empleados en decisiones claves y se trabaja para crear un entorno laboral que valore la inclusión, las contribuciones individuales.

¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

Finalmente, la información revelada sobre las preferencias respecto al sexo establece que el entorno laboral de la Unidad y de las diferentes municipalidades, es equitativo, las asignaciones y actividades se basan en habilidades y competencias individuales sin considerar el género. Se promueve la igualdad de oportunidades, la diversidad y el fomento de políticas transparentes, con ello se pretende cambiar estereotipos de género y crear un ambiente exclusivo que contribuya a un entorno laboral más justo y productivo.

En síntesis, ninguno de los directivos ha manifestado situaciones negativas en torno a las preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución, aquello se efectúa a partir de los perfiles de cada uno de los funcionarios y conforme con la necesidad institucional; en otras palabras, cada trabajador lleva a cabo sus responsabilidades de acuerdo con sus capacidades.

3.2.1.1 Discusión

En lo referente al tema de igualdad, se ha visibilizado que hombres y mujeres tienen iguales capacidades y habilidades de ejecutar el mismo trabajo; además se han implementado políticas y prácticas que priorizan las habilidades y competencias individuales, enfocado hacia el respeto por los demás, respeto al trabajo y educación. Hoy en día, la igualdad de género en el entorno laboral es motivo de discusión. Académicos y profesionales de diversas disciplinas la han convertido en un tema central, Rodríguez (2021), por ejemplo, destaca en su investigación sobre cómo persiste la disparidad laboral entre mujeres y hombres, pese al cuerpo legislativo y a las políticas que pretenden alcanzar la igualdad de género.

En cuanto a la desigualdad de género es una situación inexistente en varios son los GAD Municipales; no obstante, en caso de presentarse este tipo de inconvenientes se requiere de la revisión de políticas internas y la participación de programas de sensibilización. Esta información difiere con los resultados de la investigación de Altamirano (2020), quien señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las muchas manifestaciones de la desigualdad laboral; muestra cómo la segregación ocupacional, así como la discriminación, contribuyen en gran medida a esta brecha. López (2021), subraya la necesidad de políticas que aborden estos problemas estructurales, y sugiere estrategias que promuevan la flexibilidad en el trabajo, así como la igualdad de reparto en los roles tomando en consideración que ambos sexos pueden ser capaces de participar en diferentes funciones.

Según los resultados de la entrevista, las políticas institucionales incluyen el uso del lenguaje inclusivo, las ofertas de trabajo, los procesos de selección transparentes, la capacitación para evitar, en este caso, desigualdad de género. Marín (2021), destaca en su trabajo cómo la aplicación de estas políticas tiene un efecto positivo en la

igualdad de género. Las políticas y prácticas de las organizaciones son cruciales para ayudar a promover la igualdad de género en el trabajo. Las políticas de conciliación que ofrecen flexibilidad y fomentan la armonía entre el trabajo pueden ayudar a reducir la desigualdad y aumentar la participación de las mujeres como líderes.

La entrevista menciona que las políticas de equidad también se dirigen al tema de contratación tomando en consideración la formación académica de cada postulante independiente de su sexo. Sin embargo, Baena y García (2021), señalan que la aplicación y el cumplimiento efectivo de las políticas de promoción de la igualdad de género plantean problemas. Además, ponen en relieve los estereotipos de género y la estructura tradicional de las organizaciones como obstáculos para la igualdad. Para lograr avances significativos, Yáñez (2019), sugieren adoptar un enfoque sistémico integral que aborde tanto los prejuicios implícitos como las políticas organizativas.

Los resultados de este estudio destacan que la distribución de actividades se basa en los perfiles que tienen cada uno de los integrantes de la unidad, para COMMCA (2019), la participación del género masculino y femenino en las unidades de comunicación puede verse afectada por muchos factores, entre ellos, los roles tradicionales de género, los cambios culturales y la evolución de las organizaciones. Esta dinámica puede dar lugar a una variedad de actividades y enfoques en el área de la comunicación institucional.

De acuerdo con la entrevista, las mujeres cumplen roles de oficinistas, llevan a cabo actividades de redacción, cobertura de eventos, dirección del equipo de trabajo, entre otros. Según el estudio de Gálvez y Orbea (2020), usualmente, las mujeres han estado mejor representadas en puestos que requieren habilidades interpersonales; algunos ejemplos son funciones como la comunicación interna, la creación de marcas, el desarrollo de contenidos o las relaciones públicas.

Por otro lado, entre las actividades que desempeñan los hombres dentro de la Unidad están fotografía, edición; diseñador gráfico, diseño de contenido en redes sociales; traslado de equipos, y utilería para los eventos institucionales. Mientras tanto, Duarte (2012), destaca que el género masculino ha ocupado tradicionalmente puestos relativos con el ámbito tecnológico, el análisis de datos, el desarrollo de estrategias digitales y

el manejo de crisis. No obstante, para Montalvo (2020), la tendencia actual indica un avance hacia la igualdad de género y una mayor diversidad en la comunicación. En ámbitos como la toma de decisiones ejecutivas, la gestión de proyectos y la comunicación estratégica, las mujeres desafían los papeles tradicionales y asumen este tipo de roles. Los hombres participan más en la creación de contenidos y la interacción con determinados públicos.

Los hallazgos de esta investigación determinaron que ninguno de los directivos ha manifestado situaciones negativas en torno a las preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución, de acuerdo con Mena et al., (2019), aunque en el ámbito de la comunicación se han registrado algunos avances hacia la igualdad de género, se presentan otros retos, como la brecha salarial, la ausencia de representación femenina en puestos de alta dirección y los estereotipos de género que se perciben en determinados ámbitos del sector. Ante ello, Basabe y Quinga (2022), mencionan que para hacer frente a estos retos, las empresas deben aplicar políticas que fomenten la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, el liderazgo y la gestión. También pueden fomentar una cultura de empresa que valore la diversidad de puntos de vista y competencias.

3.2 Verificación de la hipótesis

Se ha planteado la siguiente hipótesis:

Hipótesis₁: La comunicación institucional influye en la perspectiva de género de los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

Hipótesis₀: La comunicación institucional no influye en la perspectiva de género de los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

Tabla 10. Correlación de Spearman entre la comunicación institucional y la perspectiva de género

			Comunicación institucional	Perspectiva de género
Rho de Spearman	Comunicación institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,534*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	21	21
	Perspectiva de género	Coefficiente de correlación	,534*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	21	21
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: Encuestas y SPSS

Para la interpretación de estos datos, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables comunicación institucional y perspectiva de género es de ,534. De acuerdo con los valores de Spearman el rango fluye desde -1 a 1, donde 0 es el indicador de una inexistencia correlativa, en esta investigación se evidencia que las dos variables presentan una correlación moderada (0.40 a 0.59). A partir de ello, es posible decir que la dirección correlativa es positiva, en otras palabras, es directa, consecuentemente se acepta la hipótesis alternativa: La comunicación institucional influye en la perspectiva de género de los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

- En lo que se refiere a la descripción del área de comunicación de los GAD cantonales de la provincia de Tungurahua, esta usualmente está conformada por un número mayor de hombres que por mujeres. Las mujeres generalmente desempeñan funciones en oficina llevando a cabo actividades de redacción, cobertura de eventos, entrevistas, dirección del equipo de trabajo; entre otros. Por su parte, los hombres efectúan actividades de diseño gráfico, fotografía, traslado de mobiliario y otros. No obstante, los resultados destacaron la presencia de apoyo mutuo entre los trabajadores de la Unidad de Comunicación, al efectuar un intercambio de responsabilidades para el cumplimiento de las actividades determinadas en cada municipalidad.
- Los resultados principales destacaron que, pese a que no existe una política institucional sobre la equidad de género en los GAD cantonales, se aplica la perspectiva de género en la distribución de actividades dentro de las Unidades de Comunicación; además esto está vinculado a las capacitaciones sobre género que algunos GAD llevan a cabo, así como la existencia de un entorno laboral idóneo para el desarrollo de las actividades entre hombres y mujeres.
- La perspectiva de género incide en la distribución de actividades considerando los perfiles de cada integrante de la unidad, la igualdad de género y el cumplimiento de funciones entre ambos sexos. Además, según la discusión efectuada a partir de los resultados, en varias organizaciones persiste la ausencia de una política institucional sobre perspectiva de género concretamente desigualdades en lo que respecta brecha salarial o asignación de roles o funciones.

Referencias bibliográficas

1. Alonso, F. (2022). *El Impacto Social De La comunicación Institucional Del I+D+i En Las Universidades españolas*. España: Universitat de València. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/7f18c6a7f114270960d12efef0ed5d47/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
2. Altamirano, M. (2020). Política social e igualdad de género en México, 2012-2018. *Foro int vol. 60(2)*, 755-789. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-013X2020000200755&script=sci_arttext
3. Antón, J., Vera, J., Rodríguez, J., & Lara, N. (2021). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos*, 4(9), 47-67. Obtenido de https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/49
4. Arévalo, L., & Ortiz, H. (2019). Comunicación organizacional web de la ética en las organizaciones del tercer sector. *El profesional de la información*, 28(5), e280522. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Rebeca-Illiana-Arevalo-Martinez/publication/337233083_Comunicacion_organizacional_web_de_la_etica_en_las_organizaciones_del_tercer_sector/links/5e4428c792851c7f7f33f768/Comunicacion-organizacional-web-de-la-etica-en-la
5. Baena, P., & García, E. (2021). El intraemprendimiento desde una perspectiva de género. Una revisión sistemática de la literatura y una agenda de investigación. *OBETS.*, 16(1), 51-62. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/104427>
6. Barrredo, D. (2021). *Medios digitales, participación y opinión pública*. Bogotá: Tirant lo Blanch. Obtenido de <https://pure.urosario.edu.co/es/publications/medios-digitales-participaci%C3%B3n-y-opini%C3%B3n-p%C3%BAblica>

7. Basabe, S., & Quinga, T. (2022). La participación política de mujeres en gobiernos seccionales. *América Latina Hoy*, 90, 23-40.
8. Biglia, B., & Vergés, N. (2016). Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. *REIRE*, 9(12), 12-29. doi:10.1344/reire2016.9.2922
9. Cantarero, M. (2023). *Comunicación corporativa, la columna vertebral empresarial*. El Salvador: UFG. Obtenido de <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/9579/1/Comunicaci%C3%B3n%20corporativa.pdf>
10. Castro, A., & Díaz, P. (2020). Gestión de la comunicación interna y externa en instituciones hospitalarias privadas en España durante la crisis del COVID-19. *Comunicación Y Salud*, 10(2), 525-547. Obtenido de <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/228>
11. Castro, A., & Morán, I. (2021). Comunicación institucional de crisis y redes sociales en la Covid-19: los casos de Yunquera y Gaucín. *Ámbitos*, 52, 102-123. Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/107667/AMBITO_52_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Chaves Montero, A. (2018). La utilización de una metodología mixta en investigación social. En K. Delgado, W. F. Gadea, & S. Vera, *Rompiendo Barreras en la Investigación* (primera en español ed., págs. 164-184). Machala: UTMACH.
13. Chulco, B., Balarezo, O., & Abad, G. (2023). La paridad en Ecuador: impacto en la participación y representación de las mujeres en la esfera política. *Universidad Y Sociedad*, 15(5), 519-530. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4099>
14. COMMCA. (2019). *Guía práctica sobre género y comunicación*. México: COMMCA. Obtenido de <https://media.sipiapa.org/adjuntos/185/documentos/001/850/0001850605.pdf>

15. Contreras, O., & Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediac. Comun*, 15(2), 15-23. Obtenido de <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>

16. Duarte, J. (2012). *Código de Ética para la Igualdad de Género*. México: Gobierno del Estado. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Veracruz/VER_MA_9_Codigo_etica_2012.pdf

17. Estado Gubernamental. (2023). *Unidad de Comunicación social y relaciones públicas*. Obtenido de <https://www.aduana.gob.bo/aduana7/content/unidad-de-comunicaci%C3%B3n-social-y-relaciones-p%C3%BAblicas-0>

18. Feria, H., Matilla, M., & Mantecpon, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y educación*, 11(3), 62-79. Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

19. Gálvez, N., & Orbea, J. (2020). *Comunicación institucional eficaz en igualdad de género*. España: Universidad de Alicante. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/16370137.pdf>

20. García, A. (2022). Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander. *Rev. econ. Caribe.*, 28, 21-30. doi:<https://doi.org/10.14482/ecoca.28.514.21>

21. García, J., Díaz, I., & Hernández, D. (2020). La transversalización de la perspectiva de género como una herramienta de intervención. *Investigium IRE*, 11(1), 69-82. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=22161473&AN=144781097&h=gu7prGV44mQ2iEA%2fzinYfZDt1853bpueW7b3Q2bCf42zHfx%2fQDBIUHjJ%2fS2jQ1uiNS63agMijTJi%2bFc4cEpIw%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&result>

22. Gomes, G., Sigegum, J., & Estermann, D. (2023). Diversidad de género desde una perspectiva organizacional: un programa de liderazgo femenino. *Revista gestión y secretaría*, 14(5), 7153–7173. Obtenido de <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2112>
23. Heinen, A., & Valdesogo, A. (2020). Spearman rank correlation of the bivariate Student t and scale mixtures of normal distributions. *Journal of Multivariate Analysis*, 179, 104650. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jmva.2020.104650>
24. Hernández, M., Cogcom, A., & Gómez, M. (2020). Comunicación de crisis ante la precariedad laboral en las organizaciones. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 115-123. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7687029>
25. Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
26. Ñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 6-17. Obtenido de <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/7>
27. Iturregui, L., Cantalapiedra, M., & Moure, L. (2020). El reto de la igualdad en la formación universitaria en Comunicación. De la concienciación a la capacitación en perspectiva de género. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico* 26(4), 1433-1444. doi:<http://dx.doi.org/10.5209/esmp.67231>
28. Llancari, R. (2020). *Comunicación institucional y responsabilidad social universitaria en una universidad pública*. Lima: USMP. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7830/LLANCARI_MR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. López, N. (2021). Igualdad de género y políticas energéticas. *Municipios de Argentina*, 12-23. Obtenido de <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/121897>

30. Marín, J. (2021). *Impacto de la comunicación efectiva y el compromiso organizacional, desde la perspectiva de género en un Consorcio Constructor*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97909>
31. Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Rev haban cienc méd.*, 8(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
32. Mena, D., Espín, L., & Lascano, A. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(3), 91-109. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464007/553565464007.pdf>
33. Mendivelso, F. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Tópicos de investigación*. 24(1). doi:<https://doi.org/10.26852/01234250.578>
34. Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Rev. Fac. Der.*, 49, 18-25. doi:<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
35. Nieto, E. (2018). *Tipos de Investigación*. Lima: Universidad Santo Domingo de Guzmán. Obtenido de <http://190.117.99.173/handle/USDG/34>
36. Obeti, A., & Bacci, C. (2021). *Metodología de la investigación*. Argentina: Memoria UNLP - FACHCE. Obtenido de <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/programas/pp.11944/pp.11944.pdf>
37. Ortiz, R., & Carrión, V. (2023). Paridad de género en Ecuador. *RCP*, 43(1), 93-114. doi:https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2023005000105&lng=en&nrm=iso&tlng=en
38. Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*. Lima. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero->

Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf

39. Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuad. Investig. Educ.*, *10(1)*, 1-23. Obtenido de <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
40. Paradinas, M., & de la Paz, P. (2021). La comunicación interna como catalizador de la gestión del conflicto organizacional desde una perspectiva de género. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, *17(4)*, 167-178. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8320365>
41. Partners of Americas. (2023). *Metodología de investigación*. Bogotá: Partners of Americas. Obtenido de <https://www.partners.net/wp-content/uploads/2023/10/Anexo-1.-Metodologia-de-investigacion-14092023.pdf>
42. Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON*, *7(1)*, 9-25. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7828548>
43. Prats, J., Fuentes, C., & Sabariego, M. (2019). Investigación evaluativa de materiales didácticos para la educación política y ciudadana a través de contenidos históricos. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *22(2)*. doi:<https://doi.org/10.6018/reifop.22.2.370051>
44. Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE*, *13(2)*, 1–13. doi:<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
45. Rodríguez, L. (2021). *Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/9d400604-b4ec-490b-9737-058cae309057>

46. Ruales, R. (2018). *La comunicación institucional y el fortalecimiento de la imagen corporativa del Gobierno Autónomo descentralizado de mocha, periodo marzo-agosto 2017*. Riobamba: UNACH. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4870>
47. Salgueiro, C. (2020). Evaluando la paridad en América Latina: los casos de Argentina, Bolivia, Ecuador y México desde una perspectiva comparada. *Estado Abierto*, 6(3), 83-113. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/07/vol._6_3.pdf#page=85
48. Silva, A., Alves, M., Brito, M., & Barros, L. (2022). Género en las organizaciones: un estudio en el sector bancario. *Comportamento Organizacional*, 1(2), 1-15. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S1676-56482002000200004>
49. Sosa, M. (2021). *Investigar y juzgar con perspectiva de género*. Revista AMFJN. Obtenido de <https://www.amfjn.org.ar/wp-content/uploads/2021/04/Investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-ge%CC%81nero-2.pdf>
50. Trujillo, J. (2020). Metodología para la organización de los Recursos Educativos Abiertos en la carrera de Educación Laboral-Informática. *Rev. Mendive*, 18(1), 25-33. doi:<http://orcid.org/0000-0002-1965-2063>
51. Universidad Santiago de Guayaquil. (2018). *Descripción de funciones y perfil de cargo*. Guayaquil. Obtenido de https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/transparencia/DF_COMUNICACION%20Y%20MARKETING.pdf
52. Useche, M., Reyes, J., Ordoñez, M., Aguirre, M., & Espinosa, E. (2022). Vinculación con la sociedad desde la perspectiva de género: un estudio en la universidad ecuatoriana. *Práxis Educativa*, 17, e19241. Obtenido de http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S1809-43092022000100110&script=sci_arttext
53. Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis. *Revista Cientific*, 4, 116-

135. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173008/563662173008.pdf>

54. Yáñez, P. (2019). *Políticas afirmativas de paridad de género y discriminación contra la mujer: aplicación de la Ley de Paridad y Alternabilidad de Género de 2008 en Ecuador*. Quito: PUCE. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17433>

Anexos

Anexo 1. Encuesta

1. ¿Edad?

2. Sexo

O Hombre

O Mujer

3. ¿Cuál es su título profesional?

O Comunicador

O Diseñador Gráfico

O Ingeniero

O Otros

4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Unidad de Comunicación?

O De 0 a 6 meses

O De 7 meses a 12 meses

O De 1 a 2 años

O De 2 a 3 años

O Más de 3 años

5. ¿Cuántas personas forman parte de la Unidad de Comunicación?

O 1 persona

O 2 a 5 personas

O 6 a 10 personas

O 11 o más personas

6. Cuantos hombres trabajan en la Unidad de Comunicación

O 1

O 2

O 3

O 4

O 5 o mas

7. ¿Cuántas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación?

O 1

O 2

O 3

O 4

O 5 o mas

8. ¿Qué actividad es más realizada por las mujeres? (Seleccione 1)

O Coberturas de eventos institucionales

O Manejo de redes

O Boletines de prensa

O Presentación de eventos

O Edición de audio

O Edición de video

O Edición de imágenes

O Relaciones Públicas

O Otras

9. ¿Qué actividad es más realizada por los hombres? (Seleccione 1)

O Coberturas de eventos institucionales

O Manejo de redes

O Boletines de prensa

O Presentación de eventos

O Edición de audio

O Edición de video

O Edición de imágenes

O Relaciones Públicas

O Otras

10. ¿En qué medida considera que la Unidad de Comunicación incorpora la perspectiva de género en la distribución de actividades para el personal? Escala de 1 a 5, donde 1 es nada y 5 es totalmente

O 1

O 2

O 3

O 4

O 5

11. ¿Con la siguiente escala evalúe el ambiente laboral en la Unidad de Comunicación? En una escala de 1 a 5, donde 1 es pésima y 5 es excelente.

O 1

O 2

O 3

O 4

O 5

12. Con que frecuencia reciben capacitaciones sobre género

O Siempre O A veces O Nunca

13. ¿Considera usted que al momento de la contratación del personal incide la perspectiva de género?

O Si

O No

14. Conoce usted si existe alguna política institucional que norme la equidad de género al momento de contratar al personal.

O Si

O No

O Cual

15. ¿Cuál es su remuneración mensual?

O 450\$

O 500\$ a 700\$ O 800\$ a 1000\$ O 1100 a 1500\$

O De 1600\$ en adelante

16. ¿Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres?

Mucho

Poco

Nada

17. ¿Con la siguiente escala evalúe la comunicación institucional en la Unidad de Comunicación? En una escala de 1 a 5, donde 1 es pésima y 5 es excelente.

1

2

3

4

5


Anexo 2. Entrevista


1. Nombres completos
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Qué título profesional tiene?
4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?
5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?
6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?
7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?
8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?
9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.
10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?
11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación
12. Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación
13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación
14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad
15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal
- 16.Cuál es su remuneración mensual

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería.

Anexo 3. Resultado encuesta

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**
ACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE COMUNICACIÓN



TEMA: LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA
Objetivo: Determinar la influencia entre la comunicación institucional la perspectiva de género en los GAD catotales de la provincia de Tungurahua.
Encuesta dirigida a funcionarios de la Unidad de Comunicación Institucional del GAD Municipal de San Pedro de Pelileo

1. ¿Edad? 32

2. Sexo
 Hombre
 Mujer

3. ¿Cuál es su título profesional?
 Comunicador
 Diseñador Gráfico
 Ingeniero
 Otros _____

4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Unidad de Comunicación?
 De 0 a 6 meses
 De 7 meses a 12 meses
 De 1 a 2 años
 De 2 a 3 años
 Más de 3 años

5. ¿Cuántas personas forman parte de la Unidad de Comunicación?
 1 persona
 2 a 5 personas
 6 a 10 personas
 11 o más personas

6. Cuantos hombres trabajan en la Unidad de Comunicación
 1
 2
 3
 4
 5 o mas

7. ¿Cuántas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación?
 1
 2
 3
 4
 5 o mas

8. ¿Qué actividad es más realizada por las mujeres? (Seleccione 1)
 Coberturas de eventos institucionales
 Manejo de redes
 Boletines de prensa
 Presentación de eventos
 Edición de audio
 Edición de video
 Edición de imágenes
 Relaciones Públicas
 Otras _____

9. ¿Qué actividad es más realizada por los hombres? (Seleccione 1)
- Coberturas de eventos institucionales
 - Manejo de redes
 - Boletines de prensa
 - Presentación de eventos
 - Edición de audio
 - Edición de video
 - Edición de imágenes
 - Relaciones Públicas
 - Otras _____
10. ¿En qué medida considera que la Unidad de Comunicación incorpora la perspectiva de género en la distribución de actividades para el personal? Escala de 1 a 5, donde 1 es nada y 5 es totalmente
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
11. ¿Con la siguiente escala evalúe el ambiente laboral en la Unidad de Comunicación? En una escala de 1 a 5, donde 1 es pésima y 5 es excelente.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
12. Con que frecuencia reciben capacitaciones sobre género
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
13. ¿Considera usted que al momento de la contratación del personal incide la perspectiva de género?
- Si
 - No
14. Conoce usted si existe alguna política institucional que norme la equidad de género al momento de contratar al personal.
- Si
 - No
 - Cual _____
15. ¿Cuál es su remuneración mensual?
- 450\$
 - 500\$ a 700\$
 - 800\$ a 1000\$
 - 1100 a 1500\$
 - De 1600\$ en adelante
16. ¿Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres?
- Mucho
 - Poco
 - Nada
17. ¿Con la siguiente escala evalúe la comunicación institucional en la Unidad de Comunicación? En una escala de 1 a 5, donde 1 es pésima y 5 es excelente.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

Anexo 4. Resultados Entrevista

GAD AMBATO

1. Nombre: Jorge Osvaldo Jácome López.

2. Edad: 52 años

Título profesional: Doctor en Comunicación Social.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

Sin respuesta

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

Un mes.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Conforme agenda y planificación.

7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

En absoluto, las tareas se distribuyen por la capacidad técnica de los técnicos, sea hombre, mujer o lo que sea.

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?

Bastante bueno, un buen clima laboral.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

No se tiene tiempo.

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Bueno, ese tema es más complejo. La igualdad de género tiene que... Ni siquiera la igualdad, sino el principio de equidad. Aquí los profesionales, cada uno, son servidores públicos en función de ello que tienen funciones, atribuciones y competencias que realizar. Y en función de aquello se valora el trabajo. Indistintamente de que sea hombre, o sea, mujer. Hay metas y objetivos que se tienen que cumplir.

11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación

Tengo siete mujeres y cinco hombres.

12. Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación

Las mismas que los hombres.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Las mismas que las mujeres.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Bastante cordial entre ellos como compañeros. Y entiendo que con un poco de mayor afinidad entre quienes se consideran amigos.

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

Bueno, el enfoque de género está transversalizado incluso vía ordenanzas municipales y vía gestión de cada uno de los procesos. Los componentes del PDIOT, del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, en la política institucional ya se establecen todos los niveles de enfoque. Y el enfoque de género transversaliza toda la política pública municipal.

16. Cuál es su remuneración mensual

Tres mil doscientos cincuenta.

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

No, reitero, las metas están en función de resultados y en función de las actividades que cada uno cumple. Y además de eso, existe un clasificador de puestos, un manual de procesos. Y vuelvo a repetir, indistinto de que sea hombre o mujer, cada uno tiene asignadas sus funciones de acuerdo a la forma como fue contratado, las escalas y valoraciones que tiene cada uno.

Pueden ser técnicos, pueden ser analistas, pueden ser especialistas, pueden ser jefes y coordinadores. Y director. Entonces, en esas cinco escalas, al margen de que sea hombre o mujer, cada uno tiene asignadas sus funciones.

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería?

Yo creo que ese proceso pasaría directamente a bienestar municipal. Es competencia de otros organismos tratar de esos temas, a menos de que sea un orden laboral dentro de la jerarquía de mando y de establecimiento de actividades.

GAD BAÑOS

1. Nombres: Angie Villacreses Guevara.

2. Edad: 31 años.

3. Título profesional: Licenciada en comunicación social.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

Bueno, tenemos una persona a cargo de la unidad, sin embargo, realmente no existe una persona en la unidad. Yo estoy con encargo de funciones en comunicación. En el orgánico se encuentra una persona más como oficinista; pero dos personas están dando apoyo desde otra unidad a la unidad de comunicación.

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

Desde el 16 de mayo de este año.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Las realizamos en base a una planificación en cuanto a festividades que se avecinan, una planificación mensual que tenemos durante el año calendario. Entonces, en base a todas las actividades que desarrolla la municipalidad que son previamente planificadas, como son fiestas, como son mes del turismo, mes de las artes, mes de María, etc., entonces se realizan las planificaciones.

7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

Ninguna. Las dos personas con las que trabajo son de sexo masculino.

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?

Es bastante bueno, es tranquilo. Los compañeros son gente joven, gente fresca con la que se puede trabajar con normalidad.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

Aparte de que somos compañeros de trabajo, también tenemos una muy buena relación, una amistad con ellos.

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Bueno, en ese sentido, siempre hay que tomar las directrices del caso, a los compañeros se les asigna funciones que realmente no son en comunicación tan forzosas, y así mismo las funciones en las cuales yo les doy no es tampoco mis funciones tan operativas. Son directrices que se les da en base a lo que ellos necesitan hacer en comunicación, el trabajo no es tanto de fuerza, etc. Sin embargo, para poder equiparar esa situación, solamente yo creo que es en base a una buena comunicación, las buenas relaciones que se tienen, no hay en ese sentido ningún problema.

11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación

Sin respuesta

12. Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación

Bueno, en este caso, mujeres como parte operativa no hay, técnicos no hay, solamente estoy yo en la cabeza de la unidad por encargo de funciones, como le digo.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Por ejemplo, los dos compañeros técnicos: un compañero es fotógrafo, es diseñador gráfico, también realiza las actividades de manejo, monitoreo de equipos, la postproducción de las fotografías, el contenido que se va a realizar en las redes sociales. Por otra parte, el otro compañero que está, realiza lo que son videos para redes sociales, videos informales como TikToks, Reels, eso.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Tenemos una buena relación, como te digo, o sea, más allá de la relación de compañerismo, nos conocemos unos meses antes, haber trabajado aquí, entonces me llevo bien con mis compañeros.

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

Bueno, como política institucional, creo que la persona más idónea para darles información sería talento humano. Sin embargo, lo que le puedo hablar es por el tema del trabajo que tenemos los jefes directores del equipo del señor alcalde, que está conformado como casi en un 50% de mujeres y 50% de hombres. Entonces, es muy bien equiparado el trabajo en cuanto a los líderes de cada unidad.

16. Cuál es su remuneración mensual

Es aproximadamente un SP4. ¿Y ahí qué consta el SP4? Es como un servidor público de escalafones en cuanto a la escala de remuneraciones de la tabla. Podrías consultar la tabla y vas a ver (1086\$).

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

No, no, ningún tipo de desigualdad. Mejor hay bastante diferencia con las mujeres. Es un trato igualitario, no hay preferencia por unos ni por otros, pero siempre el caso con las mujeres es un poco más tímido que con los hombres en el aspecto y la forma de hablar.

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería?

Bueno, siempre hay instancias en las cuales, ya en el servicio público, van de escalafón a escalafón, entonces uno tiene que tomar acciones. Sin embargo, yo creo que la primera acción es la mediación y la comunicación entre las partes.

GAD CEVALLOS

1. Nombres: Tránsito Mariela Vaca Garcés,

2. Edad: 40 años,

3. Título Profesional: Magíster en Comunicación Social, mención Comunicación Digital.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

En lo que se relaciona a la distribución de actividades en la Unidad de Comunicación Social, en el municipio de Cevallos, implica una planificación estratégica para lograr objetivos a corto y largo plazo. Esto incluye la gestión de medios de comunicación, la organización de eventos comunitarios, campañas de concientización, comunicación interna efectiva, el monitoreo y evaluación de actividades, así como la capacitación continua del personal, la adaptabilidad, la capacidad de respuestas a las necesidades específicas del municipio, que son fundamentales para lo que es una comunicación.

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

Yo estoy aproximadamente ya seis años en el GAD municipal de Cevallos.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Básicamente, la distribución de actividades dentro de la Unidad se refiere al análisis de objetivos; identificar objetivos a corto y largo plazo del municipio; establecer metas específicas, medibles para cada uno de los objetivos; identificación de las audiencias; analizar la audiencia objetiva para adoptar los mensajes de manera efectiva; segmentar la audiencia según las características y necesidades; planificación estratégica; desarrollar un plan estratégico que incluye actividades claves para revisar, asignar recursos y establecer un cronograma; gestión de medios de comunicación. Coordinar la presencia de medios locales, nacionales, digitales, en esto también está el desarrollo de comunicados de prensa, entrevistas, mantener relaciones con periodistas. Eventos y actividades comunitarias como organización de eventos para fomentar la participación ciudadana; coordinar la participación en ferias, festivales y otras actividades locales. Campañas de concientización como diseñar y ejecutar campañas sobre temas claves y utilizar diversos canales de comunicación para llegar a la audiencia según los objetivos.

7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

En lo que se relaciona a preferencias con respecto al sexo, soy la única persona que labora en la Unidad, no es un departamento sino solamente una Unidad de Comunicación Social; entonces, por ejemplo, las diversas actividades que se mencionó solamente las ejecuto yo en este caso. Y en lo que se relaciona al entorno laboral en lo que es el municipio, es equitativo, las asignaciones y actividades deben basarse en habilidades y competencias individuales sin importar el género. Y también es esencial promover la igualdad de oportunidades, considerar la diversidad y fomentar políticas transparentes, consultar a los empleados, cambiar estereotipos de género y crear un ambiente exclusivo que contribuya a un entorno laboral más justo y productivo.

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?

El ambiente laboral en lo que se relaciona a la Unidad de Comunicación Social se caracteriza, por la colaboración, la comunicación abierta y cultural inclusiva porque se trabaja con todos los departamentos del GAD municipal. Reconocer, recompensar logros, fomentar el desarrollo profesional, mantener un enfoque positivo de liderazgo, empatía que ofrezca flexibilidad laboral.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

También en lo que se relaciona a las actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo, se llevan a cabo diversas actividades extras en la Unidad de Comunicación para fortalecer la relación del equipo, esto incluye eventos sociales, actividades de construcción de equipos, reuniones informales, programas sociales, de voluntariado, y, en fin.

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Para lo que es garantizar la igualdad de género en lo que es la Unidad de Comunicación, no solamente diría yo la Unidad de Comunicación porque como le decía, aquí solamente laboro yo, pero lo que es en base a los otros departamentos porque es la base, comunicación, para lo que es un buen trabajo en equipo con el resto de departamentos de la municipalidad, es implementar políticas y prácticas que priorizan las habilidades y competencias individuales sobre el género.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Se promueve también la diversidad y la inclusión garantizando la igualdad de oportunidades en lo que es asignaciones, reconocimientos y además se fomenta una cultura que se desafía a los estereotipos de género. Se consulta a los empleados en

decisiones claves y se trabaja para crear un entorno laboral que valore la inclusión, las contribuciones individuales.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Como le decía, solamente trabajo yo lo que es la unidad de comunicación social.

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

Las políticas institucionales para garantizar la equidad de género en la contratación incluyen el uso del lenguaje inclusivo, las ofertas de trabajo, los procesos de selección transparentes, la capacitación para evitar, en este caso, desigualdad de género. También se puede establecer cuotas, metas, políticas de igualdad salarial. Es fundamental prevenir el acoso y la discriminación, ofrecer apoyo a la conciliación de trabajo familia y promover un ambiente de trabajo inclusivo.

16.Cuál es su remuneración mensual

No responde

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

No responde

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería?

En lo que se refiere al caso de existir algún acto de desigualdad de género, para resolver esto se debe seguir pasos específicos, en este caso, que documente la situación, revisar las políticas internas, hablar directamente con las personas involucradas si posible, y comunicar el problema a recursos humanos o a la gerencia, que se va a utilizar canales de denuncia internos, participación en programas de sensibilización y buscar el apoyo externo, si es necesario y promover la educación continua sobre la igualdad de género en la organización.

GAD MOCHA

1. Nombre: Karen Gabriela Gavilanes Carrera.

2. Edad: 30 años

3. Título profesional: Licenciada en comunicación social

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

Bueno, la unidad de comunicación del GAD municipal de Mocha está distribuida y contempla con dos personas. La jefa de la unidad y también el señor analista en comunicación, el que se encarga de los diseños gráficos. Mi persona se encarga de elaborar las coberturas, entrevistas y la elaboración de los boletines de prensa. De igual manera, de enviar estos boletines a los medios de comunicación y de subir a las redes sociales. El diseñador gráfico, obviamente, él es el que toma las fotos, el que graba los videos en el caso que se hagan entrevistas. Se encarga de la edición tanto de videos como de imágenes y también cuando hacemos spots publicitarios, él es el que hace este trabajo.

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

Desde el mes de julio, me parece.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Como ya le había manifestado, la redacción me encargo yo y él de subir la información. Y mi compañero se encarga en la edición de las imágenes, videos y audios.

7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

No. Como le digo, trabajamos solo dos personas. En mi caso soy yo mujer y el diseñador es hombre y no ha habido ningún inconveniente ni preferencias en ese sentido.

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?

Un ambiente laboral muy bonito en el que también se exige presentar los trabajos a tiempo. Un buen equipo de trabajo.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

No

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Como le manifiesto, solamente somos dos personas. Si es que en el caso hubiera, yo que sé, mujeres aquí el trabajo sucedía igual porque hombres y mujeres tenemos las mismas capacidades y habilidades de ejecutar el mismo trabajo.

11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación

2 personas, un hombre y una mujer.

12. Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación

Como ya le había manifestado, soy la persona que se encarga de la redacción, de cubrir. Bueno, los dos cubrimos los eventos, apertura de vías, campañas. Los dos salimos a las coberturas. Como le había manifestado, yo soy la persona que se encarga de hacer las entrevistas.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Él es el que se encarga de tomar las fotos, de realizar los videos.

Ya, entonces las actividades desempeñadas por los hombres en la unidad de comunicación nos manifiestan que es el señor diseñador gráfico. Él realiza videos, fotos; él sale con su trípode.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Sin respuesta

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

Desconozco eso en realidad, considero que eso se encarga a talento humano.

16.Cuál es su remuneración mensual

Sí, yo gano aproximadamente mil doscientos dólares.

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

No, de ninguna manera.

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería?

Primero, como usted sabe, lo más elemental que le da al ser humano es la comunicación. Entonces, está admitiendo lo que está bien y lo que está mal. Y en caso de que se persista estos comportamientos tomar medidas.

GAD PATATE

1. Nombre: Elizabeth Alexandra Ortiz Toscano.

2. Edad Treinta años.

3. Título profesional: Licenciada en Comunicación Social.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

Bueno, en la unidad de comunicación tenemos tres personas, básicamente que se activan aparte de mi persona. Tenemos un camarógrafo, un diseñador gráfico y alguien que funciona como acompañante del señor alcalde todo el tiempo.

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

Seis meses.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

La distribución es, por ejemplo, cuando hay que realizar fotografías en algún evento importante en una gestión importante del señor alcalde, le envío al fotógrafo con cámara, con equipo normal y todo lo demás. De lo contrario, solo me ayuda el chico que le acompaña con las fotografías y el fotógrafo con mi persona levantamos toda la información que es en fotografía y todas las actividades que se está cumpliendo como municipalidad. El diseñador gráfico, se queda en oficina realizando productos cuando es ser necesario porque no solamente hacemos comunicación, sino también hacemos promoción turística.

7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

No, la verdad, si es que cualquiera de ellos no puede, yo tomo la batuta y realizo también las actividades como se propone, sea fotografía, edición, todo lo que haya que hacer, entonces yo también tomo la batuta. No hay ninguna preferencia.

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?

Bueno, se podría decir que es un ambiente muy bonito, muy dinámico y cuando tenemos que trabajar lo hacemos incluso hasta las horas que no son de trabajar, trabajamos para presentar un producto de excelencia.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

Sí, la verdad, salimos a comer, salimos a cualquier parte que no sea también relacionada con trabajo.

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Bueno, soy la única mujer dentro de la unidad, entonces es el respeto hacia los demás, el respeto al trabajo y cuando hay que poner las cosas en orden, se pone y nada más. Todo lo baso en el respeto, la educación como tal, entonces nos tratamos bonito.

11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación

Tres hombres y mi persona, que soy mujer.

12. Cuáles son las actividades que desempeñan las mujeres en la Unidad de Comunicación

Bueno, mi persona desempeña la actividad, digamos, de comandar a todo el equipo, de direccionar al equipo al trabajo que nos corresponde hacer. Como le mencionaba anteriormente, si uno de ellos falla, se enferma o no viene a trabajar, lo hago el trabajo sin complicación yo. Entonces, si uno de ellos falla, se enferma o no viene a trabajar, lo hago el trabajo sin complicación yo.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Las actividades que desempeñan los hombres, igualmente dentro de la unidad es fotografía, edición de audio, edición de video, edición de fotografía. Maestros de ceremonia es lo único que no realiza, porque quizá no les gusta exponerse al público, todo lo relacionado con fotografía.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Sin respuesta

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

No, no hay ninguna política institucional. Con tal que usted cumpla lo que se requiere, sea hombre o mujer es bienvenido a cumplir con las actividades que han sido requeridas por el gobierno municipal.

16.Cuál es su remuneración mensual

Aproximada son 800 dólares, menos seguro estoy recibiendo más o menos 695\$.

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

No, la verdad. Este gobierno municipal se ha caracterizado por mantenerse a la par. Hay hombres y mujeres cumpliendo las actividades que se requieren dentro de la municipalidad. Y todos lo cumplen a carta cabal. De hecho, es, digamos que, el primer gobierno municipal donde yo he trabajado, que también veo en los puestos directrices y altos a mujeres equiparados con hombres. Son cinco direcciones y de las cuales tres son hombres y dos mujeres y secretaria ejecutiva, que también tiene un puesto de dirección y secretaria, es una mujer, y mi persona como relacionadora institucional, relacionadora pública o comunicación institucional.

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería

Tendría que resolverlo yo, porque yo soy la persona que está a cargo más o menos de esto. Entonces, ha existido faltas de respeto hacia mi camarógrafo por parte de una mujer. Eso sí podríamos decir que no hay derechos para los hombres, al igual que para la mujer. Entonces no se pudo hacer algo al respecto.

GAD PELILEO

1 Nombres: Jairo Levi Paredes Aldaz.

2 Edad: 52 años.

3. Título profesional: Licenciado en Comunicación Social.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

Bueno, en cuanto a la distribución de actividades ya para las diferentes coberturas o eventos que se tienen acá en la unidad, se los hace principalmente de acuerdo a los perfiles que tienen cada uno de los integrantes de esta unidad, principalmente cuando se trata eventos en donde se necesita generar productos audiovisuales, es indudablemente que la persona asignada es quien está a cargo de lo que es el tema de audiovisuales en cuanto a imagen o en cuanto también a lo que son la recolección de audios. De igual forma siempre está presente también un periodista que es el que se encarga de levantar la información que se procesará para lo que es boletines de prensa, para lo que son posteos en redes sociales; es decir, una persona de audiovisuales y un periodista asignado a las coberturas.

5. ¿Cuánto tiempo está a cargo de la unidad de comunicación?

Bueno, vamos ya por cinco años que estamos acá dentro de la unidad de comunicación.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Esta no es una dirección, sino más bien es una unidad que, solamente dentro del distributivo, está integrada por una persona con un nombramiento, el resto pues son más bien personas que están colaborando dentro de esta unidad y que obviamente es un diseñador gráfico, aparte de eso tenemos también un técnico en cuanto a lo que es el producto audiovisual. Un fotógrafo que hace también las veces de edición de audio y video.

7. ¿Existen preferencias en el equipo de comunicación al momento de distribuir actividades?

No, como le acabé de indicar, más bien se lo hace de acuerdo y conforme a lo que son los perfiles de cada uno de los compañeros y de acuerdo a la necesidad institucional. Es decir, que cada quien hace el trabajo de acuerdo a lo que está capacitado, entonces de esta forma no existen ningún tipo de preferencias.

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la unidad?

Sí, hay un ambiente de camaradería en realidad, las acciones o las actividades que se lo realiza es de manera profesional en cuanto a la cobertura, en cuanto a la producción, posproducción de los diferentes productos comunicacionales, pero también dentro de ese proceso se va dando también la camaradería que existe entre los compañeros. Se lo realiza en un ambiente llevadero.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

Sí, es una forma de mantener esa motivación también con todo el equipo, entonces, en donde ellos también pueden expresarse y de alguna forma dejarse conocer cómo son ellos, como seres humanos; entonces, esas actividades extralaborales también se los viene manteniendo y lo más importante es tratar de que la unidad se mantenga de esa forma, con un ambiente laboral bastante agradable y ameno también.

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la unidad y el compañerismo más que todo?

Sí, bueno, lamentablemente en este tema nosotros acá dentro de la unidad las cuatro personas que estamos en el tema directamente ya de comunicación somos varones, masculinos, pero también tenemos la colaboración de compañeras mujeres que también al ser de otras unidades, nos colaboran en el aspecto de grabación de audios, por ejemplo, de presentación de productos comunicacionales. Con ellas nos llevamos muy, muy bien, más bien al contrario, siempre ha habido ese respeto hacia el género femenino, en este caso, siempre tenemos esa consideración, incluso cuando hay que levantar de pronto, que hay que llevar equipos, cuando hay que hacer ese tipo de actividades, pues siempre las mujeres son las personas que siempre nos acompañan con lo más liviano. Nosotros siempre estamos esa consideración para ellas y ese respeto, sobre todo.

11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación

Cuatro hombres, las únicas cuatro personas que trabajan en la unidad.

12. Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación

No existe género femenino en la Unidad.

Como dije anteriormente, también tenemos la colaboración, sí, de personal femenino de otros departamentos, que, por ejemplo, es una compañera que tenemos dentro del mismo departamento o dentro de la misma oficina, pero que está siendo a cargo de otros roles, como es seguimiento institucional, y nos colabora en diferentes actividades

como protocolo principalmente. Para estas acciones tenemos una compañera que, eventualmente, nos colabora en la presentación del noticiero, del informativo semanal que se produce acá en la institución. Y que de esta forma se viene trabajando articuladamente con las compañeras que nos dan este auxilio y que nos prestan este trabajo.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Como le decía, lo que son las coberturas principalmente en audiovisuales, en lo que tiene relación también a lo que son presentación de eventos, como maestros de ceremonias también estamos los varones en este caso, claro que es necesaria una figura femenina. Y en el aspecto logístico también, los varones son los encargados de trasladar equipos, de trasladar de pronto carpas, sillas para los eventos institucionales y todo ese tipo de actividades.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Sin respuesta

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

La verdad que dentro de lo que es ya talento humano se maneja obviamente el respeto a lo que es la equidad en cuanto a la distribución de los puestos de trabajo mismo para que se mantenga tanto personal femenino, personal masculino, personas con discapacidad. Es decir, todo se está normando de acuerdo a lo que determina las leyes como la Constitución de la República que garantiza también estos derechos. Entonces, de esta forma se viene articulando el trabajo entre la unidad de talento humano, el departamento administrativo con la alcaldía directamente que se lo va cumpliendo conforme a lo que estipula las leyes. Para de esta forma tener la equidad tanto en lo que tiene relación a género, así también en el tema de discapacidad.

16. Cuál es su remuneración mensual

Bueno, al momento yo tengo el cargo de técnico acá en el área de comunicación. La remuneración es de 1080 y más todos los extras que asigna la ley.

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

Bueno, al momento dentro de estos cinco años que le decía que estoy yo acá en el área de comunicación, pues no, no ha habido ese tipo de desigualdad. Al contrario, más bien ha habido el respeto, sí, ha habido la consideración por el mismo hecho de ser las personas de género femenino siempre en el tema de respeto, sí, se ha mantenido, que es importante. Y no ha habido hechos que lamentar en cuanto a de pronto a existir ese roce. Sino más bien, se ha venido trabajando conforme a los roles que tienen asignados cada uno, a su portafolio de productos y sin el menosprecio o sin tratar de que la mujer está menos que el varón. Sino más bien tratando de articular el trabajo en beneficio de la institución.

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería?

Bueno, en ese tipo existen justamente acá mismo en la unidad de talento humano personal que se encuentra en ese cuidado de que se mantenga las políticas institucionales de acuerdo a lo que determina la ley. Y justamente en ese sentido, al haber un poco de inconvenientes, también tenemos el departamento de psicología, que son también los encargados de mediar cuando existen ese tipo de inconvenientes. Ellos desde la ayuda profesional, ayuda psicológica, también vienen colaborando en ese sentido. Así es que más bien se ha venido armonizando el trabajo, como hemos indicado, desde las diferentes unidades para que de esta forma no haya desavenencias, principalmente en lo que es el tema de género. Sino más bien haya un respeto mutuo y aparte de aquello haya la colaboración, que es lo fundamental para sacar adelante la institución.

Muchas gracias. Esta ha sido la entrevista con el Licenciado Jairo Paredes, director de la Unidad de Comunicación del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal del Cantón San Pedro de Pelileo.

GAD PÍLLARO

1. Nombre: Alex Leonardo Tixe Tixe.

2. Edad: 26 años.

3. Título profesional: Título de mecatrónica.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

Bueno, las actividades en lo que es referente a la Jefatura de Comunicación nos distribuimos en la parte de edición, en la parte de fotografías, en la parte también de las actividades que tiene el señor alcalde. Entonces, dentro de la parte de comunicación, yo como jefe del departamento estoy más provisto a realizar las actividades del señor alcalde. Tenemos aquí la distribución de la señorita editora, el cual se encarga de hacer la edición de videos, edición de fotografías, afiches y algunas actividades más relacionadas al área de comunicación.

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

Bueno, la Dirección de Comunicación la asumí hace seis meses, entramos en esta nueva administración 2023-2027.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Dentro de las actividades, tenemos una serie de actividades. Sí, manejamos una planificación, como le había mencionado anteriormente. Tenemos la parte de edición, la parte de fotografías que nos realizamos dentro de las actividades que realiza el municipio, tanto para proyectos, también se hace para la difusión de videos promocionales, tanto para turismo, deporte y recreación.

7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

Bueno, dentro del área de comunicación, uno dentro del GAD Santiago de Píllaro, participamos dos personales, jefe de comunicaciones y editor. Entonces nosotros, por lo general, nos distribuimos el trabajo, como dije, en edición y en fotografía para la parte del municipio.

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?

El ambiente laboral, pues, es muy bien. Muy bueno, o sea, tenemos comunicación, tanto el editor como el comunicador, porque si no hubiera la comunicación, o sea, sería dividido el trabajo y aquí trabajamos siempre en equipo.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

Dentro, como le dije, la jefatura solo maneja dos personales, no hemos realizado actividades extras hasta el momento. Colectivamente sí hemos realizado más con el Departamento de Cultura, porque ellos requieren más lo que son la parte de edición, afiches, videos promocionales. También otra relación que tenemos con otros departamentos es con el de obras públicas, porque siempre tenemos que estar dentro de los proyectos institucionales, entonces sí hay bastante relación entre departamentos. Y ahí sí, en sí, dentro del Departamento de Comunicación, como le dije, tenemos un grupo de personales y más desde el equipo de trabajo.

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Sin respuesta

11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación

Trabaja un hombre y una mujer en la unidad de comunicación.

12. Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación

Dentro de lo que está mi cargo, sí, está el personal de edición, ella es la que se encarga de realizar afiches conforme a las fechas establecidas, tenemos un cronograma extenso dentro de la unidad de comunicación. Tenemos lo que son videos promocionales de las fiestas de Santiago de Píllaro, videos promocionales para lo que es la Diablada pillareña, videos promocionales para el mes de turismo, videos promocionales para el mes de la cultura. Igual, así como son videos promocionales tenemos afiches, también lo que realizamos más es impresión para difundir a través de los GAD parroquiales.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Ya, dentro de lo que son en esta parte de hombres, yo me considero dentro de esta actividad, porque soy el jefe de acá del departamento, es más para la parte de fotografías y levantamiento de información, también para la redacción de textos, para la publicación en diferentes páginas digitales.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Bueno, la relación, como había mencionado anteriormente, es más en equipo de trabajo, siempre hay liderazgo, yo realizo una planificación, el cual se lleva en un mes en el cual se distribuye el trabajo, pero más es, como le había mencionado anteriormente, dentro de la jefatura es más a las actividades explícitas del señor alcalde

y pues dentro de la editora sería más para la edición y todo lo que es video y fotografía, y como dije, más impresión.

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

Bueno, referente a ese tema, nosotros como jefatura no lo manejamos eso, lo maneja directamente la institución, conjuntamente con la jefatura de talento humano, entonces al momento de contratación ellos se rigen a la ley, porque mediante la ley hoy en día la equidad de género es más importante. O sea, no se le hace valorar tan solo, solo al hombre o tan solo a la mujer, sino es por equidad de género. Entonces eso lo realiza talento humano dentro de la institución y nosotros no velamos por si queremos más hombres o más mujeres dentro de la jefatura.

16. Cuál es su remuneración mensual

Dentro de lo que es la remuneración mensual de la jefatura, como jefatura, porque como dije, somos todos dos, mi remuneración está alrededor de los 1.500.

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad

Como le había mencionado, entramos en esta nueva administración, dentro de lo que es la jefatura aquí dentro de la unidad, no ha habido desigualdad. También he tenido la oportunidad de estar en diferentes departamentos, sé que hay bastante entendimiento entre la equidad de género, porque igual tenemos una gran cantidad de chicas que trabajan dentro del municipio y hablando de forma general dentro de los departamentos, tanto como arquitectos, tanto como licenciaturas, ingenierías, es decir, sí se comparten, no es que acá tenemos más hombres que mujeres, sino está dividido, por igual.

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería?

Como le había mencionado, todo va referente a la ley, creo que hoy en día, dentro de los municipios, la máxima autoridad, que es en este caso el señor alcalde, es el que designa si se quiere remover al personal, pero en este caso como jefatura, sí sería comprensible no trabajar en un equipo, es decir, un hombre y una mujer, si somos cuatro, pues dos hombres y dos mujeres, es para repartir la equidad de género, no sería también solo trabajar cuatro hombres, que por lo general, dentro de comunicación, el trabajo no es tan pesado, es más, como digo, de edición, es más de oficina, y pues de

comunicación, es más de campo. Entonces, sí se repartiría dentro de equidad de género, tanto mujeres como mujeres, no había ningún problema en esa parte.

GAD QUERO

1. Nombre: Sharon Abigail Núñez Ceballos.

2. Edad: 26 años.

3. Título profesional: Licenciada en Comunicación Social.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

En realidad, solamente se cuenta con mi persona para la realización de la comunicación dentro de la unidad. En este caso, más que la unidad, el cargo sería en el que estoy, es relacionista pública, en el que doy actividades. Conozco las cosas que salen por parte de la alcaldía y del municipio en sí.

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

Alrededor de tres meses.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Sin respuesta

¿Existe algún tipo de desigualdad con respecto al género entre ustedes?

Bueno, en este caso, en realidad, como relacionadora pública, yo paso en alcaldía. Pero, claro, al momento de hacer las publicaciones, al momento de crear contenido, al momento de crear las artes, yo estoy acá abajo en turismo. Y bueno, más que una desigualdad, no, pero en realidad no hay ese espacio como tal para el personal de comunicación. Entonces, claro, es un poco difícil manejarme, pero bueno, siempre he habido el debido respeto con los compañeros, entonces no se ve una desigualdad entre géneros en sí.

¿Cómo es el ambiente laboral?

Claro, bueno, el ambiente laboral es un poco tenso por la misma situación en la que una persona se encarga de realizar todo. Entonces, ya como comunicadores, si algo no está bien es culpa de la comunicadora o estar en el ojo, ¿no?, en este caso de la situación. Pero en realidad yo creo que la gente no se da cuenta del cargo que es estar detrás de la comunicación de una institución. Entonces, es un poco tenso al momento de realizar trabajos o estar con el alcalde en la misma situación de trabajo.

¿Tal vez realiza actividades extras para mejorar la relación del equipo de trabajo?

No, pero creo que hace poco hubo una actividad en el municipio donde en realidad la mitad del municipio se fundía como que de paseo, como que una área recreacional, y

la otra mitad como decir la otra semana, para no dejar el trabajo tampoco a medias. Entonces, tal vez esa convivencia como que de un paseo, creo, no sé si es al mes o al fin de año, o esto fue lo que sucedió hace poco, o dos veces en el año. ¿Y qué hace para garantizarlo?

¿Qué hace para garantizar la igualdad de género dentro de la unidad o dentro del municipio?

Yo creo que manejarnos con el respeto debido, o sea, tratar de mantener esos, siempre saludar, el respeto con el compañero, manejarme con el debido respeto como para no generar un ambiente medio de confianza en ese sentido, ya que, claro, o sea, una mujer y un hombre en ese sentido es diferente en el área laboral.

¿Cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan en la unidad?

Solo uno, claro.

¿Cuáles son las actividades que desempeñan los hombres y las mujeres?

Bueno, en mi caso, lo que, a ver, yo he visto en otros departamentos, por ejemplo, en obras públicas, ingenieros, pero también hay ingenieros. Aquí en el GAD de Quero, por lo menos, puedo resaltar la equidad en ese sentido. Por ejemplo, en áreas públicas, en obras públicas, hay dos ingenieras trabajando y cuatro hombres trabajando, claro, ingenieros también, pero por lo menos hay esa diferencia de que también hay mujeres en esos puestos. Aquí en el área de planificación es una mujer la directora y en este caso, bueno, aquí en esta área solamente son arquitectos hombres, pero ya hay una directora a cargo. En la jurisdicción, en derecho, está una abogada también, director, trabaja otra abogada y un abogado. En este caso, dos mujeres, un hombre. Entonces, en ese caso, yo creo que no se podría hacer mención de la desigualdad. Pero, bueno, en mi caso, yo mismo tengo que cubrir el área de fotos, el área de relacionadora pública, llevar la agenda del señor alcalde, yo mismo crear los afiches y yo mismo cubrir los eventos, en este caso, del señor alcalde. Entonces, claro. Es una parte compleja, pero en la que, por motivos tal vez de un poquito de partidas y todo, no se puede ver. Y también es un cantón pequeño, entonces en esa área ha sido un poco difícil cubrir, pero claro, a eso son mis actividades.

¿Cómo se relacionan hombres con mujeres dentro del municipio?

Yo creo que de una manera jovial en ese sentido. Muchas personas yo veo que aquí se llevan bien. Que no sé si ha pasado. He visto como que alguna falta de respeto, cosas así. Y también por el poco tiempo en el que llego. Pero en realidad no he visto un

abuso en ese sentido de porque soy mujer o cosas así. En este GAD puedo recalcar que he visto mucho respeto para otros municipios de los que muchos hablan. Aquí sí se maneja con esa educación.

¿Tal vez conoce cuáles son las políticas institucionales que norman la equidad de género al momento de contratar el personal?

No conozco en sí como que la norma, pero al menos yo de lo que he visto para el momento de contratar, nunca he escuchado, nunca he visto, nunca han hecho mención de que tiene que ser un hombre o una mujer. Siempre creo que ha sido la experiencia o en la manera que ha sido su trabajo en la trayectoria de la persona.

¿Un aproximado de su remuneración mensual se podría decir?

No un aproximado. Un poco más de los setecientos dólares.

¿Durante el tiempo que lleven sus funciones han notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la unidad o en general en el municipio?

No, no he notado realmente. No podría hablar en ese caso como que porque es hombre o porque es mujer. Ya digo, sorprendentemente quien quiero que sé que es un lugar un poco machista, pero por lo menos en el área laboral mucho respeto y realmente nunca he visto algo por parte... del otro género.

En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la unidad, ¿cómo lo resolvería?

Yo creo que, primero hablando con la persona, digamos que no hay un cambio al momento de hablar, sería ya con alguna autoridad.

GAD TISALEO

1. Nombre: Carmen Liliana Mejía Sánchez

2. Edad: 32 años

3. Título profesional: licenciada en Comunicación Social y magíster en Dirección de Comunicación Corporativa y Organización de Eventos.

4. ¿Cómo se distribuyen las actividades en la Unidad de Comunicación?

Las actividades que nos distribuimos dentro de la Unidad de Comunicación es de acuerdo al plan de trabajo o a las actividades presentadas por los diferentes directorios o departamentos. Entonces, en este caso el trabajo es equitativo, ya que muchas veces mi compañero puede salir a hacer cobertura como mi persona. Los dos estamos en campo, los dos realizamos la edición de fotos, los dos realizamos algunos videos, entonces es igual darnos la mano porque la carga de trabajo a veces puede ser demasiado, como en este caso fue actividades, no festividades, entonces nos ayudamos mutuamente.

5. ¿Cuánto tiempo está en el cargo de director de la Unidad?

El tiempo que estoy a cargo de la unidad es recién, dos meses entonces, antes mi persona igual realizaba el trabajo sola, pero tengo una persona que me ayuda, entonces como jefa me encuentro dos meses.

6. ¿Cómo se realiza la distribución de actividades dentro de la Unidad de Comunicación?

Y como le había dicho, qué actividades realizamos, pues, coberturas en campo, realizamos entrevistas, boletines de prensa, diseño, edición de videos, todo lo que tiene que ver la comunicación y parte de relaciones con otras instituciones.

7. ¿Existen preferencias con respecto al sexo al momento de asignar actividades al personal dentro y fuera de la institución?

No, no existe ninguna preferencia. Cuando nosotros realizamos las actividades o designamos, ya que como le había comentado, a veces el trabajo es un poquito cargado y también nosotros nos distribuimos equitativamente y vamos trabajando a la par para poder entregar el producto a tiempo

8. ¿Cómo es el ambiente laboral en la Unidad?

El ambiente laboral dentro de la unidad, pues, somos dos personas, entonces no hay mayor complicación, nos llevamos bien con Daniel, nos apoyamos mutuamente, claro, como en cualquier situación, creo que a veces hay la presión, porque como usted sabe,

comunicación es al instante y debe ser rápido, entonces es la presión de que ya, por favor, necesito esto, envíeme, pero de ahí netamente la relación con el compañero es muy buena, no existe problema.

9. Realizan actividades extras para fortalecer la relación del equipo de trabajo.

Bueno, hemos pasado un poquito copados en estos, estos momentos, meses, ya que pasamos octubre, la fiesta Ingapalla, noviembre, las festividades de cantonización, y no ha existido ese momento de, pero sí hacemos un refuerzo a una retroalimentación de todas las actividades enfocadas, obviamente, en la comunicación.

10. ¿Qué hace para garantizar la igualdad de género en la Unidad?

Sin respuesta

11. Cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en la Unidad de Comunicación

Un hombre, una mujer, entonces sí existe la equidad, ya que estamos a la par, no existen dos hombres ni una mujer o tres hombres, no, no, un hombre, una mujer, y trabajamos de buena manera.

12. Cuáles son las actividades que desempeñan por las mujeres en la Unidad de Comunicación

Las mujeres, bueno, realizamos todas las actividades, yo realizo igual coberturas, claro que a veces igual manejo agenda de la alcaldía, realizo edición de fotos, realizo notas de prensa, entonces trabajamos a la par.

13. Cuáles son las actividades que desempeñan por los hombres en la Unidad de Comunicación

Él también realiza las mismas actividades, obviamente bajo mi direccionamiento o bajo la necesidad de la autoridad o del consejo en su momento. Obviamente bajo mi direccionamiento o bajo la necesidad de la autoridad o del consejo en su momento.

14. Como es la relación laboral entre hombres y mujeres que forman parte de la Unidad

Muy buena la relación entre hombres y mujeres dentro de la unidad, más que todo, no puedo hablarle de toda la institución, pero en lo que he podido visualizar, todo se llevan, sí, no existe esa discriminación hasta el momento. Bueno, pero dentro del GAD sí existen, me parece que más hombres que mujeres, pero quizás sea por los trabajos, ¿no?, que necesitan como la unidad de agua potable, o la unidad de obras públicas. Entonces un poquito más, siempre necesitan de hombres, quizás piensen así, o también por el título que en su momento realizaron los concursos o la selección del personal.

15. Cuáles son las políticas institucionales que normen la equidad de género al momento de contratar al personal

Sin respuesta

16.Cuál es su remuneración mensual

La remuneración mensual es de alrededor de mil dólares, la que yo percibo, mi compañero es un poco menos porque él es auxiliar de comunicación, entonces acá como jefa es un poco más, un poquito más elevado.

17. Durante el tiempo que lleva en sus funciones ha notado desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la Unidad


Sin respuesta

18. En caso de existir algún acto de desigualdad de género en la Unidad ¿cómo lo resolvería?

Pues netamente yo creo que primero es la educación a la que nosotros debemos enfocarnos, y cómo nosotros modificamos nuestro criterio o nuestro pensamiento, pues es mediante capacitaciones a todo el personal, dar a conocer que tanto hombres y mujeres tenemos las mismas capacidades, tenemos los mismos derechos, y en este caso ir trabajando con proyectos de equidad de género o con actividades en el cual el uno necesite del otro. ¿Por qué razón? Porque si yo le digo que solo el hombre puede hacer esto, pero demostrarle que no, pues también el hombre va a ir modificando su pensamiento y vamos a crear el compañerismo. Entonces el primer paso a dar sería una capacitación o sería charlas continuas para que se vea la importancia, se refleje la importancia del papel tanto del hombre como la mujer en ciertos trabajos o en cierto aspecto, porque no solamente sería dentro de la comunicación, sino dentro de toda la municipalidad, para que sepan que tanto el hombre como la mujer tienen la misma capacidad.

Anexo 5. Aceptaciones de los GAD para el desarrollo de la investigación

Mocha



GAD MUNICIPAL DE MOCHA

Mocha, 09 de Noviembre de 2023.
Oficio No. 197-A-GMM-2023.


Doctor
Borman Renán Vargas Villacrés
**DECANO DE FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES, SUBROGANTE**
Presente,

Ing. Danilo Ortiz, en mi calidad de Alcalde del cantón Mocha, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema: **“LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GADS CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, propuesto por el estudiante **Christian Andrés Paredes Sánchez**, portador de la Cédula de Ciudadanía **1850126978**, estudiante del octavo semestre de la Carrera de Comunicación Social, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.






Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



Ing. Danilo Ortiz
ALCALDE DEL CANTÓN MOCHA
C.C. 1803236031
Telf. 2779-217 EXT 108
Cell. 0999466478
Correo: daniлоortiz@hotmail.com

EL IMPERIO ESCONDIDO DE LOS ANDES

 municipio_mocha@andhermit.net  032 779 217    @gadmocha



DITH-23-3632
Ambato, 22 de noviembre de 2023



Doctor
Borman Renán Vargas Villacrés
Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (S)
Universidad Técnica de Ambato
Presente

De mi consideración:

En atención a oficio Nro. UTA-FJCS-2023-0046-O de fecha 4 de octubre de 2023, mediante el cual solicita autorización para que el señor Christian Andrés Paredes Sánchez, C.C. 185012697-8, estudiante de la Carrera de Comunicación de la Universidad Técnica de Ambato, realice el levantamiento de la información (entrevistas y encuestas) para el desarrollo de su trabajo de titulación: "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA".

Al respecto, me permito poner en su conocimiento que no existe inconveniente en que desarrolle su trabajo de titulación "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA", para lo cual deberá coordinar con la Lic. Andrea Escobar, Servidora de la Dirección de Comunicación Institucional, quien brindará las facilidades para el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Lic. Alexandra Aguilar Cortez
**Directora de Desarrollo Institucional
y del Talento Humano**



Elaborado por: Katia Vargas



Píllaro octubre 30, 2023
Oficio No. 0894

Doctor
Borman Renán Vargas Villacrés
DECANO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES SUBROGANTE U.T.A.
Ambato,

De mi consideración:


Reciba un atento y cordial saludo, junto con los deseos de éxitos en sus funciones.

Al mismo tiempo me permito dar contestación al oficio Nro. UTA-FJCS-2023-0050-O, suscrito por usted en el cual solicita se le permita al señor CHRISTIAN ANDRES PAREDES SANCHEZ, estudiante de la carrera de comunicación de la Institución a su digno cargo, a fin de que realice el levantamiento de información para su trabajo de titulación, previo al título de Licenciado en Comunicación.

De lo expuesto expreso mi complacencia para que el indicado estudiante realice su trabajo en esta Dependencia.

Particular que informo para los fines legales consiguientes.

Atentamente,


Abg. Israel Chicaiza Toapanta
ALCALDE CANTONAL



E/dag
R/A/ICHT



Memorando N° GADMCSPP-UATH-2023-541-M
Pelileo, 24 de octubre del 2023

PARA: Ing. Edgar Ignacio Chérrez Morales
SECRETARIO TÉCNICO EJECUTIVO

ASUNTO: Información para ejecución del trabajo de titulación: "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA"

En atención al Oficio N° UTA-FJCS-2023-0044-O, de fecha 04 de octubre de 2023, suscrito por el Dr. Borman Renán Vargas Villacrés; Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Subrogante, por medio del cual solicita la debida autorización para que el señor Christian Andrés Paredes Sánchez, con cedula de ciudadanía N° 1850126978, estudiante de octavo semestre de la carrera de Comunicación, realice el levantamiento de información (entrevistas y encuestas) para el desarrollo del trabajo de titulación "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA". Por lo expuesto, solicito de la manera más cordial, disponga a quien corresponda se brinde las facilidades necesarias para que el estudiante en mención ejecute el trabajo de titulación en la Gestión de Comunicación Social de la Dirección de Secretaría Técnica Ejecutiva.

Particular que comunicamos para los fines consiguientes.

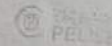
Atentamente,

[Handwritten signature]
Abg. Psic. Christian Flores
DIRECTOR ADMINISTRATIVO



Revisado por:	Ing. Daniel Tubón COORDINADOR DE TALENTO HUMANO (E)	<i>[Signature]</i>
Elaborado por:	Psic. Ing. Jorge Vargas ANALISTA DE TALENTO HUMANO I	<i>[Signature]</i>

Recibo - 25 oct 2023
[Handwritten signature]



25 OCT 2023
14.56
[Handwritten initials]

Patate



Oficio N. 745-A-GADMSCP-2023
Patate, 24 de octubre de 2023

Doctor
Borman Rénan Vargas Villacrés
DECANO SUBROGANTE
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Presente.-

Yo, Emerson Hernán Medina Castro, en mi calidad de Alcalde del Cantón Patate, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular bajo el Tema: "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA" propuesto por el estudiante Christian Andrés Paredes Sánchez, con cédula de ciudadanía No. 1850126978, estudiante de la Carrera de Comunicación Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto. Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Recibido
25 de octubre 2023


Atentamente



Emerson Hernán Medina Castro
C.I. 1803121076
03 2870 214
ehnando@yahoo.com



Dirección: Av. Ambato y Juan Montalvo
Telefax: (03)2870214 // (03)2870523 (03)2870509
www.patate.gov.ec
municipio-patate@andinanet.net

Baños

 Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal
Cantón Baños de Agua Santa

 **ALCALDÍA**
CIUDADANA
BAÑOS DE AGUA SANTA

Memorando Nro. GADBAS-UATH-2023-1057-M
Baños de Agua Santa, 06 de octubre de 2023

Srta. Lcda. Silvana Marisol Zamora Cifuentes
Jefe de Acción Social

Sr. Mgs. Victor Hugo Redroban Portalanza
Jefe de Avalúos y Catastros

Sr. Wilmer Fabricio Zavala Mendez
Inspector de Servicios Municipal

Sr. Abg. Danny Manuel Razo Robalino
Administrador de Servicios Públicos

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACION DE SR. CHRISTIAN PAREDESEN LA CARRERA DE COMUNICACION DE LA UNIVERCIDAD TECNICA DE AMBATO

De mi consideración:

En atención al Memorando GADBAS-A-2023-2870-M suscrito por el Sr. Alcalde en le que manifiesta: *"Me dirijo a usted con un cordial saludo en respuesta oficio Nro. UTA-FJCS-2023-0047-O suscrito por el Dr. Borman Renan Vargas Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, quien solicita se autorice al señor Andrés Paredes Sánchez estudiante del octavo nivel de la Carrera de Comunicación a realizar el levantamiento de información (entrevistas y encuestas) que aportarán al desarrollo del trabajo de titulación "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA"*

Por lo indicado me permito indicar mi AUTORIZACIÓN a lo solicitado y dispongo que por medio de su Unidad se disponga al personal se brinde las facilidades del caso."


Con el antecedente antes indicado se solicita de la manera mas comedida se de las facilidades a lo solicitado por el Sr. Alcalde

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Telefonos: 03 2740 421 - 03 2741 321 Dirección: Thomas Hailants & Vicente Rocafuerte
GAD Baños de Agua Santa @gadbass_oficial @gadbassoficial www.municipalibaños.gob.ec 3/4

Quero



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN "SANTIAGO DE QUERO"
ALCALDIA
TELÉFONOS: 2 746-237 / 746-304 ALCALDIA: 2 746-282
E-mail: alcaldia@quero.gob.ec Pág. Web: www.quero.gob.ec

Oficio N° 00275-A-GADMSQ-2023.
Quero, 04 de octubre de 2023

Doctor
BORMAN RENÁN VARGAS VILLACRÉS
Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Subrogante
Universidad Técnica de Ambato
Ambato.

De mi consideración:

Aviso recibo del oficio Nro. UTA-FJCS-2023-0051-O, de fecha Ambato 04 de octubre de 2023, suscrito por el doctor Borman Renán Vargas Villacrés, Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, subrogante, mediante el cual solicita autorización para que el estudiante de octavo año de la Carrera de Comunicación, señor CHRISTIAN ANDRÉS PAREDES SÁNCHEZ, portador de la cédula de ciudadanía Nro. 1850126978, realice el levantamiento de información (entrevistas y encuestas) que aportará al desarrollo del trabajo de titulación "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA", previo a la obtención del título de Licenciado en Comunicación.


Al respecto, permítame comunicar que su pedido es atendido favorablemente, por tanto, se autoriza al estudiante señor CHRISTIAN ANDRÉS PAREDES SÁNCHEZ, portador de la cédula de ciudadanía Nro. 1850126978, realice el levantamiento de información (entrevistas y encuestas), en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Quero, bajo la supervisión de la señora Relacionadora Pública, para cuyo efecto deberá coordinar con la mencionada Servidora Pública, la fecha en que se realizará el levantamiento de la información mencionada en líneas anteriores.


Particular que comunico para el trámite correspondiente.

Atentamente,

Sr. PABLO DAVID VELÁSQUEZ GARCÉS
Alcalde de Santiago de Quero

C: Sra. Relacionadora Pública



Recibido
Sharon Nuñez
17/10/2023
09h 00

R.



Memorando Nro. GADMCC-AL-2023-2282-M

Cevallos, 06 de octubre de 2023

PARA: Sr. Dr. Borman Renán Vargas Villacrés

ASUNTO: Respuesta sobre la Autorización para el desarrollo del trabajo de Titulación Sr Paredes Sánchez Christian Andrés

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes hacemos el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cevallos, deseándole el mejor de los éxitos en sus funciones.

En atención al oficio Oficio Nro. UTA-FJCS-2023-0048-O de fecha 14 de octubre del 2023, presentado en la Municipalidad; en el que manifiesta textualmente: " *Solicitarle de manera comedida, se sirva autorizar al señor Christian Andrés Paredes Sánchez, portador de la cédula de ciudadanía No. 1850126978, estudiante del octavo nivel de la Carrera de Comunicación, a realizar el levantamiento de información (entrevistas y encuestas) que aportará al desarrollo del trabajo de titulación ..LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN Los GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TI-INGURAHUA*", por lo que dando atención al mismo se informa:

Luego de analizar la solicitud respectiva, el Analista de Talento Humano, mediante el Memorando Nro. GADMCC-ATH-2023-0334-M de fecha 06 de octubre del 2023, presenta el informe sobre el particular e indica que es factible lo solicitado para lo cual se asigna a la Lic. Mariela Vaca Analista de Comunicación y Participación Ciudadana, quien será la persona encargada de coordinar la información y actividades que se realice, se adjunta el informe técnico para su conocimiento.

Con sentimiento de consideración y estima, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Carlos Alonso Soria Ramirez
ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN
CEVALLOS

Referencias:
- GADMCC-ATH-2023-0334-M

Anexos:
- borman_vargas.pdf

Copia:
Sra. Dra. Sonia Verónica Ramírez Barrera
Secretaría General

MV

010 2 872 144
010 2 872 149
www.cevallos.gub.ec
municipio@cevallos.gub.ec


Política Postal y Av. 24 de Mayo

GAD Municipal de Cevallos
Firmado electrónicamente por Guipuz



Carlos Alonso Soria Ramirez

Anexo 6. Autorización para el desarrollo del trabajo de titulación por parte de la Facultad


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

Oficio Nro. UTA-FJCS-2023-0052-O
Ambato, 05 de octubre de 2023

Asunto: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACION - SR. PAREDES SANCHEZ CHRISTIAN ANDRES (CO)

Ingeniero
Milton Gerardo Ramirez Naranjo
Alcalde
GOBIERNO AUTONOMO DECENTALIZADO DE TISALEO
En su Despacho

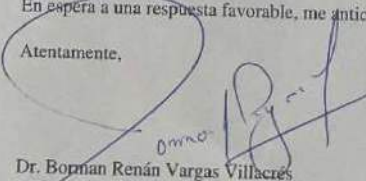
De mi consideración:


En calidad de Decano Subrogante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, me permito extender un cordial y atento saludo a su Autoridad; a la vez, solicitarle de manera comedida, se sirva autorizar al señor Christian Andrés Paredes Sánchez, portador de la cédula de ciudadanía No.1850126978, estudiante del octavo nivel de la Carrera de Comunicación, a realizar el levantamiento de información (entrevistas y encuestas) que aportará al desarrollo del trabajo de titulación "LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GAD CANTONALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA", previo a la obtención del título de Licenciado en Comunicación.


Cabe mencionar, que dicha información será utilizada estrictamente con fines académicos e investigativos.

En espera a una respuesta favorable, me anticipo en agradecerle.

Atentamente,


Dr. Bopman Renán Vargas Villacres
DECANO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES,
SÚBROGANTE





*Recibi 05/10/2023
Certifico [Signature]
Hora 10H57
2751 200 ext 101.*

Dr. GALO NARANJO LÓPEZ, PH.D
RECTOR

Dirección: Av. Los Chasquis y Río Payamino
Teléfono: (+593) 2410926 - 2412462 ext. 101
Ambato - Ecuador

www.uta.edu.ec

1/1