



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Modalidad Proyecto de Investigación

TEMA

Análisis de la influencia de los roles de género en la estructura jerárquica

BCBM,2025

Estudiante:

Santos Rivera Nayely Dayana

Tutor:

Abg. Vielka Palomeque Guillem

Periodo 2025-2

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN DE AUTORA

En calidad de estudiantes, de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí,

CERTIFICAMOS:

Que el proyecto de investigación, titulado **"Análisis de la influencia de los roles de género en la estructura jerárquica BCBM;2025"**, constituye una obra original, cuyos criterios, contenidos e ideas son de exclusiva autoría del estudiante **Santos Rivera Nayely Dayana CI. 1316834819**.

Este trabajo ha sido desarrollado como requisito académico para optar por el título de Psicólogos, en el marco del programa de Licenciatura en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, durante el periodo académico 2025, cumpliendo un total de 384 horas bajo la modalidad de titulación por proyecto de investigación.

Declaramos que la presente investigación ha sido realizada en estricto cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico, así como en apego a los lineamientos internos de la opción de titulación correspondiente. Además, cumple con los méritos académicos, científicos y formales necesarios, garantizando la originalidad y calidad exigidas para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación designado por la autoridad competente.


Particular que se certifica para los fines legales correspondientes, salvo a disposición en contrario.

Lo certifico,



Santos Rivera Nayely Dayana

Autora del proyecto de titulación

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

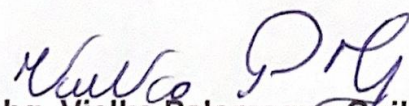
Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante: **Nayely Dayana Santos Rivera**, legalmente matriculada en la carrera de Psicología, período académico 2025-2, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es: "Análisis de la influencia de los roles de género en la estructura jerárquica BCBM,2025".

La presente Revisión sistemática ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 23 de enero del 2026.

Lo certifico,


Abg. Vielka Palomeque Guillén Mg.
Docente Tutora
Área: Ciencias de la Salud

Índice

AGRADECIMIENTOS	10
RESUMEN	11
Planteamiento del problema.....	12
Justificación	18
Justificación metodológica.....	18
Justificación institucional.....	19
Justificación profesional.....	19
Justificación social	20
Justificación personal	20
Pregunta de investigación	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
CAPITULO I	22
Antecedentes.....	22
MARCO TEORICO.....	25
Roles de género	25
Equidad de género.....	29
División Sexual del Trabajo: Estereotipos y Participación Femenina	30
Roles de género en instituciones jerarquizadas:.....	33

Estructura jerárquica	33
Jerarquías en cuerpos de bomberos	34
Las Trayectorias Laborales Atípicas de Género	39
Capitulo II	40
Metodología	40
Método	41
Sujetos, población y muestra.....	41
Criterios inclusión	41
Criterios de exclusión.....	42
Procedimiento:	42
Operacionalización de variables.....	43
Consideraciones éticas	44
Capitulo III.....	44
4.1 Clasificación de los informantes según el nivel de criticidad frente a los roles de género.....	46
Tabla 1.1 Clasificación de los informantes según la criticidad de los roles de género	46
Tabla 1.2 Informantes con un alto nivel de criticidad sobre los roles de género	47
Tabla 1.3 Informantes con un medio nivel de criticidad sobre los roles de género	48
Tabla 1.4 Informantes con un bajo nivel de criticidad sobre los roles de género	49

2. Tabla de categoría y subcategoría	51
Categoría 1: Percepción de la equidad de género en la estructura jerárquica del BCBM	52
Subcategoría 1.1: Percepción de igualdad de oportunidades para el ascenso	53
Subcategoría 1.2: Valoración del mérito profesional independientemente del género .	54
Categoría 2: Distribución del poder y toma de decisiones según género	55
Subcategoría 2.1 Predominio de hombres en cargos jerárquicos y decisiones estratégicas.	55
2.2 Participación de mujeres en espacios de toma de decisiones	57
3. Estereotipos y roles de género en el contexto institucional	58
Subcategoría 3.1: presencia de estereotipos de género en la asignación de funciones.	58
3.2 Exigencia diferenciada de competencias según género	60
Categoría 4: Experiencias de discriminación o trato diferenciado por género	61
Subcategoría 4.1: Vivencias de discriminación directa o indirecta	61
Subcategoría 4.2: Diferencias en el trato, valoración o reconocimiento laboral.....	63
Categoría 5: Barreras y facilitadores para la promoción jerárquicas de las mujeres	64
Subcategoría 5.1 Barreras estructurales e institucionales	65
Subcategoría 5.2 barreras culturales y simbólicas	66
Conclusiones	67
Recomendaciones	69
Bibliografía:	70

Anexos 76

DEDICATORIA

Dedico todo este proceso con amor y agradecimiento a Dios, ya que él fue mi guía en todo este caminar; no me dejó sola en mis mañanas grises, en las tardes amargas y en las noches de soledad.

A mis padres, César y Ángela, por ser parte fundamental de mi educación, brindándome su amor y apoyo incondicional y siempre creyendo en mí, gracias infinitas por su paciencia constante, que me impulsaron a seguir adelante en los momentos de dificultad; sin ustedes, este trabajo no hubiera culminado con éxito.

A mi abuela, mi Mami Mariana, a pesar de no estar físicamente conmigo, vive siempre en mi corazón. Quiero expresar mi profundo agradecimiento por todo el amor y el apoyo que me brindaste en vida. Tu legado siempre estará presente en cada página de esta tesis.

Cada una de mis tías que desde que amor y el cariño me han brindado la fuerza y determinación para poder lograr cada cosa que me proponga y demás familiares que de alguna otra manera siempre me decían que sí podía

Mis hermanos Paul y Axel por su cariño y siempre alentarme, creyendo que si era capaz de lograrlo.

A mi hijo, Liam, eres la razón por la que me levanto cada día y deseo ser una mejor versión de mí misma, para poder darte las mejores oportunidades, viniste a cambiar mi vida a tus pocos días de nacido he sentido lo que es amar de una manera incondicional, eres mi vida entera.

A mi prometido, José Adrián Vélez Rivera, mi compañero de vida, quien creyó en mí incluso cuando yo titubeaba, quien me motiva todos los días a ser una mejor persona, profesional

y madre. En los momentos difíciles has estado conmigo y, gracias por tu amor y esperanza, he encontrado en ti mi lugar seguro y fuerza para seguir adelante. Gracias por tu dedicación, amor y lealtad y por siempre estar para mí. Te amo

Y finalmente dedico todo este esfuerzo a mi persona con un fuerte aplauso porque, a pesar de las adversidades que pasé durante estos años, algo que parecía imposible, pero ahora puedo decir que lo logré, logré lo que algún día me propuse a mí misma. Y me felicito por no dejarme desmayar y continuar con la constancia y valentía para enfrentar cada desafío en este camino académico. Y ahora puedo decir que este logro es mío porque es un recordatorio de que soy capaz de superar cualquier obstáculo con perseverancia y amor propio.

A cada uno de ustedes, quienes han moldeado la persona que soy hoy, les dedico este trabajo con amor infinito y eterna gratitud.

Con todo mi amor

Dayana Santos

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis representa el culminar de un largo camino que no habría sido posible recorrer sin el apoyo incondicional de muchas personas especiales; por ello, quiero expresar mi más sincero y profundo agradecimiento.

Agradezco a Dios por su amor y por brindarme salud, sabiduría y fortaleza para afrontar las diversas dificultades que se han presentado durante este largo proceso universitario, que culmina con éxito.

De manera muy especial agradezco a mis padres, mis suegros, familiares, amigos, pareja, docentes y personas que de alguna manera me apoyaron y me brindaron confianza en todo este proceso

Al Dr. (B) Jefferson Santana Espinales, MD, jefe de atención prehospitalaria del Cuerpo de Bomberos Manta, quien ha sido de gran apoyo en cada parte de este trabajo.

Mis más sinceros agradecimientos a mi tutora, la Abg. Vielka de las Mercedes Palomeque, por su dedicación y paciencia infinita, su dirección académica llena de sabiduría y estímulo, ha sido fundamental para dar forma a esta investigación. Mi gratitud a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y a la carrera de psicología por permitirnos crecer académicamente y llegar a ser profesionales que aporten con sus conocimientos a la sociedad.

Quedo eternamente agradecida con todos.

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló en el marco del enfoque sociolaboral y de equidad de género, con el propósito de analizar la influencia de los roles de género en la estructura jerárquica del BCBM. La investigación responde a la necesidad de comprender como las construcciones socioculturales sobre el género inciden en la distribución de cargos, funciones y oportunidades de ascenso dentro de una institución tradicionalmente masculinizada. Este trabajo adopta un enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico, exploratorio-descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal.

La población total está compuesta por 50 funcionarios rentados del BCBM, distribuidos entre las 7 estaciones ubicadas en el área urbana. La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. Para la recolección de información se emplearon entrevistas semiestructuradas, cuestionarios estructurados y análisis documental de registros institucionales, con el fin de identificar percepciones, experiencias y posibles barreras vinculadas a la equidad de género.

Los resultados esperados apuntan a evidenciar la existencia de dinámicas de segregación vertical y horizontal, así como estereotipos de género que limitan la participación femenina en cargos operativos y de liderazgo. De igual manera, se prevé reconocer factores institucionales y culturales que inciden en la desigualdad de oportunidades dentro de la estructura jerárquica. El estudio busca aportar directrices que orienten la implementación de políticas de inclusión, equidad y promoción del liderazgo femenino. Esta investigación pretende ofrecer una visión actualizada y contextualizada sobre la realidad institucional orientada a la transformación de estructuras laborales más justas, inclusivas y equitativas.

Planteamiento del problema

La desigualdad de género es un fenómeno que afecta tanto a hombres como a mujeres, pero sus mayores consecuencias recaen en estas últimas. Es innegable que en este aspecto se han presentado ciertas mejoras, no obstante, sigue siendo un problema latente para las mujeres latinoamericanas. Si bien se ha presentado un aumento en la participación femenina en el mercado laboral, los datos referentes a la segregación en base al género señalan que aspectos como la carga del cuidado siguen siendo un obstáculo para la inserción laboral de las mujeres, sobre todo en los sectores más vulnerables de la población (CEPAL, 2011). Las mujeres tienden a ocuparse en los trabajos de menores ingresos y autoridad, siendo el trabajo doméstico remunerado el sector más feminizado, careciendo de seguridad social y laboral, alcanzando un 62% menos de salario que cualquier otro trabajo desempeñado por mujeres (CEPAL, 2018).

Dicho esto, como se mencionó previamente, la segregación opera en dos ejes principales: la segregación vertical y horizontal. En primer lugar, los datos sobre segregación vertical indican que, en América Latina y el Caribe, en el sector privado, las mujeres alcanzan menos de un 40% de participación en cargos directivos, con un aumento de tan solo 12% desde 1991 (OIT, 2019). Por otro lado, en el sector público las mujeres no han logrado acceder a más del 30% de participación en estos cargos, pese a los intentos y avances legislativos para abrir el espacio (CEPAL, 2018).

Un ejemplo de esto es el caso de la policía, donde la evidencia señala que el acceso de las mujeres a esta ocupación está profundamente obstaculizado. Las investigaciones del tema en la región sostienen que cualquier mujer que acceda a un cargo de autoridad en el cuerpo policial es percibida como una situación excepcional (Alaniz et al., 2022). Cabe destacar que esto no es un aspecto exclusivo de América Latina. La segregación vertical también ha sido observada dentro

de cuerpos policiales estadounidenses. Respecto a este, no sólo se observó una baja participación de mujeres en cargos de autoridad, sino que también se reconoció que cuando estas accedían eran puestas en cargos de alto riesgo profesional y con alta posibilidad de fracaso (Schulz, 2024), dando cuenta que, además de dificultar su acceso a puestos de autoridad, se ven expuestas a un mayor grado de complicaciones que los hombres.

En el caso chileno, los datos indican que, en el sector público, solamente el 29% de los cargos ministeriales y el 35% de las subsecretarías son ocupados por mujeres (Gaete et al., 2020). En el sector privado se desarrollan dinámicas similares. Una investigación sobre el caso de las contadoras públicas y auditoras evidencia la presencia de barreras en el acceso a la jerarquía, asociando la maternidad, el rol de la mujer como jefa del hogar y las tendencias machistas del espacio (Castillo y Mendoza, 2022). Esto último se refleja en que sólo alcanzan el 23% en cargos de gerencia y 15,9% en directorios (Ministerio de Hacienda, 2024). Cabe destacar que, para el caso chileno, se carece de investigaciones respecto a este tipo de segregación en ocupaciones de servicio a la comunidad y de riesgo.

En segundo lugar, la segregación horizontal se refiere a la concentración de las mujeres en labores específicas. Czeranowska (2024) señala que los trabajos femeninos están relacionados al cuidado, la guía y el apoyo, mientras que los masculinos lo están a la competencia, la agresión y el poder. En Latinoamérica y el Caribe, los datos indican que los sectores con mayor porcentaje de mujeres son, por un lado, el trabajo de cuidados, alcanzando un 91%, y constituyéndose como un área hiperfeminizada; por otro lado, en el comercio representan una participación del 47%. Análogamente, los sectores con más porcentaje de hombres son la manufactura (62%) y el comercio (53%) (CEPAL, 2018).

Los Cuerpos de Bomberos, en tanto organización social, se han transformado en un actor fundamental del desarrollo local y nacional, ya que su existencia responde a una labor indispensable para el sustento de la vida cotidiana en las distintas ciudades. Asoma como una especialización dentro de la división social del trabajo, otorgando así una respuesta a los riesgos civilizatorios (Beck: 2006) que de una u otra forma deben ser enfrentados por las comunidades locales, por medio de organizaciones de los distintos niveles de gobierno o por la sociedad civil.

Los cuerpos de bomberos representan una institución esencial para la seguridad ciudadana, la gestión de riesgos y la protección de la vida y los bienes ante emergencias de diversa índole (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2019). En Ecuador, el Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Manta (BCBM) se constituye como una entidad de derecho público, responsable de garantizar respuestas eficientes ante incendios, rescates y desastres naturales o antrópicos, conforme a lo establecido en la Ley de Defensa contra Incendios (CEPAL,2011) y su reglamento vigente.

Dentro de las funciones principales, tenemos que es una institución dedicada a la administración y funcionamiento de cuerpos ordinarios y auxiliares de bomberos, procedimientos, protocolos y estándares de actividades al responder alarmas de fuego con la compañía, operaciones de salvamento, rescate, evacuación, operaciones de revisión y administrar primeros auxilios de acuerdo a normas nacionales e internacionales. (Acker, 2006; Scott, 2012)

La identidad de género, la fuerza de las instituciones y las diversas prácticas socioculturales, dan lugar a la construcción de relaciones sociales y de dominación, insertas éstas, en distintos procesos de constitución sociohistórica, las cuales no pueden tomarse como universalistas, sino como referenciales y

Particulares en determinado contexto social (TOURAINÉ: 2007). La imposición de roles específicos en función del género determina qué tareas, funciones y deseos deben tener hombres y mujeres. Estos roles también se manifiestan en el mundo laboral, donde hombres y mujeres deben cumplir con expectativas distintas según el imaginario social.

Según los roles tradicionales de género, existen trabajos socialmente atribuibles sólo a un género específico, a los cuales su contraparte no tiene acceso sencillo. Respecto a esto, los sectores más feminizados en Chile corresponden a los trabajos de cuidados en hogares y la salud humana, con un 84,3% de participación femenina, y la asistencia social, con un 73,2%. Por otro lado, las áreas más masculinizadas son la construcción, con un 91,7% de hombres participantes, y la minería, con un 87,3% (INE, 2022).

Dicho esto, la incorporación de mujeres en un área asociada al riesgo se configura como atípica y, por ende, da lugar a una serie de obstáculos y a varias formas de segregación, producidas por la poca adaptación del espacio. Por otro lado, si bien el acceso es complicado, los hombres obtienen ciertas facilidades para acceder a cargos de poder en trabajos feminizados, mientras que las mujeres ven sumamente dificultada la obtención de un puesto de autoridad en trabajos masculinizados y son desplazadas a labores específicas dentro del área (Czeranowska, 2024).

Los estudios de género en materia de áreas masculinizadas han investigado dos de las formas principales de segregación. En primer lugar, la segregación vertical, también llamada glass ceilings, cuyo impacto limita el nivel de movilidad de las mujeres en la jerarquía corporativa y salarial, dificultando su ascenso (Morrison et al., 1992). En segundo lugar, la segregación horizontal, o sticky floors, limita la variedad de funciones que las mujeres pueden

desempeñar, concentrándolas en un área específica de labores tradicionalmente concebidas como femeninas (Anker, 1998).

Sin embargo, es importante destacar que la división sexual del trabajo y los tipos de segregación que derivan de esta no solamente afectan al mercado laboral, sino que también impactan en los voluntariados. Es posible evidenciar esto, por ejemplo, al revisar el porcentaje de participación por género en una institución tan culturalmente importante como lo es el cuerpo de bomberos de Chile, en la que las mujeres sólo alcanzan un 22,4% de participación (Sistema de Información Bomberil, 2025), encontrando señales de la masculinización del espacio y de la presencia de barreras para la participación femenina.

Por ello, es que comprender la identidad de género, en particular la construcción de la identidad femenina, debe estar situado en su contexto sociocultural e institucional, en donde la masculinidad inscrita y construida en esa complementariedad del sexo con la normativa heterosexual domina el establecimiento del tipo de relaciones sociales y de dominación.

En este contexto, Martínez Mendez, K. I. (2018) examina la “segmentación social” impuesta por los roles de género a través de la variable de las representaciones sociales. Esta perspectiva se relaciona con las construcciones sociales y culturales que definen comportamientos específicos para cada sexo. Así, las representaciones sociales de género están marcadas por estereotipos que delinean diferencias entre hombres y mujeres. En este marco, ser mujer se asocia con características como la vanidad, la delicadeza, la responsabilidad y la educación en el trabajo y las labores del hogar, especialmente en el cuidado de los hijos.

Por otro lado, los hombres son representados con atributos que enfatizan el uso de la fuerza física en sus actividades diarias. Este análisis subraya la necesidad de cuestionar y

transformar estas representaciones para avanzar hacia una mayor equidad de género en la sociedad. Ahora bien, Lamas (2015) señala: “cada sociedad arma un sistema sexo/género, o sea, un conjunto de normas a partir de las cuales la materia cruda del sexo humano y la procreación es moldeada por la intervención social” (p.127).

Históricamente, los cuarteles de bomberos eran espacios copados por hombres, pero, con el correr del tiempo, cada vez más mujeres han demostrado su interés por ingresar a los cuerpos activos o participar en las comisiones directivas, por lo que, desde el Consejo Nacional, se fomentó esta inquietud implementando políticas de integración y crecimiento. De esta manera, en el año 2008 se organizó el 1º Encuentro de Género que tuvo lugar en la ciudad de Bariloche, Río Negro, y participaron más de 300 mujeres que se capacitaron e interiorizaron sobre el rol de la mujer en las Asociaciones de bomberos voluntarios y de la mujer bombera-dirigente.

A partir del éxito y las importantes repercusiones de este evento se decidió seguir adelante con este compromiso y se redoblaron los esfuerzos para llevar a cabo el 2º Encuentro de Género, esta vez en Carlos Paz, provincia de Córdoba, donde más de 440 mujeres entre bomberas y dirigentes pertenecientes a veinte provincias argentinas y del exterior, compartieron las jornadas de capacitación con disertaciones a cargo de importantes profesionales.

A pesar de esto, no hay investigaciones que aborden o exploren directamente la incorporación femenina en los bomberos y sus problemáticas asociadas.

Dicho esto, el propósito de dicha investigación es poder dar visibilidad a los roles de género y la reinserción laboral y cómo esto afecta a la población mencionada.

Los roles de género han sido históricamente un factor determinante en la distribución, equidad, inclusión en el entorno profesional y acceso a oportunidades dentro de diversas

instituciones, especialmente en aquellas con estructuras jerárquicas marcadas, como es el Benemérito Cuerpo de Bomberos Manta (BCBM). En el contexto local, se ha observado dinámicas de género que pueden representar tanto barreras como facilitadores en procesos de reinserción laboral del personal que ha estado fuera de servicio activo, además influyen de manera directa en las posibilidades de promoción y asignación de cargos de liderazgo, generando desigualdades que afectan tanto el desarrollo profesional sino también en el clima organizacional y la percepción institucional de igualdad.

Justificación

Justificación metodológica

En el presente estudio se busca comprender las variables implicadas en las estructuras jerárquicas, tomando como eje central el análisis de los roles de género, los cuales han influido históricamente en la asignación de funciones, el acceso a oportunidades laborales y el ejercicio de cargos de liderazgo.

Esta problemática adquiere relevancia en instituciones jerarquizadas como el Benemérito Cuerpo de Bomberos Manta, donde las diferencias asociadas al género pueden representar un obstáculo para condiciones de igualdad en el ámbito laboral.

Este proyecto surge con la finalidad de identificar y analizar tanto las percepciones como las prácticas institucionales relacionadas con la equidad de género en el contexto laboral. Además, se toma en cuenta el explorar los posibles estigmas o estereotipos que pudieran estar afectando el desarrollo profesional del personal.

Su importancia radica en que, en Ecuador, las instituciones de emergencia enfrentan desafíos relacionados con la equidad laboral, la inclusión del talento femenino y la eliminación

de las brechas de género que pueden afectar el desempeño, la salud ocupacional, el clima organizacional y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Justificación institucional

Desde la perspectiva institucional, esta investigación aporta significativamente a la institución Benemérito Cuerpo de Bomberos Manta, debido a que permitirá identificar de manera objetiva las condiciones actuales relacionadas con la distribución de roles, brechas de género, oportunidades de ascenso y la percepción del personal sobre la equidad en el entorno laboral.

Los resultados podrán ser utilizados por las autoridades del BCBM para poder diseñar políticas internas, implementar planes de capacitación, fortalecer el proceso de selección y ascenso, promover la igualdad de oportunidades y asegurar un clima organizacional más inclusivo.

A la Alcaldía de Manta y a la Dirección Municipal de Seguridad y Riesgo, los resultados serán un insumo valioso para fortalecer la gestión pública y promover la transparencia en la administración de servicios de emergencia.

Finalmente, para la Facultad de Ciencias de la Salud y la Carrera de Psicología, este estudio aporta a la producción científica local, promueve la investigación aplicada y consolida la formación de futuros profesionales comprometidos con la equidad y la justicia social.

Justificación profesional

Desde el ámbito profesional, esta investigación representa un recurso pertinente para psicólogos organizacionales, comunitarios y sociales, así como para profesionales de gestión del talento humano y del sistema de emergencias.

Los resultados permitirán comprender las dinámicas de género presentes en instituciones jerarquizadas, además de reconocer factores psicosociales que influyen en el clima laboral, bienestar y desempeño, de esta forma ampliando el acceso al conocimiento sobre poblaciones y entornos laborales específicos y tradicionalmente masculinizados.

Justificación social

Desde una perspectiva social, este estudio contribuye a visibilizar una problemática poco explorada en el país: la presencia de desigualdades de género en instituciones de primera respuesta. El análisis permitirá identificar factores que limitan o potencian la participación de las mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados.

Al aportar datos claros y actuales, la investigación se convierte en un recurso útil para la comunidad, promoviendo la conciencia sobre la importancia de la igualdad de género, la inclusión laboral y la seguridad institucional. Asimismo, contribuye al fortalecimiento de políticas públicas orientadas a mejorar la participación de las mujeres en servicios esenciales para la ciudad, como respuesta ante emergencias.

Justificación personal

Finalmente, esta investigación tiene un valor personal significativo, en mi calidad de estudiante de la carrera de psicología de la ULEAM, pues desarrollar esta investigación no solo representa un requisito para la titulación, sino una oportunidad de crecimiento académico, científico y humano.

Por un lado, me permitirá profundizar en el análisis de problemas psicosociales, desarrollando habilidades de observación, análisis crítico, recolección e interpretación de datos, redacción científica y argumentación teórica, lo cual es esencial para mi formación profesional,

por otra parte, me permitirá reconocer los múltiples factores que inciden en los roles de género y como estos afectan las estructuras jerárquicas, lo que va a permitir que en mi ejercicio profesional sea más empática y comprometida con el contexto local y regional, además que me ayuda a actuar con responsabilidad, ética, constancia y pensamiento reflexivo, es una vía para crecer intelectualmente.

Por ello, resulta esencial llevar a cabo un análisis de roles de género y su influencia en los procesos de reinserción laboral dentro del BCBM durante el periodo 2025, en el que se plantea la siguiente interrogante:

Pregunta de investigación

¿Cómo influyen los roles de género en la estructuración jerárquica en el personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta en el año 2025?

Objetivo General

Analizar las influencias de los roles de género en la estructura jerárquica BCBM,2025.

Objetivos Específicos

Caracterizar las percepciones y creencias asociadas a los roles de género en BCBM.

Determinar las barreras y facilitadores relacionados con los roles de género que afectan a la estructura jerárquica.

Explorar la relación entre los roles de género y las oportunidades de acceso a cargos jerárquicos durante los procesos administrativos en el BCBM.

Es así como la presente investigación tiene el potencial de aportar significativamente la comprensión de cómo los roles de género influyen en los procesos de estructuración jerárquica dentro del BCBM y así los resultados de esta investigación servirían como punto de partida para futuros estudios de casos e investigaciones, de esta forma ampliando el acceso al conocimiento sobre poblaciones y entornos laborales específicos y tradicionalmente masculinizados.

CAPITULO I

En el siguiente capítulo se expone el marco teórico del proyecto de investigación.

En primer lugar, se abordan los conceptos fundamentales de los roles de género, de estructuras jerárquicas, salud mental e instituciones de primera respuesta. En segundo lugar, se abordaron los modelos teóricos de la psicología que van a servir como referencia para fundamentar y argumentar las dimensiones e indicadores que se tendrán en cuenta en este estudio.

En tercer lugar, se abordan los autores principales incluidos dentro de estos modelos teóricos. Y, por último, se da detalle a la operacionalización de conceptos, dimensiones e indicadores.

Antecedentes

En los últimos años, el análisis de los roles de género y su influencia en las estructuras jerárquicas han adquirido una creciente relevancia dentro de la literatura científica, particularmente en contextos laborales tradicionalmente masculinizados como las fuerzas de seguridad, los cuerpos de bomberos y los servicios de emergencia. Este interés responde a la necesidad de comprender cómo las construcciones socioculturales del género inciden en el

acceso a oportunidades laborales, la distribución del poder, los procesos de ascenso y el ejercicio del liderazgo.

Para el desarrollo del presente estudio, se realizó una revisión sistemática de literatura en diversos repositorios académicos y bases de datos científicas tales como Scielo, Dialnet, Redalyc, PubMed.

En total, se identificaron aproximadamente 35 artículos científicos publicados entre el 2019 y 2025, relacionados con género, estructura jerárquica, organizaciones uniformadas, liderazgo, segregación laboral y equidad institucional.

Posteriormente, se aplicaron ciertos criterios de inclusión considerando estudios publicados en idiomas español e inglés, investigaciones empíricas con enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto, y aquellos que abordaran explícitamente al menos dos de las variables centrales: roles de género, estructura jerárquica, acceso al liderazgo o desigualdad laboral. Tras un proceso de evaluación crítica, se excluyeron 12 investigaciones por centrarse exclusivamente en contextos militares, por carecer de rigor metodológico o por limitarse únicamente a él, análisis normativo sin evidencia empírica.

La mayoría de los estudios seleccionados emplearon metodologías cuantitativas de tipo descriptivo y correlacional, así como enfoques cualitativos basados en entrevistas y análisis de discurso institucional. Asimismo, se identificaron investigaciones con enfoques mixtos, orientadas a comprender tanto las percepciones subjetivas del personal como las dinámicas estructurales de las organizaciones

Algunos de los estudios relevantes fueron realizados por Álvarez Palma (2024), quien analizó la participación de mujeres en cuerpos de bomberos de Estados Unidos mediante un

diseño cuantitativo-correlacional. Los resultados evidenciaron que las bomberas enfrentan mayores barreras para acceder a cargos jerárquicos superiores, debido a estereotipos asociados a la fortaleza física, liderazgo masculino y resistencia institucional al cambio, lo que refuerza la segregación vertical dentro de estas organizaciones.

De forma similar, Morales, L. (2023) desarrolló un estudio mixto en departamentos de bomberos en Canadá y Europa, donde concluyó que, aunque las políticas de igualdad han incrementado la presencia femenina, persisten prácticas culturales que limitan el ascenso de las mujeres a puestos de mando. El estudio resalta que la estructura jerárquica continúa reproduciendo roles tradicionales de género, asignando a las mujeres funciones administrativas o de apoyo.

En el contexto latinoamericano, García y Rojas (2022) analizaron la influencia de los roles de género en instituciones de seguridad pública en Chile, identificando que las mujeres presentan menor representación en cargos directivos pese a contar con igual o mayor nivel de formación académica.

Asimismo, un estudio realizado en Argentina por Figari, M. (2002) evidenció que en los cuerpos de bomberos voluntarios y rentados existe una tendencia a asignar a las mujeres tareas consideradas “menos riesgosas”, lo que reduce sus oportunidades de adquirir experiencia operativa necesaria para ascensos jerárquicos, reproduciendo así una desigualdad estructural.

En el contexto ecuatoriano, los estudios sobre género en instituciones jerarquizadas son limitados. Sin embargo, investigaciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC,2022) reflejan que las mujeres continúan subrepresentadas en sectores de seguridad y emergencia, concentrándose mayoritariamente en áreas administrativas. De igual forma, Paredes

y Cedeño (2021) destacan que los estereotipos de género influyen en los procesos de selección, asignación de funciones y evaluación del desempeño en instituciones públicas.

MARCO TEORICO

Roles de género

“Género” es un término difícil de definir debido a su gran complejidad; por ello, es preciso comenzar explicando su origen. Los comienzos de este concepto se encuentran en la época de la ilustración, es decir, en el periodo comprendido entre finales del siglo XVII y el siglo XVIII, donde diversos pensadores y filósofos emprendieron la tarea de debatir y deliberar que es lo adquirido y que es lo natural, o lo que es lo mismo, lo innato y lo aprendido. A lo largo de dicho periodo, surgen dos corrientes enfocadas a separar lo biológico de lo social: en primer lugar, la corriente que defiende la postura de que el conocimiento y las tradiciones de cada sexo tienen un determinado origen biológico. Esta es secundada por el personal sanitario y filósofos como Roussel o Cabanis, quienes argumentan que el cerebro y los músculos de las mujeres son más débiles que de los hombres, y por tanto inadecuados para realizar grandes y extensos esfuerzos, razón por la cual los varones son el sexo correcto para la tarea de desarrollar la evolución natural o civilización. En segundo lugar, la corriente contraria, es decir, la que más se aproxima al lado cultural, expone de la mano de varios pensadores la idea de que la educación es la única manera de conseguir una mejora significativa para la sociedad, perfeccionando así los hábitos y las formas de vida de la población. (Paredes,2021)

A mediados de la segunda parte del siglo XX, el concepto de género es definido por el movimiento social feminista, el cual se hace eco de una línea del pensamiento ilustrado, afirmando la igualdad entre hombres y mujeres, además de que el origen de la desigualdad de género proviene del ámbito social y no del biológico. Por lo tanto, el género es una construcción

social e histórica de los comportamientos, actitudes, valores y otros roles interiorizados y promovidos por la sociedad desde el momento en que un bebé es nombrado niño o niña; sin embargo, el sexo se vincula con los elementos biológicos. Por todo lo anterior, a partir de ese momento las teorías feministas unen el género con la política, tal como defiende Celia Amorós (2008) en su artículo “conceptualizar es politizar”, con el que pretende hacer ver que antes de actuar contra la desigualdad de género hay que planear y pensar cómo hacerlo para que todas las acciones funcionen a favor de la igualdad. Los estudios de género se iniciaron en torno a los años 70 en Estados Unidos, y se desarrollaron hasta llegar a la unión del aspecto científico con el social, es decir, lo científico apoyaría la denuncia social y a la visibilizarían de la desigualdad existente entre sexos en la sociedad en todos los ámbitos o aspectos como trabajo, familia, política (Vergara,2014)

La perspectiva de género, o coloquialmente “las gafas de género”, es una forma de mirar la sociedad desde la posición del género, atendiendo esta categoría de forma especial, al igual que sus relaciones de poder.

El concepto de género se hace referencia a la construcción social del hecho de ser hombre o mujer, las expectativas y valores, la interrelación entre hombres y mujeres y las diferentes relaciones de poder y subordinación existentes entre ellos en una sociedad determinada (Arellano, 2003).

Lamas (1996) señala que el género no es una condición natural, sino una construcción social y simbólica que organiza la forma en que las personas se perciben y se relacionan en la sociedad, moldeando su participación en diferentes esferas, incluido el ámbito laboral.

Por ello, la división del trabajo según sexos es consecuencia de los roles de género en todas las sociedades, separando el empleo en dos ámbitos diferentes: en primer lugar, el público, asociado a la parte masculina, vinculado a la cultura, el poder, la productividad, la remuneración económica, la autonomía y la independencia. Sin embargo, en segundo lugar, tenemos el ámbito privado, doméstico o lo que es lo mismo, el de la parte femenina, basado en los cuidados y en los sentimientos (De Miguel, 2015). Todos los estereotipos relacionados con este ámbito y, por lo tanto, destinados a las mujeres, derivan de que el trabajo del hogar o de la familia no se consideraba como tal. Sin embargo, los movimientos feministas defendieron que, pese a no tener remuneración económica, es un empleo, ya que tiene un objetivo fundamental y de vital importancia: el cuidado de la vida y el bienestar de las personas del entorno más cercano. Ante esta visión de no considerarlo trabajo, muchas mujeres tienen que lidiar con dos obligaciones en la vida cotidiana, el trabajo remunerado y el del hogar.

Se hacen evidentes las diferencias de estatus y rol entre mujeres y hombres, lo cual obedece a una construcción sociocultural que define las normatividades de lo masculino y lo femenino. Ahí radica el género como concepto cristizador de tal proceso. Dicha conceptualización será el punto de partida para situar, en la organización bomberil, los procesos de construcción de la identidad femenina.

Con anterioridad, De Beauvoir (2008) había elucidado el concepto, en tanto negaba la determinación biológica de la construcción de identidad, y entendía y visualizaba el cuerpo como un espacio culturalmente construido, a su vez transformable e identificable en un proyecto identitario.

El ordenamiento del sistema sexo/género es una relación de poder, una relación

social conflictiva, dinámica, la cual está sujeta a cambios y transformaciones sociales. Uno de los temas importantes en la perspectiva de género es cómo la cultura expresa las diferencias entre hombres y mujeres, es decir, cómo cada sociedad en particular manifiesta esta diferencia (Scott: 1992). Los papeles o roles sexuales que ambos cumplen en los distintos contextos socioculturales son asignados en función de la pertenencia a un género, a saber: masculino o femenino.

Dicha perspectiva requiere un cambio de pensamiento, ya que la manera de ver la realidad social pasa por entender la idea de que la sociedad la forman hombres y mujeres, y que nuestras conductas tienen efectos diferentes en función de las relaciones de género que haya en cada sociedad. Es decir, la perspectiva trata de identificar y mostrar la discriminación, desigualdad y exclusión de la mujer por una cuestión de género, ya que estas relaciones de género tienden a subordinar a la mujer frente al hombre (Lamas, 1996)

Dentro de los estudios de género existen dos perspectivas, una social y una simbólica. La perspectiva de la construcción social del género se ha focalizado en dar cuenta de las desigualdades entre hombres y mujeres a partir de la relación entre sociedad y economía, como acceso al trabajo, a los recursos, a la toma de decisiones, etc., permitiendo así interpelar las relaciones sociales establecidas por medio de la división sexual del trabajo. Por otra parte, se encuentra la construcción simbólica del género, la cual se centra en cómo las significaciones y valoraciones permiten posicionamientos y condicionamientos diferenciados estructuralmente.

Equidad de género

La naturalización con la cual opera la subordinación de mujeres respecto a los hombres es vista y conceptualizada por Bourdieu (2007) como la dominación masculina, en tanto arbitrariedad cultural, evidenciando así que este proceso de naturalización de lo masculino por sobre lo femenino, ha sido integrado en las mentes y cuerpos a través de la coordinación entre las estructuras objetivas de pensamiento y las formas cognitivas. Dicho estado de desigualdad es reproducido históricamente, lo cual lleva a un punto de reproducción de la situación, que permite que dichas desigualdades se aparezcan como si fueran esencialmente así.

En este aspecto, la diferenciación entre lo masculino y lo femenino es una visión contingente y arbitraria, denunciando así el androcentrismo que justifica una diferencia social entre los sexos a partir de una diferenciación biológica, configurando con esto las relaciones sociales. Objetivando la realidad ya objetivada históricamente, analizando las estructuras sociales a su vez estructurantes, como forma de interrogación recursiva, es como el sociólogo francés intenta develar los procesos y mecanismos que dan forma a dicha simbólica distinción.

Observar el análisis simbólico del género facilita encontrar en las conductas cotidianas la relación hombre-mujer, la producción y reproducción socioculturales de la dominación patriarcal, presente en las estructuras sociales y culturales.

La equidad de género es un tema debatido en diferentes organizaciones internacionales. Se refiere a la Declaración de Beijing de 1995; según el Informe sobre Desarrollo Humano que publica anualmente el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se reconoce que el 66% de los analfabetos del mundo son mujeres (2003).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establecen el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones de sexo o género en todas las instituciones del sector público, incluida la estructura de los cuerpos de bomberos.

División Sexual del Trabajo: Estereotipos y Participación Femenina

Los límites socioculturales impuestos tanto a mujeres como a hombres están establecidos por los roles de género y los tipos de identidad que levantan. En este sentido, la identidad de género es definida como la autodefinición de la masculinidad y feminidad, determinando rasgos de personalidad, relaciones interpersonales y la pertenencia de la persona en un grupo social específico. Socialmente, la identidad de género implica estrictas normativas que determinan a cada uno de estos grupos. Los roles de género representan las expectativas compartidas que determinan el comportamiento esperado de hombres y mujeres. Estas son, en mayor o menor medida, internalizadas por los individuos como elementos determinantes de su propia identidad y comportamiento individual (Wood y Eagly, 2013). La feminidad es tradicionalmente asociada al trabajo de cuidado y crianza, mientras que la masculinidad está relacionada al liderazgo y la capacidad de proveer. Estos elementos influyen el comportamiento y las decisiones de hombres y mujeres en aspectos como el trabajo u ocupación, determinando una serie de trabajos específicos según el género del sujeto (Blackstone, 2003) y provocando el fenómeno entendido como la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo es un fenómeno que encuentra su origen en los roles de género, y que impacta en la cantidad de opciones disponibles socialmente aceptables según el género. Inicialmente, todo el espacio laboral se construía como masculino, mientras que lo femenino era limitado a lo doméstico (Hirata y Kergoat, 1997). Esto cambió con la incorporación

laboral de las mujeres, replanteando una nueva lógica laboral con roles de género descriptivos y prescriptivos (Heilman y Parks-Stamm, 2007) orientados a categorizar empleos y posiciones específicas para cada género. Esto dio pie a dinámicas de segregación femenina verticales y horizontales, limitando, por un lado, la cantidad de trabajos accesibles, y por otro, la posición jerárquica alcanzable, encasillándolas en trabajos de menor estatus y salario (Clarke, 2020). En la práctica, eso se manifiesta en estereotipos ocupacionales en rubros masculinizados y en limitaciones directas a la participación de mujeres.

Para explicar este fenómeno en relación con los estereotipos y segregación, teóricamente útiles para el estudio de bomberos, es práctico mencionar lo sostenido por Miller y Hayward (2006). Estas autoras examinaron, en el contexto británico, los estereotipos de género y la división sexual del trabajo a partir de las impresiones de jóvenes de entre 14 a 18 años sobre su conocimiento y preferencia de áreas laborales. Los resultados señalan que ambos grupos prefirieron trabajos estereotípicamente apropiados para su género, concentrando a las mujeres en trabajos de bajo estatus y salario y a los hombres en trabajos mejor remunerados y de mayor estatus. Las autoras destacan la diferencia en la duración y persistencia entre la segregación y los estereotipos. Con relación a esto, mencionan que las percepciones estereotipadas pueden alterarse por la edad, maduración personal o visión del mundo, mientras que la percepción sobre la segregación no está sujeta a la influencia de estos elementos.

Más bien, esta última es únicamente alterable por un cambio real en los entornos en los que se desarrollan las ocupaciones o trabajos. Por otro lado, los hombres tienden a notar menos la segregación de género que las mujeres, independientemente de su visión sobre los estereotipos. Es por esto por lo que es sumamente relevante, en el caso de los rubros masculinizados como bomberos, reconocer la diferencia entre las percepciones sobre los

estereotipos de género referentes al campo laboral (Influenciados por la visión personal) y sobre la segregación real existente en dicho espacio (Influenciada por el entorno en sí mismo). Es fundamental prestar atención a la diferencia de percepción por género, independientemente de si se está consultando por algún elemento influenciado por lo personal o por el entorno.

En la misma línea de estereotipos y segregación de la división sexual del trabajo, podemos destacar la investigación realizada en Chile por Speich, 1997. Las académicas relatan estructuras y simbolismos que refuerzan las relaciones tradicionales de género dentro de su espacio laboral. Hay tres elementos que es necesario destacar de esta investigación. En primer lugar, la presencia de procesos de subalterización de las mujeres dentro de los entornos masculinizados. Este elemento nos plantea dinámicas por las cuales las mujeres son posicionadas como intrínsecamente subalternas a los hombres, de forma que, aunque realicen las mismas actividades o acciones que un hombre, estas serán vistas como negativas o inferiores.

En segundo lugar, se presentan los estereotipos de género como extensión de los roles domésticos, concepto que plantea no sólo la estereotipación de la mujer en los entornos laborales u ocupacionales a roles como la empatía, la disposición al diálogo y la capacidad de generar consenso, sino también a elementos asociados a la maternidad, como el cuidado y el afecto. En tercer lugar, se presenta el concepto del éxito en clave masculina, cuyo impacto se manifiesta en la tendencia de los espacios masculinizados a cargar la responsabilidad del costo de la búsqueda de logros personales y profesionales en la mujer, ignorando la inadecuación del espacio a la presencia de éstas y su favorecimiento de las dinámicas y procesos propios de la vida masculina. Estos tres elementos son comunes en los espacios masculinizados y, por tanto, también en bomberos.

Roles de género en instituciones jerarquizadas:

En espacios organizacionales jerarquizados como los cuerpos de bomberos, los roles de género históricamente han asociado el trabajo operativo con características tradicionalmente masculinas —como fuerza física, resistencia y valentía— lo que ha limitado la participación de mujeres en funciones de riesgo y liderazgo operativo (Morrison et al., 1992; Acker, 2006)

Estas construcciones culturales se traducen en prácticas de segregación laboral: la segregación vertical o techo de cristal impide el ascenso de las mujeres a cargos de toma de decisiones, mientras que la segregación horizontal o sticky floors restringe su presencia a áreas administrativas o de soporte, consideradas más “femeninas” (Anker, 1998)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), estas formas de segmentación laboral perpetúan desigualdades de género y limitan la equidad, incluso en entornos públicos donde se reconocen derechos formales de igualdad. Así, la estructura jerárquica puede reflejar y reforzar patrones discriminatorios que obstaculizan la carrera profesional de las mujeres.

Estructura jerárquica

La estructura jerárquica es el sistema de organización que define los niveles de autoridad, responsabilidad y relaciones de subordinación dentro de una institución (Hulett, 2021). Esta jerarquía establece cómo se distribuyen las funciones y cómo se coordinan los flujos de trabajo, determinando quién tiene acceso a la toma de decisiones, a recursos estratégicos y a oportunidades de ascenso.

Jerarquías en cuerpos de bomberos

En lo que respecta al estudio del Cuerpo de Bomberos, si bien las investigaciones no son tantas, sobre todo para América Latina, se han estudiado distintos elementos. La configuración de las trayectorias femeninas en este tipo de instituciones es un objeto de estudio que ha logrado construir una base teórica sólida en otros países. Gran parte de las investigaciones han sido claras en evidenciar la presencia de barreras para el desarrollo de las bomberas desprendidas de lo masculinizado del entorno.

Primeramente, se sostuvo que las mujeres bomberas eran marginadas mediante un proceso de otredad por parte de sus compañeros hombres. El concepto mismo de otredad refiere a cuando las mujeres o hombres son excluidos e invisibilizados por no comportarse de manera hegemónicamente masculina en entornos masculinizados. Esta situación, según Gouliquer et al. (2020) no es dada precisa o exclusivamente por el hecho de que fuesen mujeres, sino que por carecer de características masculinas. Si bien hay un contraste muy sutil entre ambos elementos, la importancia de su diferencia radica en que aquellas mujeres que adquirieran un repertorio de actitudes y habilidades validadas y aprobadas por sus compañeros hombres, dejaban, hasta cierto punto, de ser vistas como otredad. No obstante, las mujeres que no cumplieren con este arquetipo de masculinidad eran posicionadas como no aptas para el trabajo bomberil, derivando en comportamientos de discriminación, condiciones hostiles de trabajo, cuestionamientos de sí mismas tanto por otros como por ellas y un erosiónamiento de la identidad femenina en su rol como bomberas.

Por otro lado, Sinden, et al. (2013) estudiaron el impacto que ha tenido para las bomberas canadienses desempeñarse en un espacio dominado por hombres. Las autoras sostienen que, dada la presencia de barreras estructuralmente establecidas, las mujeres desarrollan una serie de

mecanismos particulares de compensación. Las mujeres entrevistadas reconocieron su labor como algo agotador y extenuante que las obligaba a mantenerse en óptimas condiciones físicas, como cabe de esperar para un trabajo de este carácter. El problema radica en que las bomberas mujeres debían adaptar su cuerpo de una manera distinta a la que lo hacen los hombres por dos motivos fundamentales: las diferencias biológicas en la fuerza y el diseño inadecuado de los equipamientos para cuerpos femeninos. Estos elementos obligaban a las mujeres a desarrollar una serie de estrategias compensatorias para no ver perjudicado su desempeño y no dañar su imagen en la compañía. Es por medio de estas estrategias que las participantes femeninas buscan ganarse el respeto y reconocimiento de su contraparte masculina, siendo validadas como bomberas capaces.

De igual forma, en espacios masculinizados se desarrolla un fenómeno particular de segregación denominado tokenismo. Este concepto refiere a la forma en que las organizaciones resisten a la inserción real de la mujer, asumiendo que su inclusión está completa sólo por su presencia y manteniendo sistemas de inequidad (Kanter, 1977). Los tokens son afectados por tres elementos: visibilidad, ya que atraen una cantidad desmesurada de atención del grupo dominante; polarización, haciendo que las diferencias entre el token y el grupo dominante sean exageradas; asimilación, haciendo que sus atributos sean distorsionados para ajustarlos a las generalizaciones preexistentes. Este fenómeno se da para aplacar el requerimiento social de inclusión, situando en una posición públicamente ventajosa a una persona perteneciente a un grupo marginado, dando la falsa ilusión de que es una posición alcanzable para cualquiera, cuando es solamente una situación excepcional (Grant, 2017).

Perrot (2016), en un estudio sobre las bomberas australianas recurre a este concepto para explicar la posición de las mujeres en el esquema bomberil. La autora sostuvo que la experiencia

de las mujeres bomberas se centra en buscar adecuarse al contexto laboral masculinizado, subvirtiendo los estereotipos de “fragilidad femenina” construidos en torno a las limitaciones biológicas. De esta forma, las mujeres en posición de Token también tendieron a percibirse a sí mismas como “diferentes de otras mujeres”, lo que es el resultado de un proceso de metamorfosis que busca adaptarse a los estereotipos masculinos de género que son considerados aptos y capaces para la institución. Este proceso de transformación requiere tiempo, dedicación y paciencia, y a cambio se constituyen dentro de bomberos como actores con capacidad de agencia, aunque limitada estructural y organizacionalmente.

Respecto al caso chileno, Morales (2012) señala que la identidad de las mujeres en los cuerpos nacionales de bomberos está permeada por los roles de género. El autor sostiene que la configuración de la autopercepción de las bomberas está reforzada por un conjunto de actitudes y un tipo de conductas ligadas a un repertorio de valores masculinos aceptados colectivamente en el interior de las compañías. Es necesario destacar que, para Morales, este giro hacia lo masculino de las mujeres bomberas no es un fin, sino un medio para poder desarrollarse en un espacio masculinizado.

En los cuerpos de bomberos, la jerarquía se manifiesta de forma clara a través de rangos, escalas de mando y funciones operativas que implican altos niveles de exigencia física, técnica y de disponibilidad, factores que, junto con estereotipos de género, influyen en la escasa representación femenina en cargos operativos y directivos (Rizo,2016)

La literatura evidencia que, aunque se promuevan políticas de equidad, la cultura organizacional puede mantener prácticas y dinámicas que reproduzcan la masculinización del espacio y la resistencia a la inclusión plena de las mujeres (Scott, 2012).

A pesar del marco legal, persisten brechas entre la normativa y la práctica institucional. Estudios recientes destacan que la sola existencia de políticas de igualdad no garantiza la erradicación de barreras estructurales, siendo fundamental cuestionar la cultura organizacional, los estereotipos de género normalizados y las representaciones sociales que reproducen la segmentación laboral (Acker, 2006; Martínez, 2015).

Otro aspecto relevante de los cuerpos de bomberos nacionales es la relevancia que adquiere el factor de la antigüedad para las trayectorias de sus integrantes. Morales (2012) indica que, a mayor cantidad de años como bombero, mayor es la autoridad y la validez del discurso. En este sentido, es posible decir que los cuerpos de bomberos están configurados por una estructura no solamente masculina, sino que también generacional. Este elemento temporal ha funcionado como un arma de doble filo en cuanto al ingreso de mujeres. Es perjudicial puesto que, como la oficialización de la entrada de mujeres es reciente en comparación a la antigüedad de la institución, son pocas las mujeres que han logrado llevar trayectorias largas en sus respectivas compañías. Son las generaciones más antiguas las que concentran la mayoría del poder administrativo y operativo de la institución, que son en mayoritariamente hombres. Por otro lado, siguiendo lo que explica el autor, esto también permite una oportunidad para la construcción de la identidad de las mujeres. Es inevitable considerar que un espacio masculinizado es desventajoso para su entrada, pero su estructura generacional permite que su posición vaya mejorando orgánicamente con el paso del tiempo, sólo por continuar activas en la institución.

Morales (2012) sostiene que las formas de socialización de bomberos están determinadas por valores tradicionales desprendidos de los roles de género, convirtiéndolas en mecanismos de reproducción de un arquetipo masculino de bombero capaz. Esto deriva en una división sexual

de las labores bomberiles, que, si bien el autor señala no estar demasiado profundizada, se posiciona como una expresión de dominación masculina que sigue relegando a las mujeres a un papel menos protagónico. Sin embargo, la modernización y renovación generacional de la institución, dadas en las últimas décadas, han contribuido a cultivar una mejor situación que debería seguir mejorando con la entrada de más mujeres y el paso del tiempo.

Los espacios bomberiles presentan una serie de barreras para la entrada y permanencia de mujeres, principalmente fundamentadas en argumentos de capacidad física, pero generalmente asociadas a constructos sociales de género. La mujer es vista como la otredad en estos espacios, teniendo que luchar para poder construir su identidad y ganar su lugar al interior de las compañías.

A su vez, la literatura ha demostrado que el fenómeno del tokenismo es también clave para estudiar el caso de bomberos, debido a su perfil masculinizado de integrantes, donde las mujeres son excepcionales. Bomberos se presenta como un sistema de inequidad que levanta barreras para la inserción real de mujeres. Por este motivo, aquellas que logran entrar y permanecer desarrollan una serie de estrategias y maniobras para compensar su posición de minoría.

Por otro lado, Sinden et al. (2013) estudiaron el impacto que ha tenido para las bomberas canadienses desempeñarse en un espacio dominado por hombres. Las autoras sostienen que, dada la presencia de barreras estructuralmente establecidas, las mujeres desarrollan una serie de mecanismos particulares de compensación. Las mujeres entrevistadas reconocieron su labor como algo agotador y extenuante que las obligaba a mantenerse en óptimas condiciones físicas, como cabe de esperar para un trabajo de este carácter. El problema radica en que las bomberas mujeres debían adaptar su cuerpo de una manera distinta a la que lo hacen los hombres por dos

motivos fundamentales: las diferencias biológicas en la fuerza y el diseño inadecuado de los equipamientos para cuerpos femeninos. Estos elementos obligaban a las mujeres a desarrollar una serie de estrategias compensatorias para no ver perjudicado su desempeño y no dañar su imagen en la compañía. Es por medio de estas estrategias que las participantes femeninas buscan ganarse el respeto y reconocimiento de su contraparte masculina, siendo validadas como bomberas capaces.

A modo de conclusión, la integración de mujeres en espacios masculinizados se presenta como un fenómeno multifactorial, afectando y siendo afectado de una gran variedad de maneras. Por un lado, el aspecto voluntario de la institución estudiada dota al fenómeno de un carácter totalmente distinto al que tendría un trabajo masculinizado remunerado. Por lo mismo, las motivaciones levantadas por sus integrantes se componen de elementos distintos, originados en vocaciones altruistas o familiares. No obstante, los roles de género son transversales a las conductas de ayuda sobre las que se construyen los voluntariados, al igual que en áreas no voluntarias.

Las Trayectorias Laborales Atípicas de Género

. La participación de mujeres en bomberos se posiciona como una trayectoria atípica en un espacio masculinizado. Por ello, es relevante identificar los criterios que definen una trayectoria de esta categoría. En este sentido, las trayectorias atípicas son ocupaciones donde ciertos grupos minoritarios, en este caso mujeres, son infrarrepresentados. El Departamento de Trabajo de Estados Unidos define las trayectorias atípicas u ocupaciones no tradicionales como aquellas que tienen menos de un 25% de participantes de aquel grupo (Nanda et al.,2018). Ahora, para desarrollar esto en el caso de los bomberos, se ha de recabar una serie de relaciones

conceptuales que ligan la construcción simbólica de la mujer con la forma en que se desarrollan estas trayectorias atípicas en áreas masculinizadas.

Etcheberry (2017) sostiene que existe una influencia entre el entorno masculinizado de la trayectoria atípica y el manejo emocional/corporal. En estos espacios se construye una definición o concepción ideal del cuerpo de acuerdo con las actividades desarrolladas. Esta dinámica genera inequidad directa entre la corporalidad y la emocionalidad masculinas y femeninas, planteando a estas últimas en una posición de inadecuación y subordinación.

Calandrón (2012) tiene relación con la restricción del rol e identidad de las mujeres en los entornos masculinizados y con las relaciones que estas tienen con los hombres. Esta es la unión que se realiza entre los conceptos de relaciones, sentimientos y experiencias afectivas y la construcción de autoridad de las mujeres. Aquí se explica que, mediante la utilización de relaciones afectivas tradicionales de género entre hombres y mujeres, estas últimas logran obtener agencia y actuar sobre su entorno. Esto, de cara al caso de las trayectorias atípicas de mujeres en bomberos, es sumamente relevante, ya que no sólo plantea el foco de atención en la percepción del entorno sobre las relaciones entre mujeres y hombres, sino también las ventajas o desventajas que las primeras sacan de estas cuestiones para la construcción de su identidad, autoridad y agencia.

Capítulo II

Metodología

La presente investigación es de tipo cualitativo, en la que se busca un acercamiento interpretativo al tema de los roles de género en la estructura jerárquica del BCBM. En este sentido, se optó por una metodología que permitiera recoger percepciones e inferencias de datos y estuviera orientada al proceso de una realidad dinámica, con el fin de poder conocer y

profundizar la percepción sobre los roles de género. De esta manera, la investigación se centró en analizar casos concretos en su particularidad temporal y local; se evidenciará a través de la observación participativa y entrevistas semiestructuradas para poder caracterizar los roles de género que se encuentran presentes en el BCBM. (Cruz et al., 2014; Martínez,2012; González,2005).

Método

Con respecto al alcance de la presente investigación, es exploratorio y descriptivo. Se menciona que es exploratorio porque se brindó una perspectiva distinta y novedosa con respecto a la poca bibliografía existente sobre los roles de género en relación al Benemérito Cuerpo de Bomberos (Ramos,2020). Además, la investigación posee un alcance descriptivo, ya que se profundizó y se especificó la perspectiva de los participantes bomberos rentados de las diferentes estaciones de la ciudad de Manta. En cuanto al diseño, es de tipo fenomenológico debido a que se buscó comprender, describir y explorar el punto de vista de los participantes bomberos rentados, así como descubrir aquellos factores que influyen en la estructura jerárquica (Strauss & Corbin, 2002; Ramos,2020).

Sujetos, población y muestra

El estudio se focalizará en una población compuesta por 7 estaciones distribuidas en la ciudad de Manta. La muestra es de 50 bomberos rentados y no es probabilística debido a que el personal bomberil puede desistir de seguir participando del estudio.

Criterios inclusión

Personal bomberil que forme parte activa del Cuerpo de Bomberos Manta

Funcionarios que desempeñen funciones administrativas u operativas bajo el régimen de contratación rentada.

Estaciones de bomberos que se encuentren ubicadas dentro de la jurisdicción urbana del cantón de Manta.

Criterios de exclusión

Personal en condición de aspirante o voluntario, dado que no cuenta con una relación contractual formal de tipo rentado con la institución.

Estación u unidades externas a la zona urbana del cantón de Manta o aquellas que no corresponden al BCBM.

Procedimiento:

El presente proyecto se desarrollará en tres fases claramente definidas:

En la primera fase, se realizará la delimitación teórica y metodológica del estudio, determinando las dimensiones e indicadores asociados con los roles de género y su influencia en la estructura jerárquica dentro del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta. Para ello, se revisará literatura actualizada relacionada con segregación vertical, segregación horizontal, cultura organizacional y barreras de género en espacios masculinizados. A partir de esta revisión, se establecerán los indicadores clave que permitan describir la relación entre los roles de género y la distribución jerárquica del personal operativo y administrativo.

En la segunda fase, se llevará a cabo la identificación y selección de la muestra. Para ello, se tomará como base el registro oficial del personal rentado del BCBM, conformado por 185 funcionarios en modalidad rentada, discriminando por sexo, cargo, área de trabajo y tiempo de servicio.

Posteriormente, se aplicará la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando los criterios de inclusión y exclusión definidos previamente. Una vez seleccionados los participantes, se procederá a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: entrevistas semiestructuradas, cuestionarios estructurados y muestreos internos con el fin de recabar información sobre percepciones, experiencias y barreras percibidas relacionadas con los roles de género y la jerarquía institucional.

Por último, la tercera fase consistirá en el procesamiento y análisis de los resultados obtenidos; en esta etapa se organizarán los datos cualitativos, identificando categorías emergentes y patrones de respuesta. Se realizará la triangulación de la información recogida mediante entrevistas, cuestionarios y documentos institucionales para interpretar cómo los roles de género impactan en la estructura jerárquica del BCBM.

Finalmente, se elaborará el informe de resultados y se formularán recomendaciones orientadas a fortalecer la equidad de género en la institución, contribuyendo así a una cultura organizacional más justa, inclusiva y acorde con la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Roles de Género	- Expectativas de género institucionales - Estereotipos de género en funciones - Percepción de	- Creencias sobre tareas y funciones asignadas por género - Opinión sobre capacidades físicas, liderazgo y mando -	Entrevista semiestructurada Cuestionario estructurado	Cuantitativo (categorización de discursos) / Ordinal (escalas tipo Likert)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
	barreras o facilitadores	Experiencias de discriminación o limitación percibida		
Estructura Jerárquica	- Distribución de cargos por género - Oportunidades de ascenso y trayectoria - Áreas de trabajo operativas y administrativas	- Número y porcentaje de mujeres y hombres por nivel jerárquico - Tiempo promedio en ascensos- Áreas de asignación por sexo	Análisis documental de registros institucionales Ficha de observación participativa Entrevista a personal clave	Nominal / Ordinal (rangos jerárquicos, cargos)

Consideraciones éticas

El estudio cumplió con los principios éticos de la investigación científica, respetando la dignidad, la autonomía y los derechos de los participantes. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de la información; se aseguró de que los participantes comprendieran los objetivos, beneficios y posibles riesgos del estudio.

Capítulo III

Se realizó un análisis del contenido de las entrevistas. Este consistió en identificar, analizar y reportar datos acerca de las principales temáticas asociadas a la influencia de los roles de género en la estructura jerárquica. La estrategia fue elegida debido a que facilitó la organización y descripción de la información al más alto nivel de detalle, plasmando la experiencia de los participantes en una expresión escrita. Asimismo, permitió interpretar sus vivencias de manera que se pudo identificar la esencia de este fenómeno (Quezada,2020).

Este análisis involucró 6 pasos para llevarlo a cabo. En primer lugar, se realizó la familiarización con los datos recopilados a través de la transcripción de las vivencias de los participantes. En segundo lugar, se codificó; esto implicó segmentar y organizar los datos de las entrevistas. En tercer lugar, se crearon los temas, es decir, se agruparon códigos. En cuarto lugar, se ordenaron los temas, utilizando los códigos del primer y segundo nivel para generar una representación gráfica a partir del análisis. En quinto lugar, se definieron y nombraron temas; esto involucró el análisis de cada uno de ellos. El resumen producto de este es la generación de definiciones claras y asignación de nomenclaturas. Por último, se produjo el reporte, por medio de la selección de extractos de las entrevistas y el análisis de estos que busca responder a la pregunta de investigación (Quezada,2020).

Con base en los datos obtenidos mediante las diversas técnicas aplicadas, como cuestionario estructurado tipo Likert, entrevista semiestructurada y observación participativa, se logró clasificar a los informantes en tres grupos según su nivel de crítica de la situación en relación con los roles de género presentes en la institución: alto, medio y bajo.

A lo largo del capítulo, el análisis se sustenta mediante evidencia empírica directa, integrando fragmentos textuales o verbatimim provenientes de los materiales cualitativos recopilados. Estos fragmentos permiten que se profundice en la comprensión de las experiencias, percepciones y dinámicas cotidianas de los estudiantes, garantizando un análisis minucioso y fundamentado.

4.1 Clasificación de los informantes según el nivel de criticidad frente a los roles de género

Para el análisis de la influencia de los roles de género en la estructura jerárquica del BCBM, fue necesario establecer una clasificación previa de los informantes de acuerdo a su nivel de criticidad y percepción frente a la situación de los roles de género dentro de la institución. Esta categorización se realizó a partir de las respuestas obtenidas en los instrumentos de recolección de datos, los cuales permitieron organizar a los informantes en tres niveles: alto, medio y bajo nivel de criticidad.

Tabla 1.1 Clasificación de los informantes según la criticidad de los roles de género

Categoría	Cantidad
Alto nivel de criticidad	18 informantes
Medio nivel de criticidad	17 informantes
Bajo nivel de criticidad	15 informantes

Nota: la clasificación se realizó con base a las respuestas del cuestionario estructurado por los informantes y es elaboración propia

A continuación, se presentan los datos individuales correspondiente a cada categoría

Tabla 1.2 Informantes con un alto nivel de criticidad sobre los roles de género

Código	Rango de edad	sexo	Área laboral
BF-003	25-34 años	Femenino	Administrativo
BF-005	35-44 años	Femenino	Operativo
BF-008	45-54 años	Femenino	Administrativo
BF-011	25-34 años	Femenino	Operativo
BF-014	25-34 años	Femenino	Operativo
BM-016	45-54 años	Masculino	Administrativo
BM-019	35-44 años	Masculino	Operativo
BM-020	25-34 años	Masculino	Logística
BF-021	18-23 años	Femenino	Operativo
BF-025	25-34 años	Femenino	Administrativo
BF-028	35-44 años	Femenino	Jefatura

BF-030	25-34 años	Femenino	Operativo
BF-033	45-54 años	Femenino	Administrat ivo
BH-034	25-34 años	Masculino	Operativo
BH-035	25-34 años	Masculino	Operativo
BH-036	35-44 años	Masculino	Jefatura
BH-045	18-24 años	Masculino	Operativo
BH-047	45-54 años	Masculino	Logística

Nota: la clasificación se realizó con base en las respuestas emitidas en el cuestionario estructurado, considerando el grado de cuestionamiento, reflexión y posicionamiento crítico de los informantes frente a la distribución y legitimación de los roles de género en la estructura jerárquica referida por los informantes y en la elaboración propia.

Tabla 1.3 Informantes con un medio nivel de criticidad sobre los roles de género

Código	Rango de Edad	Sexo	Área laboral
BH-001	24-35 años	Masculino	Operativo
BH-002	45-54 años	Masculino	Operativo
BH-006	35-44 años	Masculino	Operativo

BH-012	45-54 años	Masculino	Administrati vo
BH-013	25-34 años	Masculino	Operativo
BH-015	45-54 años	Masculino	Técnico
BH-022	35-44 años	Masculino	Técnico
BH-024	24-35 años	Masculino	Operativo
BH-026	24-35 años	Masculino	Administrati vo
BH-027	35-44 años	Masculino	Logístico
BH-022	18-23 años	Masculino	Operativo
BF-040	45-54 años	Femenino	Operativo
BF-042	35-44 años	Femenino	Administrati vo
BF-044	35-44 años	Femenino	Logística
BF-046	25-35 años	Femenino	Administrati vo
BF-048	35-44 años	Femenino	Operativo

Nota: la clasificación se realizó con base a las respuestas emitidas en el cuestionario estructurado, considerando el grado de cuestionamiento, reflexión y posicionamiento crítico de los informantes frente a la distribución y legitimación de los roles de género en la estructura jerárquica referida por los informantes y es elaboración propia

Tabla 1.4 Informantes con un bajo nivel de criticidad sobre los roles de género

Código	Rango de edad	Sexo	Área laboral
--------	------------------	------	--------------

BH-007	25-34 años	Masculino	Operativo
BF-009	25-34 años	Femenino	Administrati vo
BH-010	45-54 años	Masculino	Logística
BH-016	24-34 años	Masculino	Operativo
BH-020	35-44 años	Masculino	Administrati vo
BF-021	25-34 años	Femenino	Logística
BH-023	18-23 años	Masculino	Operativo
BH-024	45-54 años	Masculino	Operativo
BH-025	35-44 años	Masculino	Logística
BF-026	35-44 años	Femenino	Administrati vo
BH-031	25-34 años	Masculino	Técnico
BH-032	18-23 años	Masculino	Operativo
BH-041	35-44 años	Masculino	Administrati vo
BH-043	45-54 años	Masculino	Operativo
BH-050	54 -64 años	Masculino	Logística

Nota: la clasificación se realizó con base en las respuestas emitidas en el cuestionario estructurado, considerando el grado de cuestionamiento, reflexión y posicionamiento crítico de los informantes frente a la distribución y legitimación de los roles de género en la estructura jerárquica referida por los informantes y en la elaboración propia.

Los datos evidencian que el 36% de los informantes presentan un alto nivel de criticidad frente a los roles de género en la estructura jerárquica del BCBM, observándose una participación relevante tanto de hombres como de mujeres en esta categoría, lo que sugiere una creciente conciencia institucional sobre las desigualdades de género. El 34% se ubica en un nivel medio de criticidad, caracterizado por posturas intermedias que reconocen ciertas brechas, aunque aún persisten elementos de normalización de los roles tradicionales. Finalmente, el 30% de los participantes se clasifica en un nivel bajo de criticidad, predominando en este grupo los informantes masculinos, lo que refleja la persistencia de concepciones tradicionales respecto a la asignación de roles de género dentro de la institución.

A continuación, se presentan los resultados del análisis de la influencia de los roles de género en la estructura jerárquica en el BCBM. El análisis de las entrevistas identificó siete temas. Cada uno de ellos se encuentra compuesto por subcategorías, los cuales son el centro del análisis (Tabla) y fueron obtenidos por medios de fragmentos de las entrevistas realizadas

2. Tabla de categoría y subcategoría

Categoría	Subcategoría
1. Percepción de la equidad de género en la estructura jerárquica del BCBM	1.1 Percepción de igualdad de oportunidades para el ascenso jerárquico entre hombres y mujeres.
	1.2 valoración del mérito profesional independientemente del género
2. Distribución del poder y toma de decisiones según el género	2.1 Predominio de hombres en cargos jerárquicos y decisiones estratégicas
	2.2 Participación de mujeres en

	espacios de toma de decisiones
3. Estereotipos y roles de género en el contexto institucional.	3.1 Presencia de estereotipos de género en la asignación de funciones.
	3.2 Exigencia diferenciada de competencias según género.
4. Experiencias de discriminación o trato Diferenciado	4.1 Vivencias de discriminación directa o indirecta
	4.2 Diferencias en el trato, valoración o reconocimiento laboral
5. Barreras y facilitadores para la promoción jerárquicas de las mujeres	5.1 Barreras estructurales e institucionales
	5.2 Barreras culturales y simbólicas

Nota: la clasificación se realizó con base a las respuestas de los instrumentos y es elaboración propia

Categoría 1: Percepción de la equidad de género en la estructura jerárquica del BCBM

En primer lugar, esta categoría aborda la forma en que el personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos Manta percibe la equidad de género dentro de la estructura jerárquica institucional. Se centra en las valoraciones subjetivas sobre la igualdad de oportunidades para el acceso,

permanencia y ascenso en los cargos jerárquicos, considerando el mérito profesional, la experiencia y las competencias, independientemente del género.

Subcategoría 1.1: Percepción de igualdad de oportunidades para el ascenso jerárquico entre hombres y mujeres

El análisis de esta categoría permite identificar si el personal reconoce la existencia de condiciones equitativas o, por el contrario, percibe desigualdades estructurales que limitan el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la institución.

*“Sí, en un inicio, por supuesto que no se les daban los trabajos a veces que eran fundamentales o más pesados, o a veces más técnicos (...) a pesar de que las mujeres igual tenían las mismas instrucciones, había como una pequeña, digamos, **había una discriminación en ese sentido del trabajo**”.*

(BH012, 45- 54 años, bombero administrativo)

Sin embargo, también se levanta una barrera que deriva de esta noción de diferencia física y que se manifiesta como una mayor presión y expectativa para ellas. De hecho, la presión ejercida por hombres en el proceso de ascenso a cargos jerárquicos se manifiesta como sobre exigencias o actitudes de menosprecio y está muy presente en la mayoría de los relatos.

Creo que la mayoría de los puestos de los encargados de los departamentos, de los que ejercen los cargos, digamos, de poder, son ocupados por hombres. Y yo creo que es una muestra de que a veces no se necesitan más palabras.

(BF014, 25-34 años bombera operativa)

Todas estas situaciones en las que las bomberas son planteadas como no aptas y son limitadas a funciones menores son superadas una vez alcanzan cierto nivel de confianza. Sinden et al. (2013) explican que el conseguir esto está directamente vinculado con los intentos de las bomberas para adaptarse a las exigencias del espacio y ser validadas por sus pares hombres. Sin embargo, el factor temporal también es clave; respecto a esto, Morales (2012) afirma que la institución de bomberos opera favoreciendo los años de trayectoria y validando a las personas en relación con estos.

Subcategoría 1.2: Valoración del mérito profesional independientemente del género

La distribución de los cargos en las compañías de bomberos es un aspecto muy relevante a la hora de analizar el funcionamiento de un espacio masculinizado. Por un lado, el acceso general a cargos se encuentra obstaculizado para las mujeres. Principalmente, esto se denota en la nula presencia de mujeres en cargos de poder y, cuando esto se ha dado, en la crítica y resistencia de los hombres.

Bueno, lo que pasa es que, en sí, internamente es un problema, porque para trabajar estamos en dos regímenes, los que son LOSEP y los que son del Código del Trabajo. Y desde allí ya hay un problema, porque los que somos del código de trabajo dicen que no podemos ascender ni ocupar puestos ni subir a puestos de mayor jerarquía Así tengamos la mejor capacitación del mundo, y en el lado de la LOSEP, pues bueno, pueden capacitar a las mujeres, pero no es como que le dieran la oportunidad de ejercer puestos y cargos de mayor jerarquía.

(BF005, 35-44 años bombera operativa)

No, creo que no porque he visto departamentos que están ocupados por mujeres y que estuvieron ocupados por hombres. Una muestra es actualmente tenemos el director general del Cuerpo de Bomberos Manta que es una mujer

(BH002, 45-54 años bombero operativo)

Esta situación descrita se refiere a un elemento ya documentado en la literatura sobre áreas masculinizadas (Alaniz et al., 2022; Pimienta et al., 2022; Schulz, 2024). Czeranowska (2024) enfatiza que las mujeres en áreas masculinizadas son limitadas verticalmente a la hora de acceder a cargos de poder. Esta situación presente en las compañías investigadas es también descrita como techos de cristal, puesto que es un límite invisible a la movilidad que tienen las bomberas en la jerarquía de poder (Morrison et al., 1992)

Categoría 2: Distribución del poder y toma de decisiones según género

La presente categoría analiza cómo se distribuye el poder institucional y la participación en la toma de decisiones dentro del BCBM, considerando el género de quienes ocupan los cargos jerárquicos. Se examina la presencia masculina y femenina en los niveles de mando, así como el acceso real a espacios de liderazgo y responsabilidades estratégicas.

Subcategoría 2.1 Predominio de hombres en cargos jerárquicos y decisiones estratégicas.

Por otra parte, existe otro fenómeno similar. Para comprenderlo, es necesario entender que los cargos se dividen en dos esferas: operativa, relacionada a la cadena de mando en las emergencias; y administrativa, relacionada al funcionamiento interno de la compañía. Hay una

línea muy definida entre ambas áreas, que se manifiesta en que las mujeres tienen mayor acceso a la administrativa de la estación.

Y también para los cargos administrativos, si bien ha habido bomberas en todos los cargos, ya sea director, secretario, tesorero, siempre se cree que las bomberas como que solo están para los cargos administrativos. Como que se han tomado todos los cargos, pero por lo general los hombres luchan por los cargos operativos. Como que no es la primera prioridad que un bombero pondría, como que siempre van a tirarse entre hombres.

(BH006 35-44 años bombero maquinista)

Existe un fenómeno de segregación horizontal que produce que las mujeres estén concentradas en un área específica de cargos. Anker (1997) señala que este fenómeno se manifiesta disponiendo un repertorio específico de ocupaciones a un género en concreto. Esto se manifiesta, en este caso, limitando el acceso de mujeres a cargos de jefatura. Miller et al. (1999) utilizan el concepto de glass walls para referirse a esto e indican que, al igual que en los bomberos, tienden a persistir cuando la cultura organizacional crea impedimentos para cambiar. Czeranowska (2024) sostiene que esta distribución de posiciones está construida siguiendo criterios de género, relegando a las mujeres a aquellas posiciones más conectadas con las habilidades femeninas, que, en este caso, se asocian a lo administrativo.

Considerando todo lo antes mencionado, en general, la opinión de los hombres apoya lo mencionado por las mujeres; no obstante, estos tienden a ser menos críticos que las mujeres. De forma que incluso responsabilizan a las bomberas de su poca participación en los cargos, apelando a la libertad que poseen de postularse.

Yo creo que no se quieren meter, no sé, en realidad yo creo que pasa también por eso. Es que igual es una responsabilidad quizás para algunas jóvenes por temas de (...), porque de repente estudian, viajan, los hijos y cosas así. Y otros familiares también te limitan a eso, pero no, yo creo que la restricción parte de uno mismo. Ahí yo creo que cada uno se limita no más.

(BF003, 25-34 años, bombera operativa)

2.2 Participación de mujeres en espacios de toma de decisiones

Miller y Hayward (2006) señalan que la visión de los hombres sobre los fenómenos de segregación es notablemente menos crítica que su visión sobre los estereotipos o la de las mujeres sobre ambos temas.

“Por el mismo hecho de lo que se ha visto durante tantos años, en manera general, las mujeres estamos como desanimadas como desmoralizadas, como de que quizás yo puedo esforzarme, pero ya sé que, si el otro se esfuerza menos, por ser varón, va a llegar.

(BF033, 45-54 años, bombera administrativa)

La responsabilización individual de las mujeres para el alcance de ciertas posiciones y logros por parte de sus compañeros, obviando los obstáculos propios del espacio, deriva de la concepción del éxito en clave masculina (Sanhueza et al., 2020)

Las mujeres de por sí somos muy de «voy a seguir adelante». Y, de hecho, nos podemos superar y podemos hacer muchísimas más cosas que en comparación con un hombre, porque somos menos conformistas.

(BF014, 25-34 años bombera operativa)

La segregación ocupacional puede ser vista como un mecanismo de exclusión, ya que establece límites entre grupos sociales a partir de características particulares. Esta distinción no es aleatoria, ya que marca las esferas de autoridad social, al igual que dicta el acceso desigual a los recursos sociales. Por todo ello, se puede entender este término, segregación, como un conjunto de individuos cuyo fin es mantener una distancia y una diferencia social que confirme un orden social, basado en la superioridad del hombre según qué contextos (Albuja,2007).

3. Estereotipos y roles de género en el contexto institucional

Esta categoría se orienta a identificar la presencia de estereotipos y construcciones sociales de género que influyen en la asignación de funciones, el ejercicio del liderazgo y la valoración del desempeño laboral dentro del BCBM. Se analizan las creencias implícitas y explícitas que asocian determinadas capacidades, responsabilidades o estilos de liderazgo a hombres o mujeres, lo cual puede incidir en la reproducción de roles

Subcategoría 3.1: presencia de estereotipos de género en la asignación de funciones.

(...) Pero también, al paso de los años, yo ya voy a tener 14 años trabajando aquí, entonces, al paso de los años, como que se radica mucho el tema: ¿Para qué me voy a sacrificar? ¿Para qué me voy a preparar o para qué me voy a esforzar el triple? Porque, de por sí, en cualquier ambiente laboral, las mujeres nos tenemos que esforzar el triple. Si el que tiene pantalones y es varón va a llegar a lo que va a lograr o se lo van a dar tal vez sin que se esfuerce lo suficiente.

(BF014, 25-34 años bombera operativa)

Por lo mismo, y al igual que en el caso de los bomberos entrevistados, aunque quieran reconocer que no debe haber limitaciones estereotípicas, no logran dimensionar el origen o magnitud de la segregación presente en los cargos de poder.

(....) En cada estación debe haber mínimo 3 bomberos operativos, de los cuales, por el número de mujeres que se ha contratado por las estaciones, hay una diaria, pero en todas. En esta estación tenemos tres mujeres, una en cada guardia.

(BH006, 34-44 años bombero operativo)

Pues falta visibilizarlo y darlo a conocer en general a la sociedad como trabajo o sea para todos los trabajadores en el sentido de que la gente no sabe que existimos, no sabe quien apaga los incendios y bueno en cuestión de mujeres ya... ni te cuento, o sea. si nadie sabe que existen bomberos forestales, con que las bomberas forestales es una cosa que la gente ni se plantea”

(BH050, 54-64 años bombero logística)

Sí, yo creo que sí hay muchos estereotipos aquí. Y puede ser que digamos de 100 opiniones basadas en ese estereotipo de que las mujeres podemos o no o estamos capacitadas, etcétera. De 100, una o dos estén justificadas porque han visto actitudes no del todo positivas en mujeres. Pero el resto, las otras 98 opiniones, simplemente están basadas en eso, en estereotipos, en las que estas que no, no vas a poder con el cargo, no vas a tener la capacidad o, de hecho, te capacitamos en cierto porcentaje menos, como para que indirectamente tú no puedas llegar a ejercer esos cargos.

(BF025, 25-34 años bombera operativa)

La presencia de barreras materiales y de infraestructura, sumada a otros elementos tanto sociales como simbólicos, deriva en que las mujeres deben pasar por un proceso de adaptación distinto al de los hombres. En este punto, para que las mujeres puedan integrarse correctamente a los bomberos, deben pasar por un periodo de asimilación de la cultura masculinizada, donde internalicen inequidades de género.

3.2 Exigencia diferenciada de competencias según género

Tras ingresar en el cuerpo de bomberos, la cotidianidad y para enfrentarles se requiere desempeñar una variedad de funciones y roles. En el contexto de una emergencia, los líderes operativos son los encargados de dirigir al personal de bomberos, tomar decisiones y gestionar los recursos. Las funciones y las tareas son asignadas al personal operativo. Sin embargo, a la hora de distribuir los roles, las capacidades físicas son tenidas en grandes consideraciones. La naturalización de las diferencias de capacidades físicas entre hombres y mujeres genera una distribución de tareas basada en el género, en la que ciertas funciones más complejas recaen más en hombres que en mujeres. Los hombres entrevistados reconocen cierto grado de discriminación en la asignación de tareas.

(...) Si veo que tengo una persona que es más grande y fuerte, obviamente la voy a elegir a esa primero para que haga el trabajo pesado. Porque va a ser más fácil para todos (...) obviamente, voy a elegir a la persona más fuerte para que haga las cosas más rápido, porque las personas que están pidiendo ayuda no pueden esperar mucho.

(BH020, 35-44 años bombero administrativo)

Sinden et al. (2013) explican que el conseguir esto está directamente vinculado con los intentos de las bomberas para adaptarse a las exigencias del espacio y ser validadas por sus pares hombres. Sin embargo, el factor temporal también es clave; respecto a esto, Morales (2012) afirma que la institución de bomberos opera favoreciendo a los años de trayectoria y validando a las personas en relación con estos.

Dicho de otra forma, el nivel de confianza que los hombres les entregan a las mujeres depende directamente de qué tanto ellas se ajusten al ideal masculino y qué tan extensa sea su trayectoria.

(...) Mire, es equitativo en el sentido de que te toca, te toca hoy día, quien tiene que asumir todas las responsabilidades de incendio, rescate y atención prehospitalaria es mi compañera. No puedo decir que, porque ella es mujer, cámbienmelo con un hombre.

(BH002, 45-54 años bombero operativo)

Categoría 4: Experiencias de discriminación o trato diferenciado por género

Esta categoría explora las experiencias vividas por el personal en relación con situaciones de discriminación, trato desigual o desvalorización profesional asociadas al género. Se consideran tanto manifestaciones directas como indirectas de discriminación, así como sus efectos emocionales, laborales y motivacionales.

Subcategoría 4.1: Vivencias de discriminación directa o indirecta

Tasigchana (2003): la discriminación también implica que la mujer esté relegada a cargos pequeños, de baja remuneración, cargos de simple ejecución; son casos excepcionales en que la

mujer puede llegar a niveles jerárquicos dentro de una empresa que impliquen la toma de decisiones, donde sea un cargo de alta responsabilidad o hasta llegar a representar a una empresa.

(...) Entonces, aquí en este diario vivir no hay respeto a la jerarquía que pueda mantener una mujer, en general. Yo tengo el rango de sargento, pero si yo aquí le doy una disposición a alguien de menor rango que yo, muy difícilmente la va a captar como se la diera un sargento en un puesto de varón.

(BF014, 25-34 años bombera operativa)

De hecho, la discriminación laboral es una realidad para la gran mayoría de mujeres activas, puesto que se encuentran en una situación en el que las oportunidades laborales son dirigidas directamente, para el género masculino, sin tomar en cuenta que en muchas ocasiones, las mujeres se han preparado y han tenido los mismos conocimientos, vulnerando de esta manera, el derecho al trabajo, teniendo en cuenta que es un problema que en la actualidad, aqueja en varias plazas laborales en Ecuador y el resto de América Latina, por ende es un gran desafío para los gobiernos, la creación y aplicación de normativas que ayuden a la erradicación de esta problemática.

La verdad es que hasta el momento yo he visto. Es que a todos es igual. Hay un curso que a todos les es igual. Y todos estamos inmersos en participar en cursos y nos toca trabajar a todos igual. Todos hacen la misma cantidad de horas de guardia. Sí, todo es igual. De pronto percibe diferencias en el trato o la variación de su trabajo dependiendo del género. Sea dentro de la institución o fuera.

(BH022, 35-44 años bombero operativo)

Subcategoría 4.2: Diferencias en el trato, valoración o reconocimiento laboral.

Los obstáculos para la participación de las mujeres no se limitan a complicar sus entradas, sino que persisten una vez dentro de la institución. Las barreras en la etapa de permanencia se refieren a los obstáculos percibidos por las bomberas una vez que ya fueron oficializadas como bomberas. Muchas de estas barreras derivan de la misma lógica masculinizada del espacio que define la etapa de postulación. Sin embargo, en este punto se profundizan algunos de estos elementos y aparecen nuevas problemáticas, sobre todo en el ámbito interpersonal. Esta configuración del espacio es desprendida del fenómeno de hegemonía masculina y de las lógicas masculinizadas que se establecen al interior de las estaciones.

(...) Existe este tema de que ya tú tienes el rango, pero no es como que den el peso de la autoridad, que significa tener ese rango como mujer.

(BF030, 25-34 años bombera operativa)

En los últimos años somos parte de la publicidad; nos usan más como marketing. Internamente, en el área operativa, diría yo que somos unos trabajadores más para muchas cosas y trabajadores menos para otras

(BF003, 25-34 años bombera operativa)

Uno de los problemas más mencionados por las mujeres es el tipo de comentarios y chistes que se emiten. Concretamente, las entrevistadas señalan que los hombres acostumbran a emitir comentarios y bromas enmarcados en lógicas machistas. Lo que genera malestar en estos elementos no es únicamente su contenido, sino las conductas que los rodean y su reproducción

de la lógica de que las mujeres son intrínsecamente más frágiles que los hombres emocional y físicamente.

(...) Siempre están como los chistes más misóginos, comentarios machistas que para ellos son chistosos, pero que en realidad no son chistosos. Normalización de conductas, no sé, incluso hay cosas que me molestan tanto y uno habla. Entonces, como en muchas actitudes, se nota que nos ven a las mujeres como, no sé, los seres más delicados.

(BH035, 25-34 años bombero operativo)

(...) Cuesta porque la gente normaliza aquí muchas cosas. Los varones aquí han normalizado durante años y cuando ya uno quiere pararlo y cuando ya uno levanta la voz, entonces tú eres la loca. Entonces tú eres la que se lo está tomando muy personal, la que está exagerando.

(BF014, 25-34 años bombera operativa)

Estas conductas se relacionan con la interpretación del arquetipo masculino como el único capacitado para el trabajo bomberil (Gouliquer et al., 2020). Las mujeres, al no ajustarse del todo a este ideal, no solo reciben este tipo de comentarios y bromas, sino que sufren una serie de cuestionamientos en el desarrollo de su trayectoria.

Categoría 5: Barreras y facilitadores para la promoción jerárquicas de las mujeres

Esta categoría se enfoca en identificar los factores que dificultan o favorecen el ascenso jerárquico de las mujeres dentro del BCBM. Se analizan barreras de tipo estructural, cultural y

simbólico, así como aquellos elementos institucionales, personales o normativos que facilitan la equidad de género en los procesos de promoción.

Subcategoría 5.1 Barreras estructurales e institucionales

Esta configuración del espacio es desprendida del fenómeno de hegemonía masculina y de las lógicas masculinizadas que se establecen al interior de las estaciones. Lo que genera malestar en estos elementos no es únicamente su contenido, sino las conductas que los rodean y su reproducción de la lógica de que las mujeres son inferiores.

Pero es complicado, es complicado y yo creería que hasta en el área operativa, hasta que no haya más mujeres que ejerzan cargos en el área operativa, aquí nada va a cambiar. Porque los que se sienten en el puesto: sí, yo voy a ser equitativo. Sí, yo... el género aquí, el género allá, por eso es de boca para afuera.

(BF014, 25-34 años bombera operativa)

Esta situación, en consonancia con la literatura, puede ser leída como un fenómeno de subalternización. Esta situación se depende del posicionamiento de la corporalidad de la mujer en una posición de subordinación y poca adecuación a las tareas propias de la actividad bomberil, lo cual es también un elemento descrito por Etccheberry (2017).

Por otro lado, una de las barreras centrales se desprende de los problemas de infraestructura y material. De esta manera, las mujeres mencionan que la infraestructura de los recintos no se encuentra o encontraba adecuada a su participación en la institución.

Yo creo que, partiendo por los uniformes, tallas. Creo que eso es súper importante para evitar algún tipo de accidente (...) Pero eso para mí principalmente es la indumentaria, que es todo muy grande. Todo es para un hombre de dos metros que pesa 90 kilos.

(BH022, 35-44 años bombero técnico)

Estos problemas de adaptación a las necesidades de las mujeres también coinciden con lo mencionado anteriormente por Etcheberry (2017). La presencia de barreras materiales y de infraestructura, sumada a otros elementos tanto sociales como simbólicos, deriva en que las mujeres deben pasar por un proceso de adaptación distinto al de los hombres. En este punto, para que las mujeres puedan integrarse correctamente a los bomberos, deben pasar por un periodo de asimilación de la cultura masculinizada, donde internalicen inequidades de género.

Subcategoría 5.2 barreras culturales y simbólicas

Etcheberry (2017) sostiene que las mujeres en espacios masculinizados alteran tanto su corporalidad como su emocionalidad para hacerlas más resistentes y poder cumplir con las expectativas. Martínez (2018) menciona que esta transformación estratégica genera tensiones con otras mujeres, puesto que, con el fin de disimular las diferencias con el grupo dominante, terminan alejándose de sus similares. Perrot (2016), en la misma línea, señala que las mujeres token buscan posicionarse como excepcionales.

Pero sí, con las mujeres me ha pasado mucho que esta misma situación de querer demostrar o de necesitar demostrar como para que te consideren y todo, como que les es muy fácil pisotear a la otra.

(BH026, 25-34 años bombero administrativo)

Una barrera no muy presente en la literatura respecto a los voluntariados es la maternidad. Ninguna de las entrevistadas es madre, pero considera que el trabajo de crianza es incompatible con el de bombero. Esta es una perspectiva compartida con los hombres y no

problematizada por las entrevistadas, lo que da cuenta de una naturalización del rol de la mujer como madre.

Ahora tenemos 11 y se han ido integrando otras también que han estado un periodo y se han retirado, porque han formado su familia y las cosas no compatibilizan con el trabajo del bombero, algunas

(BH020, 35-44 años bombero administrativo)

En consonancia con esto, la literatura referente a espacios masculinizados menciona que una parte de la segregación experimentada por las mujeres tiene relación con la maternidad. Pimenta et al. (2022) enfatizan que la poca adaptación de los espacios masculinizados a la presencia de madres dificulta el ingreso y la permanencia de mujeres a estas áreas.

(...) Cambio en mi carácter, totalmente, genero un cambio de carácter del cielo a la tierra yo antes era súper relajada, no sé, podían decirme cosas y yo no reaccionaba, ahora no me pongo de frente a la gente (..)

(BH022, 35-44 años bombero operativo)

El endurecimiento del carácter es un aspecto propio de estas estrategias. Etcheberry (2017) destaca que las mujeres robustecen su corteza emocional para hacerlas más resistentes. Un carácter más fuerte les contribuye a manejar mejor los nervios y lo inesperado de las emergencias.

Conclusiones

La presente investigación permitió analizar de manera integral la influencia que ejercen los roles de género en la estructura jerárquica del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta,

evidenciando que dichos roles continúan influyendo de forma significativa en las percepciones, prácticas y dinámicas institucionales, tanto en el personal operativo como en el administrativo. A partir de los resultados obtenidos, se concluye que la organización bomberil, si bien ha avanzado en procesos de inclusión, aún mantiene patrones culturales tradicionales que condicionan el acceso, la distribución de responsabilidades y el reconocimiento dentro de la jerarquía institucional.

El análisis por niveles de criticidad permitió identificar diferencias claras en la forma en que el personal interpreta y cuestiona los roles de género. El grupo de alta criticidad evidenció una mayor conciencia sobre las desigualdades existentes, manifestando posturas reflexivas y abiertas al cambio, lo que sugiere la presencia de configuraciones psicológicas más flexibles y orientadas hacia la equidad. En contraste, los grupos de criticidad media y baja mostraron una mayor naturalización de los roles tradicionales, especialmente en lo relacionado con la asignación de funciones y la autoridad jerárquica, lo cual refleja la persistencia de esquemas socioculturales arraigados en el contexto institucional.

Asimismo, se evidenció que el género continúa siendo un factor que incide en las oportunidades de participación y ascenso, especialmente en el área operativa, donde la presencia masculina sigue siendo predominante. Las mujeres, a pesar de su preparación y desempeño, enfrentan barreras simbólicas y estructurales que limitan su desarrollo profesional dentro de la jerarquía, situación que es percibida de forma diferenciada según el nivel de criticidad de los informantes.

Finalmente, se destaca que la ausencia de estudios previos específicos sobre los roles de género en el contexto bomberil de Manta refuerza la relevancia de esta investigación, la cual

aporta información empírica actualizada y contextualizada que puede servir como base para futuras investigaciones e intervenciones institucionales orientadas a la equidad de género.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda al Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta implementar estrategias institucionales orientadas a la promoción de la equidad de género, que contemplen no solo cambios normativos, sino también procesos formativos y reflexivos dirigidos a todo el personal. La sensibilización sobre los roles de género, estereotipos y desigualdades resulta fundamental para transformar las prácticas cotidianas y fortalecer una cultura organizacional más inclusiva.

Se sugiere desarrollar programas de capacitación continua que incorporen el enfoque de género y el enfoque psicológico, permitiendo que el personal identifique cómo sus creencias, actitudes y experiencias influyen en la reproducción de roles tradicionales dentro de la estructura jerárquica. Estos espacios formativos pueden favorecer el desarrollo de una mayor criticidad, especialmente en aquellos grupos donde se evidenció una baja o media reflexión frente a la problemática.

Desde el ámbito académico, se sugiere continuar investigando la influencia de los roles de género en instituciones de respuesta y seguridad, ampliando el tamaño muestral y utilizando diseños metodológicos que permitan profundizar en la comprensión de las configuraciones subjetivas y organizacionales.

Finalmente, a nivel personal y profesional, se recomienda que los resultados de esta investigación sean socializados dentro del BCBM, con el objetivo de impulsar cambios

sostenibles que favorezcan una estructura jerárquica más equitativa, humana y coherente con los principios de igualdad y justicia social.

Bibliografía:

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.

Alaniz, A., Moreno, J., Puertas, M., Llanos, C., Dapas, Y. y Morales, A. (2022). Reflexiones sobre el acceso de la mujer a la institución policial: caminos recorridos y desafíos pendientes. *Gobierno y Administración Pública*, 3, 84–110.

Albuja, W. (2007). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Revista Científica Convergencia*, 78.

- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. ILO.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. International Labor Office.
- Arellano, A. (2017). La discriminación en la legislación social chilena. La necesidad de profundizar su estudio. En P. Arellano (Ed.), *La discriminación en legislación social chilena* (pp. 9-23). Ediciones Universitarias de Valparaíso.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo*. Paidós.
- Blackstone, A. (2003). Gender Roles and Society. En J. Miller, R. Lerner y L. Schiamberg, *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments* (pp. 335-338). ABC-CLIO.
- Bomberos de Chile. (2022). Las primeras bomberas de Chile. <https://www.bomberos.cl/contenidos/home-noticias/las-primeras-bombras-de-chile>
- Bourdieu, Pierre (2007): “La dominación masculina”, Anagrama, Barcelona.
- Calandrón, S. (2012). Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo. *Revista del Museo de Antropología*, 5(1), 89-100.
- CEPAL (2011). *Panorama social de América Latina*. Naciones Unidas.
- CEPAL (2018). *Introducción a la desigualdad de género*. Naciones Unidas.

- Czeranowska, O. (2024). Género y ocupación: desafíos en sectores masculinizados. *Revista Latinoamericana de Estudios de Género*.
- De Beauvoir, Simone (2008): “El segundo sexo”, Debolsillo, Buenos Aires.
- De miguel, Ana. (2015). “Del control de las leyes al mercado de los cuerpos”, en DE MIGUEL, Ana, *Neoliberalismo Sexual. El mito de la libre elección* (pp.9-19), Madrid: Ediciones Cátedra.
- Etcheberry, L. (2017). Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*. 9(24), 61-70.
- Fernández, M., & Morales, L. (2023). Género y organización en cuerpos de bomberos: desafíos para la igualdad en contextos masculinizados. *Revista Latinoamericana de Estudios Organizacionales*, 15(2), 45–62.
- Figari, M. (2002). *El Cuerpo de Bomberos de Valparaíso*.
- García, Emilio., García, Irene. (2004). Los estereotipos de mujer en la publicidad actual, *Questiones Publicitarias*, vol. I, n° 9, pp. 43-64.
- Gouliquer, L., Poulin, C., et McWilliams, J. (2020). Othering of Full-Time and Volunteer Women Firefighters in the Canadian Fire Services. *Qualitative sociology review*, 16 (3), 48-69.
- Grant, B. (2017). Tokenism. *The SAGE Encyclopedia of Political Behavior*, 834–837.
- Gustá R., Laura Y. Caminotti A. Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile. En *Revista SAAP*, Núm 1. 2010;4.

Heilman, M. E., y Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress. *Social Psychology of Gender*, 24, 47-77.

Hirata, H., Kergoat, D., and Zylberberg-Hocquard, M. (1997). La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Asociación Trabajo y Sociedad.

Hulett, D. M., Bendick, M., Thomas, S. Y., & Moccio, F. (2021). Enhancing women's inclusion in firefighting in the USA. *International Journal of Diversity in Organisations, Communities & Nations*, 10(2), 21–36.

<https://doi.org/10.18848/1447-9532/CGP/v10i02/39845>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). Encuesta Nacional de Empleo (Subdepartamento de Estadísticas Continuas del Trabajo).

Lamas, Marta (1986): “La antropología feminista y la categoría de género” en:

Martínez Méndez, K. I. (2018). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero? *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(1), 147-160.

metodológica”, En: “Fin de siglo: género y cambio civilizatorio”, Isis Internacional,

Morales, C. (2012). Identidad femenina en mundos masculinos: el caso de las bomberas y bomberos de Chile. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Archivo digital.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113423/cs39-ravestc1161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morrison, A., White, R., and Velsor, E. (1992). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* Updated Edition. Basic Books.

Nanda, N., Corea, C., Roy, M. y Patterson, L. (2018). *Feasibility study and evaluation of nontraditional occupation demonstrations*. IMPAQ Internacional.

“Nueva Antropología”, Vol.III N° 30, UNAM, México, D.F.

ONU Mujeres. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trabajo decente y equidad de género*.

Paidós, Buenos Aires.

Paredes, M., & Cedeño, A. (2021). *Desigualdad de género en el sector público ecuatoriano: un análisis organizacional*. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanas*, 9(1), 33–47.

Parrini R. *Apuntes acerca de los estudios de masculinidad*. 2002.

Perrott, T. (2016). *Beyond “Token” Firefighters: Exploring Women’s Experiences of Gender and Identity at Work*. *Sociological Research Online*, 21 (1), 1–14.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2003). *Informe sobre Desarrollo Humano*. Recuperado de <http://www.undp.org/hdro/95.htm>.

Quezada, G., & Álvarez Rodríguez, R. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Espiral (Guadalajara)*, 27(77), 179–222.

Rizo, S. y Hernández, E. (2016). 9. Incorporación de las mujeres a trabajos masculinizados: un acercamiento al mundo laboral de las mujeres policías en el municipio de Guadalajara. En Chapa, J. B., Cázarez, M. (Eds.), *Cultura política, género y movimientos sociales: una mirada desde las ciencias sociales* (pp. 215-146). Universidad de Guadalajara.

Rizo, S. y Hernández, E. (2016). 9. Incorporación de las mujeres a trabajos masculinizados: un acercamiento al mundo laboral de las mujeres policías en el municipio de Guadalajara. En Chapa, J. B., Cázarez, M. (Eds.), *Cultura política, género y movimientos sociales: una mirada desde las ciencias sociales* (pp. 215-146). Universidad de Guadalajara.

Sandoval Carvajal I. El trabajo invisible de las mujeres: el trabajo no remunerado. Resultados Generales de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. En *Políticas públicas en defensa de la inclusión, la diversidad y el género*, coords. 2019.

Santiago de Chile.

Scott, J. W. (2012). Gender: Still a Useful Category of Analysis. *Diogenes*, 57(1).

Scott, Joan (1992): “Sobre la categoría de género: una introducción teórico

Sinden, K.E., Macdermid, J., Buckman, S., Davis, B., Matthews, T.A., and Viola, C. (2013). A qualitative study on the experiences of female firefighters. *Work*, 45 (1), 97-105.

Straus, M. A. (2012). Blaming the messenger for the bad news about partner violence by women: the methodological, theoretical, and value basis of the purported invalidity of the

conflict tactics scales: Partner abuse by women. *Behavioral Sciences & the Law*, 30(5), 538–556.

<https://doi.org/10.1002/bsl.2023>

Touraine, Alain (2006): “Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy”,

Vergara, A. R. T., Gaitán, Á. P. O., Baquero, L. C. M., Gómez, L. P. M., & Pinzón, M. A. V. (2014). El feminismo y los estudios de género. *Enfoques*, 1(1), 58-70.

Wood, W. y Eagly, A. (2013). Gender Identity. En M. Leary y R. Hoyle, *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 109–125). Guilford Publications

Anexos

Guía de entrevista semiestructurada

Objetivo: Explorar percepciones, experiencias y vivencias del personal respecto a los roles de género y la estructura jerárquica.

Instrucciones: la entrevista será grabada en audio con su consentimiento, con el fin de evitar sesgos al momento de la transcripción y durará entre 30 minutos a 45 minutos.

Guía de preguntas:

1. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en términos de equidad de género en el BCBM?
2. ¿Qué experiencias han tenido relacionadas con el acceso a cargos jerárquicos?
3. ¿Cree que existen estereotipos que condicionan la participación de hombres o mujeres en ciertas áreas del BCBM?
4. ¿Ha presenciado o vivido situaciones de discriminación por motivos de género?
¿Podrían compartir un ejemplo?
5. ¿Cuál considera que es el rol de género que desempeña la mujer dentro del cuerpo operativo del BCBM?
6. ¿Qué factores considera que facilitan o dificultan la promoción jerárquica de mujeres dentro de la institución? Instrumentos que se emplearán para la ejecución del estudio
7. ¿Percibe diferencias en el trato o valoración del trabajo según el género?
8. ¿Qué tipo de medidas cree que podrían favorecer una mayor equidad dentro de la estructura jerárquica?
9. ¿Cree que la cultura institucional permite el liderazgo femenino en igualdad de condiciones?
10. ¿Qué cambios recomendaría para promover una estructura jerárquica más inclusiva?

Cuestionario estructurado tipo Likert

Objetivo: Recoger percepciones sobre equidad de género, barreras y facilitadores en el acceso y permanencia en cargos jerárquicos

Escala tipo Likert:

1= totalmente en desacuerdo

Guía de observación participativa

Objetivo: Identificar de manera directa comportamientos, dinámicas jerárquicas y distribución de funciones según el género.

Aspecto a observar	Indicadores
Distribución de tareas	- ¿Qué tipo de tareas se asignan a mujeres/hombres? - ¿Se observa una tendencia a delegar funciones físicas a un solo género?
Interacciones jerárquicas	- ¿Quién toma la palabra en reuniones? - ¿Cómo se comunican entre rangos y géneros?
Participación en decisiones	- ¿Quién toma decisiones finales? - ¿Se escucha activamente a mujeres en puestos de decisión?
Lenguaje utilizado	- ¿Hay uso de lenguaje inclusivo? - ¿Se usan expresiones que refuercen estereotipos?