



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i4.1029>

Ciencias sociales y políticas

Artículo de investigación

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta, Ecuador

Gender equity as the foundation of human talent in private companies in Manta, Ecuador

Equidade de gênero como base do talento humano em empresas privadas em Manta, Equador

Karen Fernanda Jimbo-Bravo ¹
krem2204@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7934-4698>

***Recibido:** 09 de agosto de 2019 ***Aceptado:** 11 de septiembre de 2019 ***Publicado:** 30 de octubre de 2019

¹Ingeniera en Auditoria, Investigadora Independiente, Guayaquil, Ecuador.

Resumen

Desde hace más de 50 años se viene presentando a nivel mundial una tendencia hacia la feminización demográfica en los países y con características particulares en su interior, lo cual implica un desafío para los Estados al tener que adecuar su protección educativa, social, laboral e incluso en materia de salud, en una sociedad que tradicionalmente ha tenido una tendencia hacia la exclusión de la mujer en diferentes ámbitos a favor del sexo masculino como género dominante. Este ensayo tuvo como propósito realizar un análisis sobre el enfoque de género como fundamento de la gestión del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador. Metodológicamente hablando, se debe indicar que se utilizaron fuentes secundarias, traducidas en la revisión de artículos e informes de diversas organizaciones internacionales como la ONU, CEPAL; así como documentos emanados del propio Estado, tal como lo es el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 entre otros, que abordan esta temática tanto a nivel mundial como específicamente al Ecuador, sobre todo en las organizaciones de carácter privado. Se concluye que aunque se han dado paso que permita evidenciar el enfoque de género como en la gestión del talento humano en las empresas privadas del Ecuador, aún persisten las brechas donde las bases filosóficas sustentadas en el paradigma positivista mecanicista y patriarcal, encausan las acciones y modelos gerenciales siendo la mujer vista como sinónimo de improductividad quedando pendiente vencer el desafío que tienen los administradores latinoamericanos, y particularmente, a nivel de las empresas privadas en el Ecuador.

Palabras claves: Organizaciones, improductividad, representaciones.

Abstract

For more than 50 years, there has been a worldwide trend towards demographic feminization in countries and with particular characteristics within it, which implies a challenge for the States to have to adapt their educational, social, labor and social protection. even in health, in a society that has traditionally had a tendency towards the exclusion of women in different areas in favor of male sex as a dominant gender. The purpose of this essay was to carry out an analysis of the gender approach as the basis for the management of human talent in private companies in Manta Ecuador. Methodologically speaking, it should be noted that secondary sources were used, translated in the review of articles and reports of various international organizations such as the UN, ECLAC; as

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

well as documents emanating from the State itself, such as the National Plan for Good Living 2013-2017 among others, which address this issue both globally and specifically to Ecuador, especially in private organizations. It is concluded that although steps have been taken to show the gender approach as in the management of human talent in private companies in Ecuador, there are still gaps where the philosophical bases based on the mechanistic and patriarchal positivist paradigm, lead the actions and management models being the woman seen as a synonym for unproductiveness pending overcoming the challenge that Latin American administrators have, and particularly at the level of private companies in Ecuador.

Keywords: Organizations, unproductivity, representations.

Resumo

Por mais de 50 anos, tem havido uma tendência mundial de feminização demográfica nos países e com características particulares no interior, o que implica um desafio para os Estados terem que adaptar sua proteção educacional, social, trabalhista e social. mesmo na saúde, em uma sociedade que tradicionalmente tem uma tendência à exclusão de mulheres em diferentes áreas em favor do sexo masculino como gênero dominante. O objetivo deste ensaio foi realizar uma análise da abordagem de gênero como base para a gestão do talento humano em empresas privadas em Manta Equador. Metodologicamente, deve-se notar que fontes secundárias foram utilizadas, traduzidas na revisão de artigos e relatórios de várias organizações internacionais como a ONU, CEPAL; bem como documentos emanados do próprio Estado, como o Plano Nacional de Bem-Estar 2013-2017, entre outros, que tratam dessa questão de maneira global e específica ao Equador, especialmente em organizações privadas. Conclui-se que, embora tenham sido tomadas medidas para mostrar a abordagem de gênero na gestão do talento humano em empresas privadas no Equador, ainda existem lacunas nas quais as bases filosóficas baseadas no paradigma positivista mecanicista e patriarcal lideram as ações e modelos de gestão sendo a mulher vista como sinônimo de improdutividade, pendentes de superar o desafio que os administradores latino-americanos têm, e particularmente no nível das empresas privadas no Equador.

Palabras claves: Organizações, improdutividade, representações

Introducción

Desde hace más de 50 años se viene presentando a nivel mundial una tendencia hacia la feminización demográfica en los países y con características particulares en su interior, lo cual implica un desafío para los Estados al tener que adecuar su protección educativa, social, laboral e incluso en materia de salud, en una sociedad que tradicionalmente ha tenido una tendencia hacia la exclusión de la mujer en diferentes ámbitos a favor del sexo masculino como género dominante.

Esta realidad también se evidencia en las organizaciones, donde las bases filosóficas sustentadas en el paradigma positivista mecanicista y patriarcal, encausan las acciones y modelos gerenciales donde la mujer es vista como sinónimo de improductividad. Tomando en consideración todo el contexto descrito previamente, se puede señalar que esta indagación tiene como objetivo, realizar un análisis de los antecedentes y datos que den cuenta del gran desafío que tienen los administradores latinoamericanos, y particularmente a nivel de las empresas privadas en el Ecuador en relación al tema de la desigualdad de género. Metodológicamente hablando, se debe indicar que se utilizan básicamente fuentes secundarias, traducidas en la revisión de artículos e informes de diversas organizaciones internacionales como la Organización de Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL:2014); así como documentos emanados del propio Estado, tal como lo es el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 entre otros que abordan esta temática tanto a nivel mundial como específicamente al Ecuador, sobre todo en las Organizaciones de carácter privado.

Intentar acercarse a la implementación de la transversalización del género en las organizaciones tanto públicas como privadas implica no solo referirse a aspectos propios de los procesos gerenciales los cuales que no se decretan, se construyen, sino que va más allá, es también tocar aspectos propios de las representaciones sociales que se manejan en torno a la mujer y su papel en la participación de los procesos productivos y por tanto dentro de las organizaciones. Ambos elementos inseparables son necesarios de analizar a fin de visibilizar los sesgos ideológicos que han sedimentado las inequidades.

Para hablar de un enfoque gerencial de género, es necesario cambiar la perspectiva de los modelos gerenciales tradicionales y enrumbar los procesos propios de la gerencia hacia el empoderamiento

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

de su talento humano mujer en los espacios organizacionales, de tal manera que pueda irse renovando hacia una cultura organizacional inteligente e inclusiva en todos los contextos. Por tener esta imagen de discriminación en relación al sexo femenino una base cognitiva y social, esta puede ser progresivamente modificada a través de esfuerzos conscientes elaborados desde la gerencia.

Desarrollo

La desigualdad de género como es definida por Ganga, Piñones, Pedraja (2014) está relacionada a los inicios de la sociedad civilizada, las cuales se caracterizaban por el sedentarismo y con la imagen de un hombre con hombres guardianes. Es desde donde nace el patriarcado, que según el diccionario de la Real Academia Española se define “como una organización primitiva, con dominación por parte del varón, en la modernidad se entiende por dominación masculina, en detrimento y exclusión de la mujer”.

Esta caracterización hacia el trato a la mujer con un sustento de base sexual se ha venido materializado en cinco dimensiones constitutivos: lo simbólico, referido a las imágenes que la sociedad ha venido instaurando en los imaginarios sociales en torno a la mujer, imaginario cuyo simbología relaciona a la mujer con delicadeza, debilidad, función maternal, al servicio del cuidado de los hijos y realización de tareas domésticas.

En lo normativo, la historia ha sido testigo de la discriminación del sexo femenino en las primeras normas legales, aspectos que ha venido modificándose con una tendencia a la protección de la mujer; sin embargo, el trasfondo en algunas normativas podrían relacionarse con una discriminación positiva. En lo político, es el resultado del marco legal mencionado anteriormente, generándose políticas y programas destinados a la asistencia de la mujer, pero en condición de vulnerabilidad, que si bien es cierto el sexo femenino le ha acompañado este factor de riesgo, habría que incentivar otro enfoque desde lo programático, lo gerencial de las instituciones destinado más bien hacia el empoderamiento y la autonomía; y por último, desde lo subjetivo, se encuentra la propia aceptación de la mujer de esta imagen social transmitida de generación en generación y por tanto ésta cumple con los roles que le son preestablecidos.

Autores como Cumes (2012) señala que especialmente para el caso de América Latina, “la desigualdad históricamente fue parte esencial de la sociedad pre hispana, y luego la misma cultura

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

colonial fue la encargada de establecer y solidificar las tendencias discriminadoras patriarcales”. Continua señalando el referido autor que la última mitad de siglo XX y comienzos del XXI, se han venido evidenciando procesos de reivindicación del sexo y género, principalmente motivados por los movimientos de derechos civiles y feministas surgidos en Europa y Estados Unidos en la misma época, y debido también a la globalización y la expansión de las comunicaciones que han favorecido que más personas puedan verse involucradas en la búsqueda de un trato igualitario. (Romero: 2012)

Estos hechos no son referidos únicamente a la sociedad vista desde lo macro, sino que han venido marcando incluso, los enfoques gerenciales sustentados filosóficamente desde el paradigma científico racionalista, positivista y mecanicista, cuya definición y valoración del hombre (de forma genérica) se hace en relación a la productividad, por tanto todo aquel que no cumpla estos parámetros es poco valorado, excluido de los ámbitos económico-productivo (mujeres, niños y adultos mayores) y con ellos de forma progresiva, la imagen estereotipada y discriminatoria de la mujer se va instalado en otros contextos, otros sistemas sociales, convirtiéndose en un ciclo vicioso.

Desde esta perspectiva, para Matteo (2012:47) cambiar la cultura organizacional (normas, imágenes, creencias, símbolos que son parte de la organización y la definen como tal) es un proceso lento y complejo, puesto que las representaciones de género se trasladan al ámbito organizacional e interactúan con las exigencias y condicionantes de carácter productivo y económico señaladas anteriormente, determinando la división del trabajo con una base e género y la discriminación ocupacional horizontal y vertical

Este cambio debería iniciar con las transformaciones del sustento conceptual referente a la mujer en el ámbito de las organizaciones y esto entraña una responsabilidad ineludible a la gerencia, en la búsqueda de cambiar la visión unidireccional, jerárquica, vertical, excluyente y discriminatoria hacia la mujer, encaminándose a la construcción de estructuras organizacionales inteligentes con capacidad de manejar y trabajar con pluralidades de todo tipo, (Poncela :2008). Espacios flexibles que posibiliten la apertura al diálogo y al intercambio de experiencias, visiones del mundo, a fin de incorporar a la cultura organizacional nuevos marcos cognitivos para un ejercicio del liderazgo totalmente diferente a la lógica que tradicionalmente ha imperado de carácter racionalista patriarcal

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

hegemónico e ir incorporando nuevas prácticas laborales y procesos de formación continua para impulsar la participación y el empoderamiento de las mujeres en estos escenarios. (Banco Mundial: 2012)

Es importante señalar que este cambio de las representaciones sociales de la mujer a nivel de las organizaciones hacia un enfoque de género, exigen de igual forma que éstas tomen conciencia y asuman el liderazgo que culturalmente les ha venido siendo negado, toda vez que las organizaciones reproducen toda una serie de representaciones simbólicas sobre el trabajo de las mujeres, catalogándolas como un recurso humano costoso precisamente por la posibilidad de embarazos, lo que genera gastos.

Estas creencias, desde el punto de vista cognitivo han influido indirectamente en los procesos de contratación de mujeres y por ende de toda una serie de trabas para sus ascensos dentro de la pirámide organizacional, aspecto que se nota con mayor frecuencia en empresas privadas. En atención a este aspecto es necesario que se realice lo que Todaro (200:12) menciona como “el reconocimiento de la influencia mutua entre el orden económico y el orden de género que lo sustenta, es una mirada necesaria para lograr cambios género-sensitivos y género-inclusivos en las organizaciones” tanto en los ámbitos formales laborales públicos como en los privados dentro de la República del Ecuador

Uno de los retos de los organismos internacionales y de las luchas feministas, ha sido lograr que las organizaciones sean sensibles a las necesidades prácticas y a las necesidades estratégicas de género. Se hace necesario fracturar las construcciones que sobre lo femenino han guiado al mundo organizacional profundamente misógino y androcéntrico. (Organización de las Naciones Unidas, 1980).

Desde la perspectivas anteriormente planteadas, a pesar de la marcada incorporación de la mujer al mercado laboral, esta realidad ha atentado y atenta contra un derecho humano fundamental contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1942) en su artículo 1

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía

Esta declaración universal de los Derechos Humanos se transversaliza a nivel de las Constituciones, garantizando con ello que los derechos sean incluidos en la norma constitutiva y organizativa de un estado al considerarse como esenciales en el sistema político y que están especialmente vinculados a la dignidad humana.

Ahora bien, en el caso del Ecuador, éste cuenta con un marco jurídico sólido que garantiza la vigencia, ejercicio y exigibilidad de los derechos de las mujeres, que se asienta en dos pilares: en primera instancia la Constitución del Ecuador, que contempla de manera explícita la igualdad de género en los capítulos 1 y 2; y los Instrumentos Internacionales vinculantes ratificados por el Estado Ecuatoriano, tal es el caso de la Convención Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres – 1981 (CEDAW, por sus siglas en inglés); la Plataforma de Acción de Beijing (PAB) (1996) y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y sus seis resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad 1820 (2008) , 1888 (2009), 1889 (2009) , 1960 (2010) Security Council resolution 1960 (2010) 2106 (2013) Security Council resolution 2106 (2013) y 2122 (2013) Security Council resolution 2122 (2013); y por último Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU: s/f)

A pesar de lo mencionado anteriormente, la misma Organización de Naciones Unidas señala en relación al Ecuador

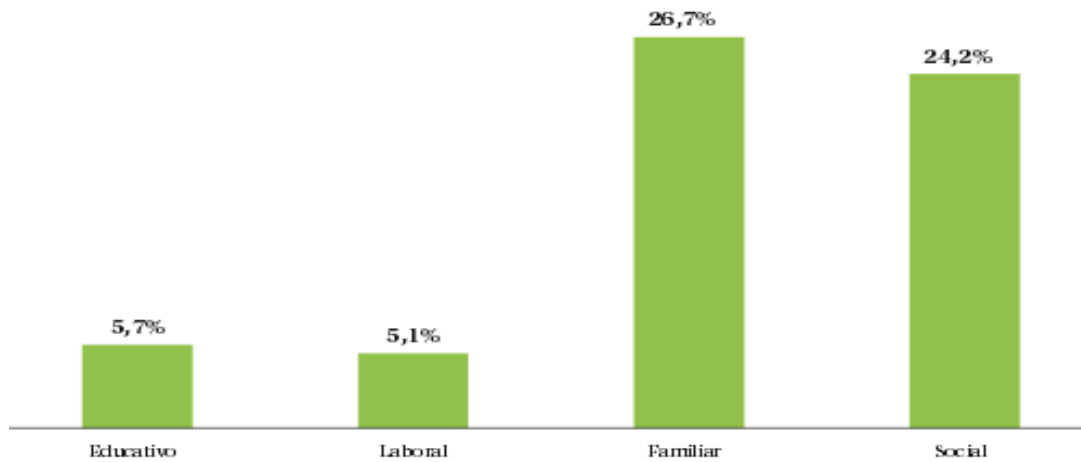
- Los salarios de las mujeres son entre un 13 y un 26% menor que los de sus pares hombres.
- Las mujeres en el área rural trabajan en promedio 23 horas más cada semana que los hombres.
- De acuerdo a las cifras de la Cuenta Satélite del Hogar, en 2014 el trabajo no remunerado de las mujeres en el Ecuador representó el 15% del PIB (Ver figura1)

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

Toda esta serie de brechas tienen se expresan con mayor énfasis en las empresas privadas del Ecuador donde, en el caso de las mujeres, sobre todo si proviene de espacios rurales, percibe menos ingresos que el resto del personal, posee pocas oportunidades para su proceso de formación y actualización y por tanto es menos probable que pueda alcanzar niveles superiores dentro de la organización.

Figura 1

Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia psicológica o han sido desvalorizadas por cualquier persona (excepto la pareja o ex pareja), por ámbitos (2011)



Fuente: INEC, Encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres, 2011

Partiendo de esta realidad en el ámbito territorial, el gobierno de Ecuador señala la importancia de trabajar dando respuesta en la búsqueda de superar los siguientes desafíos:

- Fortalecer la apropiación de conocimientos y capacidades en el sector público sobre enfoque de género y transversalidad conlleva a políticas públicas neutras sin respuesta a las brechas de género.
- Apoyar y fomentar el posicionamiento político estratégico de la igualdad de género como prioridad de la política pública, con la finalidad de que se refleje

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

en programas para la igualdad de género con adecuado financiamiento, ejecución y resultados.

- Fortalecer los procesos de monitoreo, evaluación y vigilancia, tanto de los instrumentos desarrollados como de los procesos de asignación de recursos públicos hacia la igualdad de género en la institucionalidad pública nacional y local.

Estos desafíos involucran los procesos gestión tanto a nivel de las instancias pertenecientes al Estado, como aquellas organizaciones privadas, el cual es el caso que ocupa. a nivel del Estado se ha generado en los últimos 15 años diferentes planes de acción dentro de los que se encuentra Plan Nacional del Buen Vivir (PNVB) 2013 – 2017 el cual reconoce y celebra la igualdad en la diversidad de los diferentes sujetos de derechos, incorpora el enfoque de género y el lenguaje inclusivo, visibiliza a las mujeres en su diversidad y atiende problemáticas específicas y acciones afirmativas, plantea acciones para la reafirmación y ejercicio pleno de derechos de la población de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersexuales (LGBTTTIQ), de las personas con discapacidad, de los pueblos y nacionalidades indígenas, pueblo afro ecuatoriano y pueblo montubio, de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos mayores, personas privadas de su libertad, y de las poblaciones en situación de migración y sus familias, entre otros.

Específicamente en el objetivo 6 se propone: “Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos”, para luego bajar a las políticas y formular una específica para “Prevenir y erradicar la violencia de género en todas sus formas” (Política 6.7), de la cual parten nueve lineamientos explícitos encaminados a erradicar la violencia de género contra las mujeres. En un análisis realizado por el propio gobierno señala que aún persisten dificultades ocasionadas por la discriminación de género, aspecto que ha venido siendo abordado desde los espacios normativos.

Ahora bien, desde la gerencia se hace necesario potenciar los aspectos subjetivos de ésta, dentro de los cuales se encuentran:

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

- Potenciar la percepción positiva que tienen los actores sociales sobre la propia organización, con respecto a sí mismo y con respecto a los demás, desde la perspectiva de género se concibe como los procesos de motivación institucional para que todos los miembros de la organización reconozcan sus propias habilidades y destrezas y al mismo tiempo sean reconocidas por los gerentes; así como entrena procesos que impulsen el sostenimiento de relaciones humanas con dignidad.
- Del mismo modo, otra estrategia sería reconocer a cada integrante de la organización como ser humano con necesidades, deseos, aspiraciones e intereses. Comprenderlas y ayudar a canalizarlas al interior de una organización, sería el papel del gerente como líder.
- Un gerente y su equipo, que como organización comprendan que el proceso administrativo-organizativo es múltiple, total, único, con propiedades y características propias; en él convergen culturas y perspectivas provenientes de cada talento humano (indiferentemente del género), y del propio gerente.
- Un gerente con un modelo de gerencia con un enfoque de género equilibra para ayudar a todos los miembros de la organización, provee de oportunidades a todos los integrantes del equipo.

Conclusión

Podría culminarse este ensayo con una frase tomada del Plan del Buen Vivir 2017-2021 : Planificar para “toda una vida” implica una visión integral e integradora para que nadie, a lo largo de toda su vida, quede fuera o se quede atrás (...) recuperar la planificación para lograr mayor equidad y justicia social, ampliar las capacidades productivas y fortalecer el talento humano. La planificación es el medio a través del cual avanzaremos con pasos firmes hacia el Buen Vivir.

El proceso gerencial por naturaleza son complejos, tanto por el cumplimiento mismos de los procesos de la administración, como por las implicaciones relacionales que en él se llevan a cabo. A esto se le suma el tener que contemplar desde la gestión, el enfoque de género, que si bien es cierto debería estar implícito en los proceso propio de las organizaciones de carácter privado, tampoco es menos cierto que en el caso de Ecuador, aún persisten brechas reconocidas incluso por el propio gobierno.

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

La mujer se constituye hoy día una pieza fundamental en las organizaciones y ha venido reconociéndose en los diferentes espacios, sobre todo en las cuestiones de la sociedad civil rompiendo esquemas mentales y representaciones sociales negativas que han incidido directamente en aspectos propios de la gestión organizacional; aunado a lo anterior, hay un entramado legal en el Ecuador que ha venido ampliándose desde las dimensiones jurídicas, sociales, educativas, laborales, de salud, falta camino por recorrer para garantizar que los espacios laborales se conviertan en verdaderos espacios de inclusión, de igualdad.

Referencias

1. CEPAL (2014). Panorama Social de América Latina. CEPAL (2014). Estadísticas Cepal http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e
2. CEPAL, UNIFEM República de Italia. (2004). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo
3. Ganga Contreras, Francisco Anibal; Piñones Santana, María Angélica; Pedraja Rojas, Liliana; Valderrama Hidlago, Claudia Igualdad de Género: Un Gran desafío para la Gerencia de Latinoamérica Prisma Social, núm. 13, diciembre, 2014, pp. 852-882 IS+D Fundación para la Investigación Social Avanzada Las Mata
4. CUMES, A .E. (2012). Mujeres Indígenas, patriarcado y colonialismo: Un desafío a la segregación comprensiva de las formas de dominio. Anuario Hojas de Warmi, 1-16.
5. Matteo, C. (2012). La mujer en el entorno gerencial venezolano. Perfil, características y desempeño. Centro de Estudios de la Mujer, 17(38), 39-56
6. Todaro, R. (2002). Aspectos de género en la globalización y la pobreza. Programa regional de formación de género y políticas públicas. Argentina: FLACSO. Venezuela.
7. ONU (1980) “ Mujeres América Latina y el Caribe” documento en Línea disponible en <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
8. Organización de las Naciones Unidas. (1980). Modelo de desarrollo: Mujeres en el Desarrollo. New York, Autor.

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

9. Gobierno del Ecuador (2014) Violencia de género contra la mujer en el Ecuador .
[Documento en línea] disponible en
https://www.unicef.org/ecuador/Violencia_de_Gnero.pdf
10. Gobierno del Ecuador. (2014) La violencia de género contra las mujeres en el ecuador:
Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia
de Género contra las Mujeres Documento en Línea disponible en
<https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
11. Plan Nacional Buen Vivir para el 2017-2021 República del Ecuador Consejo Nacional de
Planificación (CNP) Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - SENPLADES,
2017 Quito - Ecuador

References

1. ECLAC (2014). Social Panorama of Latin America. ECLAC (2014). ECLAC Statistics
http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e
2. ECLAC, UNIFEM Republic of Italy. (2004). Understand poverty from a gender perspective. Santiago de Chile: Women and Development Unit
3. Ganga Contreras, Francisco Anibal; Piñones Santana, María Angélica; Pedraja Rejas, Liliana; Valderrama Hidlago, Claudia Gender Equality: A Great Challenge for Latin American Management Prisma Social, no. December 13, 2014, pp. 852-882IS + D Las Mata Foundation for Advanced Social Research
4. CUMES, A .E. (2012). Indigenous women, patriarchy and colonialism: A challenge to the comprehensive segregation of forms of domination. Yearbook Leaves of Warmi, 1-16.
5. Matteo, C. (2012). Women in the Venezuelan management environment. Profile, characteristics and performance. Women's Studies Center, 17 (38), 39-56
6. Todaro, R. (2002). Gender aspects in globalization and poverty. Regional gender training program and public policies. Argentina: FLACSO. Venezuela.
7. UN (1980) "Women Latin America and the Caribbean" Online document available at
<https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>

Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta Ecuador

8. United Nations. (1980). Development model: Women in Development. New York, Author.
9. Government of Ecuador (2014) Gender violence against women in Ecuador. [Online document] available at https://www.unicef.org/ecuador/Violencia_de_Gnero.pdf
10. Government of Ecuador (2014) Gender violence against women in Ecuador: Analysis of the results of the National Survey on Family Relations and Gender Violence against Women Online Document available at <https://lac.unwomen.org/es/donde-we-are/ecuador>
11. National Good Living Plan for 2017-2021 Republic of Ecuador National Planning Council (CNP) National Secretariat of Planning and Development - SENPLADES, 2017 Quito – Ecuador

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).