

Research Article

# Hacia una equidad salarial: reflexiones desde la experiencia de las Organizaciones de la Sociedad Civil

## Towards pay equity: reflections from the experience of Civil Society Organizations

Jairo Rivera <sup>1</sup> \*, Eulalia Flor <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

\*Correspondencia: [jairo.rivera@uasb.edu.ec](mailto:jairo.rivera@uasb.edu.ec)

**Resumen:** Esta investigación analiza la situación laboral y salarial dentro las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en Ecuador. Inicia con una revisión de la literatura sobre el trabajo y sus funciones, examina la equidad salarial en el mercado laboral y presenta los principales estudios sobre OSC realizados en el Ecuador. El artículo aborda una metodología mixta que incluye información primaria proveniente de una encuesta realizada a funcionarios de OSC. Finalmente, entre los principales resultados del artículo se encuentra que las relaciones laborales en las OSC aunque presentan progresos, reproducen patrones inequitativos.

**Palabras clave:** equidad salarial; Organizaciones de la Sociedad Civil; Ecuador.

**Abstract:** This research analyzes the labor and salary situation within Civil Society Organizations (CSOs) in Ecuador. It begins with a review of the literature on work and its functions, examines pay equity in the labor market and presents the main studies on CSOs carried out in Ecuador. The article addresses a mixed methodology that includes primary information from a survey of CSO officials. Finally, among the main results of the article is that labor relations in CSOs, although showing progress, reproduce inequitable patterns.

**Keywords:** pay equity; Civil Society Organizations; Ecuador.

### 1. Introducción

La igualdad salarial es un anhelo de la humanidad que se encuentra todavía en construcción. Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 se han planteado dos objetivos asociados con una mejora en la equidad salarial dentro del mercado laboral, los cuales son: i) la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas y ii) el trabajo decente y el crecimiento económico. Si bien existen progresos alrededor del mundo hacia una mayor equidad salarial, todavía persisten problemas, donde existe una “desigualdad salarial

entre hombres y mujeres que se origina en normas sociales rígidas y en expectativas culturales sobre el papel de la mujer en la sociedad" (ONU, 2019, p. 39).

En esa línea, la inequidad salarial es un tema preocupante dentro del sector público, privado y en las organizaciones de la sociedad civil. Este documento pretende aportar a la literatura con un estudio de caso sobre la equidad laboral y salarial. El objetivo de esta investigación es analizar la situación laboral y salarial dentro las organizaciones de la sociedad civil en Ecuador. Para ello, se utiliza una metodología mixta que combina información cualitativa y cuantitativa recopilada en una encuesta realizada a funcionarios de OSC dentro del Ecuador, información de cuatro mesas de análisis que se efectuaron y de información secundaria proveniente de una revisión de literatura general sobre el trabajo, la discriminación e inequidad salarial y, específica sobre las OSC ecuatorianas.

Este documento tiene la siguiente estructura: en la sección 2 se realiza una revisión de la literatura acerca del trabajo, la equidad salarial y las organizaciones de la sociedad civil; en la sección 3 se presenta la metodología del estudio; en la sección 4 se describen los principales hallazgos; y, en la sección 5 se presentan las conclusiones.

## 2. Revisión de la literatura

### 2.1. El trabajo y su función

En la actualidad se está desarrollando, a nivel mundial, una compleja discusión, académica y política, sobre los cambios que se están produciendo en la realidad laboral; esta discusión incluye temas sumamente variados, que hacen referencia al sentido del trabajo, los cambios en el trabajo asalariado, las propuestas de relocalización, la obsolescencia de algunos tipos de trabajos y la emergencia de otros, las políticas de reducción del tiempo laboral, las formas no mercantiles de trabajo, la organización espacio temporal del trabajo, la inequidad salarial, entre otros.

Existe ya una vasta literatura al respecto, de la que se podría desprender una idea de consenso respecto a la necesidad de repensar y ampliar el concepto mismo de trabajo.

De todas maneras, se considera que para hablar de trabajo es necesario referirnos al concepto de Marx:

"El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre medía, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma" (Marx, 1975, pp. 215-216).

Se constata que el trabajo constituye una actividad humana que opera como intermediación entre el ser humano y la naturaleza; expresa el esfuerzo del hombre por regular sus relaciones con el entorno de tal modo que, transformándolo, se constituye a sí mismo. Por el trabajo y por medio de él, las personas transforman la sociedad y la naturaleza, se relacionan con sus semejantes, se realizan convirtiendo su tiempo, su energía, su pensamiento, su acción, en un resultado (bienes o servicios) producto de un complejo proceso.

De hecho, el trabajo implica la capacidad humana para transformar los recursos en medios para sí, asumiendo una cierta distancia espacial, temporal e instrumental de su medio con el fin

de ampliar su propio conocimiento acerca de sus potencialidades y necesidades. De esta manera a partir de la conciencia de sus necesidades y valores desencadena el proceso productivo como tal con el fin de garantizar la reproducción del ser humano. Así, la actividad laboral, propiamente humana, es: consciente, voluntaria y al mismo tiempo, constituye un proceso social (Fraiman, 2015).

Igualmente, es indispensable considerar la función del trabajo para las personas y para la sociedad. De hecho, aunque para gran parte de la humanidad el trabajo es una cuestión de supervivencia, el medio básico para asegurar su vida; este contribuye a la realización de la persona, le posibilita autonomía y relaciones con otras personas. Constituye un fenómeno social de gran significado, al constituir una expresión netamente humana que involucra a todo el ser y a todos los seres. Sin embargo, con la globalización, el incremento en el uso de TIC, la deslocalización de muchos empleos ya se hablaba de que la función social del trabajo se hallaba en tela de juicio, situación que se ha agudizado este año con la Covid-19 (2020).

En otras palabras, si el trabajo no es realizado por grupos de personas simultáneamente, en un mismo lugar, y se lo hace de manera virtual y remota, probablemente no cumpla la función social que tuvo tradicionalmente, o que no la cumpla del mismo modo (Dudwick, 2013). “Ya no habría un nexo entre el trabajo y el sentido de comunidad, de comportamiento asociativo y de interacción social que determinan la proximidad física y las relaciones personales de confianza y familiaridad forjadas en el tiempo” (OIT, 2018, p. 6).

Para Jeremy Rifkin una época está tocando a su fin. Ante los problemas derivados de la eliminación de puestos de trabajo y el consiguiente paro no hay respuestas por parte de la teoría tradicional del capitalismo industrial, ni tampoco por las estructuras básicas de la sociedad actual -Estado y Mercado- que se muestran incapaces de dar respuestas reales a un desempleo estructural profundo. Su idea del “final del trabajo” (Rifkin, 1995) ha ocupado un lugar destacado en los debates sobre el futuro del trabajo al haber señalado, tiempo atrás, la cada vez menor importancia del empleo asalariado. Sin embargo, el trabajo sigue siendo un pilar de la vida de las personas, las sociedades y la política.

En esa línea, el trabajo es comprendido como parte de la condición humana y también como parte de su sistema de valores (Marin, 2004). En consecuencia, se constituye un referente importante en la construcción de la identidad humana, social y de los valores socioculturales asociados al trabajo, por ello hoy más que nunca es indispensable encontrar alternativas más equitativas que garanticen la supervivencia, la autorrealización, el aporte social, en un marco de derechos.

## 2.2. La división laboral entre hombres y mujeres

Una de las grandes barreras contra la equidad es la división sexual del trabajo que se ha dado a lo largo de la historia de la humanidad y que, con el pasar de los tiempos y la incorporación de la mujer al mundo laboral productivo casi no ha cambiado, no se ha superado la subvaloración hacia el trabajo femenino.

La vigencia de la sociedad patriarcal quedó reforzada con el sistema capitalista. El trabajo productivo de las mujeres se caracteriza por: Provisionalidad: es decir que renuncian “voluntariamente” a trabajar frente a su familia; Subsidiariedad: las mujeres tienen menores categorías laborales e ingresos más bajos por el mismo trabajo que los hombres y, Subordinación: la importancia del trabajo de la mujer queda subordinada al trabajo de su pareja (Ortega, 2012).

Más allá de estas concepciones, también la segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y reconocimiento. En esa línea, todavía existen problemas de redistribución, reconocimiento y participación laboral (Fraser, 1996).

La segregación laboral de género se manifiesta de dos maneras distintas: segregación horizontal y segregación vertical. La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, la concentración del empleo en un número limitado de puestos de trabajo y sectores de actividad, que tienen que ver con el trabajo tradicional histórico de las mujeres. La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores, hace referencia a la concentración del empleo de las mujeres en la cadena de mando desde el medio hacia abajo. Y, aunque en las últimas décadas se ha dado un ligero ascenso de las mujeres a puestos directivos, todavía uno de los indicadores que muestran mejor la desigualdad entre hombres y mujeres viene reflejado por la disparidad en las remuneraciones.

Esto ocurre, pese a que el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es un derecho fundamental reconocido y promovido por la OIT desde 1919 como un elemento central de la equidad social. Y, si bien han existido avances todavía es un tema pendiente, ya que según la Internacional de Servicios Públicos (ISP) “la desigualdad salarial sigue siendo uno de los principales indicadores de la relación de desequilibrio entre hombres y mujeres en el mercado laboral, que se ve agravada por la división de género del trabajo” (2018).

La definición de igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor afronta la cuestión de manera amplia; considera el concepto de igualdad de remuneración para un trabajo igual o similar e incluye la comparación y la evaluación de puestos de trabajo diferentes pero que, de acuerdo con criterios objetivos, son de igual valor así se realicen en distintos sectores. Usualmente, las labores y los sectores en los cuales las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas tienden a fijar salarios promedio inferiores a aquellos sectores donde los hombres están sobrerrepresentados. Hecho que se da, porque el trabajo de las mujeres habitualmente está sub-valorado.

No obstante, para poder realizar la medición y la evaluación de trabajos de igual valor, que puedan determinar la magnitud de la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres precisan información detallada de cada puesto de trabajo individual, que no siempre es disponible; por ello se procede a calcular la brecha salarial, definida como la diferencia porcentual entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres, como una aproximación básica para estimar la magnitud de esta desigualdad (OIT, 2017).

Según las estadísticas de la OIT, en América Latina, la brecha salarial de género por mes se redujo de alrededor de 20% al 15% entre 2005 y 2015, tendencia que se mantiene en las tres subregiones consideradas y se explica porque los salarios de las mujeres crecieron a una tasa mayor que la de los hombres (25% y 18% respectivamente). Sin embargo, los salarios de las mujeres continúan siendo más bajos que los de los hombres.

Al efectuar una descomposición de esta relativa mejoría se halló que tres cuartos responden a los aumentos salariales entre las mujeres y un cuarto a cambios en la composición del empleo femenino, sobre todo por el aumento de las mujeres en el sector privado y su disminución en el trabajo doméstico. Durante el período 2005-2015, en el sector público, la brecha salarial muestra una importante caída en todas las subregiones. En el sector privado hubo caídas relativamente menores de la brecha en el Cono Sur y en Centroamérica y México, y un leve aumento de esta en los Países Andinos (OIT, 2017).

Para el Ecuador se han realizado investigaciones acerca de la existencia de las brechas salariales entre hombre y mujeres. Rivera (2013) encontró que existe una brecha salarial que se explica por factores no observables, lo cual la literatura la denomina discriminación salarial, en favor de los hombres. A su vez, Rivera y Araque (2019) encontraron que la brecha todavía existe, pero se ha reducido en el tiempo. En ese sentido, dentro del Ecuador existe un mercado laboral que presenta ciertos avances en la reducción de la brecha salarial.

Desafortunadamente, la pandemia de la Covid-19 ha tenido repercusiones en los trabajos, con mayores afectaciones hacia las mujeres. Este hecho, puede revertir la tendencia hacia la igualdad salarial ya que las mujeres han sido afectadas en mayor medida en los trabajos en riesgo, informalidad, carga laboral y cuidado del hogar (OIT, 2020).

### 2.3. *Las Organizaciones de la Sociedad Civil*

Dentro de esta investigación se entiende a las Organizaciones de la Sociedad Civil desde un sentido amplio, donde se “incluyen organizaciones no gubernamentales, grupos comunitarios, sindicatos, movimientos de pueblos indígenas, organizaciones religiosas, asociaciones profesionales, fundaciones, grupos de expertos, organizaciones benéficas y otras organizaciones sin fines de lucro” (Banco Mundial, 2017). En esa línea, a pesar de las particularidades que puedan presentar cada tipo de organización, estas tienen en común que son “organizaciones que trabajan -siendo autónomas- sin fines de lucro, pero si con fines públicos” (Flor et al., 2018, p.46).

Alrededor del mundo existe una diversidad en las formas y funciones de las Organizaciones de la Sociedad Civil (Pratt, 2016). Dentro de los países en desarrollo, las OSC se han expandido como instituciones que aportan hacia el logro de una “transformación democrática de una sociedad que se caracteriza por una profunda desigualdad socioeconómica y exclusión política” (Joseph, 2010, p.390). Adicionalmente, algunas OSC se han caracterizado por realizar la función de intermediarias entre los ciudadanos y las personas encargadas de políticas públicas (Albareda, 2018). Es decir, las OSC en el tiempo han logrado aportar al bienestar de la sociedad, cubriendo campos que el sector público y privado no han logrado llenar, en un contexto internacional, nacional y local bastante dinámico.

En este cambio permanente, existe una diversidad de acciones dentro de las OSC, donde hubo algunas organizaciones que desafortunadamente “no prestaron atención a las señales de incertidumbre financiera surgidas durante las últimas décadas del milenio anterior y que tampoco desarrollaron estrategias para sobrevivir sin la ayuda externa” (Fowler, 2016, p.569). A su vez, si bien existe una mayoritaria aceptación del rol crucial que tienen dentro de la sociedad, su modo de gestión y su responsabilidad social interna se encuentra en constante revisión, donde varias OSC “rara vez han establecido mecanismos de gobernanza mediante los cuales sus miembros y simpatizantes puedan hacerlos responsables de sus actividades” (Weidenbaum, 2008, p.147).

En esa línea, las OSC se encuentran en una situación de alta sensibilidad, bajo el escrutinio público, y con financiamiento sujeto a la existencia o ausencia específica de proyectos, lo cual ha modificado las relaciones laborales dentro del sector, dotándolas de una mayor flexibilidad, solamente enfocadas en el proyecto, con un “pequeño núcleo de personal permanente rodeado de capas de voluntarios y empleados contratados para proyectos a corto plazo. Esto no solo genera fricciones con el trabajo organizado, sino que también afecta negativamente la capacidad de las OSC para capitalizar la experiencia acumulada y la memoria institucional” (Pousadela & Cruz, 2016, p.615).

Esta lógica en la gestión de las OSC, a través de los proyectos, coincide con la visión del nuevo espíritu del capitalismo de Luc Boltanski (2017), en donde se señala que las relaciones dentro de la organización tienen una menor duración, con un fin determinado, lo cual se extiende hacia la forma misma de la sociedad, dicho en sus palabras:

La naturaleza de este tipo de proyectos tiene un principio y un fin predefinido; los proyectos se suceden y se reemplazan, recomponiendo, según el grado de prioridades y necesidades, los grupos o equipos de trabajo. Por analogía podemos dar cuenta de una estructura social por proyectos o de una organización general de la sociedad por proyectos. La ciudad por proyectos se presenta como un sistema de restricciones que son determinantes sobre un mundo que se encuentra conectado en red (mundo conexionista),

incitando a no urdir lazos y a no extender sus ramificaciones sin respetar las máximas de acción que se encuentran dentro de la lógica de los proyectos (Boltanski, 2017, p.188).

Tomando en cuenta que los países de América Latina están siendo catalogados como de ingreso medio, y los países donantes han tenido dificultades propias de su desarrollo, esto ha ocasionado que existan menores flujos económicos desde la cooperación internacional hacia las OSC latinoamericanas, lo cual ha generado que la sostenibilidad financiera se convierta en su mayor desafío. Esto ha ocasionado que las OSC vayan modificando su accionar hacia la consecución de fondos propios mediante la provisión de servicios, lo cual les permite generar ingresos, aunque también involucra riesgos hacia el mantenimiento de su misión y objetivos de creación; este hecho ha generado una fragmentación en el sector de la sociedad civil (Pousadela & Cruz, 2016).

En el Ecuador, en concordancia con la definición inicial de OSC, éstas pueden ser entendidas como “un espacio público heterogéneo, no estatal, proveniente de dos vertientes: los movimientos sociales y las organizaciones no gubernamentales” (Herrera, 2017, p.6). Dichas organizaciones existen desde inicios del siglo XX, inicialmente en forma de sociedades para apoyar a sus asociados o como instituciones laicas de beneficencia (Chiriboga, 2014). Con el tiempo, las organizaciones fueron mutando, ligándose al desarrollo, incorporando nuevos ámbitos de acción, manteniendo el objetivo de atención a sectores vulnerables desde sectores como el “desarrollo social en la reducción de la pobreza, la protección del medio ambiente y la incidencia para prevenir la exclusión de grupos sociales específicos por motivos de religión, etnia, sexo y raza, entre otros” (Ape, 2017, p.2). Tuvieron un crecimiento exponencial durante la década de los ochenta y noventa, donde hubo un marco jurídico que no presentaba restricciones a la libertad de asociación como organizaciones de la sociedad civil (Auz & Jarrín, 2018).

Este proceso se mantuvo hasta mediados de la primera década de este nuevo siglo, en donde ocurrió un cambio en el entorno político, social y económico del país. En ese contexto, de una bonanza económica, también hubo una mayor política social, a través de una mejor prestación de servicios sociales públicos, con lo que el Estado retomó su rol de planificación dentro de la sociedad nacional. Con ello, la mayor presencia del Estado modificó las relaciones con el sector privado y la sociedad civil, lo que determinó que las OSC “pierdan su espacio tradicional: realizar las acciones que el Estado no hacía” (Chiriboga, 2014, p.80).

A pesar de estos avances en términos de política social, desafortunadamente durante la última década existió un proceso de aparente contradicción en el accionar desde el sector público ante la labor que desempeñan las OSC; en esa línea, aunque en teoría se promovía un gobierno fundamentado en la “revolución ciudadana”, que se pensaba podría incorporar amplias voces de la sociedad, en la práctica hubo varias restricciones y regulaciones atentatorias contra el trabajo de las OSC, ocasionando un debilitamiento institucional desde una lógica vertical del Estado (Lima & López, 2017).

En este entorno complejo, las OSC tuvieron que modificar su accionar y adaptarse a un nuevo marco normativo y de relaciones de poder; además, hubo una menor circulación de fondos desde la cooperación internacional, donde el país ya no es prioridad por su mayor desarrollo relativo. Ante ello, las OSC dentro del país “han tenido que reinventarse con el propósito de sobrevivir, crecer y, sobre todo, responder a un entorno social caracterizado por el aumento de las desigualdades” (Rivera et al., 2019, p.54). En este proceso, las OSC han presentado varias acciones de innovación social relacionadas con una diversificación de los campos de acción, incorporación de tecnología, trabajo en redes y mejores prácticas de gestión, teniendo como desafíos una mayor incidencia en políticas públicas. En esa línea, también se ha encontrado que no todas las OSC desarrollan la responsabilidad social interna dentro de sus propias organizaciones, lo cual estaría en aparente contradicción contra la labor misma para la cual fueron creadas (Pacheco et al., 2017).

Ahora, en un entorno de pandemia como la de la Covid-19, desde una visión optimista, la crisis presenta una oportunidad única para las OSC, en la cual pueden florecer dos elementos fundamentales: i) su vocación hacia el apoyo en la resolución de problemas sociales relevantes, que pretendan la justicia social; y, ii) realizar una transformación organizacional hacia un esquema adaptativo que fortalezcan su sostenibilidad (Taylor, 2016). En esa línea, dentro del Ecuador puede ser una oportunidad hacia la equidad salarial por género, al ser un sector con una participación mayoritaria de mujeres (Cáceres, 2019).

### 3. Metodología

La metodología del estudio es mixta, cuanti-cualitativa, con fuentes de información primarias y secundarias, las cuales se actualizaron en el tiempo con la intención de incorporar temas asociados con la pandemia de la Covid-19.

Por un lado, las fuentes primarias se fundamentaron en una encuesta electrónica anónima realizada a 16 directores y funcionarios de Organizaciones de la Sociedad Civil en Ecuador; los principales temas indagados se relacionaron con cinco aspectos:

- Composición laboral de la institución.
- Salarios entre los distintos funcionarios de la institución.
- Existencia de políticas de contratación y promoción.
- Percepciones sobre la equidad dentro del sector de las OSC y su institución.
- Afectaciones de la pandemia de la Covid-19 hacia su institución.

Además, dentro de la Universidad Andina Simón Bolívar, se realizaron cuatro mesas de análisis con expositores nacionales e internacionales acerca del desarrollo y las OSC, las cuales fueron: i) Mesa de análisis sobre desarrollo “Contribuciones desde las Organizaciones de la Sociedad Civil en tiempos de la Covid-19” (junio 2020); ii) Mesa de análisis sobre desarrollo “Alternativas y retos hacia un desarrollo ético que privilegie lo social, laboral y ambiental para la post pandemia” (agosto 2020); iii) Mesa internacional de análisis sobre desarrollo “La sostenibilidad de las organizaciones de la sociedad civil y su aporte al desarrollo en épocas de la Covid-19” (agosto 2020); y, iv) Mesa internacional de análisis sobre desarrollo: La reactivación multidimensional y el desarrollo en épocas de la Covid-19” (agosto 2020). En dichos eventos participaron más de quinientas personas y se han incorporado sus principales aportes.

Por otra parte, las fuentes secundarias se basaron en un análisis documental sobre el sector, indagando acerca de las publicaciones e investigaciones relacionadas con el trabajo, la equidad laboral y las OSC en el país y su realidad.

### 4. Resultados

Tal como se expuso en la metodología con el propósito de cumplir con el objetivo de esta investigación se indagó a través de una encuesta sobre cinco aspectos claves de 16<sup>1</sup> OSC relacionados con el trabajo, con énfasis en existencia o no de inequidades laborales y repercusiones de la Covid-19.

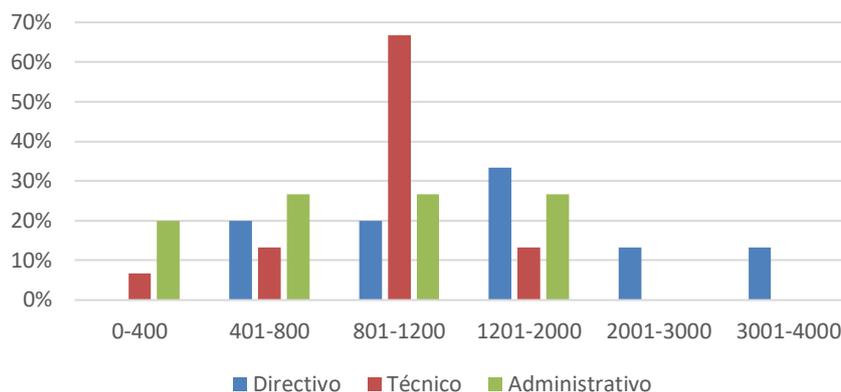
A continuación, los principales hallazgos: En términos generales, el 75% de quienes respondieron fueron mujeres y 25% hombres, el grupo en un 60% está comprendido entre los 31 y 50 años. Analizando los puestos de trabajo encontramos que: 5 ocupan puestos directivos, 8 eran funcionarios técnicos y 2 funcionarios administrativos.

Entrando ya a temas más específicos en torno al salario, el siguiente gráfico muestra las diferencias en las remuneraciones.

---

<sup>1</sup>Una de las encuestas recibidas no fue consistente en las respuestas, por lo cual se procedió a eliminarla de la muestra, quedando en 15 encuestas en total.

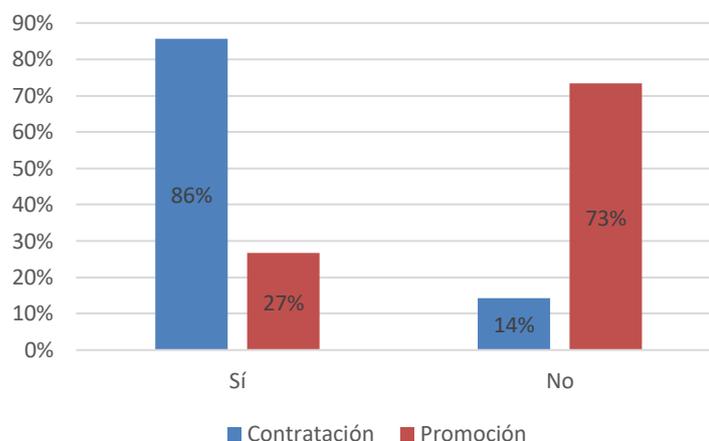
**Figura 1.** Salario promedio de acuerdo con el cargo laboral.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Un aspecto que llama la atención, en este tipo de organizaciones, es la casi inexistencia de políticas de promoción o ascenso, aunque si tienen políticas claras respecto a contratación. Tal como puede verse en el gráfico a continuación:

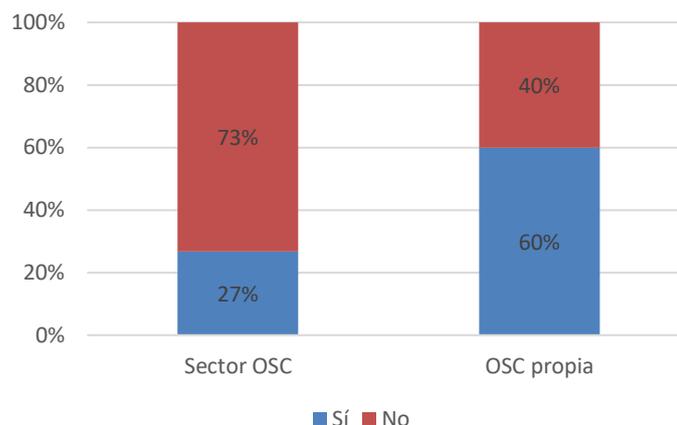
**Figura 2.** Existencia de políticas laborales.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Hay que indicar que el criterio principal para la contratación es la experiencia (66%) sobre la recomendación o concurso. Es decir, existen pocas contrataciones por meritocracia.

Otro aspecto que resultó interesante es cuando se indagó respecto a la percepción sobre existencia o no de inequidades salariales entre hombres y mujeres, la mayoría (73%) percibe que en el sector de las OSC existe esta subvaloración del trabajo femenino, aunque en las OSC donde trabajan consideran que no se da.

**Figura 3.** Percepción sobre la equidad salarial.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Profundizando en el análisis resultan claves algunos testimonios para entender estas respuestas, sobre la valoración o no de competencias, la diferencia entre instituciones del mismo sector y el no considerar la función y no la carga laboral:

“Existimos funcionarios o trabajadores que ejecutamos las mismas actividades que en otras entidades y percibimos sueldos mucho menores, así mismo la capacitación profesional no incide en la remuneración”

“He conocido compañeros de otras organizaciones que perciben mayor sueldo”

“Se gana de acuerdo al puesto de trabajo, sin considerar la carga laboral”.

Otros si aluden a la discriminación por género en puestos directivos o no valorar experiencia en algunos cargos.

“Pienso que no existen políticas de equidad, se trabaja en función de lo que va saliendo”.

“Mayoría de cargos directivos son de personal de sexo masculino”.

“Considero que hay una cierta preferencia hacia los hombres para ocupar cargos”.

“Muchas ocasiones llegan por recomendaciones y ganan más que el resto”.

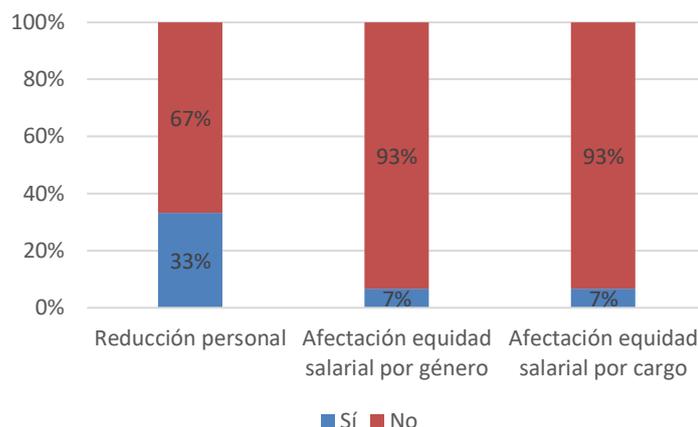
“Porque depende de las amistades que se tenga, la mayoría de los concursos son amarrados”.

De hecho, dentro de este aspecto hay que considerar que más del 90% de las OSC encuestadas pagan los salarios de acuerdo con los proyectos que tengan, lo que implica, que por una parte estos pueden venir “preasignados” y también que, aunque pueden ser más altos implican relaciones de trabajo temporales, lo cual tiene consecuencias en altas rotaciones, precariedad laboral, dificultad de promociones y no hacer carrera a largo plazo.

“Los fondos para organizaciones lideradas por mujeres y/o que trabajan en temas de exclusivo interés para las mujeres son insuficientes; en consecuencia, es ya en sí es difícil sostener las organizaciones, mucho menos auto asignarse sueldos apropiados en relación a la calidad y profesionalismo del trabajo de las voluntarias, técnicas, militantes, etc.”.

“Generalmente los salarios están sujetos a los proyectos y dependen de los financistas”.

Por último, como se había indicado precedentemente, se incluyeron algunas preguntas sobre la situación de pandemia que estamos viviendo en este año por la Covid-19 (2020) y las repercusiones que se han dado en asuntos laborales en estas OSC.

**Figura 4.** Afectaciones por la pandemia de la Covid-19.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Se aprecia que ha existido reducción de personal en la mayoría de los casos (93%), lo cual ocurre en un sector que tiene una alta proporción de mujeres, pudiendo generar una reducción en la cantidad de las mismas, aunque no ha afectado la equidad salarial ni por género ni por cargo. A su vez, las OSC han sufrido afectaciones relacionadas con temas económicos, problemas en la ejecución del trabajo de campo. Para ello, han desarrollado estrategias de teletrabajo, reducción de las jornadas laborales y alianzas con otras organizaciones con el fin de cumplir su misión.

## 5. Conclusiones

El trabajo permite el desarrollo de las personas y sociedades. Ante ello, es deseable que las condiciones laborales eviten cualquier forma de discriminación e inequidad laboral y salarial. Desafortunadamente, la equidad laboral en el mundo todavía es un tema en construcción, afectando las condiciones salariales de las mujeres.

En esta investigación se analizaron las relaciones laborales dentro de las OCS en Ecuador, donde se resalta que, si bien existen progresos en la equidad laboral, todavía hay limitaciones que reproducen patrones inequitativos. En esa línea, las formas de contrato por proyectos aportan a una mayor flexibilización laboral, muy ligada a la tendencia de financiamiento, lo cual se agrava con la ausencia de políticas de contratación y promoción laboral. Estos hechos repercuten en la percepción de alrededor del 73% de los encuestados que señalan que existe inequidad laboral y salarial dentro del sector de las OSC, lo cual termina presentando una contradicción con su labor de mejorar el bienestar de la sociedad, incluyendo a sus colaboradores. De la información también se concluye que en este sector se continúa valorando de manera diferente el trabajo masculino y el femenino, en este sentido no han logrado superar el patrón discriminatorio todavía imperante.

Sin dejar de desconocer avances en la discriminación, sobre todo, horizontal, a través de la formación y profesionalización de mujeres, el camino hacia lograr un futuro de trabajo inclusivo donde hombres y mujeres puedan desarrollarse laboralmente en igualdad de condiciones todavía es un reto por construir.

Finalmente, la pandemia de la Covid-19 ha puesto a prueba a las OSC, generando algunas afectaciones y estrategias, en donde han existido reducciones de personal, en un sector con una proporción mayoritaria de mujeres. Entre las principales afectaciones de la pandemia han sido

las económicas y el trabajo de campo, ante lo cual se presentan estrategias de teletrabajo, reducción de jornadas y alianzas estratégicas con organizaciones públicas y privadas.

## Referencias

Albareda, A. (2018). Connecting Society and Policymakers? Conceptualizing and Measuring the Capacity of Civil Society Organizations to Act as Transmission Belts. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* (29), 1216-1232.

Appel, S. (2017). Civil Society Organizations in a Post-aid world: New Trends and Observations from the Andean Region. *Public Administration and Development*, 1, 1-14.

Auz, J. & Jarrín, S. (2018). Ecuador: 20 años de correspondencias históricas, políticas y normativas entre sociedad civil y Estado. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, 2(3), 76-93.

Banco Mundial. (2017). Civil Society Policy Forum. Washington: Banco Mundial.

Boltanski, L. (2017). Un nuevo régimen de justificación: la ciudad por proyecto. *Revista de la Carrera de Sociología*, 7(7), 179-209.

Cáceres, P. (2019). Resultados de encuesta sobre sostenibilidad e incidencia de las organizaciones de la sociedad civil del Ecuador. Quito: Grupo Faro, Fundación Esquel y Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Chiriboga, M. (2014). *Las ONG ecuatorianas en los procesos de cambio*. Quito, Ecuador: Editorial Universitaria Abya-Yala.

Dudwick, Nora (2013). The relationship between jobs and social cohesion: Some examples from ethnography. Documento de referencia para el informe World Development Report 2013: Jobs (Washington, D.C., Banco Mundial).

Flor, E., Rivera, J. & Araque, W. (2018). Sostenibilidad integrada de las organizaciones de la sociedad civil en Ecuador: entre la supervivencia y la extinción, *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, 2(3), 43-60.

Fowler, A. (2016). Non-governmental development organisations' sustainability, partnership, and resourcing: futuristic reflections on a problematic dialogue. *Development in Practice*, 26(5), 569-579.

Fraiman, J. (2015). "Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas". *Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)*, N° 25, Invierno 2015, Santiago del Estero, Argentina.

Fraser, N. (1996). Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. The Tanner Lectures on Human Values, Stanford University.

Internacional de Servicios Públicos (ISP) "Igualdad de pago. Justicia Salarial" 8 de marzo 2018. <http://www.world-psi.org/es/igualdad-de-pago-justicia-salarial>.

Joseph, J. (2000). NGOs: Fragmented dreams. *Development in Practice*, 10(3-4), 390-401.

Lima, M., & López, F. (2017). El llamado tercer sector en el escenario ecuatoriano de la Revolución Ciudadana". *Revista Estudios de Políticas Públicas*, 5, 40-51.

Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades*, 10, 43-52.

Marx, K. (1975). *El Capital*, Libro 1, México: Siglo XXI Editores.

Noguera, J. (2011). "El concepto de trabajo y la teoría social crítica". *Dans Travailler*, 2(26), 161-192.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*. Geneva: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario mínimo, brecha de género, estadísticas, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). "Los individuos, el trabajo y la sociedad". Nota informativa # 1 preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo 15-17 de febrero de 2018. Grupo: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad.

Organización de las Naciones Unidas. (2019). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nueva York: ONU.

Ortega, F. (2012). *Sociología del Trabajo*, Apuntes Economía I, Universidad Champagnat, Argentina.

Pacheco, F., Piedra, L. & Andrade, J. (2017). Ejercicio de la responsabilidad social interna en las organizaciones de la cooperación internacional. Quito 2015. Ponencia en la Decimoprimer Conferencia Regional de ISTR.

Pousadela, I., & Cruz, A. (2016). The sustainability of Latin American CSOs: historical patterns and new funding sources. *Development in Practice*, 26(5), 606-618.

Pratt, B. (2016). Special issue overview: civil society sustainability. *Development in Practice*, 26(5), 527-531.

Rifkin, J. (1995). Título original: "The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-marker era", Trad. Guillermo Sánchez. Editorial Paidós, España, 1997.

Rivera, J., Araque, W. & Flor, E. (2019). Proceso de innovación social en las organizaciones de la sociedad civil (OSC) ecuatorianas: avances y desafíos. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, 3(5), Article 7.

Rivera, J. & Araque, W. (2019). Discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 117-132.

Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika - Revista de análisis estadístico*, 5(1), 7-22.

Taylor, J. (2016). Crises in Civil Society Organizations: Opportunities for Transformation. *Development in Practice*, 26(5), 663-669.

Weidenbaum, M. (2008). Who will Guard the Guardians? The Social Responsibility of NGOs. *Journal of Business Ethics*, 87(S1), 147-155.



© Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>