



Mujeres y su aporte al desarrollo local: Una mirada desde los cargos directivos

Women and their contribution to local development: A look from the management positions

Sonia Sigüenza¹ , Ana Mendoza², Gabriela Álava³

¹ Maestría de Investigación en Desarrollo Local de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.

² Maestría de Investigación en Desarrollo Local de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador

³ Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Programa ACORDES, Departamento de Espacio y Población, Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.

Autora para correspondencia: soniasiguenza1@gmail.com

Fecha de recepción: 21 de noviembre de 2018 - Fecha de aceptación: 12 de marzo de 2019

RESUMEN

Varios estudios a nivel de América Latina evidencian que la participación de las mujeres en cargos de dirección aún es escasa, a pesar de la existencia de un amplio marco legal que garantiza su participación en igualdad de oportunidades. En la provincia del Azuay, en Ecuador, existe limitada información, específicamente en organizaciones de producción agrícola de tipo asociativo. Por tal razón, el presente artículo analiza la influencia y capacidad explicativa de la variable sociodemográfica del sexo en la ocupación sociolaboral de las personas empleadas en organizaciones agrícolas. La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo y se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Sostenibilidad Organizacional Agroecológica (MSOA), aplicado a sus representantes. Los resultados evidenciaron que los hombres se desempeñan en cargos de presidencia y administración, en tanto, que las mujeres lo hacen en cargos de tesorería, secretaría y contabilidad; comprobándose la hipótesis planteada.

Palabras clave: Asociación, género, igualdad de derechos, participación social.

ABSTRACT

Several studies in Latin America show that the participation of women in management positions is still scarce despite the existence of a legal framework that guarantees their participation in equal opportunities. In the province of Azuay in Ecuador exists is limited information about this topic, specifically in associative agricultural production organizations. For this reason, the present article aims to analyze the influence and explanatory capacity of the sociodemographic variable sex in the socio labor occupation of people employed in agricultural organizations. The research was carried out from a quantitative approach and the Multifactorial Agroecological Sustainability Organizational Questionnaire (MSOA), applied to its representatives, was used. The results showed that men work in positions of presidency and administration, while women do it in treasury, secretarial and accounting positions; confirming the proposed hypothesis.

Keywords: Association, gender, equal rights, social participation.

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se observa el surgimiento de asociaciones, organizaciones, cooperativas de producción como una estrategia para enfrentar la crisis económica que afecta a las familias y comunidades (Martínez Corona, 2001). Éstas se constituyen en un espacio de participación social, en donde las personas, específicamente las mujeres, encuentran protagonismo en el ámbito público. Sin embargo, esto se produce en un ambiente colmado de contradicciones y sobrecarga de trabajo para las mujeres quienes asumen responsabilidades en este ámbito, sin disminuir sus tareas relacionadas con el trabajo doméstico y cuidado de los otros.

Estudios feministas evidencian esta situación desde la década de 1970, demostrando los perjuicios asociados al determinismo biológico, que naturaliza la idea de posición socialmente subordinada e invisibilizada de las mujeres,

sustentada en las desigualdades de un sistema patriarcal profundamente arraigado en las estructuras sociales que fundamentan las relaciones humanas a partir de las diferencias entre los sexos, constituyéndose en una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott, 2008). En este sentido, las sociedades están estratificadas en géneros y casi todas, en clases y otras categorías sociales (Lagarde, 1996). Esta estratificación ha generado percepciones específicas sobre las mujeres y los hombres, constituyéndose en mandatos sociales que intenta normar la convivencia, que conlleva una serie de limitaciones, en donde las mujeres no tienen ventajas, por el contrario, están sometidas a un control social rígido, trabajo invisible, acceso y uso delimitado y restrictivo de los recursos, entre otros. De ahí que Lagarde (1996) afirma que “en el sentido patriarcal de la vida, las mujeres deben vivir de espaldas a ellas mismas, como seres para los otros...”



(p. 18), situación que genera una trama sólida de significados, que implica el reparto de roles, atributos, espacios sociales. Estos aspectos, a partir del género, legitiman una división jerárquica del trabajo y de actividades cotidianas, asignando a las mujeres tareas y responsabilidades en la vida doméstica y de cuidado, socialmente menos valoradas, invisibilizadas, no remuneradas, que tienen lugar en el espacio privado. Sumado a todo esto, están las exigencias de ser buenas esposas, madres y amas de casa, como eje central de la feminidad. Por el contrario, a los hombres se les ha transferido tareas relacionadas con la producción, remuneradas, valoradas, que se constituyen en fuente de poder, prestigio y autonomía en el ámbito público. Su eje de masculinidad les exige ser proveedores, protectores, exitosos y, además, heterosexuales.

En Latinoamérica, a finales del siglo XIX, gracias a la lucha constante de los movimientos feministas, se evidenciaron las relaciones de desigualdad y de subordinación que viven las mujeres, sin distinción alguna (clase social, etnia, procedencia, etc.), emergiendo con fuerza demandas que colocaron en el debate la situación específica de las mujeres rurales, dejando en evidencia, la dominación masculina inherente al imaginario de la agricultura, en donde, el trabajo de la mujer es invisible (Deere & León, 2000). Sin embargo, es a comienzos de los años noventa, cuando el aporte de las mujeres rurales a la economía familiar y del mercado agrícola es reconocido, debido a la modificación de actividades fuera de la unidad productiva. No obstante, su visibilización como actoras relevantes en la economía rural, si bien provocó procesos de transformación social y familiar (Osorio, 2011), no significó cambios en procesos estructurales de poder, ya que las actividades laborales de las mujeres continuaron siendo una extensión de su rol en el ámbito privado, como cuidadoras de los otros (Fawaz Yissi & Soto Villagrán, 2012).

En este sentido y debido a la limitada información disponible sobre la participación de la mujer campesina involucrada en las asociaciones agrícolas y su participación en los cargos directivos, el presente artículo tiene como objetivo analizar la influencia y capacidad explicativa de la variable sociodemográfica sexo en la variable sociolaboral nivel del cargo de representantes de las directivas y de personas empleadas de las organizaciones agrícolas de la provincia del Azuay en Ecuador, a través de los siguientes objetivos específicos:

- Describir la estructura organizacional de las personas involucradas en las asociaciones agrícolas de la provincia del Azuay por cargo y sexo.
- Determinar la influencia de la variable sociodemográfica “sexo” en la variable sociolaboral “nivel del cargo que desempeñan los representantes de directivas y en personas empleadas contratadas y/o de apoyo” de las asociaciones de producción agrícola en la provincia del Azuay.

Este estudio se realizó desde un enfoque metodológico cuantitativo y que utilizó, como técnica para el levantamiento de información, la encuesta Cuestionario Multifactorial de Sostenibilidad Organizacional Agroecológica (MSOA), aplicado a representantes de una muestra representativa de organizaciones agrícolas. Información a partir de la cual se procesaron datos descriptivos que permitieron dar cuenta de la estructura organizacional de las personas involucradas en estas

organizaciones y datos inferenciales a través de pruebas de hipótesis T Student y de análisis de regresión que permitieron establecer la influencia y capacidad explicativa del sexo en la jerarquía del cargo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. *La organización como estrategia para disminuir las desigualdades de género*

La concepción de trabajo se consolida durante los siglos XIX y XX sobre el proceso de industrialización y urbanización, caracterizado por una división sexual, que confina a la mujer al ámbito privado y a los hombres a la esfera pública. Sin embargo, en los últimos treinta años se produjo la incorporación de las mujeres en la esfera pública. Esta inserción no ha sido armónica ni en igualdad de condiciones, ha estado caracterizada por su precariedad e informalidad, dando lugar a la feminización del trabajo y de la pobreza (Vidal, 2015, p. 205).

En este contexto, aún con las limitaciones impuestas por su condición de género, cabe destacar la participación de las mujeres rurales, quienes se involucran en iniciativas productivas de tipo asociativo como una estrategia para desarrollar ventajas competitivas individuales y conjuntas, además como un mecanismo de cooperación (Cantieri, 2009), en donde cada persona, decide voluntariamente participar, en un esfuerzo conjunto, para alcanzar un objetivo común (Báez, 2005). Asociarse constituye una oportunidad para superar dificultades socioeconómicas, conseguir un adecuado nivel de producción, tanto cantidad como en calidad, pero también, como una estrategia para potenciar la participación social, ya que son espacios colectivos imprescindibles para promover cambios que favorezcan relaciones más equitativas para las mujeres, promoviendo su integración en el tejido social y su protagonismo en los procesos de desarrollo.

Además, el asociativismo, según Rowlands (1997, citado por Martínez Corona, 2001) propende al empoderamiento personal, colectivo y económico de las mujeres. Este empoderamiento implica transformaciones profundas en la autopercepción, en las relaciones y toma de decisiones en el interior de estas relaciones, y en la trascendencia del poder que cada una puede desarrollar.

2.2. *Asociaciones y su aporte a la economía popular y solidaria*

En los últimos años, en América Latina, países como Bolivia y Ecuador, se orientan desde un enfoque de desarrollo denominado “Buen Vivir” como una propuesta política de transformación de los sistemas socioeconómicos, inspirada en los pensamientos indigenistas, socialistas, ecologistas y post desarrollistas, cuyos puntos de encuentro asumibles por diferentes autores, son la identidad personal, la equidad social y la sostenibilidad ambiental. El Buen Vivir es conceptualizado como una forma de vida en armonía con uno mismo, con la sociedad y con la naturaleza. Éste, propone, en nuestro país, un modelo económico social y solidario, conformando por organizaciones de economía pública, privada, mixta, popular y solidaria (Constitución de la República del Ecuador, 2008) como resultado de un proceso de construcción promovido por organizaciones

populares que no funcionan con la lógica de acumulación del capital.

La Economía Popular y Solidaria (EPS) es una economía colectiva, asociativa, representa un avance a la economía popular denominada también economía de los trabajadores¹, que se fundamenta en la incorporación del principio de solidaridad entre las iniciativas de economía popular, cuyos elementos adicionales y centrales son el apoyo mutuo, la cooperación y diversas formas de compartir. Es decir, su principal estrategia es maximizar el factor solidario para lograr la satisfacción de las necesidades básicas y generar procesos de desarrollo. Este modelo económico no busca únicamente incrementar producción, comercialización o beneficios sino sobre todo la inclusión del mayor número de personas que propendan a este tipo de economía, es decir, privilegia al trabajo al ser humano como sujeto y fin de su actividad.

Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria 2017, en su Artículo 1 define a la EPS como:

...la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital (LOEPS, 2018).

En este sentido, cuando nos referimos a las asociaciones, específicamente hacemos referencia a las de producción agrícola, objeto de nuestro estudio, que orientan sus actividades a satisfacer sus necesidades de consumo y reproducir las condiciones de su entorno próximo. Sus características principales propenden a la satisfacción en común de las necesidades de sus integrantes, especialmente, las básicas de autoempleo y subsistencia; la no discriminación, la autogestión democrática y participativa, la prevalencia del trabajo sobre el capital, las relaciones de reciprocidad y cooperación (Ley de Economía Popular y Solidaria, 2017). En concordancia con los valores, principios y características que sustentan la economía popular y solidaria.

2.3. La organización interna de las asociaciones y la equidad de género

El artículo 28 de la LOEPS (2018) en referencia al sector asociativo expresa que éstas se conformarán por grupos de personas naturales o jurídicas, asociadas con la finalidad de producir, abastecer o comercializar en forma conjunta su producción, con la intención de mejorar, entre otras, su capacidad competitiva, la utilización de mecanismos de cooperación y la distribución equitativa de los beneficios entre sus integrantes.

Según la mencionada ley, en su artículo 29, expresa que la estructura interna de las asociaciones, entre ellas las de producción agrícola, tendrán el sistema de gobierno, administración, control interno, admisión, representación

y extinción que se los definirá en su estatuto. Además, se constituirán bajo los principios de democracia, control social, responsabilidad, alternabilidad y participación (LOEPS, 2018, p. 27). En concordancia con los principios de solidaridad, cooperación y reciprocidad, distribución equitativa, prelación del trabajo sobre el capital, interculturalidad y equidad de género de la economía popular y solidaria.

En este contexto, si bien los discursos actuales enfatizan avances respecto a la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, no obstante, la bibliografía existente sobre esta temática evidencia que su participación, específicamente en cargos directivos y de liderazgo, aún es escasa. De ahí que, estudios realizados en diferentes países ponen de manifiesto la desigualdad entre hombres y mujeres en los cargos de representación de las organizaciones. En España, investigaciones realizadas por López-Ibor, Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Mateos de Cabo (2008) y Fundación Mujeres (2011) evidencian que, tanto a nivel empresarial como agrario, la participación de las mujeres en cargos directivos es limitada tanto por los complejos entramados de estructuras, existentes en las organizaciones, como por la falta de conciliación entre el trabajo productivo y el reproductivo.

De modo similar, en Perú, Meentzen (2009), en su artículo participación política y liderazgo de las mujeres indígenas del Perú, demuestra que los bajos niveles educativos, pobreza, falta de información, escaso manejo de nuevas tecnologías, la existencia de agentes de discriminación de género, clase, étnica, tanto en el ámbito público como privado constituyen obstáculos que las mujeres deben enfrentar para ocupar cargos directivos. Así también, en Chile Gallegos, Guzmán, Saavedra, & Silva (2012), reafirma el acceso desigual de las mujeres a puestos de dirección, ocasionado por la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral, conllevando a las mujeres a ocupar cargos de menor responsabilidad. Actualmente, Villagómez Weir (2016) en su estudio deja en evidencia que los avances alcanzados a favor de la igualdad de género han incurrido en aspectos formales y normativos que no han logrado transformar estructuras socioculturales, persistiendo asimetrías de poder en la práctica y en la cultura de la sociedad.

Las autoras coinciden en la necesidad de continuar indagando sobre este tema en diferentes espacios, de este modo se podrá evaluar a qué nivel son generalizables los hallazgos de las investigaciones, con la intención de aportar con información relevante en cada contexto y tiempo que permita planificar intervenciones que aporten a la eliminación de las desigualdades de género, esto es una tarea que involucra a todas las personas.

En virtud de la limitada información disponible sobre la participación de las mujeres en las directivas de las organizaciones de producción agrícola de tipo asociativo de la provincia del Azuay se inició un proceso investigativo que dé cuenta, entre otros temas, de los cargos que desempeñan las mujeres en estas asociaciones, para ello, la investigación generó sus propias bases de datos, a partir del cual se realizó un análisis minucioso sobre la representación de las mujeres en las directivas de dichas asociaciones como una oportunidad para

¹ Economía de los trabajadores, es decir, aquellos miembros de la sociedad cuyas unidades domésticas dependen de la

realización de sus capacidades de trabajo para obtener su sustento, combinan trabajo para la producción de satisfactores de consumo doméstico (Coraggio, 2010, p.12).

visibilizarlas como actora activas que aportan a la sostenibilidad de la vida. La presente investigación plantea la siguiente hipótesis: “*En las asociaciones de producción agrícola de la provincia del Azuay persiste la concepción de que los hombres son los responsables del ejercicio del poder y son quienes mayoritariamente ejercen los cargos de dirección*”.

3. METODOLOGÍA

3.1. Población y muestra

El enfoque metodológico utilizado es cuantitativo. Para el análisis propuesto se utilizó datos provenientes del levantamiento de información a través del cuestionario Multifactorial de Sostenibilidad Organizacional Agroecológica (MSOA) diseñado² y aplicado³ a una muestra representativa de asociaciones de producción agrícolas de la provincia del Azuay. La encuesta fue aplicada a representantes de las directivas de las asociaciones de producción agrícolas de la provincia del Azuay en el año 2016, por ser quienes lideran los procesos al interior de las asociaciones. Las asociaciones son de orden social, pertenecen al tercer sector de la economía ecuatoriana (la Economía Popular y Solidaria), y busca la obtención de excedentes para la reinversión y generación de ingresos para la familia. Los datos de las asociaciones fueron tomados de los bancos de datos de las instituciones públicas encargadas de apoyar y regularizar las asociaciones de producción agrícolas, tales como el Ministerio de Agricultura Ganadería, Pesca y Acuicultura (MAGAP), el Secretaría de Economía Popular y Solidaria (SEPS), el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS), y la Red Agroecológica del Austro (RAA). Se consolidó una base conformada por 204 asociaciones de producción agrícola activas en la provincia del Azuay en el año 2016.

La información procesada y analizada, en el presente artículo, parte de los datos obtenidos en una muestra representativa de 170 asociaciones de producción agrícola de la provincia del Azuay, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error máximo permisible del 2.7%, probabilidad de éxito del 74% de asociaciones que se consideran agroecológicas en la población de asociaciones y 26% de probabilidad de fracaso de asociaciones que no se consideran agroecológicas. La selección de las unidades muestrales se la realizó mediante el método de muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional bajo el criterio de territorialidad (15 cantones de la provincia del Azuay).

3.2. Herramienta y técnicas de análisis

El cuestionario *MSOA* fue aplicado a una muestra representativa de asociaciones de producción agrícola de la provincia del Azuay. Éste contempla dos ejes investigativos: la Sostenibilidad Organizacional

Agroecológica y Componentes Organizacionales. El segundo eje contiene dos dimensiones: interna y externa. La dimensión interna recopila información, entre otras, sobre la variable *talento humano* que consta de dos variables intermedias: *composición del talento humano* y *capacitación*. Esta investigación centró su análisis en la variable *composición del talento humano*, procurando dar respuesta a la hipótesis y preguntas planteadas en el presente artículo, para ello se analiza específicamente las variables *número de empleados* y *representantes en las directivas* de las asociaciones de producción agrícola con el cargo que desempeñan, información sociolaboral que se cruza con la variable sociodemográfica *sexo*.

Los resultados de la variable sociodemográfica “*sexo*” y las dos variables sociolaborales “*número de representantes en cargos de la directiva*” y “*número de empleados contratados o de apoyo en cargos en la asociación*” se procesaron en el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 20 en tres fases, según se detalla a continuación:

- *Primera fase:* Se generó datos descriptivos que contextualicen el número de socios, número de representantes de la directiva, número de empleados contratados o de apoyo y número de técnicos que apoyan a las asociaciones, con su respectivo cargo cruzando de manera transversal la variable sexo.
- *Segunda fase:* Se utilizó la técnica de pruebas T para muestras independientes con el fin de medir la influencia que ejerce la variable sexo en el nivel del cargo de los representantes de las directivas y de empleados contratados y/o de apoyo de las organizaciones.
- *Tercera fase:* Se generaron los coeficientes regresión estandarizados con la finalidad de medir el nivel explicativo del sexo en los cargos directivos de representantes y empleados de las asociaciones.

4. RESULTADOS

4.1. Estructura organizacional⁴ de las asociaciones agrícolas de la provincia del Azuay

La investigación evidencia que las organizaciones agrícolas de la provincia del Azuay están conformadas mayoritariamente por mujeres en un porcentaje del 72.53% que representan 2,632 mujeres de un total de 3,629 personas que conforman las mismas. Se puede observar en la Tabla 1 que las organizaciones cuentan con una directiva básica conformada por presidente/a, secretaria/o, tesorero/a y/o contador/a. Hay un total de 169 organizaciones que tiene un presidente/a, 168 organizaciones un/a secretario/a que corresponden al 99.41% y 98.82%, respectivamente. 74 organizaciones que representan el 43.5%, indican que no están obligadas

² Por: Gabriela Álava en el marco del proyecto de investigación doctoral “Sostenibilidad de Organizaciones Agroecológicas que apoyan el fomento de la Economía Popular y Solidaria”.

³ Por: Sonia Sigüenza en el marco del proyecto de investigación de maestría “Mujeres semillas de cambio” y Gabriela Álava en el marco del proyecto de investigación doctoral “Sostenibilidad de Organizaciones Agroecológicas que apoyan el fomento de la Economía Popular y Solidaria”.

⁴ Estructura organizacional: es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad (Strategor, 1988 citado en Esquiaqui & Escobar, 2012).

a llevar contabilidad, por tanto, su directiva cuenta únicamente con un/a tesorero/a, mientras que 90 organizaciones, esto es un 52.1%, afirman estar obligadas a llevar contabilidad, optando la mayoría de ellas por contratar los servicios de contabilidad. Se observa además que de forma minoritaria las organizaciones, en su directiva, cuentan con vocalías o con otros tipos de cargos en comisiones que permiten dividir sus actividades de gestión por áreas, únicamente en 8 organizaciones, de las 170 estudiadas, se cuenta con vocales y en una organización se observa además que hay otro tipo de cargo en la a directiva como presidencia y secretaría de vigilancia de la producción y secretaría de administración.

Al observar el número de representantes en las directivas se visualiza que las mujeres están presentes es éstas en un porcentaje de 64.30%, en tanto que los hombres representan un 35.70%; sin embargo, el cargo directivo más alto, Presidencia, y desde donde se toman las decisiones, lo ejercen los hombres en un 57.99% con respecto a las mujeres. En tanto, las mujeres se desempeñan principalmente como tesoreras en un 77.38%, secretaria en un 87.5%, y vocales en un 57.69%.

Por otro lado, en lo que respecta a cargos de empleados contratados o de apoyo, se observa que apenas 8 organizaciones cuentan con un administrador/a, 13 organizaciones cuentan con servicio legal, esto es, un/a abogado/a, y 3 organizaciones han contratado otros servicios, de los cuáles: una organización ha contratado servicio de movilización –choferes, y las dos organizaciones restantes obreros/as que apoyen con la distribución de la producción. De este grupo, el cargo administrativo lo ejercen mayoritariamente los hombres en un porcentaje del 62.5%, mientras que las mujeres realizan cargos de apoyo en contabilidad en un 78.57%, y servicio legal en un 61.54%.

Por último, de acuerdo con la información proporcionada por representantes de las organizaciones agrícolas, un total de 164 técnicos están involucrados, mediante apoyo institucional brindado por parte del MAGAP, SEPS, AGROAZUAY y/o IEPS, en la muestra representativa de 170 organizaciones agrícolas, en las cuales 137 técnicos son hombres y 27 son mujeres, que corresponde al 83.53% y 16.47%, respectivamente.

Tabla 1. Descripción de las personas que laboran en las 170 asociaciones agrícolas por sexo y cargo que desempeñan¹.

Número de personas en las organizaciones agrícolas por cargo	Hombres					Mujeres				
	Total	Xmín	Xmáx	Media	Desv.	Total	Xmín	Xmáx	Media	Desv.
Número de socios	997	0	50	5.86	7.51	2632	0	220	15.48	21.08
Número de representantes en cargos de la junta directiva	156	1	4	1.76	1.05	281	1	6	2.34	0.94
Presidencia	98	0	1	0.58	0.50	71	0	1	0.42	0.50
Tesorería	9	0	1	0.05	0.23	63	0	1	0.37	0.48
Secretaría	38	0	1	0.22	0.42	130	0	1	0.76	0.43
Vocalías	11	0	3	0.06	0.36	15	0	6	0.09	0.54
Otros (as)	0	0	0	0	0	3	3	3	3	0
Número de empleados contratados o de apoyo	29	1	4	2.28	0.92	68	1	4	2.15	0.50
Administración	5	0	1	0.03	0.17	3	0	1	0.02	0.13
Contabilidad	15	0	1	0.09	0.28	55	0	1	0.32	0.47
Servicio Legal	5	0	1	0.03	0.17	8	0	1	0.05	0.21
Otros (as)	4	0	2	0.02	0.22	1	0	1	0.01	0.08
Número de técnicos de apoyo	137	0	2	1.00	0.55	27	0	2	1.00	0.96

4.2. Influencia y capacidad explicativa del sexo en el nivel de cargos de los representantes y empleados

En la Tabla 2 se evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de los cargos de los representantes de las directivas de las organizaciones agrícolas por la variable *sexo*, infiriéndose, con un 95% de confianza en toda la población de organizaciones agrícolas de la provincia del Azuay, que es el hombre quien está en cargos de ejercicio de poder más altos, que una mujer ($p=0.000$), lo cual evidencia diferencias extremadamente significativas en el largo plazo. Al desagregar la variable *cargo* se observa que los

datos muestran diferencias estadísticamente significativas en los cargos de presidencia, tesorería y secretaría. Infiriéndose que en toda la población de organizaciones agrícolas del Azuay son los hombres quienes ejercen el cargo de presidencia de forma significativa, en un porcentaje superior a las mujeres, que va desde un porcentaje mínimo del 28% hasta un porcentaje máximo del 46.7%, como lo indica la estimación aplicada con Intervalo de Confianza del 95%. Por otra parte, se observa que las mujeres son quienes ejercen de forma significativa los cargos de tesorería y secretaría, con porcentajes superiores al desempeño de los hombres, en los cargos mencionados, que van desde 10.5 a 22.8% y de 12.9 a

¹ FUENTE: Base de datos en SPSS versión 20 del Cuestionario Multifactorial para medir la Sostenibilidad Organizacional Agroecológica (MSOA) elaborado en el marco del Programa doctoral en Ciencias Políticas Administración y Relaciones

Internacionales de la Universidad Complutense de Madrid por Gabriela Álava y aplicado por Sonia Sigüenza y Gabriela Álava

30.9%, respectivamente. No hay diferencias significativas por *sexo* en cargos de vocalías y otros.

Con respecto, a cargos de empleados contratados, o de apoyo, se observa diferencias estadísticamente significativas en el caso de la prestación del servicio de contador/a, siendo las mujeres las que mayoritariamente ejercen este cargo, en un porcentaje que muestra una estimación por intervalo desde 13.5 a 55.2% del ejercicio de estas funciones con respecto a los hombres. Los cargos de administración, servicio legal y otros, no muestran diferencias significativas por *sexo*.

Al analizar la medida en que explica el *sexo* al nivel del cargo que desempeña un representante de la directiva, se observa, de forma estadísticamente significativa con un valor $p = 0.000$, que es al hombre a quién se le asignan roles de jerarquía más altos en las directivas, con respecto

a la mujeres, y, al desagregar los coeficientes de regresión estandarizados por cargo, se observa que los hombres son los que ejercen cargos directivos de primer orden de jerarquía, esto es, la presidencia; mientras que el *sexo mujer* explica de forma significativa el ejercicio de cargos en segundo y tercer orden en las directivas, esto es, la tesorería y la secretaría.

En lo referente a la agrupación entre el *sexo* y el nivel del cargo de empleados contratados y de apoyo, no se evidencian explicaciones significativas por *sexo* con un valor $p = 0.000$; sin embargo, al desagregar por cargo, es el *sexo hombre* el que explica de forma significativa los cargos de administración y otros (contratación de choferes y obreros/as, el *sexo mujer* explica de forma significativa el ejercicio del cargo de contadora.

Tabla 2. Influencia y capacidad explicativa del sexo en el cargo de representantes y de empleados en las asociaciones agrícolas⁵.

Cargos en las organizaciones agrícolas	Prueba T muestras independientes			Coeficiente de regresión estandarizado	
	Valor p	Intervalo confianza (95%)		β	Valor p
		LIC	LSC		
Nivel del cargo de los representantes de la junta directiva	<i>0.000</i>	<i>0.383</i>	<i>0.780</i>	<i>-0.274**</i>	<i>0.000</i>
Presidente (a)	<i>0.000</i>	<i>0.284</i>	<i>0.467</i>	<i>-0.369**</i>	<i>0.000</i>
Tesorero (a)	<i>0.000</i>	<i>-0.105</i>	<i>-0.228</i>	<i>0.215**</i>	<i>0.000</i>
Secretaria (o)	<i>0.000</i>	<i>-0.129</i>	<i>-0.309</i>	<i>0.216**</i>	<i>0.000</i>
Vocal	0.469	-0.294	0.064	-0.035	0.469
Otros (as)	0.158	-0.017	0.003	0.051	0.292
Niveles de cargos de los empleados contratados o de apoyo	0.286	-0.548	0.166	0.141	0.175
Administrador (a)	0.071	-0.012	0.283	<i>-0.240*</i>	<i>0.020</i>
Contador (a)	<i>0.002</i>	<i>-0.135</i>	<i>-0.552</i>	<i>0.363**</i>	<i>0.000</i>
Abogado (a)	0.287	-0.079	-0.259	-0.122	0.24
Otros (as)	0.080	-0.015	0.25	<i>-0.244*</i>	<i>0.018</i>

Nota: Números en cursiva representan diferencias significativas según pruebas T de independencia en valor $p < 0.05$; ** y * el coeficiente de regresión es significativo al nivel 0.01 y al nivel 0.05 (bilateral), respectivamente.

5. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue evidenciar la influencia del género en los cargos directivos y de administración en las asociaciones de producción agrícola. Los resultados obtenidos, mediante la aplicación de pruebas estadísticas, permiten generalizar lo que ocurre en toda la población de asociaciones. Estos resultados evidencian, en primer lugar, mediante las pruebas de independencia T de student que, con respecto a las mujeres, es al hombre a quién se le asigna roles de jerarquía más altos en las directivas y; en segundo lugar, al desagregar los coeficientes de regresión por *cargo* se observa que los hombres son los que ejercen cargos directivos de primer orden de jerarquía. En este sentido, los resultados permiten corroborar la hipótesis planteada que en las directivas de estas organizaciones prevalece la presencia mayoritaria de los hombres en los cargos de dirección, a pesar de ser las mujeres quienes conforman casi las tres cuartas partes las organizaciones del sector

agrícola. Situación similar se observa en los cargos administrativos, en donde las mujeres se desenvuelven principalmente en roles de apoyo, contadoras y servicios legales, mientras que los hombres ejercen los cargos de administradores.

Estos resultados han permitido, a modo general, inferir que, a pesar de la existencia de normas y leyes a favor de la igualdad de oportunidades, persiste la subrepresentación de las mujeres en estos espacios, determinando que se mantiene un modelo predominante que elude este principio y propiciando la persistencia de este fenómeno, profundamente arraigado en la sociedad, muy naturalizado, pero escasamente reflexionado. En este sentido, en nuestro país, si bien son claras las leyes sobre la paridad y alternabilidad¹ de participación, se requiere del compromiso y de responsabilidad de la sociedad en su conjunto para su aplicación real.

Además, en concordancia con los estudios realizados en España, Perú, Chile desde el 2008 (López-Ibor *et al.*, 2008; Fundación Mujeres, 2011; Meentzen, 2009; Gallegos *et al.*

¹ La Constitución 2008 de la República del Ecuador, en su Capítulo V sobre Derechos de Participación, en el artículo 65

establece la representación paritaria de mujeres y hombres (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008).

(2012); Villagómez Weir, 2016) se evidencia la distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, siendo una de las causas las posibilidades de acceso que tiene cada tipo de sexo, o género, a altos cargos jerárquicos, pues estos requieren de una gran disponibilidad horaria, situación incompatible con las mujeres, a quienes históricamente se les ha asignado las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los otros (niños/as, personas con discapacidad, adultos mayores).

Esta situación constituye una de las causas principales que limitan la participación de las mujeres en cargos directivos, pues las normas sociales ejercen una burda discriminación, que conlleva a la mujer a renunciar a estos espacios por considerar que las tareas del cuidado y atención a los otros (hijos/as, padres, madres, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, etc.) es de su exclusiva responsabilidad. Sumado a ello está la desvaloración de sus actividades, la censura del medio familiar y social, su baja autoestima, entre otros; constituyéndose en razones suficientes para que ellas elijan a un hombre como representante de sus organizaciones, lo cual puede ser visto como un gesto de sumisión. En otras palabras, los resultados evidencian que el género condiciona el cargo o tarea que desempeñan las mujeres en estas organizaciones, es decir, sigue siendo un determinante fundamental en su participación. Por lo tanto, las palabras de Largade (1996) continúan vigentes, pues los resultados evidencian que las mujeres viven para los otros, a espaldas de sí mismas.

6. CONCLUSIONES

Esta investigación trata sobre la influencia del género en el desempeño de cargos directivos y de administración en las organizaciones de producción agrícola de tipo asociativo, desde una perspectiva de género, se pone en evidencia la desigualdad en cuanto al ejercicio de cargos de poder. A pesar de ciertos avances, la inequidad de género ha sido y sigue siendo desfavorable para las mujeres, pues se mantienen las estructuras de poder jerárquicas y diferenciadas. Es así como expresamos que al ser el género una categoría de análisis que conlleva a reflexionar sobre espacios, atributos y roles asignados socialmente, este se convierte en un elemento sustantivo de las desigualdades, por lo tanto, en concordancia con la tesis de Hoetmer, “es urgente una transformación del conjunto de las relaciones de poder en nuestras sociedades, para crear un mundo más justo, equitativo, democrático...” (Hoetmer, 2009, p. 15).

En este sentido, trabajar en pro del empoderamiento personal, colectivo y económico de las mujeres es fundamental, pues, como ya se indicó, implica transformaciones profundas en la autopercepción, pero sobre todo involucra promover la igualdad de oportunidades, la defensa de los derechos y la no discriminación, promover la educación, la formación, lo cual requiere de la participación y compromiso de toda la sociedad. Es fundamental, que las mujeres tengan voz, voto y autonomía en estas organizaciones, para que puedan expresar su interés y necesidades, participar en la planificación, en la toma de decisiones, que influyen en sus vidas y en la de los demás. Fomentar su participación activa en estas asociaciones, en todos los espacios,

incluidos los cargos directivos, es fundamental para impulsar nuevas formas de relaciones, nuevas formas de economía, nuevas formas de producción y consumo, para ello, es fundamental deconstruir la cultura que relega a la mujer al ámbito doméstico y que penetra en las instituciones, en la comunidad y en sí mismas, todo lo cual implica construir estrategias que garanticen su plena participación, que contemple a la familia, a las organizaciones y a la comunidad en conjunto.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). *Constitución 2008: Dejemos el pasado atrás. Constitución de la República del Ecuador*. 223 pp. Recuperado el 10 de mayo del 2018 de http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Báez, M. (2005). *Asociativismo*. Recuperado el 10 de mayo del 2018 de <https://www.zonaeconomica.com/asociativismo>
- Cantieri, R. (2009). *De la colonia colectiva al predio individual: formas y procesos asociativos en productores familiares colonos, Estudio de caso en productores lecheros familiares*. Colonia Damón, INM 443. Instituto Nacional de Colonización. Departamento de San José, Costa Rica. Recuperado el 4 de mayo del 2018 de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/10593/1/TTS_CantieriRossana.pdf
- Coraggio, J. (2010). Territorio y economías alternativas. *Revista de Ciencias Sociales*, 2(18), 7-30. Recuperado el 18 de mayo del 2018 de <http://www.unq.edu.ar/advf/documentos/59400be7c0592.pdf>
- Deere, C. D., & León, M. (2000). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. Bogotá, Colombia: Editores Tercer Mundo S.A., 26 pp. Recuperado el 4 de mayo del 2018 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/1388/3/01PREL01.pdf>
- Esquiaqui, G., & Escobar, W. (2012). *Estructura organizacional y estrategia empresarial*. Seminario de grado, 36 pp. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado el 18 de mayo del 2018 de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7083>
- Fawaz Yissi, J., & Soto Villagrán, P. (2012). Mujer, trabajo y familia. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile Central. *La Ventana*, 4(35), 218-254.
- Fundación Mujeres. (2011). *Memorias*. Recuperado el 18 de mayo del 2018 de http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/79514/image/379_MEMORIA_FM_2011.pdf
- Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C., & Silva, A. (2012). *Participación de mujeres en cargos gerenciales: Una investigación cualitativa de empresas financieras*. Tesis, 139 pp. Escuela de Economía y Administración, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile. Recuperado el 18 de mayo del 2018 de <https://www.yumpu.com/es/document/view/14561296/participacion-de-mujeres-en-cargos-gerenciales-tesis>

- Hoetmer, R. (2009). *Repensar la política desde América Latina*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Título del curso: PS 1. 420 pp.
- Lagarde, M. (1996). *El género, fragmento literal: La perspectiva de género*. En: Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Ed. horas y HORAS, España, pp. 13-38.
- LOEPS. (2018). *Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria*. 65 pp. República del Ecuador Asamblea Nacional. Registro Oficial 444 de 10-may.-2011; última modificación: 23-oct.-2018.
- López-Ibor, R. A., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Mateos de Cabo, R. (2008). *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas* (1ª ed.). Madrid, España: Colección de Estudios, Consejo Económico y Social, Núm. 29, 162 pp.
- Martínez Corona, B (2001). *Género, desarrollo rural y políticas públicas: Consideraciones metodológicas y estratégicas*. In: Castillo Ramos, M. I. (coord.). *La Participación de la Mujer en el Desarrollo rural*. Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. pp: 113-134.
- Meentzen, A. (2009). *Estado del arte sobre participación política y liderazgo de las mujeres indígenas del Perú*. 70 pp. Recuperado el 5 de junio del 2017 de https://www.servindi.org/pdf/Inf_final_%20Participación_y_%20Liderazgo_%20PNUD_%2011.09.pdf
- Osorio, C. (2011). La emergencia de género en la nueva ruralidad. *Revista Punto Género*, 1, 153-169. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2011.16851>
- Scott, J. W. (2008). El género como categoría para el análisis histórico. *The American Historical Review*, 113(5). Schneider, R. A. (Ed.). Disponible en <https://clionauta.wordpress.com/2009/01/09/joan-w-scott-el-genero-como-categoria-para-el-analisis-historico/>
- Vidal, E. (2015). Detrás de la mirilla: trabajo y género en las nuevas formas de asociatividad. *Revista SAAP. Publicación de Ciencia Política de la Sociedad Argentina de Análisis Político*, 9(1), 204-205. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3871/387142733010.pdf>
- Villagómez Weir, G. M. (2016). *¿Quién toma las decisiones? Relaciones de género y puestos de toma de decisión en la Universidad Central del Ecuador*. Quito, Ecuador: FLACSO Ecuador. Tesis de maestría, 112 pp. Recuperado el 16 de noviembre del 2018 de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/10772>