



# POSGRADOS

MAESTRÍA EN

## PSICOLOGÍA

RPC-SO-30-No.504-2019

OPCIÓN DE  
TITULACIÓN:

INFORMES DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA ADAPTACIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL FEMENINO EN UN  
ENTORNO MAYORITARIAMENTE MASCULINO EN  
LA DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS DEL  
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA,  
PERIODO MARZO - SEPTIEMBRE 2020

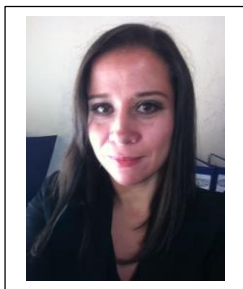
AUTOR:

MARIA AUGUSTA CORDOVA HERRERA

DIRECTOR:

DIANA CAROLINA ZUÑIGA ORTEGA

CUENCA - ECUADOR  
2020

***Autor/a:******María Augusta Córdova Herrera***

Licenciada en Psicología del Trabajo  
 Candidata a Magíster en Psicología, Mención en Intervención  
 Psicosocial y Comunitaria por la Universidad Politécnica  
 Salesiana – Sede Cuenca.  
 mcordovah@est.ups.edu.ec

***Dirigido por:******Diana Carolina Zúñiga Ortega***

Licenciada en Psicología del Trabajo  
 Especialista en Diagnostico Intelectual  
 Magister en Desarrollo de la Inteligencia y la Educación  
 dzuniga@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

**DERECHOS RESERVADOS**

©2020 Universidad Politécnica Salesiana.

CUENCA – ECUADOR – SUDAMÉRICA

CORDOVA HERRERA MARIA A.

***ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA ADAPTACIÓN LABORAL DEL PERSONAL FEMENINO EN UN ENTORNO MAYORITARIAMENTE MASCULINO EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA, PERIODO MARZO - SEPTIEMBRE 2020***

### **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico a las mujeres que a pesar de las desigualdades y las situaciones de desventaja social se encuentran laborando en diferentes espacios, aportando a la reivindicación de los derechos de la mujer, rompiendo muros de cristal para las futuras generaciones de mujeres.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi compañero de vida Rolando Caldera quien es mi equilibrio y mi apoyo en todo lo que emprendo y a mi hija María Angélica quien ha tenido paciencia y ha sabido sacrificar nuestro tiempo juntas para lograr culminar esta maestría.

Además de agradecer a mi tutora y amiga Carolina Zúñiga, quien ha sido un referente y me ha apoyado en mi proceso de grado y postgrado.

## Resumen

Existen prejuicios y conductas discriminatorias que se dan en ambientes laborales por la condición de género y normas sociales que conducen a la mujer a cargos cuya naturaleza es el servicio. El sexismo laboral continúa presente en nuestra sociedad y a través de la historia. Sin embargo, se presentan cambios respecto a la incorporación de la mujer en diferentes espacios laborales, planteándose así el presente estudio de la percepción de la adaptación laboral femenina en un entorno mayoritariamente masculino en la Dirección General de Obras Públicas del GAD Municipal del Cantón Cuenca, dependencia que se encarga del mantenimiento de la infraestructura pública del cantón en donde colaboran en la actualidad 413 personas, de los cuales el 94.43% (390) son hombres y la mujer se encuentra representada en un 5.57 % (23).

Para este estudio se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño experimental transeccional descriptivo. Se empleó un cuestionario compuesto por 32 ítems distribuidos en factores personales, ambientales, organizacionales y sociales de adaptación con una escala de respuesta tipo Likert con 5 opciones. El análisis de resultados nos proporciona un concepto general sobre el trabajo “todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo, siendo una obligación el trabajar. Este genera independencia”. Adicionalmente, se obtienen los factores de mayor influencia en la adaptación laboral del género femenino que son los ambientales y organizativos.

**Palabras clave:** adaptación, factores, roles, género, trabajo.

## Abstract

There exist prejudices and discriminatory behaviors that happen in work environments by the gender conditions and social norms that conduct women to job charges whose nature is the service. The labor sexism keeps present in our society and over the history. However, there are changes about the incorporation of the women in many workplaces, raising the present study of the perception of the female labor adaptation in an environment mostly male in the General Direction of public works of the Decentralized Autonomous Government of Cuenca, dependence that takes care of the maintenance of the public infrastructure of the canton where actually works 413 employers, which 94.43% (390) are males and women are represented by 5.57% (23).

To make this study, a new focus of quantitative research was used, a descriptive transeccional experimental design. It used a questionnaire composed of 32 items distributed in personal factors, environmental, organizational and social adaptation with a type Likert response scale with 5 options. The result analysis gives us a general concept about job “every human behavior encaminated to produce money is work, been the work an obligation. This generates independence”. Additionally, it has obtained the major influence factors in the laboral adaptation of the femenin gender; those are environmental and organizationals.

**Key words:** adaptation, facts, rols, gender, work.

## Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	1
Planteamiento del Problema.....	3
1. Fundamentación Teórica.....	4
1.1. Estructura y diseño del GAD Municipal del Cantón Cuenca y de la Dirección General de Obras Públicas.....	4
1.1.1 Estructura del GAD Municipal del Cantón Cuenca.....	4
1.1.2 Estructura de la Dirección General de Obras Públicas.....	5
1.1.3 Contexto Organizativo estratégico.....	6
1.2. El Empleo y la adaptación laboral.....	9
1.2.1. El Empleo.....	9
1.2.2. Definiciones, diferencias del trabajo y del empleo.....	9
1.2.3. Régimen Legislativo Laboral.....	10
1.2.4. Estereotipos de género en el ámbito laboral.....	11
1.2.5. Segregación laboral en el contexto latinoamericano y en el Ecuador.....	12
1.3. Adaptación.....	14
1.3.1. La adaptación como un proceso psicosocial.....	14
1.3.2. Factores influyentes en la adaptación al empleo.....	14
1.3.3. Factores organizativos.....	15
1.3.4. Factores personales.....	16
1.3.5. Factores ambientales (cultura) (salud y seguridad) entorno físico.....	17
1.3.6. Factores sociales (comportamiento) (grupos y equipos de trabajo).....	18
1.3.7. Teorías cognoscitivas y sociales de la adaptación laboral.....	18
1.4. La percepción en el entorno laboral.....	18
1.4.1. Base argumentativa de la percepción: definiciones y elementos.....	19
1.4.2. Clima organizacional.....	20
2. Objetivos.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos específicos.....	21
3. Metodología.....	21
3.1. Tipo de investigación.....	21
3.2. Método de investigación.....	22
3.3. Diseño de investigación.....	22

3.4.	Muestra / Participantes / Sujetos / Base de datos.....	22
3.5.	Instrumento de recolección de datos.....	24
3.6.	Técnicas de procesamiento de datos.....	26
4.	Análisis de Resultados.....	26
4.1.	Diferenciar entre la construcción de los conceptos de trabajo masculino y trabajo femenino desde la perspectiva de los colaboradores.....	26
4.2.	Identificar los factores que afectan a la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino.....	28
4.2.1.	Factores personales.....	28
4.2.2.	Factores ambientales.....	29
4.2.3.	Factores organizativos.....	30
4.2.4.	Factores sociales.....	31
4.3	Detectar los factores de mayor influencia en la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino.....	33
5.	Discusión.....	35
6.	Conclusiones:.....	38
7.	Referencias bibliográficas.....	40
8.	Apéndice/Anexos.....	43
8.1.	Cuestionario de elaboración propia.....	43



**Indice de Tablas**

Tabla 1 Población Personal colaborador de la Dirección General de Obras Públicas .....	22
Tabla 2 Construcción de concepto de trabajo .....	27
Tabla 3 Promedio establecido para hombres y mujeres concepto de trabajo.....	27
Tabla 4 Ponderación de ítems dentro de los factores personales de adaptación laboral.....	28
Tabla 5 Ponderación de ítems dentro de los factores ambientales de adaptación laboral.....	29
Tabla 6 Ponderación de ítems dentro de los factores organizativos de adaptación laboral .....	30
Tabla 7 Ponderación de ítems dentro de los factores sociales de adaptación laboral .....	31
Tabla 8 Grupos de factores y promedios .....	33
Tabla 9 Prueba de Anova factores de adaptación .....	33
Tabla 10 Prueba post Hoc de Tuckey subconjuntos de factores.....	34
Tabla 11 Prueba post Hoc de Tuckey subconjuntos de factores desde la perspectiva masculina.....	34
Tabla 12 Prueba post Hoc de Tuckey subconjuntos de factores desde la perspectiva femenina .....	35

**Indice de figuras**

Figura 1 Estructura de la Dirección General de Obras Públicas .....	6
Figura 2 Estructura de la Dirección General de Talento Humano .....	15
Figura 3 Cuadro Comparativo de teorías cognoscitivas y sociales de la adaptación laboral .....	18

## Introducción

Los roles de género socialmente construidos y aceptados, designan cargos específicos para hombres y mujeres, generando segregación y/o resistencia a la postulación y el acceso de la mujer a cargos administrativos de jerarquía superior y operativos que impliquen el uso de la fuerza física, siendo estos considerados únicamente para los hombres. Esta perspectiva hace que la presencia de la mujer sea mínima en el GAD Municipal de Cuenca. En esta Institución pública, en el año 2015 se planteó un proyecto que pretendía impulsar la presencia de la mujer en el área de mantenimiento de infraestructura pública, dando como resultado la vinculación de un porcentaje adicional de mujeres en cargos operativos dentro de la Dirección General de Obras Públicas del GAD. Actualmente en el área se cuenta con un 4.96% de mujeres en cargos administrativos y operativos.

El construir y mantener la obra pública en el cantón Cuenca, dentro de los subprocesos de la Dirección General de Obras Públicas, se generan cargos que requieren de esfuerzo físico, mismos que han sido catalogados socialmente para hombres, por lo tanto en esta dependencia se ha venido vinculando únicamente a personal de dicho género, presentándose de esta manera un entorno mayoritariamente masculino; al integrarse personal femenino a este espacio, surge la necesidad de estudiar la percepción de la adaptación de la mujer, ya que repercute en el desempeño y el ambiente laboral.

La manera de afrontar diferentes circunstancias varía de una persona a otra, en el proceso de adaptación laboral se podría afirmar que influyen las condiciones laborales como el entorno, factores adaptativos y organizativos (administración del talento humano), factores personales (núcleo familiar y el rol del empleado), factores ambientales (cultura organizacional y las condiciones de trabajo), factores sociales (roles de género socialmente construidos) sin dejar de lado la importancia que tiene la perspectiva según género en cuanto a la adaptación laboral de la mujer en un entorno mayoritariamente masculino.

Realizar este estudio de adaptación femenina, que comprende varias fases desde la construcción de concepto de trabajo según género, identificar las diferencias que existen desde

las dos perspectivas hasta determinar los factores de mayor ponderación que influyen en la adaptación, nos permite obtener una visión de cómo se encuentra la mujer en un entorno mayoritariamente masculino. A futuro esta información nos permitirá apoyar la incorporación de la mujer en múltiples ámbitos de este tipo, además de promover el bienestar psicosocial del personal y mejorar el ambiente laboral. Así también, este estudio podrá ser tomado como referencia a nivel nacional en entidades de orden público y privado, contribuyendo al desarrollo y la igualdad de la mujer en los diferentes espacios.

## **Planteamiento del Problema**

La representatividad de la mujer en la Dirección General de Obras Públicas tiene un porcentaje del 4.96%, siendo el porcentaje restante de 95.04% hombres, entendiéndose que esta diferencia existe debido a la naturaleza de los cargos, cargos que requieren del uso de la fuerza debido a las actividades que se desarrollan en el mantenimiento de infraestructura pública, y que además son socialmente determinados para hombres; al vincular personal femenino en el área operativa dentro de este espacio a partir del año 2015, en base a este contexto, se torna imperante la necesidad de conocer cuál es la percepción que los colaboradores de la DGOP del Municipio de Cuenca tienen en relación a la adaptación laboral del género femenino en un entorno de prevalencia masculina.

Debido a la normativa vigente las instituciones públicas y privadas deben garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, remuneración equitativa, planes de desarrollo de carrera, eliminando las desigualdades y prohibiendo la discriminación y cualquier tipo de violencia que pueda generarse en el área laboral, por lo tanto el presente estudio proporcionará información respecto al sentir femenino en el proceso de adaptación laboral, desde la perspectiva femenina y masculina, siendo una base que podría llevar a la implementación de mejoras respecto a sus resultados además de brindar seguridad en el ambiente laboral, beneficiando a sus colaboradores y la entidad ya que repercute directamente en el rendimiento y la satisfacción laboral.

El estudio de la percepción de la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino en la Dirección General de Obras Públicas del GAD Municipal del Cantón Cuenca, proporcionará la percepción del concepto de trabajo y las diferencias que puedan existir, además de los factores de mayor ponderación que influyen en la adaptación laboral.

## **1. Fundamentación Teórica**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, es una institución pública descentralizada que forma parte del Gobierno Central, que goza de autonomía política, administrativa y financiera, creada para ejercer gestión pública, desarrollo cultural, cohesión social y planificación dentro del territorio del cantonal.

En el presente apartado se describirán los fundamentos teóricos que respaldan la presente investigación, donde se analizarán conceptos relevantes que aportan diferentes autores, partiendo de la estructura de la institución, hasta llegar al contexto y la influencia del mismo en el procedimiento de la adaptación.

### **1.1. Estructura y diseño del GAD Municipal del Cantón Cuenca y de la Dirección General de Obras Públicas**

El Reglamento Orgánico de Gestión por Procesos del GAD Municipal del Cantón Cuenca define:

En su artículo 1.- Objetivo de la Estructura Organizacional de Gestión por Procesos: La estructura organizacional, constituye el diseño sistemático y programado de todos los procesos que integran la institución, cuyo objetivo es responder a la necesidad de mantener un alineamiento entre la estrategia institucional y los procesos, productos y servicios que brinda a los usuarios; esto permitirá mejorar la calidad de productividad y competitividad para optimizar los recursos de la entidad municipal. (p.3).

#### **1.1.1 Estructura del GAD Municipal del Cantón Cuenca.**

La estructura del GAD Municipal del Cantón Cuenca esta expresada de la siguiente manera:

Artículo 8 del Reglamento Orgánico de Gestión por Procesos.- Estructura organizacional.- Los procesos que participan en la generación de los productos y servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca, se

clasifican y agrupan en función del grado de contribución y valor agregado al cumplimiento de la misión institucional, y son los siguientes:

1. Procesos gobernantes.- Establecen el direccionamiento estratégico del GAD Municipal, constituyen los procesos responsables de legislar, dirigir, administrar, emitir políticas, planes, normativas a nivel institucional y cantonal.

2. Procesos habilitantes.- Se clasifican en procesos de asesoría y procesos de apoyo, están encaminados a generar el portafolio de productos y servicios secundarios institucionales demandados por los procesos gobernantes, agregadores de valor y para sí mismos, viabilizando la gestión de la Institución.

Los procesos de asesoría brindan sugerencias, recomendaciones para generar productos institucionales y los de apoyo son conocidos como de soporte, de staff o administrativos, responsables de brindar apoyo logístico.

3. Procesos agregadores de valor.- Están vinculados a las competencias del GAD Municipal, los cuales permiten cumplir con la misión, visión institucional y objetivos estratégicos; por tanto constituyen la razón de ser de la Institución; son los responsables de generar, administrar y controlar los productos y servicios primarios destinados a satisfacer las demandas de la ciudadanía. (p.5)

### **1.1.2 Estructura de la Dirección General de Obras Públicas.**

Para definir la estructura de la Dirección General de Obras Públicas se toma como referencia el concepto de estructura organizacional propuesto por Salazar et al. (2009):

Una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural.

La Dirección General de Obras Públicas en el Reglamento Orgánico de Gestión

Organizacional por Procesos, se encuentra dispuesta dentro de los procesos agregadores de valor y reporta a Coordinación General de Infraestructura y Servicios Públicos, teniendo una estructura vertical, representada tal como se muestra en la Figura 1:



Figura1 Estructura de la Dirección General de Obras Públicas

Recuperado de: Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD Municipal del Cantón Cuenca (2016).

El proceso Obras públicas cuenta con tres subprocesos, dentro de los cuales se realiza obra pública dentro del cantón, siendo Mantenimiento de Obra Civil quien realiza el mantenimiento de vías con lastre o tierra, veredas, camineras, equipamiento comunitario, Construcciones menores quien realiza puentes, veredas y pavimento flexible, para culminar con el subproceso Unidad de Asfalto quien realiza el proceso de producción y despacho como su nombre lo indica de asfalto, trabajando estos subprocesos de manera coordinada reportando de manera directa a la Dirección de Obras Públicas, existiendo además una coordinación interdepartamental y a nivel de la Corporación Municipal.

La Dirección de Obras Públicas esa prevista también para realizar actividades de apoyo en emergencias como inundaciones y deslizamientos, trabajando como un ente apoyo en seguridad.

### 1.1.3 Contexto Organizativo estratégico

El contexto organizativo estratégico enmarca el quehacer organizacional bajo una dinámica administrativa ordenada y que se encamine al apoyo del cumplimiento de los objetivos. Una de las herramientas principales con las que se cuenta es la Planificación



Estratégica; al respecto Armijo (2011), menciona que planificación estratégica (PE), es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. (p.15).

La misión, visión y objetivos orientan al GAD a la determinación de productos, procesos y usuarios claves que le permitan alcanzar su máximo desempeño, el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD Municipal del Cantón Cuenca refiere a los siguientes elementos organizativos estratégicos:

Misión.- Somos un GAD Municipal abierto, transparente y cercano, que planifica el desarrollo cantonal de manera integral y participativa, que garantiza los derechos del ser humano y la naturaleza; brinda servicios públicos de calidad y calidez, de manera eficiente y eficaz; promueve la innovación, reconoce la experiencia de su gente y fortalece los procesos de coordinación intra e interinstitucional en el marco de la nueva gestión pública.

Visión.- Al 2020 el GAD Municipal del Cantón Cuenca es referente nacional e internacional por el cumplimiento de sus competencias, funciones y buenas prácticas locales, generando oportunidades con una visión participativa, intercultural, equitativa, solidaria e inclusiva, que reconoce y promueve el ejercicio de derechos y el desarrollo sustentable del ser humano y su entorno.

Objetivos estratégicos:

- Cuenca Equitativa e Inclusiva: Acceder a una educación de calidad, adecuada atención de salud, vivienda digna, acceso a la cultura, al deporte y recreación, a suficientes espacios públicos, fácil y eficiente movilidad y pleno acceso a los servicios básicos que se atiendan con preferencia a sectores prioritarios.

- Cuenca Productiva: Orientar a Cuenca hacia una economía productiva, competitiva y diversificada, que genere riqueza y que a través de su correcta distribución proporcione bienestar a la población en su conjunto, con acciones concertadas entre los sectores público y privado.
- Cuenca Ambientalmente Sostenible: Conservar, proteger y recuperar el ambiente urbano y rural, compatibilizando el desarrollo económico y social, con el correcto aprovechamiento de los recursos naturales, respetando sus tasas de explotación y renovación en armonía con los derechos de la naturaleza.
- Cuenca Participativa: Construir un cantón gobernable y democrático, lo que implica seguridad y participación, sustentado en un sistema de comunicación socialmente formulado, que garantice adecuada información a los ciudadanos sobre los logros obtenidos y la recepción de propuestas colectivas.

Proporcionando además la misión de la Dirección General de Obras Públicas, que se expresa:

Construir y mantener la obra pública cantonal, con criterios de calidad, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad, solidaridad, interculturalidad, subsidiariedad, participación y equidad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los habitantes del cantón Cuenca.

Determinado el propósito de la Institución y del proceso de Obra Pública, la esencia de una organización es su talento humano, quien debe trabajar y mantener una misión y visión compartida, para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Formar parte de la Institución y poner en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas, pudiendo crecer en el área laboral, personal e intelectual son las expectativas del talento humano al vincularse a una institución, correspondiendo revisar lo que implica el

empleo.

## **1.2. El Empleo y la adaptación laboral**

Las actividades que realiza una persona dentro de los lineamientos establecidos en una organización, en pro de recibir una retribución económica, da como resultado al empleo; definiciones y diferencias entre empleo y trabajo, el régimen laboral que mantiene una institución con sus empleados y trabajadores, cargos considerados únicamente para el género masculino generan una segregación laboral, son temas que abordaremos para dar una visión a los factores que pueden incidir en la adaptación laboral.

### **1.2.1. El Empleo.**

El empleo como el trabajo realizado a cambio de pago, que involucra a la cantidad de personas con empleo remunerado y que trabaja por cuenta propia, proporciona a manera general la OIT, como concepto.

### **1.2.2. Definiciones, diferencias del trabajo y del empleo.**

Como punto de partida para establecer las diferencias y elementos del trabajo y el empleo es importante resaltar los conceptos que establece la Organización Internacional del trabajo OIT:

Definiendo al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Y al empleo como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Dentro de una actividad en un concepto muy amplio que define el dinamismo de una persona y el trabajo podría ser solo una de ellas, al lado de las actividades desarrolladas en el ámbito doméstico, educativo, cultural, deportivo, sindical y político, el trabajo es una actividad

realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad, sin embargo cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, estamos en presencia del empleo (Neffa, 2014).

Ecuador en cifras mediante un documento de autoría de Castillo (2014), define al “trabajo como todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio” (p.5).

Indica además que “se entenderá por empleo a toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios)” (p.5).

En este sentido se puede indicar que el trabajo es la realización de actividades que se realizan para lograr un objetivo pudiendo ser o no remunerado; en cambio el empleo es la realización de actividades realizadas cuyo propósito es recibir una remuneración básica unificada, debiendo el GAD Municipal tomar como referencia las tablas, pisos y techos que define el ente rector para establecer las remuneraciones a su personal.

### **1.2.3. Régimen Legislativo Laboral.**

Para Caballenas (2006), en su Diccionario Jurídico, régimen es un sistema de gobierno, una manera de regir o regirse, son normas o prácticas de una organización cualquiera.

En las instituciones públicas y gubernamentales existen dos tipos de régimen legislativo laboral: servidores y trabajadores; la ley Orgánica de Servicio Público en su Artículo 4, define a las servidoras y servidores públicos, como las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector

público e indica que las y los trabajadores del sector público estarán sujetos al Código de trabajo.

Por lo tanto la naturaleza del cargo pudiendo esta ser administrativa u operativa, definirá el régimen laboral el cual corresponda, siendo el caso de que en la Dirección General de Obras Públicas prima el régimen laboral de trabajadores regidos por el código de trabajo, ya aproximadamente el 80% de su personal realiza actividades operativas y de campo, recibiendo el apoyo del área administrativa para el cumplimiento de las obras planificadas y en consecución de sus objetivos.

#### **1.2.4. Estereotipos de género en el ámbito laboral.**

Un definición que se enmarca a una correcta definición de estereotipos de género la realiza Quiroga (2013), indicando que la división sexual del trabajo, asigna a las mujeres el trabajo reproductivo no remunerado y ocasiona que la inserción de mujeres en el mercado se realice a través de actividades asociadas al cuidado de otros, pero que, al ser naturalizadas como actividades femeninas, no son reconocidas ni salarial ni simbólicamente de manera justa; considerando que el trabajo “productivo” y por tanto, remunerado a través del salario y otros beneficios considerados derechos del trabajador, se lleva a cabo en la esfera pública y mayoritariamente está a cargo de hombres; reflejando en este caso, su adscripción al rol masculino.

En la actualidad existe representatividad de la mujer en las áreas de producción de las empresas del sector industrial, esto no quiere decir que los ejecutivos o propietarios hayan modificado su visión, de que estos cargos requieren de esfuerzo físico y “sacrificio”, por lo que no deja de ser un inconveniente para las mujeres, lo que generaliza y segrega que deberían ser ocupados única y exclusivamente por el género masculino. Todaro et al. (2002).

Tabla 1

*Presencia de personal femenino en la Dirección General de Obras Públicas*

Hombres	Mujeres
95.03 %	4.96%
	Labores administrativas 1.58%
	Labores Operativas 3.38%
Elaboración propia	

Existiendo la presencia de un 4.96% de personal femenino dentro de la Dirección de Obras Públicas y que de este únicamente un 3.38% realiza actividades operativas, podemos considerar que se apega a lo aseverado por Todaro, en su artículo, catalogando que este tipo de roles son considerados como masculinos debido al sacrificio y esfuerzo físico.

Según Diario el Universo en su publicación de fecha 05 de enero de 2020, reportaje que titula “En Ecuador las mujeres siguen ganando menos que los hombres”, las cifras de empleo adecuado en el Ecuador revelan que existen áreas donde el porcentaje de participación de la mujer es mínimo: construcción (6 %), transporte y almacenamiento (9 %), explotación de minas y canteras (15 %).

### **1.2.5. Segregación laboral en el contexto latinoamericano y en el Ecuador.**

Podemos citar el artículo del Desempeño laboral de hombres y mujeres de Todaro et al. (2002) donde dentro de la percepción se manifiesta que es frecuente escuchar generalizaciones tales como: "Las mujeres ganan menos porque presentan más problemas como trabajadoras".

La naturaleza patriarcal de la sociedad y el poder hegemónico de los hombres se han traducido en la estructura social de la sociedad. La baja representación de las mujeres en la jerarquía ocupacional ha llevado a una división de género en el patrón de empleo y oportunidades (Jawando y Adenugba, 2017).

De acuerdo con el estudio de análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en el Ecuador 2007-2016, Branchi y Figueiredo, indican que existen variables que permiten

comprender la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres; entre ellas: el sistema legal y normativo, la educación, las remuneraciones, así como las tendencias de ocupación, que se reflejan en la distribución sectorial, con las mujeres ocupadas principalmente en el sector de los servicios personales, la educación y la salud (Albuja, et al, 2018)

En su estudio “Trabajo femenino en América Latina”, señalan que las brechas en el mercado laboral de las mujeres se evidencian por la diferencia salarial, poca participación política y en la toma de decisiones, inserción en el mercado laboral sin la redistribución del trabajo de cuidado y por la deserción por maternidad (De Oliveira y Ariza, 2000).

En Ecuador en el año 2016, el desempleo a nivel nacional alcanzó 5,2%, cifra similar a las del inicio del gobierno en 2007. Las mujeres soportan mayores tasas de desempleo, registrando una de 6,2% frente a la de los hombres, ubicada en 4,5%. Un factor importante es la crisis económica que ha incidido en el deterioro de los indicadores laborales, recrudeciendo la situación de las mujeres para acceder a un empleo. (Albuja, et al. 2018).

Desde el emprendimiento, el empleo, la ocupación de cargos gerenciales hasta el desempleo, se ven marcados por la disparidad entre hombres y mujeres. En el Ecuador, de acuerdo con datos de la Enemdu, la tasa de empleo global para las mujeres es de 94% mientras que para los hombres es de 96,4%. (Sánchez, et al., 2019)

Ocasionando una invisibilidad debido a la segregación que existe como ya hemos citado por las denominadas tendencias de ocupación que han etiquetado a las mujeres en el rol de cuidado a pesar de lo que demanda la carta magna garantizando el acceso al trabajo y la no discriminación.

La segregación laboral influye directamente en la adaptación, misma que repercute de manera directa en el comportamiento y el desempeño, por lo tanto a breves rasgos se tratará de explicar al proceso de adaptación dentro de esta investigación.

### **1.3. Adaptación**

La adecuación social, la adquisición de las condiciones que el medio exige, del hábito más evolutivo del hombre, la adaptación, (Petrus, 1997); siendo la adaptación un proceso mediante el cual el ser humano debe acoplarse a un contexto, proceso que puede variar de cada ser humano.

#### **1.3.1. La adaptación como un proceso psicosocial.**

Dentro del proceso de adaptación del ser humano a lo largo de toda su existencia ha tenido mucho que ver con la evolución misma del hombre como especie, en el universo en general y en el propio universo de su personalidad, en un continuo devenir. Sin grandes riesgos, puede confirmarse que el proceso de la personalidad hace su curso dentro del proceso de adaptación. Vivir es adaptarse y ese ejercicio de adaptación se forjó la especie humana (filogenia) y se forja la personalidad de cada uno de nosotros desde que somos engendrados (ontogenia). (Alonso, 2008)

El libro Aprendizaje y Cognición hace referencia a la enunciación de Piaget (1973) la inteligencia es la capacidad de adaptación del ser humano, las funciones cognoscitivas son una extensión de las funciones biológicas de asimilación y acomodación, que favorecen el ajuste de los seres vivos a su medio, permitiendo su supervivencia.

La adaptación varía de una persona a otra, y en un mismo individuo de un momento a otro (Chiavenato, 2011).

#### **1.3.2. Factores influyentes en la adaptación al empleo.**

La adaptación laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el



rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.(Vallejo, 2010, p.171).

Dentro de los factores influyentes en la adaptación al empleo tenemos:

### 1.3.3. Factores organizativos.

La Administración de talento humano está conformada por una estructura interna que dependerá de cómo lo defina cada empresa o institución, Agudelo et al., (2016) cita en su artículo: la gestión del recurso humano se constituye en un “conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional”.

De acuerdo al Reglamento Orgánico de Gestión por Procesos del GAD Municipal del Cantón Cuenca, el proceso Coordinación General de Talento Humano, cuenta con dos áreas que se detalla en la Figura 2:



Figura 2 Estructura de la Dirección General de Talento Humano Recuperado de:

Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD Municipal del Cantón Cuenca (2016)

La estructura vertical de la Dirección General de Talento Humano nos muestra que este proceso cuenta con dos subprocesos que dentro de sus productos principales se encuentran:

- Rol de pagos
- Distributivo Anual del Personal
- Planificación anual de talento humano

- Contratación
- Plan anual de vacaciones
- Control de asistencia
- Plan de capacitación anual
- Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos actualizado
- Evaluación de desempeño

Además de contar con el Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo que trabajo en relación directa con la Dirección General de Talento Humano.

#### **1.3.4. Factores personales**

Cuando existe una vinculación laboral se toma en consideración a la persona de manera individual, sin embargo es necesario considerar el factor externo, el factor familiar, Román et al., (2012) es su artículo trabajo y familia, manifiesta la necesidad de tener presente que las diferencias entre las formas consideradas por los hogares de proveerse de un ingreso van a variar en función de una serie de características entre las que no se pueden dejar de lado la dinámica, composición y organización de los hogares, así como los roles de género que desempeña cada uno de los miembros que los conforman (quiénes y cómo se encargan de las tareas que permiten la reproducción de la unidad dentro y fuera del hogar), ya que dichos factores ayudan a entender tanto los cambios en la generación y distribución del ingreso de los hogares como la desigualdad.

En entorno familiar por lo tanto tiene una relación directa con el desempeño y comportamiento del trabajador, por lo que en una de las atribuciones expresadas dentro del Reglamento en el proceso Seguridad y Salud en el Trabajo, es: Realizar el acompañamiento a la familia de la servidora o servidor que se encuentre en intervención psicológica (Reglamento Orgánico de Gestión por Procesos, 2016), además de encargarse de las

valoraciones tanto de salud como psicosociales antes de dar inicio al procedimiento de vinculación laboral.

### **1.3.5. Factores ambientales (cultura) (salud y seguridad) entorno físico**

En su estudio Cagua, et al., (2017) Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores, determina factores externos ambientales e internos de la persona:

Factores externos: son aquellos que condicionan el escenario y las situaciones del lugar de trabajo e incluyen en su orden:

- Características arquitectónicas y ambientales: hacen referencia a las características propias de la edificación o espacios físicos y los elementos del ambiente incluido; entre ellas se destacan el microclima, la iluminación, nivel de aseo general, control de residuos, disponibilidad y adecuación de suministros generales, entre otros.

- Características de equipos y tareas: corresponde a los factores específicos propios del trabajo o las tareas desempeñadas por el operario o trabajador en su sitio laboral; entre ellas se encuentran los requerimientos de percepción, resistencia y precisión; requerimientos de anticipación; necesidades de interpretación, decisiones, frecuencia y repetitividad; memoria a corto y largo plazo; necesidad de efectuar cálculos; retroalimentación de resultados; actividades dinámicas o paso a paso; comunicación y estructura del equipo de trabajo; diseño del equipo, herramientas y dispositivos especiales; organización de turnos, estructura de la organización, autoridad; responsabilidades; compañeros de trabajo; recompensas; reconocimientos; estímulos, horarios de trabajo y receso, entre otros.

Factores internos (de la persona): hacen referencia a las condiciones inherentes a los individuos que interactúan con el sistema, e incluyen la destreza, habilidad, aptitud, experiencia y preparación anterior, práctica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional y actividades basadas en influencias de la familia, entre otros.

### 1.3.6. Factores sociales (comportamiento) (grupos y equipos de trabajo)

Al ingreso de una persona a la Institución, la aceptación por parte del grupo de trabajo es fuente crucial de satisfacción de las necesidades sociales. Además, los grupos de trabajo tienen una gran influencia en las ideas y actitudes de los individuos respecto de la organización, y de cómo deben comportarse. (Chiavenato, 2011).

Equipo de trabajo son grupos de personas cuyas tareas se rediseñan para crear un alto grado de interdependencia y que disponen de autoridad para tomar decisiones respecto de la realización del trabajo, como programación, horarios, métodos y procesos. (Chiavenato, 2011, p.185).

### 1.3.7. Teorías cognoscitivas y sociales de la adaptación laboral

La cognición es la manera como una persona se percibe e interpreta a sí misma y a su medio externo. Es el filtro a través del cual ve, siente y percibe el mundo. Asimismo, es lo que establece la creencia y la opinión personal respecto de sí mismo o del mundo exterior, (Chiavenato, 2011, p. 39).

Teorías cognoscitivas y sociales de la adaptación laboral			
Teoría de campo de Lewin	Factores	La conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación. Las personas se comportan de acuerdo con una situación total (gestalt), que comprende hechos y eventos que constituyen su ambiente.	
		Esos hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas, en el que cada uno tiene una interrelación con los demás, que influye o recibe influencia de los otros. Este campo dinámico produce el llamado campo psicológico personal, que es un patrón organizado de las percepciones de cada individuo y de-termina su manera de ver o percibir los elementos de su ambiente	
Teoría de la disonancia cognitiva de Festinger	Se basa en la premisa de que cada individuo se esfuerza por obtener un estado de consonancia o coherencia consigo mismo. Si la persona tiene conocimientos sobre sí misma y sobre su ambiente incongruentes entre sí (es decir, que un conocimiento implique lo opuesto al otro), se presenta un estado de disonancia cognitiva, una de las principales fuentes de incongruencia conductual. Las personas no la toleran, y cuando se presenta (por ejemplo, si un individuo cree en una cosa y sin embargo actúa de manera contraria a ella) se ven motivadas a reducir el conflicto, o incongruencia, al cual se le llama disonancia. Un elemento cognitivo es una especie de creencia, conocimiento u opinión que el individuo tiene de sí mismo o del medio externo.		Los elementos cognitivos se relacionan de tres maneras:
			Consonante
			Disonante
			Irrelevante

Figura 3 Cuadro Comparativo de teorías cognoscitivas y sociales de la adaptación laboral

Elaboración propia a partir de (Chiavenato, 2011)

## 1.4. La percepción en el entorno laboral

La percepción es el proceso mental mediante el cual esas piezas se clasifican, identifican arreglan en patrones significativos. La sensación y la percepción son la base de la

conciencia; en conjunto, nos dicen lo que sucede dentro y fuera de nuestro cuerpo. (Morris Ch y Maisto Albert, 2005, p.93).

Cada persona tiene su propio sistema conceptual, es decir, su patrón de referencia que actúa como filtro codificador, lo que condiciona la aceptación y el procesamiento de cualquier información. Ese filtro selecciona y rechaza toda información que no se ajuste a ese sistema o que lo amenace. Existe una codificación perceptiva (percepción selectiva) que actúa como defensa al bloquear informaciones no deseadas o irrelevantes. De esta manera, cada persona desarrolla su propio conjunto de conceptos para interpretar el ambiente externo e interno y para organizar sus múltiples experiencias de la vida cotidiana. Los patrones personales de referencia son importantes para entender el proceso de la comunicación humana. Existe una relación entre cognición, percepción, motivación y comunicación. (Chiavenato, 2011, p. 52).

#### **1.4.1. Base argumentativa de la percepción: definiciones y elementos**

Idalberto Chiavenato en su libro Administración de Recursos Humanos, refiere:

La percepción social es el medio por el cual una persona se forma impresiones de otra con la esperanza de comprenderla. La empatía o sensibilidad social es el medio por el cual las personas logran desarrollar impresiones correctas sobre el otro.

Indica tres elementos que componen la percepción:

1. Sujeto perceptor: la persona que “observa” y trata de comprender.
2. Sujeto percibido: la persona que es “observada” o comprendida.
3. Situación: conjunto de fuerzas sociales y no sociales en el que ocurre el acto de la percepción social.

La percepción social la impresión que se tiene de los demás recibe la influencia de:

- a) Estereotipos: distorsiones en la percepción de las personas.

- b) Generalizaciones (efecto de halo): procedimiento mediante el cual una impresión general, favorable o desfavorable, influye en el juicio o evaluación de rasgos específicos de las personas.
- c) Proyección: mecanismo por el cual una persona tiende a atribuir a otra ciertas características suyas que ella rechaza inconscientemente.
- d) Defensa perceptual: otra fuente de error y distorsión en la que el observador deforma y adapta datos de la misma manera en la que elimina incongruencias (disonancia cognitiva).

#### **1.4.2. Clima organizacional**

El clima organizacional hace referencia al ambiente laboral interno y un factor importante es la motivación, para Chiavenato, (2011), el clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc.

Debido a que el clima organizacional es percibido por el recurso humano y de que afecta directamente en su desempeño, el levantamiento de información para medición del mismo se realiza de manera directa con el personal colaborador.

## **2. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la percepción de la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino en la Dirección General de Obras Públicas del GAD Municipal del Cantón Cuenca, periodo marzo - septiembre 2020.

### **Objetivos específicos**

Diferenciar entre la construcción de los conceptos de trabajo masculino y trabajo femenino desde la perspectiva de los colaboradores.

Identificar los factores que afectan a la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino.

Detectar los factores de mayor influencia en la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino.

## **3. Metodología**

### **3.1. Tipo de investigación**

El presente estudio se realizó desde el enfoque cuantitativo, que para Hernández-Sampieri (2014) recolecta datos a fin de contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo, y en el uso de la estadística descriptiva y/o inferencial para intentar establecer con exactitud patrones que puedan ser generalizables a una población.

El enfoque cuantitativo para este estudio, permitió la recolección de datos y el análisis de los mismos, se establecieron los factores que intervienen en la adaptación laboral femenina; además de proporcionar datos estadísticos determinando un factor prevalente y permitiendo hacer inferencias de las características del contexto.

### 3.2. Método de investigación

Bernal (2010) indica que el método deductivo, es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (p. 59). Se utilizó este método en la presente investigación, ya que se planteó la hipótesis para abordar la problemática institucional y llegar a lo particular.

### 3.3. Diseño de investigación

El diseño no experimental, que de acuerdo a Hernández-Sampieri (2014) este trata de observar fenómenos tal como se producen en su contexto natural, se observan situaciones ya existentes. Así también es transeccional descriptivo, ya que permitió indagar la incidencia de modalidades categorías o niveles de una o más variables en una población.

### 3.4. Muestra / Participantes / Sujetos / Base de datos

La Dirección General de Obras Públicas hasta el 31 de diciembre de 2019 culmina con un número de 443 colaboradores, cuyas características se describen a continuación:

Tabla 1

*Población Personal colaborador de la Dirección General de Obras Públicas*

Hombres	Mujeres	Discapacidad	Edad Promedio	Planta	Contratado
95.03 %	4.96%	2%	30-50 años	45.14 %	54.85%
	Labores administrativas 1.58%				
	Labores Operativas 3.38%				



Elaboración propia

Es necesario indicar que del personal descrito 443 colaboradores, el 52,14 % mantiene la modalidad de contrato ocasional (LOSEP) y el 4.74% mantiene la modalidad de contratación eventual (código de trabajo), estas dos modalidades con fecha de culminación 30 de junio de 2020, debido a esta causa y la reducción económica en proyectos de inversión por la declaratoria de emergencia debido al COVID 19, se imposibilita la renovación de contrataciones, por lo que se estableció una población para el desarrollo de esta investigación de 191 personas, estableciendo una muestra de 128 personas con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%.

A partir del mes de enero de 2020 únicamente se vinculó personal bajo la modalidad de contratación eventual (plazo contractual de 06 meses), por lo que el personal eventual al momento de la aplicación de la encuesta había sido desvinculado.

Es necesario indicar que el personal contratado bajo la modalidad ocasional que finiquitó su contratación al 30 de junio de 2020, por decisión de la Administración, dichos contratos fueron renovados, en un número de 228, por lo tanto al momento de la aplicación de la encuesta se encontraban 413 personas entre personal de planta y ocasional, que cuenta con más de tres años de antigüedad, además de registrarse ingresos debido a cambios administrativos de personal de planta de otras dependencias a la Dirección General de Obras Públicas, contando con esta base de datos.

Teniendo una variación de personal contratado con un 55.21 %, personal de planta con un 44.79 %, personal femenino con un 5.57 % (23 mujeres), 94.43% hombres (390 hombres), personal dentro del grupo de vulnerabilidad en un 13.56 % (56 personas).

Del 5.57 % personal femenino, tenemos un 1.94% personal operativo y 3.63 personal administrativo.

La encuesta fue aplicada en línea, contando con una muestra final de 144 personas 19 (13.19 %) mujeres y 125 (86.81%) hombres, en donde podemos indicar las siguientes características de la muestra:

- Estado civil: el 53.5% (77) de personas casadas, el 24.3% (35) de personas solteras, el 10.4% de personas en unión libre, el 9% (13) de personas divorciadas, el 2.8% (4) de personas en unión de hecho.
- Nivel de escolaridad: el 35.4% (51) de personas han concluido la educación básica, el 31.9% (46) de personas han concluido el bachillerato, el 8.3% (12) de personas han concluido tercer nivel, el 6.3% (9) han concluido el cuarto nivel, el 5.6% (8) de personas se encuentran cursando el bachillerato, el 5.6% (8) de personas se encuentran cursando el tercer nivel, el 4.9% (7) de personas no han concluido la educación básica y el 2.1% (3) de personas se encuentran cursando el cuarto nivel.
- Naturaleza del cargo: el 72.9% (105) ocupan cargos operativos y el 27.1% (39) ocupan cargos administrativos.

De la muestra del personal femenino del 13.19% 19 mujeres, 6 mujeres ocupan cargos operativos y 13 mujeres ocupan cargos administrativos.

### **3.5. Instrumento de recolección de datos**

Como técnica en la recolección de datos se utilizó una encuesta, con un cuestionario inicial realizado con preguntas cerradas, construido en base al marco teórico y los factores de adaptación planteados en el mismo.

Como material de apoyo se utilizó en referencia datos del autor Juan Diego Vaamonde, el sexismo en el lugar de trabajo: aportes para analizar la problemática en el contexto organizacional latinoamericano y su reactivo inventario de sexismo ambivalente adaptado y

validado por Vaamonde y Omar en el año 2012; además de utilizar las pautas de Muñiz et al., (2013), mediante su artículo Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición.

El primer cuestionario construido, fue sometido a la validación por jueces que consiste de acuerdo a Escofet et al., (2016), en un análisis de los ítems, consistente en la evaluación de los contenidos por parte de un grupo de expertos en el área a tratar. En este proceso participaron un total de 5 personas de diferentes áreas como Medicina, Psicología Clínica, Psicología Educativa e Ingeniería.

El cuestionario inicial fue construido con un total de 49 ítems, a los mismos que se debía asignar por parte de los expertos al factor de adaptación que corresponda: personales, ambientales, organizativos y sociales, además de colocar la opción de no pertenecer a ningún factor y observaciones, luego de la validación de los jueces expertos la versión segunda del cuestionario concluye con un número de 32 ítems distribuidos en los factores antes descritos, a 7 de ellos se les cambió la redacción y 10 fueron eliminados.

En el cuestionario se aplicó en escalamiento de Likert, que para Hernández-Sampieri, (2014) es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías, el objetivo de utilizar esta herramienta, es el medir los puntos de vista o la percepción del personal femenino y masculino, en cuanto a los factores que pueden influir en la adaptación del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino, para esto en el anexo se ha colocado el formato del cuestionario aplicado.

Cabe indicar que la encuesta tiene el carácter de confidencial, información que se dio a conocer antes de la aplicación del cuestionario.

### **3.6. Técnicas de procesamiento de datos**

Una vez que se contó con el cuestionario, el mismo fue registrado en la aplicación google drive, servicio de almacenamiento de datos en internet que provee Google, y se remitió al personal mediante el link de acceso para la aplicación, para luego ser exportada a Excel, que permite editar y compartir archivos de información, siendo la base de datos para posteriormente trabajar en el software SPSS en donde se gestionó los datos y se realizó el análisis de los mismos, llegando a concluir en el cumplimiento de los objetivos específicos.

## **4. Análisis de Resultados**

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos específicos, este apartado se lo ha organizado por secciones; en donde en el primer apartado se podrán observar los resultados obtenidos en cuanto a la diferencia conceptual del trabajo; en segundo momento se podrá apreciar los factores que afectan a la adaptación laboral; para finalmente abordar los factores de mayor influencia

### **4.1. Diferenciar entre la construcción de los conceptos de trabajo masculino y trabajo femenino desde la perspectiva de los colaboradores**

Este primer objetivo plantea diferenciar entre la construcción de los conceptos de trabajo masculino y trabajo femenino desde la perspectiva de los colaboradores. Al respecto, se puede evidenciar en la tabla 1 el concepto de trabajo con el que están más de acuerdo las mujeres y los hombres. Con un porcentaje del 39.6% el personal se encuentra de acuerdo con el enunciado que señala que todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo, con un porcentaje del 47.9% el personal se encuentra totalmente de acuerdo con que su obligación es trabajar, con un porcentaje del 38.9% el personal se encuentra totalmente de acuerdo de que el trabajo le da independencia.

Tabla 2

*Construcción de concepto de trabajo*

Ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		No estoy de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo	22	15.3	15	10.4	27	18.8	<b>57</b>	<b>39.6</b>	23	16.0
Mi obligación es trabajar	17	11.8	6	4.2	14	9.7	38	26.4	<b>69</b>	<b>47.9</b>
El trabajo me da independencia	18	12.5	10	6.9	25	17.4	35	24.3	<b>56</b>	<b>38.9</b>

Nota: Se ha puesto en negrita el texto con las frecuencias más altas.

Este concepto de trabajo que se apega a la definición realizada por (Neffa, 2014), quien manifiesta que: el trabajo es una actividad realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad.

En la tabla 2 se comparan los promedios de la construcción de los conceptos que tienen los hombres y las mujeres en donde los hombres consideran mayormente que todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo (M 3.42), mientras que las mujeres están menos de acuerdo con esta afirmación (M 2.58), esta diferencia es significativa ( $p < .05$ ); los hombres y las mujeres consideran de igual forma que su obligación es trabajar (M 4.00/M 3.58); las mujeres consideran mayormente que el trabajo les da independencia (M 4.37), mientras que los hombres están menos de acuerdo (M 3.60), esta diferencia es significativa ( $p < .009$ ).

Tabla 3

*Promedio establecido para hombres y mujeres concepto de trabajo*

Ítem	Masculino		Femenino		Total		p
	M	D.E	M	D.E	M	D.E	

Todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo	3.42	1.26	2.58	1.31	3.31	1.29	0.010*
Mi obligación es trabajar	4.00	1.35	3.58	1.30	3.94	1.35	0.490
El trabajo me da independencia	3.60	1.38	4.37	1.16	3.70	1.37	0.009**

Nota: M significa Media. La probabilidad (p) se calculó con la prueba U de Mann Whitney  
\* <.05; \*\*<.01.

Estos resultados establecen que los hombres mayormente que las mujeres piensan que todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo, tanto hombres como mujeres piensan que es su obligación trabajar y que las mujeres mayormente que los hombres piensan que el trabajo les proporciona independencia.

#### **4.2. Identificar los factores que afectan a la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino**

Los factores influyentes que afectan en la adaptación laboral se han distribuido en cuatro grupos: personales, personales, organizativos y ambientales, cada uno integrado por una serie de ítems:

##### **4.2.1. Factores personales**

Es necesario considerar factores externos que influyen en la adaptación laboral femenina. En la tabla 3 podemos apreciar que el personal está totalmente de acuerdo que con el trabajo pueden cubrir sus necesidades básicas con un 52.1% y sus objetivos y metas con un 52.1%; ítems que van en relación directa con el entorno y la dinámica familiar, el rol que cada mujer desempeña en el hogar y que tiene relación directa con la adaptación y el comportamiento.

Tabla 4

#### *Ponderación de ítems dentro de los factores personales de adaptación laboral*

Factores personales de adaptación laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		No estoy de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%

Con el trabajo puedo cubrir mis necesidades básicas (vivienda, servicios básicos, alimentación)	12	8.3	7	4.9	14	9.7	36	25.0	<b>75</b>	<b>52.1</b>
Trabajo para cumplir mis objetivos y metas	8	5.6	4	2.8	11	7.6	46	31.9	<b>75</b>	<b>52.1</b>
Una mujer se siente incompleta sin la protección y cariño de un hombre como pareja	45	31.3	31	21.5	32	22.2	23	16.0	13	9.0
Una buena mujer debería permanecer siempre en su hogar al cuidado de su familia e hijos	51	35.4	31	21.5	31	21.5	20	13.9	11	7.6
Únicamente los hombres deben contar con un trabajo que necesite el uso de la fuerza	51	35.4	35	24.3	32	22.2	15	10.4	11	7.6
Una mujer digna no debe vestirse provocativamente en su trabajo	42	29.2	21	14.6	29	20.1	29	20.1	23	16.0
En mi empresa las mujeres solicitan permiso más frecuentemente que los hombres	29	20.1	29	20.1	57	39.6	25	17.4	4	2.8

Nota: El texto con negrita muestra frecuencias más altas.

#### 4.2.2. Factores ambientales

La tabla 4 nos indica que el personal está totalmente de acuerdo con que las mujeres tiene que ser aceptadas, queridas y protegidas en igual condiciones que los hombres en un 63.9% y de acuerdo que todo hombre debe proteger a la mujer en el trabajo con un 36.1%, determinando que existe la influencia en la adaptación de los factores ambientales externos, como son: estructura del equipo de trabajo, responsabilidades y reconocimientos.

Tabla 5

#### *Ponderación de ítems dentro de los factores ambientales de adaptación laboral*

Factores ambientales de adaptación laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		No estoy de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Las mujeres tienen que ser aceptadas, queridas y protegidas en igualdad de condiciones que los hombres en los ambientes de trabajo	5	3.5	2	1.4	6	4.2	39	27.1	<b>92</b>	<b>63.9</b>
Todo hombre debe proteger a la mujer en el trabajo	7	4.9	9	6.3	25	17.4	<b>52</b>	<b>36.1</b>	51	35.4
Existen días en que no quiero ir a trabajar por los comentarios o actitudes de compañeros o jefes	52	36.1	33	22.9	32	22.2	22	15.3	5	3.5

Nota: El texto con negrita muestra frecuencias más altas.

### 4.2.3. Factores organizativos

En la tabla 5, el personal está de acuerdo con que “trabajar es un derecho que demanda la constitución” (36.8%), totalmente de acuerdo con que toda actividad realizada por una persona debe ser remunerada sin distinción de género con un 56.3%, de acuerdo que en su institución aplica “a igual trabajo igual remuneración” con un 26.4%, de acuerdo con que hombres y mujeres reciben un trato igualitario de los superiores y compañeros de trabajo con un 31.9%, de acuerdo con que la empresa se preocupan por su bienestar con un 25.7%, de acuerdo con que la Institución realiza actividades para incentivar el compañerismo y la recreación con un 29.9% y totalmente de acuerdo con que en la empresa todos trabajan en equipo en cumplimiento de los objetivos de la misma con un 35.4%, siendo estos los ítems que influyen dentro de los factores organizativos la gestión del talento humano que de acuerdo a Agudelo et al., (2016) corresponden a un “conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional”

Tabla 6

#### *Ponderación de ítems dentro de los factores organizativos de adaptación laboral*

Factores organizativos de adaptación laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		No estoy de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
Trabajar es un derecho que demanda la constitución	9	6.3	10	6.9	26	18.1	<b>53</b>	<b>36.8</b>	46	31.9
Toda actividad realizada por una persona debe ser remunerada sin distinción de género	7	4.9	3	2.1	7	4.9	46	31.9	<b>81</b>	<b>56.3</b>
En mi Institución se aplica “a igual trabajo igual remuneración”	14	9.7	23	16.0	37	25.7	<b>38</b>	<b>26.4</b>	32	22.2
Cuando tengo problemas mis superiores jamás me escuchan	29	20.1	40	27.8	41	28.5	27	18.8	7	4.9



La Institución y mis superiores me hacen sentir importante en el trabajo	14	9.7	23	16.0	37	25.7	38	26.4	32	22.2
Hombres y mujeres recibimos un trato igualitario de los superiores y compañeros de trabajo	9	6.3	14	9.7	30	20.8	<b>46</b>	<b>31.9</b>	45	31.3
En mi empresa se preocupan por mi bienestar, me proporcionan ropa de trabajo y cumplen con los protocolos de seguridad	22	15.3	23	16.0	29	20.1	<b>37</b>	<b>25.7</b>	33	22.9
La Institución realiza actividades para incentivar el compañerismo y la recreación	26	18.1	25	17.4	31	21.5	<b>43</b>	<b>29.9</b>	19	13.2
En la empresa todos trabajamos en equipo en cumplimiento de los objetivos de la misma	9	6.3	16	11.1	20	13.9	48	33.3	<b>51</b>	<b>35.4</b>
Se evalúa mi trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	43	29.9	42	29.2	31	21.5	22	15.3	6	4.2

Nota: El texto con negrita muestra frecuencias más altas.

#### 4.2.4. Factores sociales

Los factores sociales tabla 6, el personal se encuentra de acuerdo en que las mujeres en el trabajo en comparación con los hombres, suelen ser más sensibles frente a cuestiones morales con un 41.7%, de acuerdo con que las mujeres, en comparación con los hombres en el trabajo, suelen actuar de manera más educada y respetuosa con un 42.4%, y de acuerdo con que las mujeres desempeñan mejor los cargos laborales cuando estos tienen que ver con actividades como: el cuidado de personas, enseñanza, servicios doméstico, labores secretariales con un 29.2%, determinando que en la adaptación laboral femenina la aceptación por parte del grupo de trabajo es fuente crucial de satisfacción de las necesidades sociales y que además los grupos de trabajo tienen una gran influencia en las ideas y actitudes de los individuos respecto de la organización, y de cómo deben comportarse. (Chiavenato, 2011).

Tabla 7

*Ponderación de ítems dentro de los factores sociales de adaptación laboral*

Factores sociales de adaptación laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		No estoy de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aun cuando logre muchas cosas en la vida, un hombre nunca podrá sentirse bien, siempre que tenga una mujer como su jefa o superior	52	36.1	38	26.4	35	24.3	14	9.7	5	3.5
Debido a la actual solicitud de pedir igualdad, las mujeres buscan privilegios especiales o condiciones de trabajo que las favorezcan por sobre los hombres	27	18.8	42	29.2	47	32.6	22	15.3	6	4.2
En una catástrofe en el trabajo, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres	14	9.7	26	18.1	43	29.9	39	27.1	22	15.3
En el trabajo la mayoría de las mujeres interpreta conductas o comentarios bien intencionados como expresiones de discriminación o irrespeto en su contra	22	15.3	31	21.5	65	45.1	22	15.3	4	2.8
Las mujeres no pueden sentirse seguras en el trabajo a menos que tengan una persona del género opuesto que las proteja	47	32.6	45	31.3	36	25.0	14	9.7	2	1.4
Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo	26	18.1	37	25.7	51	35.4	23	16.0	7	4.9
Una vez que una mujer logra que un hombre sea su aliado en el trabajo, por lo general intenta controlarlo y manipularlo en contra de sus compañeros	34	23.6	49	34.0	47	32.6	9	6.3	5	3.5
Cuando las mujeres consideran que los hombres realizan mejor las actividades de trabajo que ellas, generalmente se quejan de haber sido discriminadas	35	24.3	36	25.0	48	33.3	18	12.5	7	4.9
Las mujeres en el trabajo, en comparación con los hombres, suelen ser más sensibles frente a cuestiones morales	8	5.6	23	16.0	40	27.8	<b>60</b>	<b>41.7</b>	13	9.0
Las mujeres, en comparación con los hombres en el trabajo, suelen actuar de manera más educada y respetuosa	11	7.6	19	13.2	32	22.2	<b>61</b>	<b>42.4</b>	21	14.6
Las mujeres desempeñan mejor los cargos laborales cuando estos tienen que ver con actividades como: el cuidado de personas, enseñanza, servicios doméstico, labores secretariales	23	16.0	21	14.6	40	27.8	<b>42</b>	<b>29.2</b>	18	12.5
Sin los hombres la Institución no subsistiría	45	31.3	32	22.2	40	27.8	16	11.1	11	7.6
Cuando las mujeres salen a divertirse con sus compañeros de trabajo se considera una conducta inadecuada	41	28.5	42	29.2	38	26.4	20	13.9	3	2.1
Mis compañeros critican mi trabajo	35	24.3	32	22.2	49	34.0	22	15.3	6	4.2
Siento que mis compañeros me calumnian y murmuran a mis espaldas	35	24.3	28	19.4	52	36.1	20	13.9	9	6.3

Siento que no puedo ser parte del grupo de trabajo 56 38.9 42 29.2 26 18.1 9 6.3 11 7.6

Nota: El texto con negrita muestra frecuencias más altas.

### 4.3 Detectar los factores de mayor influencia en la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino.

Los factores de mayor influencia en la adaptación laboral en la tabla 7 se comparan los promedios, en donde el personal considera que los factores de mayor influencia son los ambientales (M 3.55) y organizativos (M 3.39), demostrando que la adaptación laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, concepto acuñado por Vallejo, 2010.

Tabla 8

#### *Grupos de factores y promedios*

	Masculino		Femenino		Total	
	M	D.E	Media	D.E	Media	D.E
Factores personales de Adaptación	3.04	0.80	2.59	0.36	2.98	0.77
Factores ambientales de adaptación	3.59	0.73	3.25	0.59	<b>3.55</b>	0.72
Factores organizativos	3,44	0,72	3,06	0,47	<b>3,39</b>	0,71
Factores sociales	2,68	0,68	2,27	0,32	2,63	0,66

Nota: M significa Media. La probabilidad (p) se calculó con la prueba U de Mann Whitney  
El texto con negrita muestra frecuencias más altas.

Además de haber aplicado la prueba de Anova tabla 8 en donde se demuestra una diferencia significativa entre factores ( $p < 0.000$ ).

Tabla 9

#### *Prueba de Anova factores de adaptación*

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	74.36	3.00	24.79	48.30	0.000***
Dentro de grupos	293.56	572.00	0.51		
Total	367.92	575.00			

\*\*\*<.001

Se establece además la diferencia entre grupos utilizando la prueba Post Hoc de Tukey. Tabla 9, se aprecia que existen tres subconjuntos, determinando que los factores ambientales y organizativos se encuentran en un mismo subconjunto siendo los dos factores los de mayor influencia.

Tabla 10

*Prueba post Hoc de Tuckey subconjuntos de factores*

Factores	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
		1	2	3
Factores sociales	144	2,63		
Factores personales	144		2,98	
Factores organizativos	144			<b>3,39</b>
Factores ambientales	144			<b>3,55</b>
Sig.		1,00	1,00	0,26

NOTA: El texto con negrita muestra el subconjunto de mayor valor

La tabla 10, demuestra que los factores organizativos y ambientales se encuentran en el subconjunto de mayor influencia visto desde la perspectiva masculina.

Tabla 11

*Prueba post Hoc de Tuckey subconjuntos de factores desde la perspectiva masculina*

Factores	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
		1	2	3
Factores sociales	125	2.68		

Factores personales	125		3.04	
Factores organizativos	125			<b>3.44</b>
Factores ambientales	125			<b>3.59</b>
<b>Sig.</b>		1.000	1.000	0.369

NOTA: El texto con negrita muestra el subconjunto de mayor valor

Las mujeres concuerdan con los hombres que los factores de mayor influencia en la adaptación son los organizativos y los ambientales así lo demuestra la tabla 11 en los subconjuntos:

Tabla 12

*Prueba post Hoc de Tuckey subconjuntos de factores desde la perspectiva femenina*

Factores	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
Factores sociales	19	2,27	
Factores personales	19	2,59	
Factores organizativos	19		<b>3,06</b>
Factores ambientales	19		<b>3,25</b>
<b>Sig.</b>		0,137	0,592

NOTA: El texto con negrita muestra el subconjunto de mayor valor

## 5. Discusión

El presente estudio tuvo como propósito construir el concepto de trabajo desde la perspectiva femenina y masculina e identificar los factores que influyen en la percepción de la adaptación femenina en un entorno mayoritariamente masculino, además determinar los factores de mayor ponderación. Dentro de los hallazgos encontrados podemos discutir:

Desde la percepción femenina en la construcción del concepto de trabajo las mujeres están menos de acuerdo que los hombres M 3.42 de que no todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo M 2.58, lo que conlleva a pensar que las mujeres

comparten con (Quiroga, 2013), donde manifiesta que la división sexual del trabajo, asigna a las mujeres el trabajo productivo no remunerado, ocasionando la falta de representatividad de la misma en espacios a nivel local e incluso nacional. Por ejemplo, diario el universo manifiesta que la participación de la mujer es mínima en el área de la construcción con un 6%.

Tanto hombres y mujeres piensan que su obligación es trabajar, de acuerdo a la información proporcionada por Ecuador en cifras III, (Ferreira et al., 2010), indica que de la información del INEC Censo de población y vivienda año 2010, 1.093.235 mujeres ecuatorianas a nivel nacional son jefas de hogar. Al ser esta una realidad nacional, se le podría atribuir el hecho de que las mujeres lleguen a tener la perspectiva de visualizar al trabajo como una obligación.

Las mujeres piensan mayormente M 3.70 que el trabajo les da independencia. Al respecto, Uriarte, (2005) indica que la adultez está caracterizada sobre todo por factores sociales, y en consecuencia se considera maduro/adulto al sujeto que es capaz de vivir independientemente, sin la necesidad de ser tutelado emocional, social, afectiva y económicamente; dentro de la muestra el personal femenino cuenta con un rango de edad desde los 25 años hasta los 59 años de edad, pudiendo atribuir la sensación de independencia que les ocasiona el trabajo a este factor.

Los factores en la adaptación laboral femenina en entornos mayoritariamente masculinos, dentro de los 4 grupos presentados, se muestran de la siguiente manera:

Entre los factores menos ponderados tenemos los factores personales en donde se encuentran ítems como cubrir las necesidades básicas, cumplir metas y objetivos, citando lo que manifiesta Pedraza et al., (2010) que la estabilidad laboral se clasifica de acuerdo a su alcance o efecto, en el caso de la estabilidad inicial el trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de

vencido dicho plazo, durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave, en este caso contamos con el 52.17% de personal contratado bajo la modalidad ocasional, contratos que han sido renovados por más de cuatro años consecutivos, pudiendo generar la sensación de contar con una estabilidad inicial, lo cual podría justificar que tanto como para mujeres y hombres no se encuentra entre los factores preponderantes los personales.

De igual manera los factores sociales se encuentran entre los menos ponderados, entre estos tenemos que las mujeres en el trabajo, en comparación con los hombres, suelen ser más sensibles frente a cuestiones morales, suelen actuar de manera más educada y respetuosa, desempeñan mejor los cargos cuando estos tienen que ver con actividades como: el cuidado de personas, enseñanza, servicios doméstico, labores secretariales. El cuestionario fue aplicado en una muestra en la que la mujer está representada en un número de 19, con el (13.19%), de las cuales 13 ocupan cargos administrativos y su nivel de instrucción va desde el bachillerato concluido hasta el cuarto nivel, pudiendo para esta muestra no ser importantes los factores sociales debido a la condición laboral en que se encuentran.

Entre los factores identificados como los más ponderados en la adaptación laboral del personal femenino se encuentran los factores ambientales y organizativos. Tanto para los hombres como para las mujeres, entre los factores ambientales tenemos que las mujeres aprecian ser aceptadas, queridas y protegidas en igualdad de condiciones que los hombres en los ambientes de trabajo y que todo hombre debe proteger a la mujer, lo que sugiere que puede existir un alto sexismo benévolo donde el personal masculino no sienten rechazo o antipatía hacia las mujeres, sino que alberga emociones positivas hacia ellas (Vaamonde, 2016). Recalcando que en la muestra existe únicamente un número de 6 mujeres que pertenecen al rol operativo, donde se presenta el contexto mayoritariamente masculino, pudiendo sugerir que existe un sesgo involuntario en la misma.

Entre los factores organizativos tenemos que trabajar es un derecho que demanda la constitución, que toda actividad realizada por una persona debe ser remunerada sin distinción de género, que en la institución aplica “a igual trabajo igual remuneración”, que hombres y mujeres reciben un trato igualitario de los superiores y compañeros de trabajo, que la institución se preocupan por su bienestar, que la Institución realiza actividades para incentivar el compañerismo y la recreación; y por último que en la empresa todos trabajan en equipo en cumplimiento de los objetivos de la misma, visualizando que la gestión de talento humano tiene un efecto directo hacia el personal, influyendo en su comportamiento y actitud.

## **6. Conclusiones:**

El presente estudio de investigación sobre la percepción de la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino en la Dirección General de Obras Públicas, se determinan las siguientes conclusiones:

Para las mujeres no todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo, sin embargo catalogan al trabajo como una obligación que genera independencia. Al contrario; para los hombres, todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo, es una obligación y genera independencia.

Los factores que afectan a la adaptación laboral del personal femenino son: dentro de los factores personales podemos apreciar que el personal está totalmente de acuerdo que con el trabajo pueden cubrir sus necesidades básicas (52.1%) sus objetivos y metas (52.1%).

Respecto a los factores ambientales, el personal está totalmente de acuerdo con que las mujeres tienen que ser aceptadas, queridas y protegidas en igual condiciones que los hombres (63.9%) y que todo hombre debe proteger a la mujer en el trabajo (36.1%).



En cuanto a los factores organizativos, el personal está de acuerdo con que trabajar es un derecho que demanda la constitución y que toda actividad realizada por una persona debe ser remunerada sin distinción de género. Así también, se evidencia el pensamiento acerca de la organización en la institución, como que esta aplica “a igual trabajo igual remuneración” con un 26.4%, de que hombres y mujeres reciben un trato igualitario de los superiores y compañeros de trabajo con un 31.9%, de que en la empresa se preocupan por su bienestar con un 25.7%, que la Institución realiza actividades para incentivar el compañerismo y la recreación con un 29.9% y con que en la empresa todos trabajan en equipo en cumplimiento de los objetivos de la misma con un 35.4%.

Por último tenemos los factores sociales, en donde el personal se encuentra de acuerdo en que las mujeres en el trabajo en comparación con los hombres, suelen ser más sensibles frente a cuestiones morales con un 41.7%. Así también, se evidencia estar de acuerdo con que las mujeres, en comparación con los hombres en el trabajo, suelen actuar de manera más educada y respetuosa con un 42.4%, y de acuerdo con que las mujeres desempeñan mejor los cargos laborales cuando estos tienen que ver con actividades como: el cuidado de personas, enseñanza, servicios doméstico, labores secretariales con un 29.2%.

Los factores de mayor influencia en la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino detectados son los factores ambientales y los factores organizativos de adaptación desde la perspectiva masculina y la perspectiva femenina.

## 7. Referencias bibliográficas

- Agudelo, M., Alveiro, C., Saavedra, B., & Ramiro, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. 21.
- Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 13. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Alonso, E. (2008). *El talante de vivir*. Ediciones AKAL.
- Aprendizaje Y Cognición. (s. f.). EUNED.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Naciones Unidas, CEPAL, ILPES.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*, LOSEP.
- Bernal César. (2010). *Metodología de la Investigación (Tercera)*. Prentice Hall.
- Caballenas, Guillermo. (2006). *Diccionario Jurídico-Elemental- Guillermo Caballenas*. <https://www.academia.edu/19327120/DICCIONARIO-JURIDICO-ELEMENTAL-GUILLERMO-CABANELLAS>
- Cacua Luis, Carvajal Henny, & Hernández Nubia. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. 11. <file:///C:/Users/a/Downloads/Dialnet-CondicionDeTrabajoYSuRepercusionEnLaSaludDeLosTr-6109872.pdf>
- Castillo, Roberto. (2014). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>

- Chiavenato, Idalberto. (2011). Administración de Recursos Humanos. [https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato.\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado)
- Empleo. (s. f.). Tesaturo OIT. Recuperado 6 de junio de 2020, de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/168272876.html>
- En Ecuador las mujeres siguen ganando menos que los hombres. (2020, enero 5). El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/01/05/nota/7674159/brecha-salarial-mujer-hombre-ecuador-igualdad-desigualdad>
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., Palou, B., Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., & Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949.
- Ferreira, C., García, K., & Macías, L. (2010). Mujeres y Hombres del Ecuador en cifras III. Ecuador. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_del\\_Ecuador\\_en\\_Cifras\\_III.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf)
- Gad Municipal del Cantón Cuenca. (2016). Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por procesos. 122.
- Hernández Sampieri R. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Morris Charles, & Maisto Albert. (2005). Introducción a la Psicología (Duodécima). Pearson Educación de México.
- Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: Segunda edición. *Psicothema*, 25.2, 151-157. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>

- Neffa, Julio. (2014). *Actividad, empleo y desempleo Conceptos y definiciones* (4 edición).  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf\\_461.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf)
- Pedraza, Esperanza, Amaya, Glendys, & Conde, Mayrene. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. XV1. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Petrus, A. (1997). *Pedagogía social*. Grupo Planeta (GBS).
- Quiroga Díaz, N. (2013). *Economías feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina*. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 0(33), 77. <https://doi.org/10.17141/iconos.33.2009.299>
- Reglamento Orgánico de Gestión organizacional por procesos. (s. f.). Recuperado 31 de mayo de 2020, de [http://www.cuenca.gob.ec/?q=system/files/1\\_ORGANICO\\_FUNCIONAL\\_PROCESOS\\_a.pdf#](http://www.cuenca.gob.ec/?q=system/files/1_ORGANICO_FUNCIONAL_PROCESOS_a.pdf#)
- Román-Reyes, P., Padrón-Innamorato, M., & Ramírez-García, T. (2012). *Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?* *Convergencia*, 19(60), 229-253.
- Sánchez Jorge, Sánchez José, & Sánchez Verónica. (2019). *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador*. 8. <https://doi.org/KOINONIA>
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2002). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinan los empresarios*. *Cadernos Pagu*, 17-18, 197-236. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>
- Uriarte, J. de D. (2005). *La transición de la edad adulta. Los adultos emergentes*. 3 <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832310013.pdf>
- Vallejo, Olga. (2010). *Adaptación Laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Corporación Universitaria de la Costa, CUC, Barranquilla, Colombia, 2(1), 171-176.

## **8. Apéndice/Anexos**

### **8.1. Cuestionario de elaboración propia**

#### **Estimado Colaborador:**

Con las siguientes preguntas se pretende realizar un estudio, con el objeto de conocer la percepción de la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino.

La aplicación de este cuestionario es anónima y las respuestas pasarán a formar parte de una base de datos que servirá únicamente para la realización del estudio, por lo tanto no tendrá connotación institucional. La información proporcionada en este cuestionario no repercutirá en la evaluación de sus actividades laborales ni en su estabilidad dentro de la organización.

---

#### **Consentimiento Informado**

El objetivo del presente cuestionario es estudiar la percepción de la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino.

La información levantada será tratada de manera confidencial, y analizada en conjunto para la realización de un estudio de la percepción de cómo se adapta el personal femenino a trabajar en un contexto en donde prevalece el personal masculino. En ningún caso se publicarán sus resultados individuales, ni ningún tipo de información que pudiera identificarle, no existiendo así la posibilidad de generar riesgos psicológicos.

Este estudio está siendo dirigido por la Msc. Diana Carolina Zúñiga, Tutora en la maestría de Psicología con mención en Intervención Psicosocial y Comunitaria. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas ahora o en cualquier momento de su participación contactándose por medio del correo electrónico [dzuniga@ups.edu.ec](mailto:dzuniga@ups.edu.ec).

**Derechos del participante**

Usted tiene derecho a recibir la información del estudio de forma clara; la oportunidad de aclarar todas sus dudas; tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio; libertad para negarse a participar en el estudio sin traerle ningún problema; derecho a reclamar una indemnización en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio. Tiene derecho a que se respete su intimidad (privacidad); y tener libertad para no responder preguntas que le incomoden.

Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

**Consentimiento informado:**

Manifiesto que he sido informado sobre el objeto del estudio.

He sido también informado que mis datos personales serán protegidos y sometidos a las garantías dispuestas en la ley y que nunca serán transmitidos a terceras personas o instituciones.

Tomando todo esto en consideración, OTORGO MI CONSENTIMIENTO para la utilización de las respuestas dadas al presente cuestionario:

SI \_\_\_

NO \_\_\_

**Datos generales:****Fecha de nacimiento**

DD MM AAAA

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

**Género con el cual se identifica:**

*Elige opción:*

Masculino

Femenino

Prefiero no decirlo

Otro (especifique).....

**Estado civil:**

*Elige opción:*

Soltero(a)

Casado(a)

Unión de hecho

Unión libre

Viudo

Divorciado

**Instrucción académica**

*Elige opción:*

Educación básica no concluida

Educación básica concluida

Bachillerato cursando

Bachillerato concluido

Tercer nivel cursando

Tercer nivel concluido

Cuarto nivel cursando

Cuarto nivel concluido

**Tipo de cargo:**

*Elige opción:*

Administrativo

Operativo

**Percepción de la adaptación laboral femenina:**

IMPORTANTE: Tome en cuenta por favor que NO todos los grupos de preguntas que se presentan a continuación tiene las mismas escalas de respuesta. Las indicaciones de llenado se encuentran en el encabezado de cada sección.

Marque la opción a la derecha de cada oración que mejor represente su opinión acerca de la frase, utilice la siguiente escala:

1 Totalmente en desacuerdo

2 En desacuerdo

3 No estoy de acuerdo ni en desacuerdo

4 De acuerdo

5 Totalmente de acuerdo

<b>PERCEPCIÓN DEL TRABAJO</b>	1	2	3	4	5
Todo comportamiento humano encaminado a producir dinero es trabajo					
Mi obligación es trabajar					
El trabajo me da independencia					



<b>FACTORES PERSONALES DE ADAPTACIÓN EN EL TRABAJO</b>	1	2	3	4	5
Con el trabajo puedo cubrir mis necesidades básicas (vivienda, servicios básicos, alimentación)					
Trabajo para cumplir mis objetivos y metas					
Una mujer se siente incompleta sin la protección y cariño de un hombre como pareja					
Una buena mujer debería permanecer siempre en su hogar al cuidado de su familia e hijos					
Únicamente los hombres deben contar con un trabajo que necesite el uso de la fuerza					
Una mujer digna no debe vestirse provocativamente en su trabajo					
En mi empresa las mujeres solicitan permiso más frecuentemente que los hombres					

<b>FACTORES AMBIENTALES DE ADAPTACION EN EL TRABAJO</b>	1	2	3	4	5
Las mujeres tienen que ser aceptadas, queridas y protegidas en igualdad de condiciones que los hombres en los ambientes de trabajo					
Todo hombre debe proteger a la mujer en el trabajo					
Existen días en que no quiero ir a trabajar por los comentarios o actitudes de compañeros o jefes					

<b>FACTORES ORGANIZATIVOS</b>	1	2	3	4	5
Trabajar es un derecho que demanda la constitución					
Toda actividad realizada por una persona debe ser remunerada sin distinción de género					
En mi Institución se aplica “a igual trabajo igual remuneración”					
Cuando tengo problemas mis superiores jamás me escuchan					
La Institución y mis superiores me hacen sentir importante en el trabajo					
Hombres y mujeres recibimos un trato igualitario de los superiores y compañeros de trabajo					
En mi empresa se preocupan por mi bienestar, me proporcionan ropa de trabajo y cumplen con los protocolos de seguridad					
La Institución realiza actividades para incentivar el compañerismo y la recreación					
En la empresa todos trabajamos en equipo en cumplimiento de los objetivos de la misma					
Se evalúa mi trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada					

<b>FACTORES SOCIALES</b>	1	2	3	4	5
Aun cuando logre muchas cosas en la vida, un hombre nunca podrá sentirse bien, siempre que tenga una mujer como su jefa o superior					
Debido a la actual solicitud de pedir igualdad, las mujeres buscan privilegios especiales o condiciones de trabajo que las favorezcan por sobre los hombres					

En una catástrofe en el trabajo, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres					
En el trabajo la mayoría de las mujeres interpreta conductas o comentarios bien intencionados como expresiones de discriminación o irrespeto en su contra					
Las mujeres no pueden sentirse seguras en el trabajo a menos que tengan una persona del género opuesto que las proteja					
Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo					
Una vez que una mujer logra que un hombre sea su aliado en el trabajo, por lo general intenta controlarlo y manipularlo en contra de sus compañeros					
Cuando las mujeres consideran que los hombres realizan mejor las actividades de trabajo que ellas, generalmente se quejan de haber sido discriminadas					
Las mujeres en el trabajo, en comparación con los hombres, suelen ser más sensibles frente a cuestiones morales					
Las mujeres, en comparación con los hombres en el trabajo, suelen actuar de manera más educada y respetuosa					
Las mujeres desempeñan mejor los cargos laborales cuando estos tienen que ver con actividades como: el cuidado de personas, enseñanza, servicios doméstico, labores secretariales					
Sin los hombres la Institución no subsistiría					
Cuando las mujeres salen a divertirse con sus compañeros de trabajo se considera una conducta inadecuada					
Mis compañeros critican mi trabajo					
Siento que mis compañeros me calumnian y murmuran a mis espaldas					
Siento que no puedo ser parte del grupo de trabajo					