

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

Estudio del empoderamiento del rol de la mujer en las organizaciones: Caso de una empresa de productos de consumo masivo.

AUTORES:

Burgos Vélez Douglas Iván

Vera Solorzano Madelaine Isabel

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

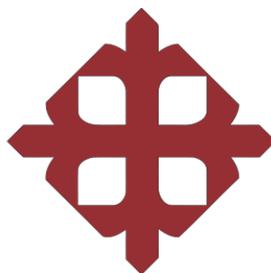
LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TUTORA:

Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia

Guayaquil, Ecuador

21 de Febrero del 2020



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por nosotros: **Burgos Vélez, Douglas Iván y Vera Solorzano, Madelaine Isabel** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

TUTORA

f. _____

Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia

Guayaquil, 21 de febrero del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros: **Burgos Vélez, Douglas Iván y Vera Solorzano, Madelaine Isabel**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Estudio del empoderamiento del rol de la mujer en las organizaciones: Caso de una empresa de productos de consumo masivo**”, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 21 de febrero del 2020

EL AUTOR

f. _____
Burgos Vélez, Douglas Iván



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

AUTORIZACIÓN

**Nosotros: Burgos Vélez, Douglas Iván
y Vera Solorzano, Madelaine Isabel**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**Estudio del empoderamiento del rol de la mujer en las organizaciones: Caso de una empresa de productos de consumo masivo**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 21 de febrero del 2020

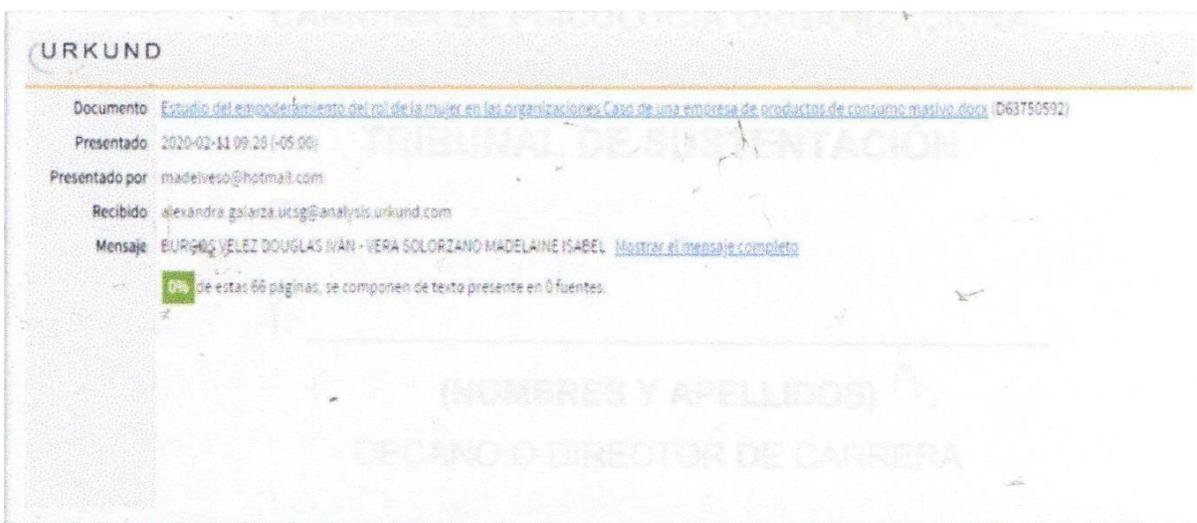
EL AUTOR:

f. _____
Burgos Vélez, Douglas Iván



Guayaquil 11 de febrero del 2020

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL INFORME DE PLAGIO



Tema: Estudio del empoderamiento del rol de la mujer en las organizaciones: Caso de una empresa de productos de consumo masivo

Estudiantes:

- Douglas Iván Burgos Vélez
- Madelaine Isabel Vera Solorzano

Docente Tutor: Pisc. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Mgs.

FIRMA

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme permitido continuar con fuerzas, salud y empeño durante toda esta aventura, por siempre haberme guiado y protegido. A mis padres, Leonardo e Isabel, por toda su paciencia, por ser mi motor y apoyarme durante este arduo camino, todo lo que soy es por y gracias a ustedes. A mi hermana Carolina, por su ayuda, apoyo y por sacarme sonrisas en todo momento. A mi enamorado Víctor Hugo, por su apoyo incondicional, su amor, paciencia y por motivarme durante esta etapa de mi vida, nos esperan muchos retos juntos. A mi tía Nuris, le agradezco que a pesar de la distancia he sentido su apoyo incondicional, sin su ayuda no hubiese podido cumplir mi sueño. A mis abuelitas Monserrate y Carolina por todo su amor, cariño y motivación que me han brindado durante toda mi vida. A mi perrito Jake por brindarme felicidad cada día. Finalmente, gracias a mis tres angelitos Edgar, Lucho y Nelson; quienes desde el cielo me han cuidado y siempre me han brindado su apoyo; he cumplido mi sueño y este logro también es por ustedes, muchas gracias y Dios los bendiga a todos ustedes por haber sido un pilar fundamental en mi vida personal y en mi camino a convertirme en toda una profesional

Madeline Isabel Vera Solorzano

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primero a Dios, quien es mi motor y mi fuerza todos los días para seguir adelante. A mi madre Marito, quien es mi apoyo incondicional desde que tengo memoria es la persona que más ha luchado por mí, se ha esforzado para verme crecer y triunfar. A mi padre Medardo, que siempre estuvo dándome fuerzas y quien siempre me hizo ver las cosas de la mejor manera. A mi hermano Bryan por ser una persona dispuesta ayudar, siempre me llena de humor y de buenas vibras.

A Damaris quien es una persona incondicional, me ayudó en los últimos tramos de la carrera, una persona grandiosa que Dios me puso en mi camino y que siempre me apoyó y me aguantó.

A todos mis maravillosos amigos que conocí en la universidad Danny, Jean, Ninoska, Andrea, Desireé quienes aportaron mucho en mi carrera universitaria, quienes alegraron mis días, que me han acompañado desde el inicio de la carrera, gracias por su ayuda, sus buenos deseos y su apoyo incondicional durante todo este trayecto. A Madelaine, mi compañera de tesis, con quien pasé mis últimos meses de la universidad, gracias por su esfuerzo, dedicación y aguante.

A Patricio, un amigo muy querido que desde que llegó, también fue un pilar fundamental para mi educación, y para cada cosa que he querido lograr y alcanzar. Finalmente agradecer la hermosa experiencia universitaria que logré obtener durante mis años como estudiante, a todos los maestros que estuvieron dispuestos a enseñarme, a que logre nuevos conocimientos y crecer de manera profesional, en especial a la Mgs. Alexandra Galarza nuestra tutora de tesis, quien es una excelente docente, gracias por todo el conocimiento impartido, por educarnos y esforzarse a dar lo mejor de sí, cada día.

Douglas Iván Burgos Vélez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a aquellas personas que han sido mi pilar fundamental, aquellas que me han brindado su apoyo incondicional, cariño y preocupación, aquellas que han velado por mí, mi bienestar y por mi futuro. Es un pequeño gesto de mi parte dedicarles este trabajo en mi intento de agradecerles por lo que ustedes han significado durante toda esta etapa de mi vida.

A Dios, a mis padres, Leonardo e Isabel quienes desde el principio han estado en todo momento o circunstancia que se me ha presentado en el trayecto de este camino.

A mi hermana Carolina, que con su carisma ha sabido reconfortarme en los días más duros.

A mi enamorado Víctor Hugo, por ser mi fuente de alegría e inspiración, por su amor y apoyo incondicional, por haberme motivado en todo momento y circunstancia.

A mi tía Nuris, la cual a pesar de la distancia me supo brindar su total apoyo, el cual ha sido imprescindible para la consecución de mi sueño.

Madelaine Isabel Vera Solorzano

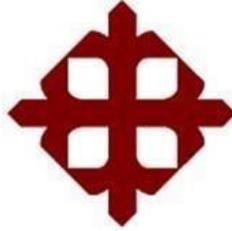
DEDICATORIA

Dedico el siguiente trabajo de titulación a todas aquellas personas que estuvieron presentes, quienes me impulsaron y me motivaron a conseguir este logro que es muy importante en mi vida, familiares, amigos y docentes.

A mis padres Marito y Medardo quienes, con mucho esfuerzo, dedicación me han motivado a seguir adelante, deseo dedicar este pedacito de logro y quienes me han demostrado que con mucho amor y perseverancia se puede lograr todo, a mis más grandes pilares y ejemplos a seguir es a quienes les deseo dedicar este trabajo de titulación.

A mis amigos de la universidad, que permanecieron conmigo en todos los momentos quienes me dieron la mano y fueron un gran soporte, quienes alegraron mis días con sus ocurrencias, y a quienes les deseo éxitos y lo mejor en sus vidas.

Douglas Iván Burgos Vélez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Mgs. Bermúdez Reyes, Elba Narcisa
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Mgs. Cabezas Córdova, Belén Elizabeth
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Carrillo Saldarreaga, Sofía Viviana
OPONENTE

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XVIII
INTRODUCCIÓN	2
JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1. Género.....	5
1.1. Orígenes del término	5
1.2. Principios para la igualdad de género.....	6
1.3. Perspectiva de Género	8
1.4. Igualdad de Género	9
1.5. Los beneficios de la diversidad de género	9
1.6. Equidad de género en las empresas ecuatorianas	10
2. Rol de la mujer	11
2.1. Concepto de Rol de la mujer.....	11
2.2. Rol de la mujer en las organizaciones.	12
2.3. El rol actual de la mujer ecuatoriana en las organizaciones	14
2.3.1. Posiciones que ocupan las mujeres en las organizaciones:	15
2.3.2. Puestos estratégicos de la mujer ecuatoriana en las organizaciones:	16
2.3.3 Perfil laboral de la mujer ecuatoriana en las organizaciones:	17
2.3.4. Competencias profesionales de la mujer ecuatoriana en las organizaciones	18
2.3.5. El liderazgo como rol de la mujer en las organizaciones	19
3. Liderazgo	20
3.1. Conceptos de liderazgo	21
3.2. Teorías organizacionales sobre el liderazgo.....	23
3.2.1 Teorías conductistas basadas en el comportamiento.....	23
3.2.2. Teorías basadas en las Contingencias	26
3.2.3. Teorías contemporáneas del liderazgo.....	30
3.3. Liderazgo Femenino	33
4. El Empoderamiento.....	33

4.1. El Empoderamiento en diversos ámbitos.....	34
4.2. El Empoderamiento femenino.....	35
4.2.1. Principios para el empoderamiento de las mujeres	35
5. Cultura organizacional	38
5.1. Concepto de Cultura.....	38
5.2. Elementos que componen la cultura organizacional.....	39
5.3. Proceso de socialización de la cultura organizacional	40
5.4. Tipos de cultura Organizacional	41
5.5. Modelo cultural de Hofstede	43
5.6. Cultura Organizacional según Cameron y Quinn	45
5.7. Clima laboral dentro de las empresas ecuatorianas	47
5.8. El bienestar profesional y laboral de las mujeres ecuatorianas en las empresas.	48
6. Marco Legal y constitucional en función a la mujer en el trabajo	49
6.1. Organización internacional del Trabajo.....	49
6.2. Constitución de la República.....	51
6.3. Código de Trabajo del Ecuador	52
CAPÍTULO II	53
ANÁLISIS INSTITUCIONAL.....	53
Reseña Histórica	53
Misión	53
Visión.....	54
Valores	54
Política de Calidad.....	54
CAPÍTULO III	55
MARCO METODOLÓGICO	55
Planteamiento del problema	55
Formulación Preguntas de investigación.....	56
Primaria	56
Secundaria	56
Objetivos	56
Objetivos General	56
Objetivos específicos.....	56

Enfoque Metodológico	56
Población	57
Tipo de investigación	58
Métodos y Técnicas de Investigación.....	58
CAPITULO IV.....	59
ANÁLISIS DE DATOS.....	59
Resultados de las encuestas	59
Resultados por dimensiones.....	60
1. Rol de la Mujer	60
2. Empoderamiento.....	66
3. Igualdad de Género.....	70
4. Liderazgo Femenino	75
Entrevistas	80
Entrevistas a jefes de áreas de empresa de productos de consumo masivo	80
Entrevista a Jefa de Agencia	80
Análisis de la entrevista con la Jefa de Agencia	84
Entrevista a Jefa de Recursos Humanos.....	87
Análisis de la entrevista con el Jefa de Recursos Humanos.....	91
Entrevista a la Jefa de Ventas	93
Análisis de la entrevista a la Jefa de Ventas.....	97
Jefa de Crédito y Cobranza	99
Análisis de la entrevista a la Jefa de Crédito y Cobranza	103
Análisis general de las entrevistas y encuestas.....	105
CAPÍTULO V.....	107
PROPUESTA.....	107
1. Antecedentes	107
2. Objetivo.....	107
3. Alcance	107
4. Breve descripción.....	108
5. Socialización	109
6. Duración del programa.....	109
7. Contenido del Programa	110

8. Evaluación	111
9. Presupuesto.....	111
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116
ANEXOS	120
Cronograma de aplicación de los instrumentos	120
ENTREVISTA A JEFES DE ÁREA	126
ENCUESTA	127

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Equidad de género en empresas ecuatorianas.....	11
Gráfico 2: Características biológicas, psicológicas y sociales del hombre y la mujer.....	14
Gráfico 3: Posiciones ocupadas por mujeres en el Ecuador	16
Gráfico 4: Mujeres en puestos estratégicos	17
Gráfico 5: Perfil laboral de la mujer	18
Gráfico 6: Competencias profesionales	19
Gráfico 7: La rejilla del liderazgo	25
Gráfico 8: Modelo de contingencia de Fiedler	27
Gráfico 9: El modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.....	28
Gráfico 10: Estrategias para mejorar el clima laboral en las empresas ecuatorianas	48
Gráfico 11: Políticas para el bien profesional y laboral de las mujeres ecuatorianas	49
Gráfico 12 Género	59
Gráfico 13: Enunciado 1.....	60
Gráfico 14: Enunciado 2.....	61
Gráfico 15: Enunciado 3.....	62
Gráfico 16: Enunciado 4.....	63
Gráfico 17: Enunciado 5.....	64
Gráfico 18: Enunciado 6.....	66
Gráfico 19: Enunciado 7.....	67
Gráfico 20: Enunciado 8.....	68
Gráfico 21: Enunciado 9.....	69
Gráfico 22: Enunciado 10.....	70
Gráfico 23: Enunciado 11.....	71
Gráfico 24: Enunciado 12.....	72
Gráfico 25: Enunciado 13.....	73
Gráfico 26: Enunciado 14.....	74

Gráfico 27: Enunciado 15..... 76
Gráfico 28: Enunciado 16.....77
Gráfico 29: Enunciado 17..... 78
Gráfico 30: Enunciado 18..... 79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Género	59
Tabla 2: Enunciado 1	61
Tabla 3: Enunciado 2	62
Tabla 4: Enunciado 3	63
Tabla 5: Enunciado 4	64
Tabla 6: Enunciado 5	65
Tabla 7: Enunciado 6	66
Tabla 8: Enunciado 7	67
Tabla 9: Enunciado 8	68
Tabla 10: Enunciado 9	69
Tabla 11: Enunciado 10	71
Tabla 12: Enunciado 11	72
Tabla 13: Enunciado 12	73
Tabla 14: Enunciado 13	74
Tabla 15: Enunciado 14	75
Tabla 16: Enunciado 15	76
Tabla 17: Enunciado 16	77
Tabla 18: Enunciado 17	78
Tabla 19: Enunciado 18	79

RESUMEN

El presente trabajo de titulación se efectuó en una empresa de productos de consumo masivo. En la cual se analizó la percepción de los colaboradores acerca del empoderamiento de la mujer en las organizaciones, esto se debe que durante los últimos años la mujer ha venido incursionando en nuevos retos, permitiendo obtener un lugar dentro de las organizaciones, por lo que a través de este estudio queremos dar a conocer cuál es el rol actual de la mujer y si aún existen dificultades para lograr el crecimiento y reconocimiento del trabajo femenino.

Se consideró como objetivo determinar la influencia del empoderamiento femenino en la igualdad de género y el liderazgo de las organizaciones, para esto se analizaron las siguientes variables: rol de la mujer, empoderamiento, igualdad de género y liderazgo femenino. Como método de recopilación de datos se realizaron entrevistas a las jefaturas departamentales y encuestas a los colaboradores de la organización con el propósito de obtener información para analizar su perspectiva.

Con los resultados obtenidos se elaboró una propuesta de valor para el género femenino mediante un programa de desarrollo organizacional para fomentar el empoderamiento de la mujer, con la finalidad de informar a los colaboradores sobre los derechos y aquellos roles que cumple la mujer en el ámbito organizacional.

Palabras claves: Empoderamiento, Rol de la Mujer, Igualdad de Género, Liderazgo Femenino, Cultura Organizacional, Equidad de Género.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la presencia de las mujeres en las organizaciones ha ido aumentando cada vez más. El género femenino incursiona en trabajos que eran considerados netamente masculinos. La percepción del rol de la mujer en las organizaciones ha evolucionado con el pasar de los años, debido a que al inicio la mujer se caracterizaba por un rol más familiar, en el cual su función principal era ser una madre que se dedicaba al cuidado del hogar y de los hijos. En la actualidad la mujer ha logrado posicionarse en cargos que generalmente los ocupaba el género masculino, como jefaturas o gerencias, además es un ejemplo de liderazgo para su familia al tener su autonomía.

Acorde a un estudio que fue realizado por una consultora multinacional, Deloitte (2019), acerca de las posiciones que ocupan las mujeres en las organizaciones ecuatorianas, se conoce que existe un incremento cada vez más del género femenino en cargos ejecutivos como: Gerente General, Presidente, Vicepresidente y Accionista. A pesar de ello, el porcentaje de la presencia del género masculino continúa siendo mayor; lo que corrobora que aún prevalece la desigualdad en el mercado laboral para el género femenino en nuestro país y en el mundo.

El presente caso de estudio parte desde una problemática muy significativa, que es conocer el rol actual de la mujer, debido a que durante los últimos años las mujeres han obtenido un lugar en las organizaciones, lo que le ha permitido ejercer un rol de líder y este ha ido en crecimiento, también se quiere dar a conocer aquellos factores que influyen en la discriminación y la desigualdad de oportunidades y que impiden el desarrollo profesional de la mujer en el ámbito laboral.

Para esto se realizó un estudio en una empresa de productos de consumo masivo en la ciudad de Guayaquil, en el cual se tomaron en cuenta algunas variables como: el rol de la mujer, empoderamiento, la igualdad de género y liderazgo femenino. Para el levantamiento de información se utilizaron herramientas como

la encuesta y la entrevista. Por consiguiente, basándose en el análisis de las encuestas y las entrevistas se realizó una propuesta de valor para el género femenino con la finalidad de fomentar el empoderamiento.

El trabajo se encuentra conformado de la siguiente manera: el primer capítulo corresponde al marco teórico que se sostiene a partir de conceptos teóricos acerca del empoderamiento, igualdad de género, rol de la mujer, liderazgo femenino y, además, el marco legal donde están las leyes ecuatorianas en donde se van a identificar aquellas leyes donde se da importancia a la mujer en el ámbito laboral.

El segundo capítulo se refiere al análisis de la institución donde se describe y se detalla la misión, visión, valores, reseña histórica de la empresa y la política de calidad que consta como información importante para nuestro estudio. El tercer capítulo presenta el marco metodológico, donde se plantea una problemática a investigar, se determinan los objetivos generales y específicos, se logró diseñar herramientas para crear un modelo de entrevista y encuesta para la recolección de información, que fueron aplicados a una considerable muestra de colaboradores que incluía personal administrativo, operativo, así como a las diferentes jefaturas de la empresa.

En el cuarto capítulo se desarrolla el análisis de las encuestas que fueron aplicadas al personal administrativo y operativo, del mismo modo las entrevistas que fueron aplicadas a las jefaturas departamentales, con la finalidad de detectar las necesidades que presenta la organización. Finalmente, en el quinto capítulo, se creó una propuesta de desarrollo organizacional para la mujer: un programa en donde se desea fomentar e informar el rol de la mujer en las organizaciones. En el cual se determinaron: antecedentes, objetivo, alcance, duración, presupuesto, y un instrumento para evaluar la satisfacción de los colaboradores sobre el programa.

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de título pretende mostrar el rol actual de la mujer en las organizaciones, de qué manera ha ido evolucionando y tomando fuerza hasta la actualidad. Existe aún desigualdad y discriminación hacia el género femenino a nivel mundial, siendo esta una situación que suele pasar desapercibida por la mayoría de las personas incluyendo algunas organizaciones, ya que a menudo es muy difícil evidenciar e identificar estos factores discriminatorios dentro de una organización.

Dar a conocer las ventajas de trabajar con mujeres líderes dentro de las empresas, identificando aquellas características que sobresalen en las mujeres, demostrar que la integración de mujeres líderes en las empresas representa un avance hacia el futuro. Así mismo conocer las oportunidades de desarrollo profesional que ofrecen las organizaciones, para generar un ambiente y espacio de igualdad para hombres y mujeres, permitiéndoles desarrollar sus funciones de la manera más adecuada.

Es de gran importancia dar a conocer el papel actual que interpretan las mujeres no solo en cargos directivos, sino en general, al interior de una organización, esto se debe a que el género femenino aporta características que tienen un gran impacto en las empresas como la creatividad, sensibilidad, manejo de relaciones, facilidad de comunicación e interacción con los demás grupos de una organización, además, señalar que contribuyen con habilidades, perspectivas y experiencias que aportan tener una visión más holística de los problemas.

Conviene demostrar porque es importante generar una cultura de empoderamiento para las mujeres en una empresa de productos de consumo masivo, demostrar la evolución y el desarrollo de la mujer para llegar a obtener puestos directivos o de jefaturas, dar a conocer aquellos como es el liderazgo de la mujer comparándolo con las diferentes teorías sobre los estilos de liderazgos, y determinar si es mejor trabajar con mujeres líderes u hombres líderes.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Género

1.1. Orígenes del término

Se estima que el término género es abordado en el año 1948-49 por Simone de Beauvoir en su obra “El segundo Sexo” en donde hace énfasis que la feminidad, o la realidad femenina, es algo elaborado en lo que la escritora menciona: “no se nace mujer; se llega a serlo”. Si bien Beauvoir no utiliza el término género, es una base que se puede considerar para su futura construcción conceptual (Osborne y Molina, 2008, p. 150).

En 1982, los neonatólogos e investigadores Money y Ehrhardt realizan una elaboración sobre el concepto de identidad de género afirmando que:

Uno desde el momento en que se prende la luz rosa o azul, se inicia un movimiento de construcción de la identidad de ese cuerpo a través del lenguaje, actitudes, expectativas, deseos y fantasías que será transmitido de persona a persona para abarcar todo el contexto humano con el que el individuo se encuentra día tras día, desde el nacimiento hasta la muerte (Money y Ehrhardt, citado por Vega Verónica, Maza Jérica, Roitman Denise, Sánchez Magalí, 2015, p. 3).

En el año 1995 Nancy Chodorow doctora en Sociología, Psicoanalista. Autora de varios libros de psicoanálisis, feminismo y género, es quien plantea el concepto de “El sentido”, “el sentido del género para cada persona es el resultado de una fusión confusa de significados personalmente creados (emocionalmente y a través de fantasías inconscientes) y de significados culturales” (Chodorow citado por Osborne y Molina, 2008, p. 154).

El término género de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, se origina en los años 70`s durante el crecimiento y el interés de los estudios feministas. Se comenzó a usar el término género, dejando de lado la palabra “sexo” que designa una categoría biológica, corporal, orgánica y sexual. Este

nuevo termino proviene del inglés gender, que alude a una categoría sociocultural que implica diferencias o desigualdades de índole social, económica, política, laboral, etc. (2015)

Si bien la conceptualización del término género ha ido evolucionando con el pasar de los años, se debe destacar que los autores antes mencionados señalan que, identificación de género es un significado que está construido a través de un espacio social y cultural, que nos permite diferenciar entre hombre y mujeres a través de ciertas características, roles y atributos que son otorgados por algún individuo, sociedad o comunidad.

Incluso en la actualidad, el uso de la palabra género en el contexto laboral es muy discutido, ya que, el hombre y la mujer poseen características diferenciadoras que pueden tener una gran influencia al momento de ocupar un puesto dentro de una empresa. Se entiende por características aquellos rasgos de personalidad, creencias, valores, conductas y sentimientos, que influyen en el proceso selectivo.

1.2. Principios para la igualdad de género

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), en conjunto con el pacto global han desarrollado una guía de principios sobre como empoderar y generar igualdad de género a la mujer en el ámbito laboral, este proceso inicio en el 2009 y concluyó en el 2010 en el cual incluyó la participación de stakeholders. Estos principios están encaminados a orientar a las empresas y a la comunidad, generar un cambio idóneo para establecer la igualdad de género, además de dar a conocer el rol que cumple la mujer en las empresas.

A continuación, se mencionan los principios para la igualdad y empoderamiento de la mujer (ONU, 2010)

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.

Este principio considera que la igualdad de género debe ser promovida a través del liderazgo, afirmando su apoyo a través de políticas organizacionales,

estableciendo metas y objetivos, involucrando a las partes interesadas e implementando programas inclusivos que tengan en cuenta cuestiones de género.

2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y no la discriminación.

Este principio considera aspectos como igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación de manera especial en temas referidos a la remuneración, prácticas de reclutamiento y retención en niveles ejecutivos y gerenciales, participación en la toma de decisiones, opciones de trabajo flexible, entre otros.

3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

Este principio considera aspectos como condiciones seguras de trabajo, incluyendo temas como tolerancia cero a todo tipo de violencia laboral, seguro de salud y atención médica oportuna, explotación sexual y trata de personas.

4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

Este principio considera la importancia de invertir en políticas y programas que desarrollen y alienten a las mujeres a ingresar en los diversos campos laborales incluso los no tradicionales, garantizando el igual acceso a programas de formación auspiciados por la organización.

5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

Este principio promueve el apoyo a mujeres empresarias, fortaleciendo relaciones comerciales, brindando apoyo económico en cuestiones como acceso a créditos, asegurando la igualdad y respeto en toda la cadena de valor.

6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.

Este principio consiste en demostrar el compromiso de la empresa con la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la comunidad, promoviendo la inclusión entre las partes interesadas, para eliminar así todo tipo de discriminación.

7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Este principio implica la necesidad de medir e informar acerca de la implementación, desarrollo y progreso de las políticas de igualdad de género promovidas por la organización.

1.3. Perspectiva de género

El nexo entre sexo y género se ha desarrollado con el transcurso de los años, el factor biológico era el que definía los roles sociales y su participación en ellos. El género masculino era el que efectuaba tareas como trabajar en las organizaciones y así sustentar a su familia, mientras que el género femenino se encargaba de los quehaceres domésticos y de cuidar de sus hijos. Además, predominaba el modelo de la “subordinación”, este modelo que menciona Miranda-Novoa (2012, p. 341) protagonizaba al patriarcado, es por esto que en la edad contemporánea se fomenta el modelo “igualitarista”, debido a esto empiezan a surgir los primeros movimientos femeninos, en el cual luchan por los derechos de las mujeres y así logren participar en temas educativos, económicos, políticos, dentro de la comunidad.

La perspectiva de Género “constituye una herramienta esencial para comprender aspectos fundamentales relativos a la construcción cultural de la identidad personal, así como para entender cómo se generan y reproducen determinadas jerarquías, relaciones de dominación y desigualdades sociales” (Martin, citado por Miranda, M, 2012). De este modo se pueden detectar situaciones en las que surja la discriminación hacia las mujeres, es decir que tanto el género femenino como el masculino participen igualitariamente en campos como, político, laboral, familiar, entre otros.

El enfoque relacional hace reconocimiento en los derechos de las mujeres y además propone una sociedad igualitaria en la que los hombres y mujeres no sean reconocidos jerárquicamente sino por sus capacidades, dicho enfoque es considerado como antecedente de la perspectiva de género y es por esto por lo que la autora menciona que:

“La argumentación relacional trata de buscar la igualdad sin rechazar la diferencia. Considera injusta la situación de las mujeres en la sociedad, responsabiliza a las instituciones públicas y considera que la acción política podría cambiar el estado de las cosas, todo ello sin desdibujar la idiosincrasia propia de las mujeres en cuanto diferentes a los varones.” (Miranda, M, 2012)

1.4. Igualdad de género

Definición de Igualdad de género

La igualdad de género significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones. (UNICEF, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo (2019) afirma que “se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

1.5. Los beneficios de la diversidad de género

Hay innumerables maneras en las que las empresas pueden comenzar a aprovecharse de los beneficios de la diversidad de género. El hecho de introducir una serie de iniciativas y prácticas relativas al género puede ayudar mucho a lograr un cambio positivo.

Entre los cambios que puede generar la diversidad de género se hace mención que se crea un ambiente de creatividad e innovación, permitiéndoles generar nuevas ideas, mejora la toma de decisiones esto se debe a que las mujeres

suelen generar mejores alternativas gracias a los diferentes puntos de vista que logran referenciar.

Otro de los cambios positivos tenemos la fidelización, gracias al género femenino las empresas logran captar y fidelizar a más clientes debido a la atención que proporcionan. Las mujeres potencian el talento humano de una organización, el ambiente que generan las mujeres llega a ser más productivo, respetuoso, creativo y equitativo permitiéndoles conseguir a las empresas una mayor productividad a los integrantes de una organización.

1.6. Equidad de género en las empresas ecuatorianas

En el estudio realizado por la consultora Deloitte sobre el impacto de la equidad de género dentro de las organizaciones ecuatorianas se pudo determinar la importancia del rol de la mujer dentro de las empresas, siendo ellas parte de un eje importante del perfil de la mujer para competir frente a otras empresas.

La consultora Deloitte pudo determinar que, en cuanto a la equidad de género, el 86% de los encuestados opina que esto contribuye mucho a la competitividad de la empresa, el mismo que ha aumentado en comparación con el año anterior, cuyo porcentaje fue del 83%. Mientras que el 10% respondió que contribuye poco y apenas el 4% opinó que la equidad de género no contribuye en nada; estudios mundiales indican que tener equidad aumenta considerablemente la productividad en la empresa y produce mejores resultados.

Gráfico 1: Equidad de género en empresas ecuatorianas



Fuente: Deloitte. (2019) Gráfico, Equidad de género en empresa ecuatorianas

2. Rol de la mujer

2.1. Concepto de rol de la mujer

El rol de la mujer ha venido sufriendo cambios y transformaciones con el pasar de las décadas. Al inicio la mujer se caracterizaba por un rol más familiar, en el cual su principal función era ser una madre que se dedicaba al cuidado del hogar y de los hijos. Progresivamente la mujer fue adoptando nuevos retos que le permitieron ejercer un rol diferente, esto se logró gracias al acceso a la educación y formación, lo que les permitió a las mujeres enfocarse en nuevas aspiraciones sociales y políticas, así como su inclusión al mercado laboral.

La mujer de hoy ha logrado obtener un espacio dentro de la sociedad, esto le ha permitido ejercer otros roles en la actualidad. Estos roles son los que más caracterizan a la mujer hoy en día: académico, social, espiritual, administradora de un hogar y de una empresa. Aquí es importante mencionar que la mujer no desea perder su identidad, y femineidad, a pesar de querer obtener las mismas condiciones sociales, políticas, laborales. Su visión es no adoptar características masculinas para poder ser aceptada en la sociedad, más aún cuando siguen existiendo condiciones de desigualdad de oportunidades.

Los roles de la mujer en la sociedad varían, como bien se mencionó en el párrafo anterior estos se determinan a través de la profesión que ella desea ejercer, en muchos de los casos la mujer es capaz de ejercer más de una profesión, las autoras Fajardo Caldera, Bermejo García, Ruíz Fernández (2005, p. 195.) afirman que “ser mujer en la actualidad no es fácil, muchas de las mujeres actuales han incorporado a su identidad, la independencia económica, la autonomía y su ambición personal dentro de su proyecto profesional”. Es decir, las mujeres tratan de asumir nuevos desafíos y retos personales, que les permita tener un espacio, un lugar y un reconocimiento dentro de la sociedad.

2.2. Rol de la mujer en las organizaciones.

Actualmente la mujer dentro del ámbito laboral ha logrado posicionarse en cargos que generalmente los ocupaba el género masculino; han conseguido ubicarse en puestos administrativos, así como puestos claves: supervisoras, jefaturas, gerencias y directoras.

En el Ecuador el rol femenino va logrando espacio a nivel de varios ámbitos:

El siglo XXI es considerado como el siglo de las mujeres, por el protagonismo que estamos adquiriendo en las diferentes esferas. En cuanto a la esfera académica, en el caso de Ecuador, las cifras indican que son más las mujeres que los hombres las que acceden a la educación en todos los niveles, permitiendo prepararlas para incursionar en la esfera laboral, dentro de la cual ya se tiene amplia participación incluso en cargos administrativos y públicos, otorgando al género femenino ganar independencia económica que le permite sustentar a los suyos. A su vez

el ganar espacio en la esfera económica le genera sentimientos y emociones de autorrealización y eleva su autoestima, incrementando positivamente su esfera emocional. (Crespo, F. 2015. p. 29)

Tal como menciona la autora, en el Ecuador existe un mayor número de mujeres presentes en centros educativos; a diferencia de los hombres. Por lo tanto, es importante mencionar que las mujeres buscan adentrarse en el mundo laboral, a través de las diferentes propuestas académicas que se ofrecen en el país, es clara la importancia de la formación académica para ejercer puestos claves en las organizaciones, puesto que este sería el primer paso para que la mujer ecuatoriana pueda ir ganando un lugar en el mundo laboral.

La mujer desempeña muy bien el rol de profesional trabajadora. Cada vez se va ganando mayor terreno en este ámbito, ya no se depende del trabajo remunerado del hombre. La mujer está totalmente capacitada para trabajar en cualquier profesión o por cuenta propia, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma fija o eventual. El ámbito laboral ya es una de las primeras alternativas por las que opta una mujer al escoger el rol que desea desenvolver en el medio en el que vive. (Ruíz, citado por Crespo González, 2015 p. 30)

En otras palabras, la mujer puede llegar a adaptarse de manera rápida a cualquier circunstancia que se presente en su vida profesional, debido a su capacidad física, emocional e intelectual, son capaces de trabajar en cualquier profesión. Su fácil desenvolvimiento en el ámbito laboral, la hace competir con el género masculino.

También es importante conocer el rol que cumple el hombre dentro de la sociedad, para identificar aquellas características que diferencian al género masculino del femenino. Los autores Moore y Gillete, (Citado por Crespo González, 2015 p.28) han propuesto un modelo de cuatro arquetipos masculinos.

Rol Masculino: Los varones se especializan en la prestación de algunas funciones sociales que reivindican como inherentes a su condición o definitorias de su identidad.

- 1) La función del Padre, autoridad normativa que monopoliza la palabra y la ley.

- 2) La función del Guerrero, capacidad de lucha y auto superación que ejerce funciones protectoras y acumulativas.
- 3) La función del Mago, capacidad de descubrimiento experimental e innovación creadora.
- 4) La función del Amante, capacidad erótica de fusión y empatía, que crea y sublima la propia feminidad oculta.

Estas características masculinas son las más frecuentes, el hombre hace algunos años era visto como el género fuerte, capaz de liderar y asumir trabajos que representaban fuerza física, debido a su rol social. Pero en la actualidad vemos que el hombre ha optado por tener un rol diferenciador, por lo que comparte algunas relaciones con las mujeres, tiene un enfoque más paternal, preocupado por el bienestar familiar, volviéndose más sentimental y abierto al cambio, en comparación al rol antiguo que ejercían.

Gráfico 2: Características biológicas, psicológicas y sociales del hombre y la mujer

	HOMBRE	MUJER
DIFERENCIAS SOCIALES (ROLES)	Función Progenitora (paternidad): Autoridad normativa, fundar familias.	Profesional trabajadora: al realizar trabajo remunerado.
	Función Protectora (defensa, seguridad): Asegura a la familia frente a riesgos.	Cónyuge: rol de esposa, se ocupa de forma cariñosa y atenta por su pareja.
	Función Provedora (patrimonio, sustento): sustenta la futura prosperidad.	Madre: mayor responsable en la vida emocional, física e intelectual de sus hijos.
	Función del amante: capacidad erótica de fusión y empatía.	Administradora del hogar: mayor responsable de tareas del hogar.

Fuente: Crespo Gonzales, F. (2014) Gráfico, Cuadro de las diferentes características biológicas, psicológicas y sociales del hombre y la mujer.

2.3. El rol actual de la mujer ecuatoriana en las organizaciones

El Ecuador ha sufrido muchos cambios con el pasar de los años, estos cambios se han suscitado en lo político, social, científico, tecnológico, laboral, y educativo. Esto ha ocasionado que la mujer pueda tener nuevas opciones para desenvolverse como profesional, tanto es así que la Constitución del 2008 incluyó

una serie de políticas y obligaciones que le permiten a la mujer obtener las mismas condiciones de trabajo que el hombre.

La consultora Deloitte, cada año realiza un estudio sobre la mujer para dar a conocer el estado actual de las mujeres que laboran en las organizaciones, con la finalidad de comparar aquellos puestos en los que el género femenino tiene una mayor incursión. Este estudio cuenta con la participación de 94 empresas ecuatorianas, entre nacionales y multinacionales que incluyeron alrededor de 40,627 personas.

2.3.1. Posiciones que ocupan las mujeres en las organizaciones:

En el siguiente estudio realizado por la consultora Deloitte han podido identificar aquellas posiciones en que la mujer ecuatoriana tiene una mayor presencia y posiciones en las cuales no se desataca, por tanto, se han determinado los siguientes resultados:

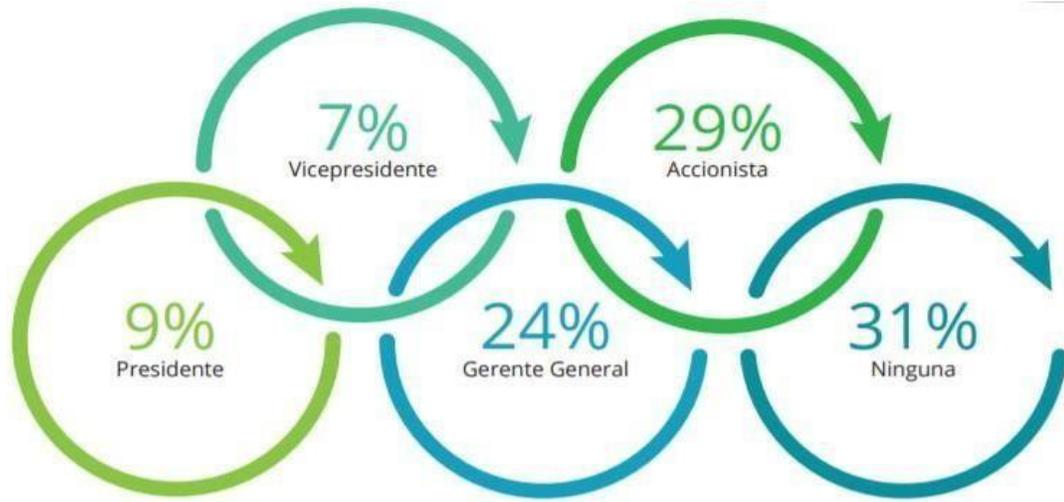
Un 9% de mujeres ocupan la posición de presidente, cifra que al compararla con el resultado del año 2018. (13%) nos muestra una disminución. El porcentaje de mujeres en la vicepresidencia disminuye al 7% (versus 12% del año anterior), mientras que, en el cargo de Gerente General, las cifras aumentan con un 24%. (Deloitte, 2019)

Por otro lado, también se evidencia un crecimiento de las mujeres en otros cargos que son los siguientes:

Las mujeres accionistas aumentan a un 29% (frente al 26% del 2018), este indicador, al igual que la posición de Gerente General, muestran incrementos para este año. Finalmente, los resultados de la encuesta aseguran que un 31% de mujeres ocupan otro tipo de cargos en las empresas, cifra que no registra cambios en comparación con el año anterior. (Deloitte, 2019)

Según este estudio, las mujeres en posiciones como presidentes y vicepresidentes de empresas ecuatorianas han tenido una disminución, en comparación al año 2018, mientras que, en puestos de Gerencia se ha manifestado un aumento de la presencia de la mujer. A continuación, se presenta el siguiente grafico donde se evidencia las posiciones ocupadas por las mujeres en las empresas.

Gráfico 3: Posiciones ocupadas por mujeres en el Ecuador



Fuente: Deloitte. (2019) Gráfico, posiciones ocupadas por las mujeres.

2.3.2. Puestos estratégicos de la mujer ecuatoriana en las organizaciones:

Las mujeres ecuatorianas que se encuentran posicionadas en puestos estratégicos están distribuidas en los siguientes porcentajes, un 49% de los encuestados afirma que tiene hasta 10% de ejecutivas en cargos de mando medio alto y alto. Un 11% asegura tener entre 10% y 20% de mujeres en puestos ejecutivos, mientras que se registra un aumento al 14% de mujeres ocupando posiciones altas, entre el 20% y 30% son mujeres.

Así también, se registra considerablemente un aumento al 21% de empresas que tienen de 30% a 40% de mujeres y por último el 5% indica tener más de 50% de mujeres entre su personal que ocupa puestos estratégicos de nivel medio alto y alto. (Deloitte 2019)

Gráfico 4: Mujeres en puestos estratégicos



Fuente: Deloitte. (2019) Gráfico, mujeres en puestos estratégicos.

Según lo presentado en el gráfico, se puede evidenciar que la mayor participación de las mujeres se encuentra en el área de Recursos Humanos con un 23%. Así mismo, y con poca diferenciación ocupado por un 20% las mujeres están presentes en el área de Finanzas y contabilidad, de la misma manera se puede observar que el 16% de las mujeres en las empresas ecuatorianas están presentes en el área de ventas en comparación con las demás áreas en las que la mujer incursiona, pero tiene poco protagonismo o presencia.

2.3.3 Perfil laboral de la mujer ecuatoriana en las organizaciones:

El perfil laboral que registran las mujeres para ocupar ciertas posiciones en las empresas ecuatorianas se ajusta mucho a las necesidades que las organizaciones buscan, por lo que dentro del estudio realizado por la consultora Deloitte (2019) identifica las siguientes competencias de la mujer en las empresas ecuatorianas En esta edición, el 51% de los encuestados indicaron

que les resulta medianamente fácil encontrar mujeres con el perfil laboral requerido por las empresas comparado con el 57% del año anterior. Seguido por el 22% quienes consideran que es poco fácil, cifra que ha aumentado 6 puntos del año anterior (16%). El 21% de los participantes indicaron que les resulta muy fácil, porcentaje se mantiene igual con los datos del 2018 y el 6% respondió que no es nada fácil encontrar el perfil requerido.

Se puede determinar que las mujeres cumplen con los perfiles requeridos para las diferentes posiciones manejadas dentro del mercado laboral, y esto facilita a las empresas encontrar profesionales capacitadas para asumir nuevos retos, con el fin de lograr un mejor desempeño dentro de las organizaciones.

Gráfico 5: Perfil laboral de la mujer



Fuente: Deloitte. (2019) Gráfico, perfil laboral de la mujer.

2.3.4. Competencias profesionales de la mujer ecuatoriana en las organizaciones

La mujer ecuatoriana posee ciertas competencias en el campo laboral que la caracteriza y la diferencia del hombre ecuatoriano, dentro de su estudio (Deloitte 2019) ha podido identificar ciertas competencias que están presentes en la mujer, estas competencias son las siguientes:

El enfoque a resultados con 23% y el liderazgo, con un 22%, son las principales competencias que buscan las empresas al momento de contratar una mujer, cifras que mantienen cierta tendencia con el año anterior (19% y 22%

respectivamente). El 15% coincidió que el trabajo en equipo sea la tercera competencia más importante; seguido de la visión estratégica con un 13% y adaptabilidad al cambio con un 11%. En sexto lugar se encuentra la orientación al servicio con un 11% y finalmente el 5% indica que la facilidad de relacionamiento es la competencia que buscan al momento de contratar a una mujer. La tendencia es bastante similar al 2018.

Gráfico 6: Competencias profesionales



Fuente: Deloitte. (2019) Gráfico, competencias profesionales.

2.3.5. El liderazgo como rol de la mujer en las organizaciones

Uno de los principales roles que cumple la mujer en las organizaciones es el de liderazgo, esto se debe a que su presencia está marcada en puesto de mando medio y alto, lo que genera una gran responsabilidad, coordinación y control, hay que destacar que la mujer está enfocada en los resultados, a través del trabajo en equipo, la comunicación, dirección, motivación y capacitación del personal que

tenga a su cargo. Las siguientes autoras mencionan que existen 9 características que están presentes en las mujeres que participan en la directiva de compañías:

El liderazgo permite mejorar el comportamiento empresarial: participación en la toma de decisiones, modelos de rol, inspiración, expectativa y recompensa, desarrollo de personas, estimulación intelectual, comunicación eficiente, toma de decisiones individual y control y acciones correctivas. Se demuestra que las mujeres aportan de manera más frecuente que los hombres, características como desarrollo de personas, expectativas y recompensas, modelo de rol, inspiración y participación en la toma de decisiones, mientras que los hombres aportan con mayor frecuencia que las mujeres características como la toma de decisiones a nivel individual y las acciones correctivas. (Mckinsey, citado por Pizarro Olga y Guerra Massiel, 2010, p. 16)

Así mismo, las mujeres llegan a tener una mayor influencia en el clima y la cultura de las empresas, a través de su flexibilidad, compromiso, empatía, creatividad y armonía con el personal, permitiéndoles obtener mejores resultados, convirtiendo a las empresas más competitivas y mejorando el ambiente de trabajo.

3. Liderazgo

A lo largo de los años, el liderazgo ha sido un tema de debate y de estudio, esto se debe a la presencia e influencia que ejercen los líderes en las personas. Diversos autores coinciden que el liderazgo es un concepto antiguo (Cohen y March citado por Serrano y Portalanza, 2014. p. 117-125) debido que desde sus inicios los líderes existían en comunidades, pero este concepto no estaba definido, si establecido, las personas realizaban y cumplían roles de liderazgo, para distribuir tareas, organizar personas, establecer responsabilidades, pero no se conocía con exactitud una definición de liderazgo, con rasgos y características que actualmente tenemos.

Tal como se menciona en el párrafo anterior, el liderazgo es un concepto que se estudia desde hace muchas décadas atrás, y desde sus inicios se han realizado investigaciones desde una perspectiva individual, con lo cual se ha podido definir ciertos estilos y características. Algunos autores indican que “el estudio del liderazgo se enfoca no solo en el líder, sino también en los seguidores, entorno, cultura y contexto. El liderazgo ya no es descrito únicamente como una

característica individual, sino más bien como una dinámica global, compleja y social estratégica” (Avolio, Walumbwa y Weber citado por Serrano y Portalanza, 2014. p. 117-125)

En la actualidad, ser un líder implica tener visión, comunicación, atraer a las personas, delegar responsabilidades y tareas e influir de manera positiva a un grupo de personas. Algunos autores coinciden en indicar que “...el liderazgo se forma por una serie de habilidades que se adquieren con el aprendizaje. Debido a esto, en los últimos años se han estado generando ofertas para el desarrollo de esta competencia” (Hughes, Ginnett y Curphy citado por Serrano y Portalanza, 2014. p. 117-125)

Los líderes se encuentran en muchos ámbitos, llegan a estar presentes en la política, la religión, la educación, los deportes y sobre todo en las empresas. La base del liderazgo en las organizaciones es el rol que cumple la persona para motivar, potenciar, desarrollar y delegar responsabilidades a sus seguidores y alcanzar una meta o un objetivo en concreto. No todas las personas pueden llegar a ser líderes, ser líder implica tener ciertas características, competencias y cualidades que están presentes en algunas personas, como son: comunicación, empatía, sociabilidad, e intuición, las cuales se suman a las que se adquieren durante las diversas experiencias de la vida.

3.1. Conceptos de liderazgo

Durante muchos años, varios autores han estudiado e investigado el liderazgo, por lo que es necesario conocer aquellas definiciones y características que están presentes en los líderes. Por lo tanto, el liderazgo se define como la “capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, citado por Serrano y Portalanza, 2014). Es decir, un líder es aquel que contribuye con un grupo de personas al logro de objetivos.

Desde esta perspectiva, el rol del líder es guiar a sus seguidores dentro de una organización para obtener y cumplir con aquellos objetivos que se proponen las empresas. Así mismo Perdomo y Prieto (citado por Serrano y Portalanza, 2014)

definen que “el rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, impulsar la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los miembros de la organización”. De esta manera es importante que dentro de las organizaciones los líderes sepan interpretar y analizar las situaciones del entorno que los rodea, lo cual permite responder a las demandas y exigencias que están presentes en el mundo laboral.

Efectivamente, los líderes son aquellas personas específicas que dada sus habilidades son seleccionadas para ocupar puestos claves en las organizaciones, debido a que ellos poseen la visión para potenciar el talento humano, encaminándolos a la calidad y la excelencia organizacional. Según Uribe (Citado por Serrano y Portalanza, 2014):

Un liderazgo eficaz se caracteriza porque el líder muestra cada día su capacidad para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de metas específicas, incentivándolos a trabajar con buena disposición y entusiasmo. Para que el liderazgo sea eficaz, debe ser transformador y moral, soportado en valores orientados hacia el bien común, cuya meta principal es la transformación personal, el florecimiento de las relaciones interpersonales y aportar con la transformación de la sociedad.

Estas definiciones logran destacar que el liderazgo es la capacidad humana para guiar, incentivar e influenciar a las personas a través de habilidades comunicativas y emocionales que logren transmitir la visión y entusiasmo para mejorar y desarrollar ideas y propuestas que permitan alcanzar y cumplir las metas, tanto individuales como grupales dentro de las organizaciones.

Finalmente, dentro de los estudios se han caracterizado y definido ciertos estilos de liderazgo que suelen estar presentes no solo en las organizaciones, sino que también en otros ámbitos. Para Goleman (citado por Serrano y Portalanza, 2005) “el líder tiene una extensa comprensión de los estilos de liderazgo y puede usarlos según la circunstancia involucrando al subordinado, tal conocimiento se mostrará reflejado de manera positiva en el clima de la organización”.

Los líderes deben ajustar sus estilos al contexto de la organización o a la necesidad que se presenten en las mismas. La habilidad de poder anticiparse

hacia los escenarios que pueden ocurrir, les permite prevenir amenazas o tomarlas como oportunidades en el mundo laboral.

3.2. Teorías organizacionales sobre el liderazgo.

Las teorías sobre el liderazgo surgen de aquellos estudios, investigaciones e interrogantes que nos permiten entender por qué el liderazgo es importante en las organizaciones y cuáles son los métodos para incorporar en ellas a colaboradores que poseen esta competencia. A continuación, se van a mencionar ciertas teorías utilizadas en las organizaciones, las cuales están basadas en el comportamiento, la contingencia y teorías contemporáneas

3.2.1 Teorías conductistas basadas en el comportamiento

Los autores han definido ciertos comportamientos que están presentes a la hora de ejercer el papel de líder dentro de las empresas. Estos con la finalidad de poder diferenciar aquellas personas que son líderes, de quienes no lo son. Estas teorías surgen de un enfoque conductista, que identifican comportamientos que surgen en los líderes, a través de conocimientos, experiencias, circunstancias y el ambiente que se da en las organizaciones. A continuación, se van a revisar ciertos enfoques de teorías conductuales del liderazgo:

3.2.1.1 La teoría de liderazgo de Kurt Lewin.

Lewin es un gran exponente de la psicología social, y dentro de sus estudios pudo recabar tres estilos de liderazgo que se pueden analizar dentro de las organizaciones. Su propuesta fue identificar las características del comportamiento de los líderes en situaciones determinadas, no obstante Lewin menciona que el estilo de liderazgo más apropiado dentro de las organizaciones es el líder democrático. (Chávez, 2013, p. 16) Los estilos de liderazgo de Lewin se clasifican de la siguiente manera:

- Autocrático: Autoritario, centralista, dominante, controlador y monopolizador de decisiones. Es decir, este líder se caracteriza por

determinar los roles, las tareas, los métodos que sus subordinados deben seguir para llegar a la meta.

- Liberal o laissez-faire: Deja hacer es permisivo, delega. Las características de este líder es permitirles que sus subordinados puedan tomar sus propias decisiones en cuanto a la realización del trabajo, sus tareas, en este estilo de liderazgo los subordinados no se hacen responsable de las decisiones que adquieren, suele ser el estilo de liderazgo menos eficaz según Lewin.
- Democrático: Fija objetivos, es participativo, orientador, controla resultados, descentraliza, empodera, faculta. Este líder, no toma las decisiones solo, siempre en conjunto a las ideas de los demás, participa en los procesos colectivos, trabaja con sus subordinados y en algunos casos suele intervenir en las decisiones finales, si es necesario. El estilo de liderazgo democrático suele ser preferido por los trabajadores, cuando han tenido experiencias negativas con los estilos autocráticos y liberal.

3.2.1.2. Teoría del modelo gerencial de Blake and Mouton.

Esta teoría fue desarrollada en los años 60 por Robert Blake y Jane Mouton cuyo enfoque principal es definir los estilos de dirección gerencial, basada en los aportes de las investigaciones de las universidades de Michigan y Ohio. La Universidad de Michigan tiene un estudio sobre la orientación al trabajo y una orientación al empleado, y la Universidad de Ohio tiene un foque relacionado a la estructura de la organización.

Gráfico 7: La rejilla del liderazgo

ALTO	9	1,9							9,9
INTERÉS POR LAS PERSONAS	7								
	6								
	5				5,5				
	4								
	3								
	2	1,1							9,1
	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8
	BAJO	INTERÉS POR LA PRODUCCIÓN							ALTO

Fuente: Chávez, La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana (2013)

En el gráfico se puede observar que existen 81 posibles combinaciones, en donde se identifican dos dimensiones: el interés por la persona y el interés por la producción, registrando 5 estilos de liderazgo (Chávez, 2013, p. 18) caracterizados de la siguiente manera:

- (1,1) Administración pobre: Se interesa poco por la producción y la gente, hace lo mínimo exigido para permanecer en el puesto, poco compromiso y poca orientación a los logros. Aquí el líder presenta poca preocupación por los resultados y por las personas.
- (9,1) Autoridad y Obediencia: Muestra gran interés por la producción y poco interés por las personas, se concentra el logro de los objetivos y los empleados solo ejecutan órdenes. Aquí el líder tiene una mayor preocupación por las personas, pero todo lo contrario a los resultados.
- (1,9) Tipo Club Campestre: Tiene alto interés por la gente y bajo en la producción, se esfuerza por mantener un ambiente amigable sin considerar la producción. Este estilo de liderazgo es todo lo contrario al anterior, aquí el líder tiene un enfoque de mayor preocupación por los resultados, y preocupación mínima a las personas.

- (5,5) Medio Camino: Mantiene un interés equilibrado entre la producción y las personas, el líder se esfuerza por mantener un desempeño y una moral satisfactoria. Aquí el líder tiene la misma preocupación en los resultados y en las personas, es decir intenta equilibrar estos dos factores. (9,9) Líder de
- Equipo: Muestra gran interés por la producción y la gente, se esfuerza por lograr el desempeño y los resultados, así como la satisfacción máxima de los empleados. Por último, tenemos el estilo de liderazgo que según Blake y Mouton es el más opcional para las organizaciones, ya que el líder tiene un enfoque con máxima preocupación en las tareas y resultados, así como en las personas.

3.2.2. Teorías basadas en las Contingencias

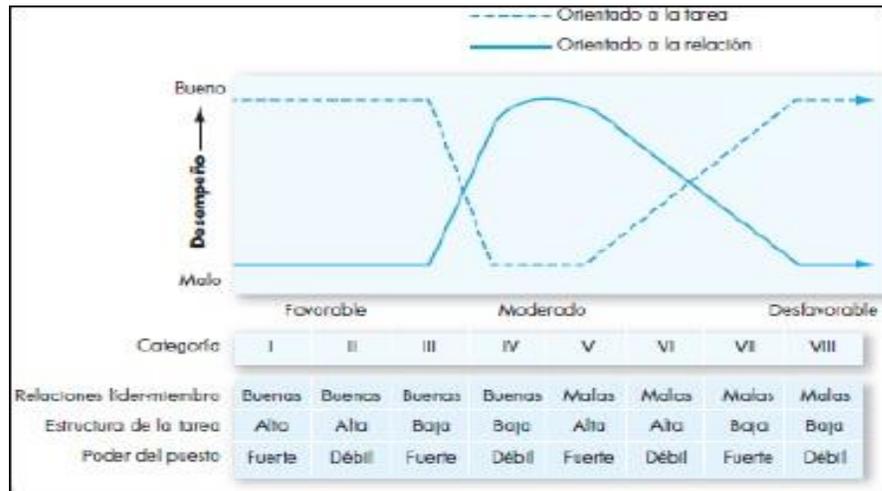
En relación con las teorías predecesoras, cuyo estudio estaba más enfocado en las características y el comportamiento de los líderes, varios autores creían que estos estudios estaban incompletos y que había otros factores que podían intervenir al momento de estudiar el liderazgo. Cuando hablamos de contingencias, nos referimos a situaciones que son probables que ocurran, pero que, no se sabe con certeza. Por lo tanto, nos vamos a enfocar en las teorías de contingencia más representativas, las cuales sostienen que este estilo de liderazgo depende de la eficiencia del líder en las situaciones que se encuentren.

A continuación, hablaremos de ciertos modelos que definen y describen la teoría de las contingencias:

3.2.2.1. Modelo de contingencia de Fiedler.

En este modelo Chávez (2013) propone que “el desempeño eficaz del grupo depende de la coincidencia apropiada entre el estilo del líder y el grado en que la situación le da control a éste; es decir que a medida que la situación varíe también variarán los requisitos del liderazgo” (p. 19).

Gráfico 8: Modelo de contingencia de Fiedler



Fuente: Robbins y Judge, Comportamiento organizacional (2009).

Fiedler identificó 3 variables de contingencias, en las cuales están: las relaciones de líder-miembro, la estructura de la tarea y por último el poder del puesto, este instrumento que Fiedler diseñó tiene como propósito medir si las personas están orientadas a la tarea y a las relaciones (Newstrom, 2007, p. 168). Estas variables son:

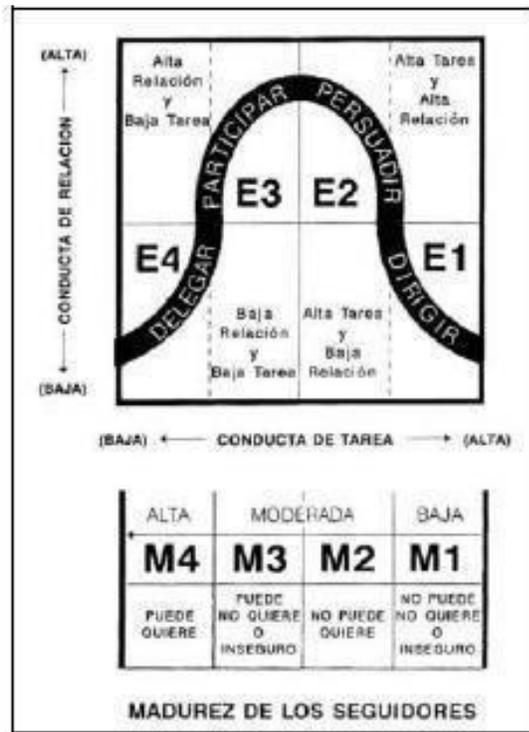
- Relaciones líder-miembro: están determinadas por el grado de confianza en sí mismo, confiabilidad y respeto que los miembros tienen en su líder y es aceptado. Se refiere a la relación entre el líder y sus subordinados, en esta relación está conformada por la lealtad, el apoyo mutuo y la confianza.
- Estructura de la tarea: grado en que se definen procedimientos para los deberes del puesto. Se refiere a si las tareas están o no bien definidas por el líder.
- Poder del puesto del líder: describe el poder organizacional que corresponde al puesto que ocupa el líder; es decir la influencia que tiene sobre las variables de poder como contratación, disciplina, ascensos, etc. Aquí se refiere a la supervisión del líder y la capacidad que este tiene para

dar premios o castigos, dependiendo de los resultados otorgados por sus colaboradores.

3.2.2.2. Teoría situacional de Hersey y Blanchard

El modelo situacional de Hersey y Blanchard se centra en los seguidores y se enfoca en el grado de madurez que tienen los subordinados, que se define como “liderazgo situacional a la teoría de liderazgo exitoso que se logra por medio de la selección del estilo de liderazgo correcto, que va de acuerdo a la disponibilidad de los seguidores” (Robbins, 2009, p. 395).

Gráfico 9: Modelo de liderazgo situacional



Fuente: Santa-Barbara, Emilio y Rodríguez, Andrés. 40 años de la teoría del liderazgo situacional (2010)

A partir de este gráfico, el autor propone comportamientos específicos para el líder que, combinan las situaciones con los comportamientos de los seguidores.

Según este modelo existen cuatro comportamientos (Robbins y Judge citado por Chávez, 2013, p. 19):

- Seguidor incapaz y no está dispuesto a realizar una tarea, el líder necesita darle instrucciones claras y específicas.
- Seguidor incapaz pero dispuesto a realizar la tarea el líder necesita desplegar mucha orientación a la tarea para compensar su falta de habilidad y mucha orientación a la relación para que el seguidor comprenda los deseos del líder.
- Seguidor capaz y no está dispuesto, el líder necesita utilizar un estilo participativo y de apoyo.
- Seguidor tanto capaz como dispuesto, el líder no necesita hacer mucho.

3.2.2.3. Teoría de ruta – meta

Teoría elaborada y diseñada por House Robert, permite que el líder ayude a sus colaboradores a alcanzar sus metas, estos deben ser compatibles con los objetivos estratégicos de la empresa, para eso el líder proporciona una ruta, o dirección que encamine a lograr estos objetivos en conjunto. “La teoría del camino a la meta sostiene que es trabajo del líder ayudar a que sus seguidores alcancen sus metas, brindando la dirección necesaria para asegurar que éstas sean compatibles con los objetivos del grupo u organización” (House, citado por Robbins, 2009, p. 397).

El modelo ruta-meta identifica cuatro comportamientos de los líderes “de esta manera los líderes eficaces aclaran la ruta de sus seguidores hacia el logro de sus metas de trabajo y lo hacen más fácil” (Chávez, 2013, p.21).

Chávez (2013) identifica que dentro de la teoría de ruta-meta existen diferentes comportamientos que son los siguientes:

Directivo: el líder es claro en las especificaciones y hace saber a sus seguidores lo que espera de ellos, programa el trabajo y sus estándares.

Apoyador: el líder es amistoso y demuestra preocupación por el bienestar y las necesidades de los empleados. Crea un buen ambiente de trabajo.

Orientado al logro: el líder establece altas expectativas para los empleados, les expresa confianza en su capacidad de alcanzar las metas difíciles y modela la conducta deseada.

Participativo: el líder consulta a sus seguidores y los invita a plantear comentarios y sugerencias sobre la toma de decisiones. (p.21)

Se identifican también dos factores de contingencia que influyen en la relación liderazgo-comportamiento-resultados y que deben ser analizados con sus respectivas variables:

Ambiente de Trabajo:

- Estructura de la Tarea
- Sistema de autoridad formal
- Grupo de Trabajo

Características Personales de los empleados:

- Situación de Control
- Experiencia
- Aptitud percibida

3.2.3. Teorías contemporáneas del liderazgo

Durante las últimas décadas muchos autores han propuesto teorías sobre nuevos estilos de liderazgo, concuerdan que un líder en la actualidad debe tener una visión transformacional, debe ser competitivo, carismático, generar cambios y productividad. Para Georg Vielmetter, Director de Liderazgo y Talento de Hay Group y responsable del estudio Liderazgo 2030, citado por (Chávez, 2013, p.22-23)

“Las tendencias de cambio apuntan a que la próxima generación de líderes necesitará desarrollar el pensamiento estratégico y conceptual, tendrá que demostrar una elevada integridad y apertura intelectual, pero también nuevas formas de generar lealtad entre los colaboradores”. “Para prosperar en el futuro los líderes tendrán que hacerse más hábiles y adaptables guiando a las organizaciones hacia una revolución en sus culturas, estructuras, sistemas y procesos.”

Bajo esta perspectiva, y como antes se mencionaba las teorías de liderazgo tradicionales ignoran ciertos aspectos que pueden influenciar al momento de inspirar, motivar e incentivar el trabajo de sus colaboradores para llegar a la meta. Tanto es así que en la actualidad se han podido identificar ciertos factores que intervienen a la hora de inspirar a los colaboradores; estos son las ideas del líder, las palabras y el comportamiento, sumados a su entusiasmo, la energía y el compromiso que transmite el líder al momento de presentarse frente a sus colaboradores.

A continuación, se van a mencionar ciertos estilos de liderazgos.

3.2.3.1. Liderazgo Carismático.

Esta teoría está enfocada en aquellos atributos y comportamientos específicos que posee un líder, estos comportamientos suelen ser la confianza en sí mismo, el compromiso, la entrega, su visión de mejorar en la organización, estos comportamientos son observados por sus seguidores generando positivismo y entusiasmo permitiéndoles una mayor eficiencia y productividad en las organizaciones. Según (Max Weber citado por Robbins y Judge, 2009) la palabra carisma se define como:

“cierta cualidad de la personalidad de un individuo, por virtud de la cual él o ella permanecen a parte de la gente común y son tratados como si tuvieran cualidades supernaturales, súper humanos o, al menos poderes específicos excepcionales. Estos no son accesibles a las personas comunes, pero son vistos como si fueran de origen divino o ejemplares, y sobre la base de ellos, el individuo al que se le asignan es tratado como líder”.

De la misma manera, al líder carismático se lo diferencia por poseer un don o una calidad innata, que solo se encuentra en esa persona. Esto genera compromiso en sus colaboradores, lo que se verá reflejado en sus resultados finales. Según Chávez (2013, p.23-24) el proceso de un líder carismático se presenta de la siguiente manera:

- Comienza con la articulación de una visión atractiva que propone un futuro mejor, lo que da a los seguidores un sentido de continuidad;

- Una vez establecida la visión el líder comunica expectativas de alto desempeño y expresa confianza en que sus seguidores las satisfarán lo que mejora su autoestima.
- Después el líder transmite con palabras y acciones un conjunto nuevo de valores y con su comportamiento da el ejemplo para que sus seguidores lo imiten.
- Por último, el líder carismático induce emociones y con frecuencia adopta un comportamiento no convencional que es percibido por sus seguidores como valentía y convicción en la visión; esto permite que los seguidores capten las emociones que el líder les envía.

Ahora bien, se puede concluir que este estilo de liderazgo tiene como eje principal el crear un vínculo emocional que una al líder y sus seguidores, influenciados por sus relaciones interpersonales, lo que le permite conseguir buenos resultados, generar compromiso y lealtad en sus seguidores.

3.2.3.2. Liderazgo transaccional y transformacional.

El liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, enfocado en obtener resultados, a través del cumplimiento de las metas. Aquí el líder es capaz de dar recompensas o sancionar a sus seguidores, siempre y cuando estos cumplan con los objetivos propuestos, el líder está más enfocado en las metas de la organización y todo el trabajo y esfuerzo va dirigido a la organización.

Por otro lado, el liderazgo transformacional está enfocado en aquellas personas que ven más allá de los resultados, que se preocupan no solo por la organización, sino que también por sus seguidores o subordinados. Este líder es un agente de cambio, que genera compromiso, genera el trabajo en equipo, la participación, es carismático; les da más interés a las necesidades y al desarrollo de sus seguidores esto crea confianza, motivación entre el líder y sus seguidores. Robbins y Judge (citado por Chávez, 2013, p.25) identificaron las siguientes características que poseen los líderes transformacionales:

- Influencia idealizada: proporciona visión y sentido de la misión, transmite orgullo, gana respeto y confianza.
- Motivación inspiradora: Comunica expectativas grandes, usa símbolos para centrarse en los esfuerzos, expresa propósitos importantes en forma sencilla.
- Estimulación intelectual: Promueve inteligencia, racionalidad y solución cuidadosa de los problemas.
- Consideración individualizada: Concede atención personal, trata a cada empleado en forma individual, dirige, asesora.

3.3. Liderazgo Femenino

Desde un punto de vista actual y moderno, durante los últimos años hemos sido testigos del crecimiento de la mujer en el ámbito social, político, cultural, gubernamental y organizacional. Dentro del ámbito empresarial o laboral existe una participación más activa de mujeres líderes, esto surge a partir del ingreso de las mujeres en las instituciones educativas; nuestra época ha marcado una nueva tendencial al rol actual de la mujer.

Como lo hemos mencionado en anteriores temas la mujer tiene una mayor presencia en las jefaturas dentro del Ecuador, así como también su presencia ha sido mayor en el área de Recursos humanos, esto evidencia que dentro del país el rol de la mujer en las organizaciones es mucho más frecuente, ahora se presentan como empresaria, jefa, gerente y presidente de empresas.

En este sentido, se puede evidenciar que el crecimiento laboral de las mujeres en las empresas se debe a este cambio cultural y social, esta influencia ha marcado un antes y un después en el rol de la mujer, permitiéndoles empoderarse, derribando obstáculos que impidan el desarrollo profesional.

4. El Empoderamiento

En la década de los 70 surgieron las primeras teorías sobre el poder. El control y el poder son elementos fundamentales al momento de querer realizar un cambio

cultural o político. El poder está presente en las relaciones sociales individuales y colectivas. Es por esto que, el empoderamiento se refiere a concederle poder al individuo en su vida cotidiana, además, es un proceso de transformación personal, una decisión que no se delega, en el cual se fortalecen las capacidades del individuo. Se trata de la posibilidad de tomar decisiones, debido a que al obtener esta capacidad la persona descubre que puede potenciar sus fortalezas, generando estrategias tanto para su vida personal como profesional. El autor menciona que el empoderamiento se refiere “al proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren tal capacidad”. (Kabeer, citado por Erazo, M., & Jiménez, M., & López, C. 2014).

Por lo tanto, el empoderamiento es la capacidad que adquiere una persona para tomar el control de su vida, gracias a esto puede adquirir una vida equilibrada y además lograr obtener o descubrir competencias que le ayuden en su proceso.

4.1. El Empoderamiento en diversos ámbitos

El empoderamiento contiene diversos significados en cada escenario, para diferentes individuos o grupos. Los ámbitos en los que más se utiliza este término son los siguientes:

- Contexto del trabajo social: el empoderamiento se define como un proceso que permite que los individuos, las familias y las comunidades aumenten su fortaleza personal, socioeconómica y política, y con ello logren mejorar sus condiciones de vida.
- Contexto en el campo de la gestión empresarial: En este caso, se refiere a un proceso de distribución de poder gracias al cual el empleado tiene más capacidad para tomar decisiones y controlar su trabajo con más autonomía.
- Contexto en el campo sanitario: Se entiende por empoderamiento el proceso por el cual un individuo tiene la capacidad para mejorar y controlar su salud. Ello conlleva promover el cuidado personal, reducir la

dependencia con respecto a los servicios profesionales y disminuir las consecuencias psicológicas y sociales de la enfermedad. (FRIDE 2006)

Por lo tanto, el empoderamiento es considerado un proceso de desarrollo personal, ya que, en el contexto del trabajo social, los individuos aumentan sus fortalezas y capacidades, eso permite que logren mejorar sus condiciones de vida. Además, en el campo de la gestión empresarial, el colaborador tiene la capacidad y autonomía para tomar sus decisiones. Por último, en el campo sanitario, el individuo logra controlar su salud eficazmente, y fomenta el cuidado personal; esto conlleva a disminuir las consecuencias de enfermedades.

4.2. El Empoderamiento femenino

El género femenino hoy en día participa en cargos de mandos altos en las organizaciones. La mujer ha demostrado que no solo es ama de casa, sino que tiene la capacidad de tomar decisiones que pueden aportar significativamente en el mundo laboral. El empoderamiento femenino es el control que tiene la mujer en su vida tanto personal como profesional, debido a esto la mujer ha desafiado la ideología tradicional.

Es por esto que el autor menciona que el empoderamiento femenino “abarca tanto al proceso, como al resultado del proceso por medio del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género”. (Casique, citado por Erazo, M., & Jiménez, M., & López, C. 2014).

4.2.1. Principios para el empoderamiento de las mujeres

Hoy en día las mujeres participan en diversos sectores de actividad económica, es por esto, que la ONU mujeres establece siete principios para el empoderamiento de las mujeres, los cuales están destinados a contribuir a la igualdad de género en el campo laboral del sector privado y la comunidad. Es por ello que su finalidad es modificar o actualizar sus políticas para lograr obtener el

empoderamiento femenino. Entre los principios que la ONU mujeres presenta tenemos (2011):

1. Una dirección que promueva la igualdad de género: Reivindicar un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos. Fijar objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género e incluir la noción de progreso entre los factores de evaluación de rendimiento de los gerentes empresariales. Comprometer las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.

Por lo tanto, el primer principio se refiere a que las organizaciones se comprometan a apoyar la igualdad de género fijando programas y planes que beneficien su rendimiento determinando objetivos y resultados igualitarios.

2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación: Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres. Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género. Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración. Garantizar una participación suficiente de mujeres — 30% o más — en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.

El segundo principio menciona que las organizaciones deben establecer políticas que estén exentas a la discriminación de género, ofreciendo remuneraciones y beneficios igualitarios, implementando contrataciones que integren a la mujer en puestos de altos mandos como: jefaturas, coordinaciones o gerencias.

3. Salud, seguridad y una vida libre de violencia: Tener en cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, así como informar de todos los riesgos potenciales en cuanto a salud reproductiva. Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y prevenir el acoso sexual. Procurar el ofrecimiento de un seguro médico y cualquier otro servicio pertinente — incluido para las supervivientes de la violencia de género — y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.

Este principio se refiere a que las organizaciones deben ofrecer protección si los colaboradores se encuentran expuestos a materiales peligrosos, así mismo, informarles los riesgos que presentarían en su salud. Además, establecer una política de cero tolerancias a la violencia en el ambiente laboral y, por último, garantizar un seguro médico igualitario.

4. Educación y formación: Invertir en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales. Garantizar los accesos equitativos a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, incluidas las clases de alfabetización y las formaciones vocacionales y en tecnología de la información. Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutorías formales e informales. Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración sobre los hombres y las mujeres.

En el cuarto principio se puede evidenciar que las organizaciones deben invertir en programas que favorezcan al género femenino, garantizarles un acceso igualitario en todos los programas de formación educativa que tenga la empresa y, además, promover oportunidades igualitarias en actividades tutoriales formales e informales.

5. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing: Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias. Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos. Pedir a los socios y a las entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad y la integración. Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sea de marketing u otros

El quinto principio menciona que las organizaciones deben respetar la integridad de las mujeres en los productos de la empresa y, además, garantizar su compromiso respecto a la integración e igualdad de género.

6. Liderazgo comunitario y compromiso: Dar ejemplo — compromiso de empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Ejercer presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración. Trabajar con los representantes de la comunidad y los cuerpos oficiales entre otros, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas. Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.

El sexto principio menciona que las organizaciones deben promover la igualdad de género, el empoderamiento femenino y defenderlo, también indica que se debe suprimir la discriminación y generar oportunidades para el género femenino y, por último, es necesario poder distinguir el liderazgo femenino y su aportación en las comunidades.

7. Transparencia, evaluación e información: Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género. Establecer puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles. Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.

El séptimo principio menciona que las organizaciones deben garantizar que los planes de implementación y las políticas empresariales favorezcan a la igualdad de género. Además de disponer puntos de referencia que posibiliten valorar la integración femenina. Por último, evaluar los progresos obtenidos, externa e internamente, desglosados por sexo.

5. Cultura organizacional

5.1. Concepto de Cultura

En el transcurso de los años la cultura se ha definido de diferentes formas. Entre las definiciones existe el aporte de House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, citado por Omar & Florencia (2010) quienes afirman que “la cultura es la matriz

de motivos, valores, creencias y significados compartidos por los miembros de un grupo y transmitidos a través de las generaciones” (p.80).

Por otro lado, Alas y Tuulik, citado por Omar & Florencia (2010) definen a la cultura como “el sistema de creencias, ideologías, lenguaje, historia y herencia étnica compartidos” (p.80).

En relación a las definiciones de los autores mencionados, se entiende a la cultura como el conjunto de normas, creencias, comportamientos e ideologías compartidas por un grupo de individuos, transmitidos por las diferentes generaciones.

La cultura organizacional es un aspecto intangible en el que se caracterizan los valores, las creencias, las tradiciones, los supuestos y comportamientos que se manifiestan en el ambiente de una organización. La cultura es aquella identidad creada y fundamentada por sus fundadores, dueños o líderes. Robbins (2009) hace énfasis que la cultura de una empresa puede ser fuerte o débil.

- Las culturas fuertes: Se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados por todos los integrantes de la misma.
- Las culturas débiles: Son todo lo contrario, se observa un desinterés por parte del empleado para adoptar estos valores propios de una organización.

Se debe tomar en cuenta que, la cultura de una organización puede o no estar formalizada, es decir que los integrantes entiendan y conozcan sobre los valores, principios y creencias que se manifiestan dentro de la empresa, y dependerá mucho de los colaboradores en aceptar aquellas características de una organización.

5.2. Elementos que componen la cultura organizacional

Según Schein, existen tres componentes de la cultura organizacional, estos tres niveles son: presunciones básicas (nivel 3), valores compartidos (nivel 2) y Producciones (nivel 1). Los cuales no son independientes, se relacionan y son la esencia de la organización.

El nivel 1: Producciones, está dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros.

El nivel 2: Valores, que reflejan en última instancia la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad.

El nivel 3: presunciones subyacentes básicas, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada. (Schein, citado por Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. 2015).

Por consiguiente, el nivel 1 se refiere a todo lo visible, es decir las estructuras, procesos, uniforme y el lenguaje que utilizan los colaboradores dentro de la organización, todo lo que es observable y tangible. El nivel 2 se refiere a los valores que corresponden a las estrategias, filosofías y objetivos. Además, las normas como el reglamento interno y las políticas de la organización. Por último, el nivel 3 hace referencia al momento en que los miembros de una empresa u organización asumen una serie de hechos o sucesos como algo verídico, debido a su repetición, se convierten en percepciones, sentimientos y creencias sin tener prueba alguna de su autenticidad.

5.3. Proceso de socialización de la cultura organizacional

El proceso de socialización es un aprendizaje que se lleva a cabo con la finalidad de que aquellas personas que forman parte de la organización puedan desarrollar nuevos comportamientos, creencias, valores y actitudes que se ajusten a la cultura de la empresa, este proceso continuo permite que los integrantes y las empresas puedan llegar a lograr un compromiso mutuo. En el cual el autor afirma que “La socialización es el proceso de adaptación de los empleados a la cultura de la organización” (Cohen, 2005, p. 123).

El autor (Cohen, 2005, p. 123): propone 3 etapas que se desarrollan al momento de socializar nuevos conocimientos, las cuales son:

Pre/arribo: Abarca el aprendizaje que se produce antes de que el nuevo miembro se una a la organización. Es una etapa previa a la incorporación del nuevo colaborado, indica que cada persona posee ciertos valores, creencias, comportamientos y conocimientos previos al ingreso de la organización.

Encuentro: El nuevo empleado percibe como es la organización y enfrenta las eventuales diferencias entre sus expectativas y la realidad. Es la etapa en la cual el empleado se percata de las diferencias que existen en su trabajo, es decir evidencia la realidad de su trabajo a la proyección imaginaria que esta persona tenía sobre la empresa.

Metamorfosis: Incorpora los cambios que le permiten cumplir su papel y comparte los valores y normas de su equipo de trabajo. En esta etapa el colaborador decide aceptar aquellos cambios culturales que están presentes en la organización con el fin de adaptarse para formar parte del grupo.

5.4. Tipos de cultura organizacional

Dentro de las organizaciones se pueden presentar varios tipos de culturas, algunos autores han caracterizado y definido ciertos tipos modelos de cultura que se pueden manifestar en algunas empresas.

Cuadro comparativo de los modelos de cultura organizacional

Criterios de comparación	Schein	Cameron y Quinn	Denison	Hofstede	O'Reilly
Características	Analiza la cultura desde una perspectiva integral considerando: Artefactos. Creencias y valores. Presunciones subyacentes.	Caracteriza la cultura organizacional dominante y su vinculación con el desempeño de la organización, así como el análisis de los roles del líder.	Estudia la relación entre cultura y un conjunto de variables representativas del desempeño organizacional.	Observa cómo influyen los valores básicos de cada país en el comportamiento organizacional.	Define valores culturales entre el individuo y la organización.
Dimensiones que analiza	Ambiente externo. Relaciones internas que involucran la realidad y la verdad, la naturaleza del tiempo, del espacio y la humana.	Clan. Adhocracia. Jerarquía. Mercado.	Involucramiento. Consistencia. Adaptabilidad. Misión.	La distancia del poder. El individualismo y el colectivismo. Masculinidad y feminidad. La evasión a la incertidumbre. La orientación a corto y largo plazo.	Atención al detalle. Innovación. Orientación a resultados. Agresividad. Orientación al equipo. Estabilidad. Orientación a la gente.
Aplicación	A organizaciones públicas gubernamentales y privadas sin fines de lucro.	A diferentes tipos de sectores y tamaños de empresas.	En múltiples contextos y en diferentes regiones.	En diferentes países.	En diferentes organizaciones.
Ventajas	Establece una relación entre el liderazgo y la cultura organizacional como una forma de alcanzar los objetivos de la empresa.	Permite conocer el estado actual de la cultura dominante y cómo piensan los miembros que debería ser.	Explica la relación entre cultura y desempeño que puede ser utilizado para la gestión del cambio.	Ayuda a definir perfiles culturales considerando cada una de las variables.	Permite conocer valores individuales organizacionales.
Limitaciones	No explica la relación que existe entre la cultura y el desempeño.	Se requiere del apoyo de una entrevista o de un cuestionario para identificar las prácticas que inciden en los tipos de cultura.	No permite el estudio de otras variables.	Sólo son válidas para realizar análisis en el nivel de países o regiones y no en el de personas.	No permite el estudio de otras variables.
Instrumento utilizado	Entrevistas y observación.	Organizational Culture Assessment (OCAI).	Cuestionario que consta de 60 ítems.	Cuestionario Value Survey Module versión 94.	Cuestionario con 54 declaraciones de valor.

Fuente: Chuc, F. (2017) Gráfico, Cuadro comparativo de los modelos de cultura organizacional.

5.5. Modelo cultural de Hofstede

De los modelos presentados en el cuadro anterior, para este estudio se tomará en cuenta el siguiente modelo, éste se debe a que identifica la cultura masculina y femenina en una empresa, por lo tanto:

El modelo de Hofstede fue concebido originalmente para estudiar las culturas regionales y nacionales de países o regiones, más que las organizacionales o a las personas. No obstante, diversos autores lo han utilizado para analizar la cultura al interior de las empresas aplicando el cuestionario Valué Survey Module versión 94. (Chuc, 2017, p.130)

La cultura organizacional puede llegar a tener varios modelos, estos se logran identificar en algunas empresas de la siguiente manera:

- 1. La distancia al poder se refiere a la actitud ante la autoridad:** Refleja la medida en que la sociedad acepta una distribución desigual del poder en las instituciones con base en las relaciones jerárquicas entre jefes y subordinados. Un alto índice de distancia al poder se encuentra aparejado con la inequidad, centralización, autoritarismo y división de clases; un bajo índice de distancia al poder, por el contrario, implica la búsqueda de la equidad, la descentralización y la participación de las personas.
- 2. Masculinidad en comparación con feminidad:** se refiere al predominio de lo masculino sobre lo femenino en una sociedad. La masculinidad retrata valores tradicionalmente asociados con los varones, como la seguridad en uno mismo, el materialismo y la falta de interés por los demás. Por otra parte, la feminidad valora el interés por los demás, las relaciones y la calidad de vida. Un alto índice de masculinidad se encuentra asociado con segregación ocupacional, presencia de estereotipos de género y diferencias en el estatus entre el hombre y la mujer; en contraposición, un alto índice de feminidad se asocia con la integración profesional entre los sexos, ausencia de estereotipos de género, trato equitativo hacia hombres y mujeres.
- 3. La evasión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad:** Refleja la medida en que las personas de una sociedad se sienten amenazadas por situaciones ambiguas. Un bajo índice de tolerancia a la incertidumbre es expresado mediante actitudes negativas hacia la diversidad y la falta de respeto por los derechos humanos.
- 4. El individualismo en comparación con el colectivismo:** se refiere al dominio de alguna de las dos tendencias en la sociedad. El individualismo muestra la tendencia de las personas a concentrarse en sí mismas y en sus familias y a pasar por alto las necesidades de la sociedad. Los altos índices de colectivismo se encuentran asociados con la cohesión social,

la valoración de las relaciones interpersonales, el establecimiento de relaciones morales entre los miembros de una colectividad y alta sensibilidad hacia la equidad.

5. La orientación a largo y a corto plazo: se ocupa de las diferencias en las culturas con respecto a cómo vislumbran el tiempo y la importancia del pasado, el presente y el futuro. La orientación hacia el corto plazo se encuentra aparejada con el énfasis en el estatus y la espera de resultados inmediatos. (Hofstede, citado por Chuc Fernando, 2017)

De esta manera, la primera cultura se basa en la desigualdad de las jerarquías, esto se presenta en la actualidad con mucha frecuencia en las empresas, sumado a la desigualdad del género que impide que las mujeres puedan desarrollarse dentro de las organizaciones, ocasionando un malestar cultural. Por lo tanto, esta dimensión trata de obtener dentro de las organizaciones la igualdad de participación de las personas; hombres y mujeres.

La segunda cultura está enfocada en diferenciar la cultura liderada por hombres y por mujeres, en este caso se puede dar a conocer las diferentes características que resaltan en un líder masculino y femenino. Nos permite entender que el hombre es más materialista y está enfocado a resultados, todo lo contrario, a un liderazgo femenino que está enfocado al trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y a obtener resultados.

Por el contrario, en la tercera cultura existe un alto índice de tolerancia a la incertidumbre se expresa mediante actitudes positivas hacia la diversidad, la integración de minorías y el respeto por las personas.

La cuarta cultura está basada en un alto índice de individualismo se caracteriza por la valoración de la independencia, el desempeño, los logros individuales y la ausencia de sensibilidad hacia la equidad.

5.6. Cultura organizacional según Cameron y Quinn

En 1999 Cameron y Quinn propusieron este modelo, en el cual para poder determinar el tipo de cultura se utiliza una metodología llamada Competing Values Framework, la cual identifica los factores que integran una organización, mediante un instrumento llamado Organizacional Culture Assessment Instrument.

Este modelo define cuatro tipos de cultura, a partir de dos dimensiones. La primera dimensión es de estabilidad contra flexibilidad. La segunda dimensión plantea dos valores contrapuestos: que la empresa tenga una orientación interna o tenga una orientación externa. Combinando estas dos dimensiones o valores en competencia, el modelo distingue cuatro tipos de cultura. (Cameron y Quinn, citado por Chuc, 2017, p, 125)

Los cuatro tipos de cultura se definen de la siguiente manera:

Cultura de Clan

Esta cultura es caracterizada por la familia, debido a su similitud, ya que prevalece la amistad, la lealtad y la moral, además que el éxito es determinado por la satisfacción del cliente. Los colaboradores son comprometidos debido a que la organización retribuye el trabajo en equipo, los jefes de altos mandos son considerados mentores y también figuras paternas. Es por esto que los autores mencionan que la cultura de Clan se refiere a que:

La organización es un lugar muy amistoso para trabajar donde las personas comparten mucho entre sí como una familia. Los líderes de la organización se consideran mentores y figuras paternas. La organización es unida por la lealtad o la tradición. En general el compromiso de sus miembros es alto. La organización da énfasis al beneficio a largo plazo en el desarrollo del recurso humano y concede gran importancia a la cohesión y unidad. El éxito institucional se define en términos de satisfacción al cliente y consideración de las personas. La organización premia el trabajo en equipo, participación y el consenso. (Cameron y Quinn, citado por Chuc, 2017, p. 125)

Cultura de Adhocracia

Esta cultura es llamada empresarial debido a que los colaboradores la ven como un lugar enérgico para trabajar, además que se ajusta a las condiciones y

cambios continuos del siglo veintiuno. En esta cultura sobresale la innovación y la creatividad, los colaboradores toman riesgos y es por esto que actualmente predomina en las organizaciones que tienen que ver con la tecnología. Es por esto que los autores mencionan que la cultura de Adhocracia se refiere a que:

Los miembros ven a la organización como un lugar dinámico para trabajar, de espíritu emprendedor y ambiente creativo. Las personas, por ende, tienden a ser creativas y asumen riesgos. Los líderes también son considerados innovadores y tomadores de riesgo. Lo que sostiene a la organización en el tiempo es la experimentación de nuevos productos o servicios, la innovación, el estar en constante crecimiento y adquiriendo nuevos recursos. El éxito institucional significa tener utilidades importantes por la venta de nuevos productos o servicios, siendo los líderes de mercado en su área. La organización estimula la iniciativa individual y libertad de intelecto. (Cameron y Quinn, citado por Chuc, 2017, p. 126)

Cultura de Mercado

Esta cultura se encuentra relacionada a cómo funciona un mercado, debido a que es orientada a los resultados. Por ende, es más encaminada al entorno externo que al interno, su éxito se define a su competitividad y a su buen posicionamiento. Los colaboradores se encuentran en un ambiente en el que permanece el control del trabajo ejecutado y además valoran mucho la estabilidad de la organización. Es por esto que los autores mencionan que la cultura de Mercado se refiere a que:

Es una organización orientada a resultados, cuya mayor preocupación es realizar el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas. Los líderes son directivos exigentes, productores y competitivos. El sostenimiento de la organización está en el énfasis en ganar, siendo la reputación y éxito de la organización preocupaciones cotidianas. El éxito se define en términos de participación de mercado y posicionamiento. En este tipo de organización, sus miembros están en un ambiente en el cual permea el control del trabajo realizado y además sus miembros prefieren la estabilidad de la organización. (Cameron y Quinn, citado por Chuc, 2017, p. 126)

Cultura de Jerarquía

Los autores hacen referencia al sociólogo Max Webber y su trabajo en los años de 1900 sobre las organizaciones gubernamentales en Europa, debido a que se refiere a la jerarquía o burocracia para el logro de las ganancias y la estabilidad.

En esta cultura el éxito es definido mediante una planificación adecuada y de bajo costo, las reglas y las políticas empresariales son de gran importancia, por ende, el funcionamiento correcto de la organización se debe a los altos niveles de control. Es por esto que los autores mencionan que la cultura de Jerarquía se refiere a que:

La organización es un lugar estructurado y formalizado para trabajar. Los procedimientos gobiernan y dicen a las personas qué hacer. Los líderes se precian de ser buenos coordinadores y organizadores en donde las reglas y las políticas juegan un papel importante. La preocupación fundamental de la dirección está en la estabilidad y en el funcionamiento eficaz de la organización con altos niveles de control. El éxito se define en términos de entrega fidedigna, planificación adecuada y costo bajo. La administración de los recursos humanos se basa en entregar un puesto de trabajo estable, en el cual las recompensas al personal están dadas principalmente por los ascensos y los aumentos en las remuneraciones. (Cameron y Quinn, citado por Chuc, 2017, p. 126)

5.7. Clima laboral dentro de las empresas ecuatorianas

Deloitte pudo identificar cuáles son aquellas medidas que las empresas deben tomar para mejorar el clima en las mujeres dentro de las organizaciones. Deloitte (2019) afirma que para tener un mejor clima laboral se debe implementar programas de comunicación, liderazgo y desarrollo de habilidades gerenciales enfocado en la mujer, esto representa al 23% de los encuestados.

Seguido por 21% que afirman promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores sin discriminación de género, es la mejor manera para generar equidad e igualdad dentro de las empresas. Por otra parte, el 19% no implementa por el momento políticas para mejorar el clima laboral y el 15% mantiene diversas políticas entre planes de salud, uso de tecnología, actividades con la familia, entre otros. Mientras que el 8% apuesta por las actividades de integración entre los departamentos al igual que planes de reconocimientos e incentivos sin distinción de género. Finalmente, un 6% sugiere flexibilizar los horarios y los permisos especiales.

Gráfico 10: Estrategias para mejorar el clima laboral en las empresas ecuatorianas



Fuente: Deloitte. (2019) Gráfico, Estrategias para mejorar el clima laboral en las empresas ecuatorianas.

5.8. El bienestar profesional y laboral de las mujeres ecuatorianas en las empresas.

Algunas de las empresas ecuatorianas encuestadas han procedido con la creación de políticas internas que permitan generar equidad e igualdad de condiciones para sus colaboradores Deloitte (2019) menciona cuales son aquellas acciones que han tomado las empresas con respecto a las políticas implementadas por las empresas en los últimos 5 años.

Un 43% corresponde a las de no discriminación y bienestar. Un 16% implementó capacitaciones para impulsar la equidad de género a nivel organizacional, el 15% respondió que no han implementado ninguna política adicional a las exigencias legales. Mientras que un 10% asegura que son otras las políticas implementadas para garantizar el bienestar profesional de la mujer. El 9% tiene programas de

mentoring para mujeres, y finalmente el 7% asegura la definición de una cuota mínima de mujeres que laboran en la empresa.

Gráfico 11: Políticas para el bienestar profesional y laboral de las mujeres ecuatorianas



Fuente: Deloitte. (2019) Gráfico, Políticas para el bienestar profesional y laboral de las mujeres ecuatorianas

6. Marco Legal y constitucional en función a la mujer en el trabajo.

Con el pasar de los años el rol de la mujer ha ido evolucionando, es por esto que las instituciones que dirigen normativas que benefician a los derechos humanos han establecido leyes que apoyan los derechos de la mujer.

6.1. Organización internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (2003) dentro de sus convenios, sostiene uno, que hace referencia a la discriminación laboral, por esta razón se mencionan varios artículos:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (p.70)

Este convenio contiene implicaciones que no deberían ser un factor en la contratación laboral. Al momento de ingresar a un cargo laboral las oportunidades para la mujer no son iguales que las de un hombre, puesto que en ocasiones las organizaciones estereotipan los tipos de cargo dependiendo el género.

La Organización Internacional del Trabajo (2003) hace referencia a la igualdad de género con relación a los beneficios salariales, el cual se encuentra dentro de los siguientes artículos:

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio

- a) el término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor»

designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (p.65)

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (p.65)

En los artículos se hace referencia a la remuneración laboral igualitaria, de este modo la evaluación del trabajo será objetiva, ya que la remuneración no será dependiendo el género sino de las actividades que desempeñe la persona en el cargo.

6.2. Constitución de la República

La constitución de la República del Ecuador es el organismo de mayor jerarquía el cual se dirige desde el 20 de octubre del 2008 hasta la actualidad. En el artículo 70 que se encuentra en el capítulo seis sobre los derechos de la libertad, menciona que el estado asegura ejecutar políticas que alcancen la igualdad de género mediante planes y programas.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Además, en el apartado 331 sobre la igualdad de acceso al empleo, se reafirma el texto anterior, asimismo se mencionan las acciones que se emplearían en caso de contemplar algún tipo de discriminación por género.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto 48 de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

6.3. Código de Trabajo del Ecuador

El código de trabajo del Ecuador es una ley publicada el 16 de diciembre del 2005, la cual reglamenta el vínculo entre empleador y colaborador, el Código se encuentra bajo órdenes de la Constitución de la República del Ecuador, Código de la Niñez y Adolescencia y Convenios internacionales que fueron aceptados por el Ecuador, asimismo las resoluciones del tribunal constitucional y la ley orgánica de servicio civil y carrera administrativa y de unificación y homologación de la remuneraciones del sector público.

El capítulo VI de los salarios, sueldos, utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, en el primer párrafo de las remuneraciones y sus garantías, se reconoce que los colaboradores deben obtener remuneración igualitaria.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código del Trabajo, 2005)

En otras palabras, los colaboradores que ocupen el mismo cargo y tengan las mismas responsabilidades, deben percibir remuneración igualitaria, no debe existir brecha salarial que haga referencia a algún tipo de discriminación.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS INSTITUCIONAL

Reseña Histórica

La empresa fue creada en el año 1972, con el objetivo de atender las necesidades del mercado nacional, enfocada desde sus inicios en el sector alimenticio, y fabricando productos de primera necesidad como el aceite comestible, la margarina, manteca, etc. y luego enfocándose en productos de limpieza: cuidado personal y el cuidado del hogar, como jabones en barra, desinfectantes, detergentes, crema lavavajilla. etc. Siendo la primera empresa en Ecuador en fraccionar la palma africana, para la producción de aceites, mantecas, margarinas y jabones.

Desde ese momento la organización se encuentra entre las primeras empresas a nivel nacional como fabricantes y proveedoras de productos que derivan de grasas y aceites en Ecuador.

Actualmente se caracterizan por tener un constante desarrollo y mejoramiento en sus equipos para la fabricación del aceite comestible, así como en mejoramiento de los procesos y actividades del personal, fundamentadas en el modelo de gestión de calidad de la ISO 9001.

Su intención es generar y brindar bienestar a sus consumidores a través de sus productos – servicios. Creando y promoviendo nuevas oportunidades de negocios, nuevos mercados, obteniendo nuevos proveedores, proporcionando nuevas plazas de trabajo en el país, y sobre todo nuevos bienes y servicios con la mejor calidad posible.

Misión

“Hacer que el mercado y el consumidor nos perciban como suministradores de valor en todos nuestros productos, servicios y actos.”

Visión

“Búsqueda permanente de una mayor rentabilidad, como elemento básico de sustentabilidad y crecimiento permanente para ser la mejor alternativa ante nuestros clientes, nuestros proveedores y vecinos.”

Valores

- Actuamos con honestidad, veracidad y transparencia.
- Tenemos nuestra credibilidad y la protegemos.
- Participamos en las decisiones políticas sin intereses personales sino en aquello que construya beneficio para la sociedad y el país.
- Defendemos los principios de libertad, democracia y defensa de los derechos fundamentales del hombre.

Política de Calidad

Estamos comprometidos con el mejoramiento continuo, la innovación constante en productos y procesos, la calidad controlada, la inocuidad, la implementación de buenas prácticas de manufactura y la competitividad a nivel nacional e internacional. Comprometidos con los principios de la Responsabilidad Social Empresarial, que abarcan los temas de relaciones laborales, seguridad y salud ocupacional, seguridad BASC, ambientales y comunitarios entre otros.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Planteamiento del problema

En el ámbito laboral el empoderamiento de la mujer ha venido desarrollando varios cambios, con el pasar de los años se han suscitado varias oportunidades a la mujer, estos avances han permitido que la mujer tenga una inserción más justa en las organizaciones; oportunidades como un salario más equitativo, jornadas de trabajo equilibradas, la creación de una normativa que erradica la discriminación en el ámbito laboral, entre otras...

Es por esto por lo que hoy en día las mujeres logran ocupar un rol en las organizaciones, un espacio que empieza a tomar fuerza. El trabajo de las mujeres ahora obtiene mucha más atención y reconocimiento, esto se debe a la ardua lucha de varios gremios femeninos para establecer igualdad de condiciones dentro de las organizaciones. Sin embargo, hoy por hoy, no todas las empresas ofrecen trato igualitario hacia las mujeres.

En algunas situaciones, y a pesar de que existen leyes que protegen y resguardan a la mujer, la desigualdad y la discriminación al género femenino suele pasar desapercibido, por los miembros de una organización. Esto se debe en ocasiones a la cultura generacional que está basada desde hace muchos años en discriminar a las mujeres privándolas de sus derechos e impidiéndoles tener las mismas oportunidades que el hombre dentro de las organizaciones.

De esta manera es importante dar a conocer el rol de la mujer actual en las organizaciones, cuáles son las ventajas de trabajar con el género femenino, la influencia del liderazgo femenino en los colaboradores y el aporte de una cultura más inclusiva dentro de las empresas, son temas de primordial interés, debido a que la influencia del género femenino en las empresas ayuda a humanizarlas generando cohesión entre los colaboradores, además un ambiente de carisma y sensibilidad, permitiéndoles el logro de resultados.

Por lo tanto, en este trabajo de título se realiza una investigación sobre aquellos obstáculos que impiden el desarrollo y progreso del género femenino, conociendo profundamente la nueva faceta de la mujer actual dentro de las organizaciones.

Formulación Preguntas de investigación

Primaria

¿Cómo el empoderamiento femenino influye en la igualdad de género y el liderazgo de las organizaciones?

Secundaria

¿Cuál es el rol de la mujer en las organizaciones?

¿De qué manera las organizaciones entienden la igualdad de género?

¿Cómo influye el liderazgo femenino en las organizaciones?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia del empoderamiento femenino en la igualdad de género y el liderazgo de las organizaciones

Objetivos específicos

Identificar el rol de la mujer en las organizaciones

Establecer la manera en que las organizaciones entienden la igualdad de género

Determinar la influencia del liderazgo femenino en las organizaciones

Enfoque Metodológico

La investigación está basada en un enfoque mixto debido a que la recolección de la información fue cualitativa y cuantitativa.

Para lograr adquirir la información más relevante se utilizaron técnicas como la encuesta y la entrevista. Para la obtención de los datos cualitativos se utilizó una

entrevista, la cual fue dirigida a cuatro mujeres que ejercen roles de liderazgo en la agencia de la ciudad de Guayaquil, que corresponden a: Jefatura de RRHH, Jefatura de agencia, Jefatura de crédito y cobranza y Jefatura de ventas.

Las preguntas abordaron la percepción que tienen las jefas o líderes de las áreas antes mencionadas sobre el rol de la mujer, el empoderamiento de la mujer, la igualdad de género y el liderazgo femenino

Para la recolección de los datos cuantitativos se aplicó una encuesta a 97 colaboradores de distintos niveles jerárquicos de la agencia de Guayaquil, este instrumento recolecta las percepciones de los colaboradores de las siguientes dimensiones: rol de la mujer, el empoderamiento de la mujer, la igualdad de género y el liderazgo femenino.

Población

La población de la empresa es de 127 colaboradores, para determinar la muestra se realizó una fórmula, la cual dio como resultado que a 97 colaboradores se les realizarían las encuestas, su nivel de confianza fue de 95% y el margen de error fue de 5%.

El instrumento estuvo basado en respuestas con varias alternativas a elegir: totalmente de acuerdo; de acuerdo, Neutral, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

Las dimensiones

Entre las dimensiones propuestas se plantearon las siguientes:

Rol de la Mujer: Identificar la percepción del rol ejercido de la mujer en la organización y además de su influencia e importancia.

Empoderamiento: Identificar las características del empoderamiento de la mujer y además, determinar si existe desarrollo profesional para género femenino en la organización.

Igualdad de Género: Identificar si se promueve la igualdad de género en la organización y determinar cómo lo perciben.

Liderazgo Femenino: Identificar si el liderazgo femenino es promovido en la organización y establecer cuál es la percepción de los colaboradores ante una jefatura femenina.

Tipo de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se realizaron cambios internos en la organización de estudio, ya que la intención solo es conocer la situación actual del problema de investigación.

Métodos y Técnicas de Investigación

En el presente trabajo de titulación se utilizaron herramientas de recolección de datos como la encuesta y la entrevista, las cuales permitieron identificar las características del empoderamiento femenino en las organizaciones.

Las técnicas empleadas corresponden a una encuesta de dieciocho preguntas que contienen las variables de investigación y el formato de entrevistas, una para jefes de área (Jefa de RRHH, Jefa de agencia, Jefa de Crédito y Cobranza y Jefa de Ventas) que contiene doce preguntas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE DATOS

Se realizó una encuesta a 97 colaboradores de la organización, para comprender la percepción que tienen ellos acerca de las características del empoderamiento femenino en las organizaciones. En la encuesta se plantearon 18 enunciados a partir de cuatro dimensiones: rol de la mujer, empoderamiento, igualdad de género y liderazgo femenino.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas, a través de gráficos y tablas.

Resultados de las encuestas

A través de gráficos de pastel y tablas se presentan los resultados que se obtuvieron en la encuesta.

Los primeros datos que se analizaron son: tipo de género.

Gráfico 12 Género

Elaborador por: Autores de trabajo de título

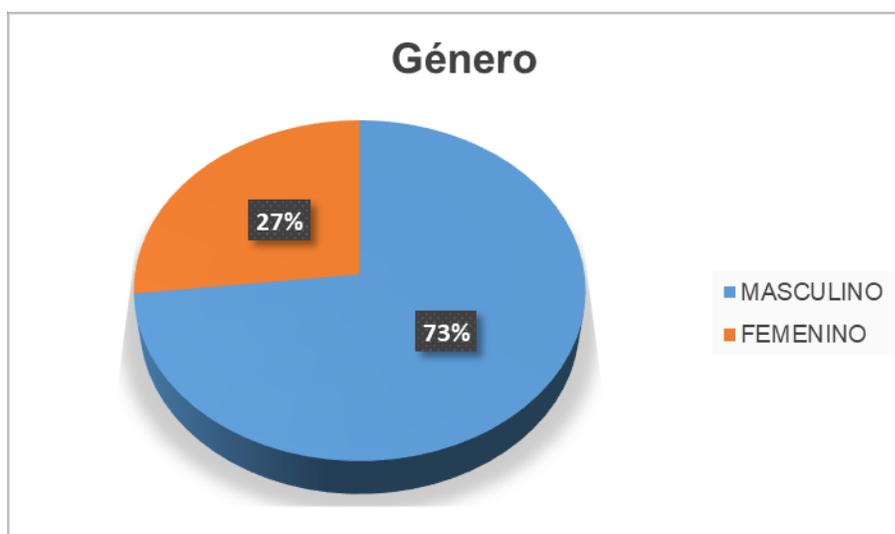


Tabla 1 Género

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	71	73%
Femenino	26	27%

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Resultados por dimensiones

A continuación, los siguientes resultados representan la percepción de los colaboradores de la organización.

1. Rol de la Mujer

Los primeros cinco enunciados son de la dimensión rol de la mujer, cuya finalidad es medir como los colaboradores de la organización perciben el rol de la mujer en el ámbito organizacional.

Gráfico 13: Enunciado 1

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	74	76%
De acuerdo	22	23%
Neutral	1	1%
Estoy en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

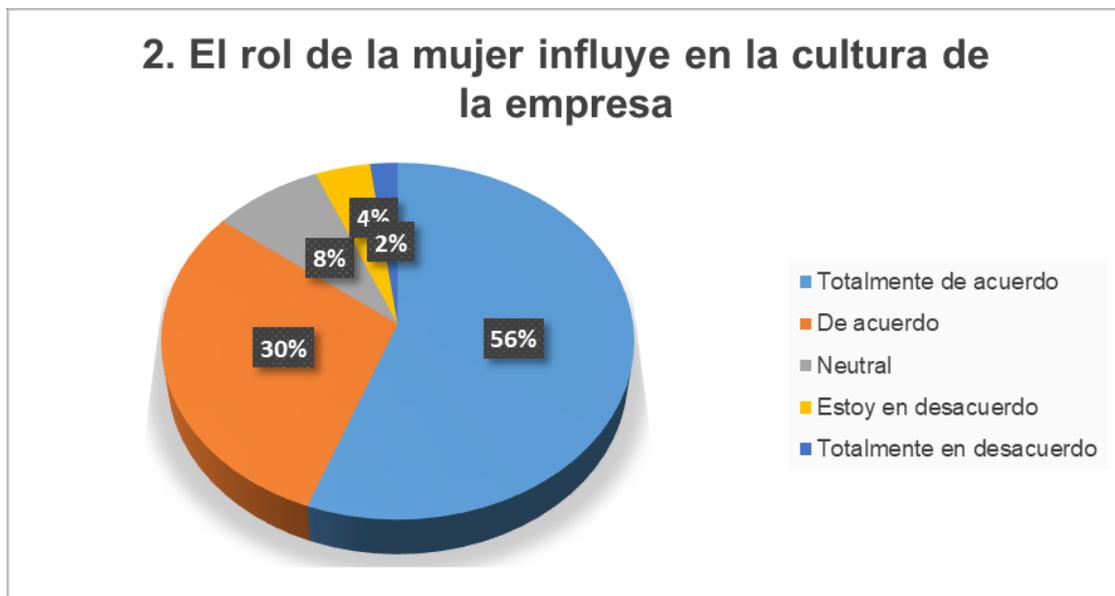
Tabla 2: Enunciado 1

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el primer enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación de la importancia del rol de la mujer en la vida laboral de una organización por parte de los colaboradores.

Gráfico 14: Enunciado 2

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	54	56%
De acuerdo	29	30%
Neutral	8	8%
Estoy en desacuerdo	4	4%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Tabla 3: Enunciado 2

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el segundo enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación sobre la influencia del rol de la mujer en la cultura de la empresa.

Gráfico 15: Enunciado 3

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	58	60%
De acuerdo	26	27%
Neutral	10	10%
Estoy en desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Tabla 4: Enunciado 3

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el tercer enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación a los cambios positivos que puede lograr una mujer en una organización.

Gráfico 16: Enunciado 4

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	27	28%
De acuerdo	34	35%
Neutral	25	26%
Estoy en desacuerdo	9	9%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Tabla 5: Enunciado 4

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el cuarto enunciado se puede verificar que en la organización la mayor parte del género femenino se siente satisfecha con el rol que cumplen dentro de la organización. Sin embargo, se evidencia que hay una cantidad importante colaboradores que no sienten satisfacción del rol que cumple la mujer en la organización.

Gráfico 17: Enunciado 5

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	32	33%
De acuerdo	29	30%
Neutral	26	27%
Estoy en desacuerdo	8	8%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Tabla 6: Enunciado 5

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el quinto enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación hacia el crecimiento y desarrollo profesional de la mujer dentro de la organización, no obstante, se evidencia que hay un número importante de colaboradores que considera que no existe desarrollo profesional de la mujer en la organización.

En general, la dimensión del Rol de la mujer evidencia mayor aceptación respecto a su rol en la vida laboral, su influencia en la cultura y en los cambios positivos que generan a las empresas. No obstante, es relevante mencionar algunos aspectos que evidencian poca satisfacción con el rol que cumplen dentro de la empresa y su crecimiento y desarrollo profesional.

2. Empoderamiento

Los siguientes cuatro enunciados representan la dimensión de empoderamiento, cuya finalidad es medir las oportunidades de desarrollo de la mujer en la organización.

Gráfico 18: Enunciado 6

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	26	27%
De acuerdo	25	26%
Neutral	22	23%
Estoy en desacuerdo	21	21%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

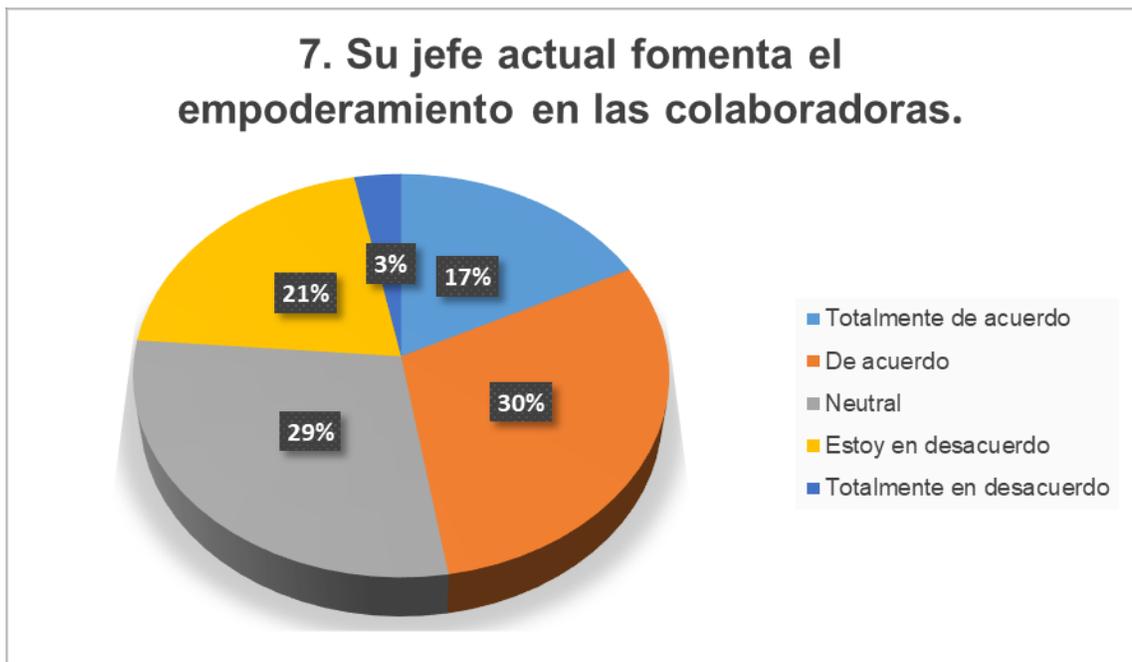
Tabla 7: Enunciado 6

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el sexto enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación por parte de los colaboradores en relación a las oportunidades de desarrollo profesional de la mujer dentro de la organización, sin embargo, se evidencia que un número importante de colaboradores no considera ese desarrollo.

Gráfico 19: Enunciado 7

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	17	17%
De acuerdo	29	30%
Neutral	28	29%
Estoy en desacuerdo	20	21%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

Tabla 8: Enunciado 7

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el séptimo enunciado se puede verificar que en la organización existe aceptación de los colaboradores hacia el apoyo del empoderamiento femenino por parte de las jefaturas. Sin embargo, se evidencia que algunos colaboradores perciben que poco se fomenta el empoderamiento de las colaboradoras.

Gráfico 20: Enunciado 8

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	13	13%
De acuerdo	36	37%
Neutral	26	27%
Estoy en desacuerdo	18	19%
Totalmente en desacuerdo	4	4%

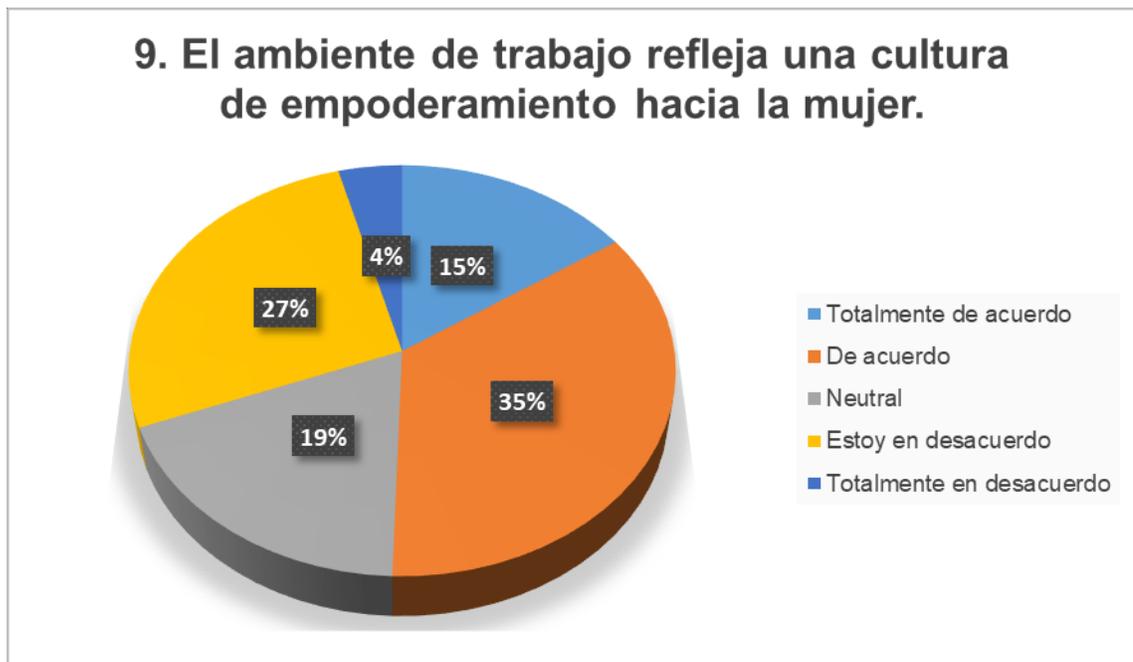
Tabla 9: Enunciado 8

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el octavo enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación por parte de los colaboradores en relación a considerar al desarrollo profesional de la mujer como estrategia, sin embargo, se evidencia que un número importante de colaboradores no lo considera así.

Gráfico 21: Enunciado 9

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	15	15%
De acuerdo	34	35%
Neutral	18	19%
Estoy en desacuerdo	26	27%
Totalmente en desacuerdo	4	4%

Tabla 10: Enunciado 9

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el noveno enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación por parte de los colaboradores hacia el reflejo de una cultura de empoderamiento en el ambiente de trabajo, sin embargo, se evidencia que un número de colaboradores perciben que el ambiente no siempre lo refleja.

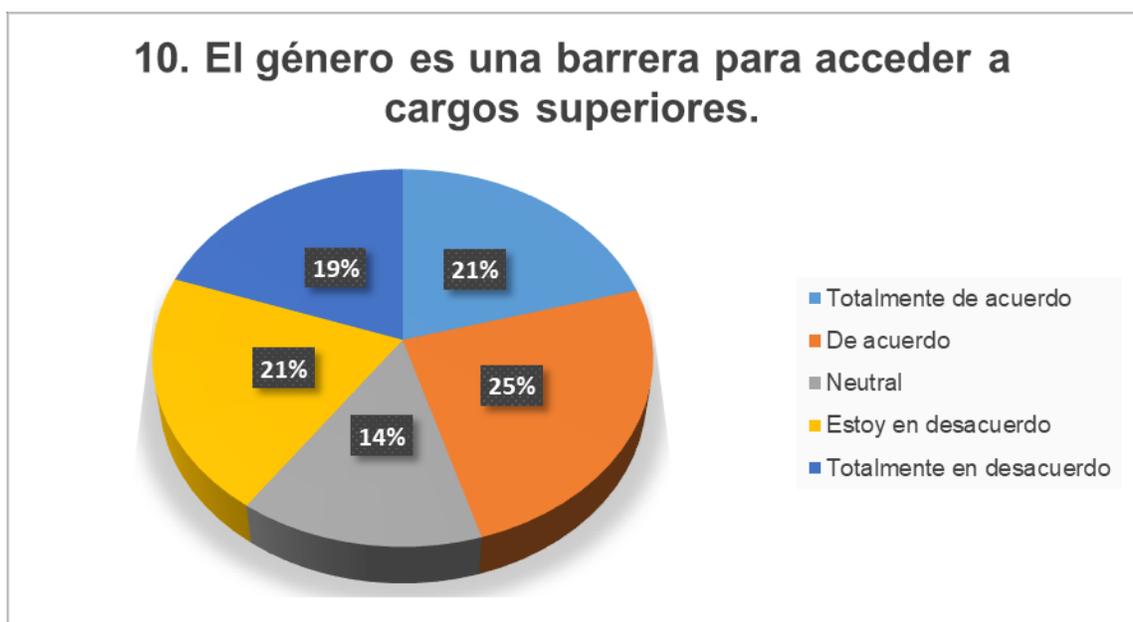
En general, en la dimensión de Empoderamiento se puede evidenciar mayor aceptación en cuanto al apoyo del empoderamiento femenino por parte de las jefaturas, de la misma manera la consideración del desarrollo profesional de la mujer como estrategia. No obstante, es relevante mencionar que existe confusión o desconocimiento, en cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional de la mujer dentro de la organización y del reflejo de una cultura de empoderamiento en el ambiente de trabajo.

3. Igualdad de género

Los siguientes cinco enunciados representan la dimensión de igualdad de género, cuya finalidad es medir la percepción de los colaboradores en cuanto a las brechas salariales, oportunidades e igualdad.

Gráfico 22: Enunciado 10

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	20	21%
De acuerdo	24	25%
Neutral	14	14%
Estoy en desacuerdo	20	21%
Totalmente en desacuerdo	19	19%

Tabla 11: Enunciado 10

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo enunciado se puede verificar que en la organización existe aceptación por parte de los colaboradores en cuanto a la consideración del género como una barrera para acceder a cargos superiores. Sin embargo, se evidencia que un número importante de colaboradores no está de acuerdo con que la empresa ponga barreras a la mujer para ocupar cargos superiores.

Gráfico 23: Enunciado 11

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	49	51%
De acuerdo	35	36%
Neutral	8	8%
Estoy en desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

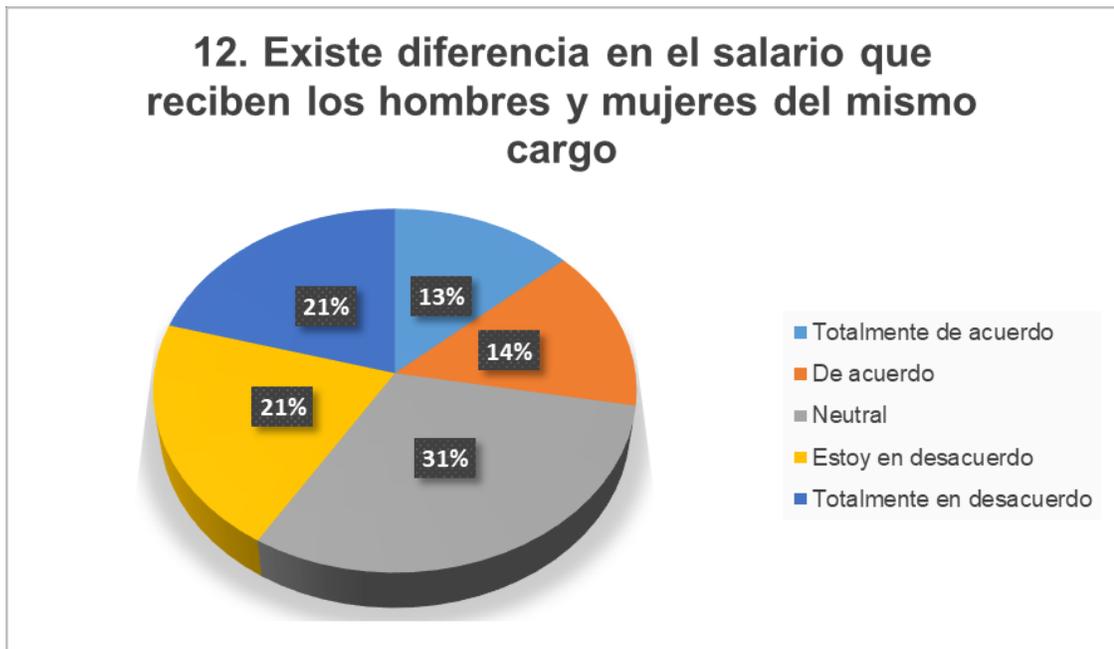
Tabla 12: Enunciado 11

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo primer enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación de que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, sin embargo, se evidencia también que un número de colaboradores no lo considera así.

Gráfico 24: Enunciado 12

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	13	13%
De acuerdo	14	14%
Neutral	30	31%
Estoy en desacuerdo	20	21%
Totalmente en desacuerdo	20	21%

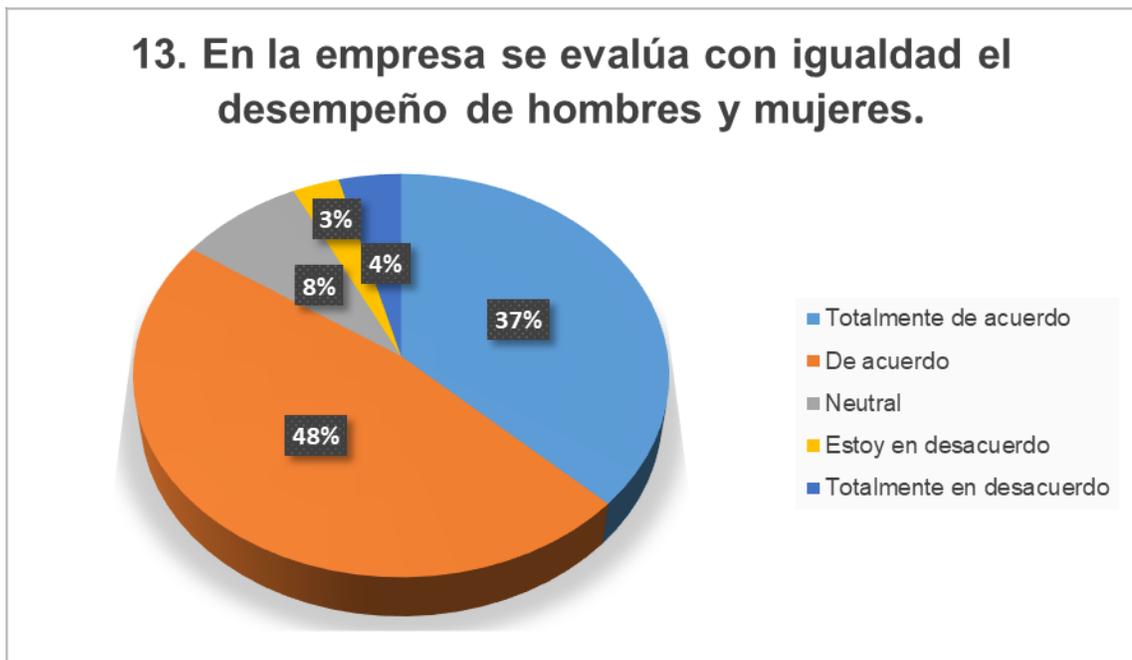
Tabla 13: Enunciado 12

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo segundo enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores en relación a la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres del mismo cargo, sin embargo, se evidencia que un número de colaboradores está de acuerdo.

Gráfico 25: Enunciado 13

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	36	37%
De acuerdo	46	48%
Neutral	8	8%
Estoy en desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	4	4%

Tabla 14: Enunciado 13

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo tercer enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación por parte de los colaboradores hacia la evaluación igualitaria del desempeño de hombres y mujeres.

Gráfico 26: Enunciado 14

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	31	32%
De acuerdo	31	32%
Neutral	22	23%
Estoy en desacuerdo	9	9%
Totalmente en desacuerdo	4	4%

Tabla 15: Enunciado 14

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo cuarto enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación por parte de los colaboradores en relación a la promoción de valores sobre la igualdad de género.

En la dimensión de Igualdad de género, en general se puede evidenciar mayor aceptación en cuanto a que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades dentro de la organización, de la misma manera la evaluación igualitaria del desempeño de hombres y mujeres, además, la promoción de valores sobre la igualdad de género. No obstante, es relevante mencionar algunos aspectos que evidencian desconocimiento, en cuanto a la consideración del género como una barrera para acceder a cargos superiores y la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres del mismo cargo.

4. Liderazgo Femenino

Los siguientes cuatro enunciados representan la dimensión de liderazgo femenino, cuya finalidad es medir la percepción de los colaboradores en cuanto al liderazgo ejercido por las mujeres de la organización.

Gráfico 27: Enunciado 15

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	21	22%
De acuerdo	33	34%
Neutral	30	31%
Estoy en desacuerdo	12	12%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

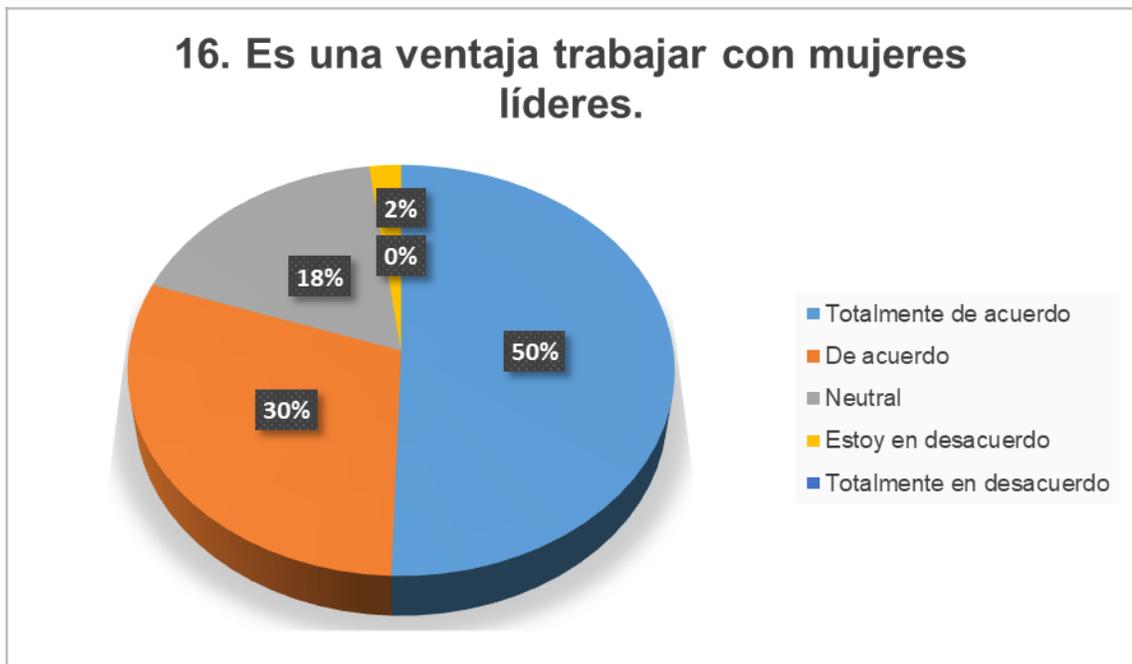
Tabla 16: Enunciado 15

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo quinto enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación por parte de los colaboradores en relación a la promoción del liderazgo femenino en la organización. Sin embargo, se evidencia que un número importante de colaboradores considera que siempre es promovido.

Gráfico 28: Enunciado 16

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	49	50%
De acuerdo	29	30%
Neutral	17	18%
Estoy en desacuerdo	2	2%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

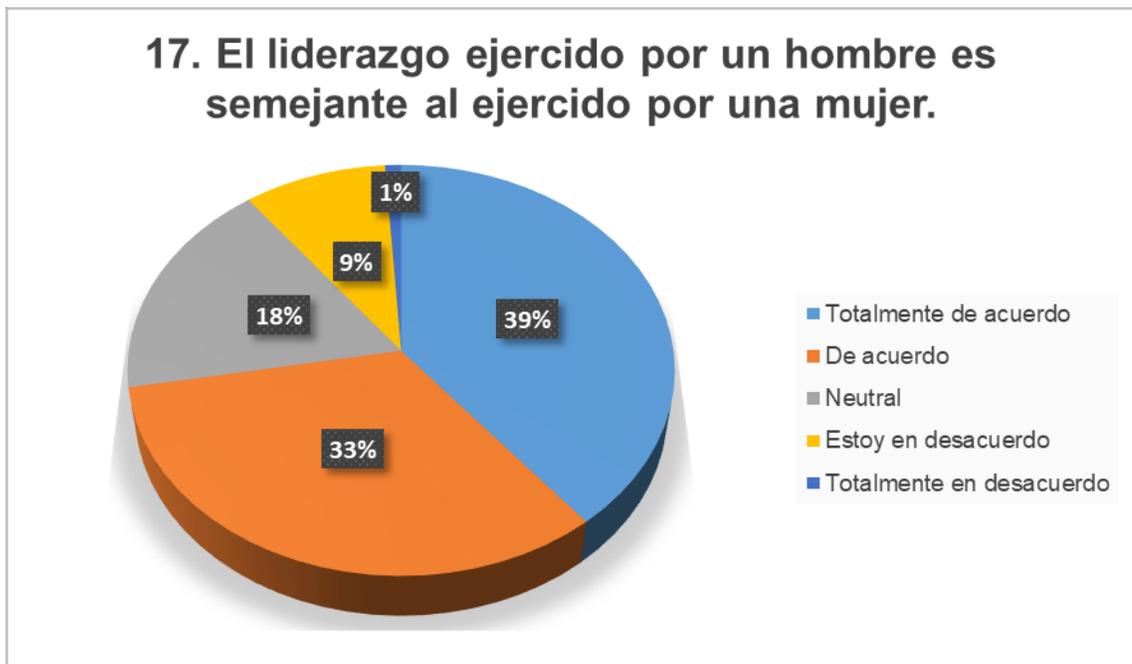
Tabla 17: Enunciado 16

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo sexto enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación por parte de los colaboradores en relación a que trabajar con mujeres líderes se considera una ventaja.

Gráfico 29: Enunciado 17

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	38	39%
De acuerdo	32	33%
Neutral	17	18%
Estoy en desacuerdo	9	9%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

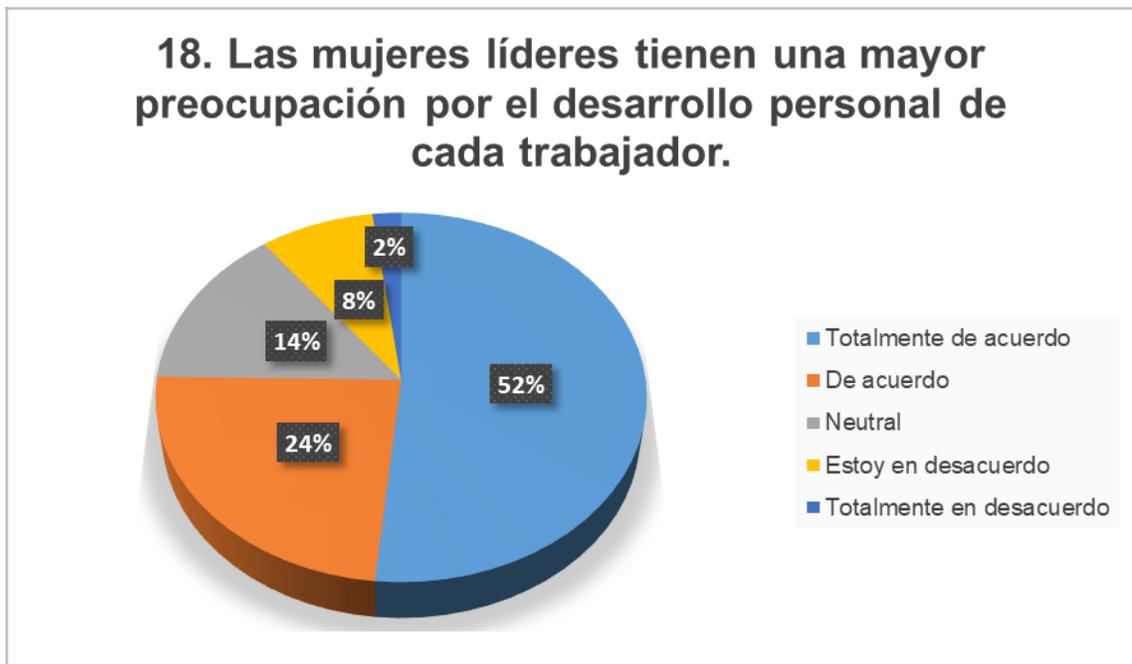
Tabla 18: Enunciado 17

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo séptimo enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación positiva por parte de los colaboradores en relación a la semejanza entre el liderazgo femenino y masculino.

Gráfico 30: Enunciado 18

Elaborador por: Autores de trabajo de título



ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	50	52%
De acuerdo	23	24%
Neutral	14	14%
Estoy en desacuerdo	8	8%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Tabla 19: Enunciado 18

Elaborador por: Autores de trabajo de título

Acorde a los resultados de la encuesta en el décimo octavo enunciado se puede verificar que en la organización existe mayor aceptación sobre la preocupación de la mujer por el desarrollo personal de cada trabajador.

En general, la dimensión de liderazgo femenino, evidencia mayor aceptación en relación a que trabajar con mujeres líderes se considera una ventaja, de la misma manera la semejanza entre el liderazgo femenino y masculino y, además, que las mujeres presentan mayor preocupación por el desarrollo personal de cada colaborador. No obstante, es relevante mencionar algunos aspectos que evidencian desconocimiento, en cuanto a la promoción del liderazgo femenino en la organización.

Entrevistas

Entrevistas a jefes de áreas de empresa de productos de consumo masivo

Se realizaron cuatro entrevistas a mujeres líderes que ocupan puestos de mandos medios, en una empresa de productos de consumo masivo. Se utilizaron las siguientes variables: liderazgo femenino, rol de la mujer, empoderamiento, e igualdad de género.

El objetivo de las entrevistas es identificar las características del empoderamiento femenino en las organizaciones y, conocer la percepción de aquellas mujeres líderes a partir de su experiencia y desarrollo profesional.

1. Entrevista a Jefa de Agencia

1. ¿Cuál es el rol de la mujer en las organizaciones?

Realmente creo que la mujer se está desempeñando muy abiertamente a nivel empresarial. Cumpliendo roles a nivel administrativo, a nivel de áreas comerciales, inclusive en áreas de operaciones. Considero que ya el ámbito o límite para un desarrollo de la mujer es muy abierto, aquí actualmente en la empresa pues se ha dado mucha oportunidad a que las mujeres se desarrollen hay gerencias también a nivel de mujeres nosotros pertenecemos al mando medio, pero también tenemos gerencias que están lideradas por mujeres. Entonces la empresa a la que pertenezco realmente nos da un amplio espacio para nosotros podamos desarrollar nuestros roles.

2. ¿Cómo influye la presencia de la mujer en la cultura organizacional?

Considero que muchas de las colaboradoras en esta organización que se están desarrollando como jefes han podido transmitir valores como la honestidad, la organización, el esfuerzo, mejoran el trabajo en equipo, la comunicación, están pendientes de los resultados de su equipo, las mujeres en esta organización mejoran el clima.

3. ¿Cuáles son las diferencias significativas del liderazgo femenino y masculino?

Realmente considero que no existe diferencia. Tanto en líder masculino como el líder femenino tienen el objetivo de llevar a su equipo de trabajo a cumplir las metas. Creo que todos los líderes desean que sus colaboradores puedan tener un crecimiento profesional, porque es importante permitirles a nuestros colaboradores desarrollarse en las actividades que mejor se desempeñen, yo como líder de un grupo de trabajo les otorgo nuevos retos a mis trabajadores, trabajo en conjunto con ellos, les permito generar ideas, y que asuman riesgos, tomando decisiones que les ayude a perder el miedo, siempre con el objetivo de ayudarles a creer y que puedan el día de mañana adquirir nuevos conocimientos, porque eso debe ser importante para los líderes la importancia de otorgarles nuevos conocimientos a sus trabajadores, y que puedan estar encaminados a obtener los resultados esperados por la compañía.

4. ¿Cuál es la influencia que genera el liderazgo femenino en las organizaciones?

El liderazgo femenino considero que es un poco más participativo, Entonces considero que nos preocupamos mucho de nuestra gente, procuramos que exista un bienestar para el colaborador, nos interesamos o queremos tener un poco de empatía al momento de desarrollar y comunicarnos con nuestros colaboradores. Creo que en ese aspecto nos interesamos un poco más por el bienestar de nuestra gente, no con eso involucrándonos en su vida personal, pero creo que la mujer percibe más fácilmente ese tipo de situaciones. Nosotras como mujeres tenemos una percepción de ver las cosas de otra

perspectiva, lo que nos permite dar una opinión diferente, nos permite generar ideas diferentes y esto puede darles un plus a las empresas.

5. ¿Cuáles son los beneficios o ventajas de trabajar con mujeres líderes?

El beneficio depende realmente de desde la óptica del equipo de trabajo, yo creo que para una compañía el beneficio es que la gente cumpla, y tenga los logros que se propone. El beneficio de una mujer líder y ventaja considero que somos como más fáciles adaptarnos al cambio, porque constantemente a nivel organizacional existen cambios y nosotras las mujeres somos quienes siempre estamos preparadas para nuevos retos, bueno también pienso que tenemos una facilidad para comunicarnos con nuestros colaboradores, de hacer las cosas bien, de obtener grandes resultados, de siempre ir más allá y que nunca nos conformamos siempre estamos innovando y desarrollando nuestro papel de la mejor manera.

6. ¿De qué manera se puede generar el liderazgo femenino en la organización?

De muchas maneras. Recuerde que lo importante de un líder es apoyar a su equipo y guiarlo, desde esta primicia los gerentes son quienes deben dar el ejemplo, comenzando con la integración a su equipo de trabajo a mujeres, darles actividades y tareas relevantes que permita desarrollar su capacidad, eso desde los mandos altos. Desde la perspectiva de la organización creo que es importante crear un ambiente de empoderamiento a la mujer, comenzando con normas y reglas que ayuden a la mujer obtener puestos líderes esto a través de su trabajo, de sus resultados que sean premiadas, que puedan obtener ese reconocimiento que todos merecemos.

7. ¿Cómo los líderes promueven la igualdad de género en la organización?

Bueno realmente trabajar con varios elementos combinados en diferentes departamentos entre hombres y mujeres, es simple permitir que tanto hombres y mujeres puedan ocupar las misma carga de trabajo, mejorar la desigualdad de salarios en las empresas, incentivar que tanto hombres y mujeres pueden

tener las mismas oportunidades, eliminar ciertos paradigmas culturales, que hacen que la mujer deba trabajar más y ganar poco, reconocer los mismos logros, es importante que a la mujer se dé su espacio en la organización, pero que ese espacio sea igual para el hombre.

8. ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrentan las mujeres para obtener equidad de género en las organizaciones?

Realmente yo creo que simplemente son paradigmas de ciertos elementos que piensan aún que la mujer no tiene la capacidad profesional o intelectual para estar a la vanguardia en los temas que los hombres creen y considera tener un nivel superior, creo que como antes lo mencionaba, hablamos de sueldos no equitativos, hablamos de la discriminación hacia la mujer por el simple hecho de que pueda quedar embarazada, podemos decir que en ciertas organizaciones a las mujeres se las explota laboralmente, eso quiere decir que no hay horarios justos, la carga de trabajo es otro de los factores que perjudican a las mujeres.

9. ¿Cómo la empresa genera equidad de condiciones entre hombres y mujeres?

Yo creo que en estos momentos la empresa otorga muchas oportunidades. Recuerdo que hace muchos años atrás solamente se les daba la oportunidad de dirigir a los hombres, pero en la actualidad ha habido un cambio enorme puesto que la empresa permite que las mujeres puedan asumir retos, de ser líderes y gerentes, la empresa también nos ayuda con capacitaciones todos los años para quienes no podemos tomar cursos o para quienes no tenemos el sustento económico, nos ayuda a que podamos adquirir nuevos conocimientos y no quedarnos atrás, creo que eso es muy relevante dentro de la empresa.

10. ¿Qué opina usted acerca del desarrollo profesional de la mujer en las organizaciones?

Yo creo que es una evolución muy dura para que hoy en día las mujeres que llegan a ocupar cargos principales o ser líderes dentro de la organización, porque anteriormente eran muy limitados el tema de estudios mucho más si una mujer se comprometía a asumir las responsabilidades del hogar y de la

crianza de los hijos. Creo que esto comenzó dentro de la década del 80`s y de los 90`s en ese tiempo la mujer no alcanzaba un nivel profesional. Creo que, a partir de la nueva década del 2000 para acá, inclusive recuerdo que anteriormente había limitantes en donde la mujer era la única que tenía los derechos de una licencia en caso de la maternidad desde el alumbramiento hoy en día pues ya está el acompañamiento por parte del varón. Entonces desde Constitución del Ecuador, y desde el mismo código de trabajo ayudó a mejorar el panorama para la mujer, nos permitió que la mujer vaya abriendo esa brecha tan apretada que había, a sobresalir en varios ámbitos.

11. ¿De qué manera se puede empoderar a las mujeres dentro de las organizaciones?

Realmente a través del reconocimiento. Es la mejor forma creo yo que la mujer pueda sentir que lo está haciendo lo hace bien, darle su respaldo a la gestión que está desarrollando porque eso significa que vamos por buen camino y nos hace sentir a cualquier ser humano importante dentro de la gestión empresarial, siempre desde los mandos medios y altos como lo son los gerentes y jefes dar ese apoyo de reconocimiento a la mujer.

12. ¿Cuáles son los obstáculos que existen en las organizaciones para el desarrollo profesional de la mujer?

Obstáculos creo que no existen, yo creo que es la mujer la que crea limitantes o barreras. La mujer en el momento que decide arribar en lo laboral o en lo profesional debe tener ese sentido de perseverancia y más que todo de arriesgarse y aventurarse hacer cosas diferentes. En nuestra sociedad lamentablemente las mujeres llegan a un momento donde se colocan en una zona de confort, tengo familia, tengo un título, pero que hay más allá, considero quitarse de la mente que existen barreras o límites es lo que permite a cualquier mujer avanzar o dar mucho más allá de lo que se propone.

Análisis de la entrevista con la Jefa de Agencia

La entrevista con la Jefa de Agencia se obtuvieron respuestas muy relevantes para nuestro estudio del empoderamiento de la mujer en las organizaciones, ella

cuenta con 35 años de experiencia, e inició en la empresa como secretaria, desempeñó varios puestos como: analista de crédito, supervisora de ventas, asistente de agencia, hasta llegar a su puesto actual el cual es el de Jefe de la agencia, ella en la actualidad ejerce un puesto de mando medio, pero ella fue escalando progresivamente desde sus inicios en la empresa, fue adquiriendo nuevas responsabilidades y conocimientos, lo que le permitió obtener su puesto actual.

En cuanto a la variable del rol de la mujer, la entrevistada menciona que el rol actual de la mujer se ha desempeñado muy abiertamente a nivel empresarial, ya que la mujer tiene una presencia en las áreas administrativas, el área comercial e inclusive en áreas operacionales, menciona que la empresa en la actualidad ofrece muchas oportunidades en puestos de gerencias, y de jefaturas, cree que las mujeres tienen su espacio para cumplir con su rol, y que influyen de manera positiva en la cultura de la organización, debido a que la mujer transmite valores como: la honestidad, la organización, el esfuerzo, mejora el trabajo en equipo y la comunicación, influyen en los resultados y en el clima de la empresa.

En la variable del liderazgo, la entrevistada opina que no existe diferencia alguna entre el liderazgo ejercido por un hombre y una mujer, ella cree que los dos están encaminados a cumplir las metas y objetivos organizacionales, también que sus colaboradores puedan tener un crecimiento profesional. Sin embargo, en la pregunta de la influencia que genera el liderazgo femenino, pudimos percatarnos que existe discrepancia ya que, la entrevistada menciona que el liderazgo femenino es participativo, considera que las mujeres se preocupan más por la gente, son empáticas al momento de comunicarse con sus colaboradores, destaca también que las mujeres perciben fácilmente las situaciones, lo que les permite generar ideas, y tener una mejor perspectiva de las cosas.

Así mismo, cree que la ventaja de trabajar con mujeres líderes es que son de fácil adaptación al cambio, siempre están preparadas para asumir nuevos retos, poseen una facilidad para generar comunicación entre sus partes, tratan de hacer sus labores de la mejor manera, obteniendo siempre buenos resultados, no son

conformistas y siempre buscan ir más allá en las cosas; son mujeres innovadoras, menciona que la mejor manera de generar liderazgo femenino es que desde la gerencia se trabaje con equipos conformados por mujeres, de esta manera se podrá desarrollar las competencias requeridas en aquellas mujeres que desean ser futuras líderes, y desde el punto de vista de la empresa, recalca la importancia de crear un ambiente de empoderamiento, creando normas y principios que ayuden a las mujeres a ganarse estos puestos de líderes, puedan ser premiadas por medio de su esfuerzo, de su trabajo y de sus resultados.

Dentro de la variable de igualdad de género, ella cree que la mejor manera de promover la igualdad en las organizaciones es trabajar en conjunto hombres y mujeres, delegar las mismas responsabilidades, cree que es el punto más fácil. Pero que existen otros como la desigualdad salarial, los paradigmas culturales que impiden otorgar las mismas oportunidades a hombres y mujeres, como líder ella cree que se deben de reconocer por igual los logros obtenidos, darle su espacio a la mujer en las empresas, por otra parte la entrevistada hace referencia que los problemas más comunes que enfrentan las mujeres en las empresas son los mismos casos: sueldos no equitativos, paradigmas culturales que hacen creer que la mujer es inferior, discriminación por embarazos, horarios de trabajo y la sobre carga de trabajo.

También menciona que la empresa genera equidad de condiciones a través de la apertura de dirigir y asumir nuevos retos dentro del rol de jefes y gerentes, cree que también las capacitaciones son importantes para generar equidad.

Finalmente, en la variable de empoderamiento, la entrevistada opina que el desarrollo profesional de la mujer ha ido evolucionando, era limitado el tema de estudiar, la mujer en los años 80`s y 90`s no podían desarrollar varios roles debido a que su enfoque en ese tiempo era la crianza de los hijos y del hogar, pero que a medida que fue avanzando el tiempo, la Constitución del Ecuador promulgó leyes que estuvieran a favor de las mujeres, derechos sobre maternidad, de un trabajo justo, de un salario justo para que puedan tener las mismas condiciones de trabajo que un hombre, cree que la mejor manera de empoderar a una mujer es a través del reconocimiento, la mujer siente el

respaldo de su gestión como un logro reconocido, ellas se sentirán importantes, y por último menciona que la mujer es la que se otorga sus propios obstáculos, considera que ellas mismas se ponen barreras y límites en sus organizaciones.

Entrevista a Jefa de Recursos Humanos.

1. ¿Cuál es el rol de la mujer en las organizaciones?
Creo que las mujeres en la actualidad están siendo participe y se encuentran liderando muchas organizaciones, siendo referentes en muchas empresas exitosas en el país, y en empresas multinacionales. Puedo decir que actualmente la mujer cumple el rol de líder en las organizaciones.
2. ¿Cómo influye la presencia de la mujer en la cultura organizacional?
Influye positivamente, porque la mujer tiene características que el hombre no tiene, la mujer puede ser mucho más detallista y más perceptiva al detalle, y se puede dar cuenta de cosas que el hombre no percibe a simple vista. El hombre es mucho más práctico, estructurado y la mujer es distinta busca la forma de hacer que las cosas fluyan correctamente, crear un mejor ambiente, se preocupa por su equipo, es detallista con su equipo, y todas estas cosas influye en la cultura de las organizaciones.
3. ¿Cuáles son las diferencias significativas del liderazgo femenino y masculino?
Yo creo que son dos tipos de liderazgo totalmente distintos, en mi caso he tenido jefes mujeres normalmente suelen ser líderes participativos, es un líder que hace partícipe a su equipo en las decisiones, proyectos, orientadas al trabajo en equipos. En cambio, el hombre es un líder muy enfocado a resultados, no mira el ¿Cómo? Sino que simplemente quiere llegar al resultado final, y no siempre involucra al equipo, sino que él decide como se hacen las cosas, no busca que los demás puedan tener una retroalimentación, esto se puede deber al ego del hombre de que puede hacer las cosas solo, creen que

sus ideas son mejores que las de los demás y no permite que los demás participen.

4. ¿Cuál es la influencia que genera el liderazgo femenino en las organizaciones?

Yo creo que la mujer influye de muchas maneras, la mujer que está en un rol de liderazgo puede lograr que sus seguidores realicen sus actividades de una forma distinta. Yo he visto mucho en mujeres líderes que están en cargos relacionados a mi área como recursos humanos que logran que los presidentes y los gerentes generales de compañías se dan cuenta de ciertas cosas que ellos no ven y que les parecen muy insignificantes o que creen que no suma a la consecución de los resultados que es lo que normalmente se buscan en las organizaciones. Así que, creo que hay muchas influencias que pueden ser una mujer que este en un cargo de liderazgo desde la forma en cómo se trata a la gente, cómo conseguimos resultados, y hasta el cambio en la cultura de la organización como tal porque una mujer que tiene poder, se encuentra en un cargo de responsabilidad de liderazgo puede hacer que las cosas cambien y que las cosas se hagan de una manera diferente.

5. ¿Cuáles son los beneficios o ventajas de trabajar con mujeres líderes?

Yo creo que una mujer líder una de las primeras ventajas que no se enfocan en una sola cosa, sino que miran todo, para mí una mujer tiene la capacidad de ver varias perspectivas de las cosas, no se enfoca solo en un área de trabajo, sino que de todo un poco y eso hace que su proceso de aprendizaje sea mayor, que sus resultados y su participación sea mucho más enriquecedora, debido a los varios roles que la mujer cumple. No conozco una mujer que solo se enfoque en una cosa, siempre que veo mujeres que son líderes que saben de todo un poco y les gusta participar en distintas áreas.

6. ¿De qué manera se puede generar el liderazgo femenino en la organización?

Permitiendo darles más oportunidades a las mujeres que, a través de dirección, de la gerencia de la empresa, lograr hacer partícipes a las mujeres en la toma de decisiones, en aportar con ideas, incluirlas en equipos de trabajos, darles protagonismo y participación en cada una de las actividades que se realicen en las empresas. La mejor manera de generar mujeres líderes es darles participación, en este caso con responsabilidades y darle tal vez un puesto que le dé ese valor de ejercer ese rol de líder. Al final estas mujeres generarán habilidades, y características factibles para cumplir con un rol futuro de liderazgo.

7. ¿Cómo los líderes promueven la igualdad de género en la organización?

La igualdad de género se puede llegar a promover dando las mismas oportunidades a todos sus colaboradores sin importar el género. Creo que todos por igual tenemos las mismas capacidades para lograr ejercer nuestro trabajo de la manera correcta, es bueno también que las empresas incorporen dentro de sus principios y valores corporativos la igualdad de género. También creo muy firmemente que nosotros como recursos humanos debemos poner el ejemplo desde la selección del personal, lograr incorporar a mujeres que puedan acompañar y ejercer las mismas labores que el hombre, es importante rediseñar un sistema justo y equitativo de salarios, horas extras e incentivos donde se puede sentir esa igualdad para todos los colaboradores.

8. ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrentan las mujeres para obtener equidad de género en las organizaciones?

Para mí el problema más frecuente es que no se brinda la oportunidad de que pueda participar en procesos que demanden una mayor responsabilidad, pero también tenemos los problemas como la falta de equidad en la remuneración, la falta de incentivos, acoso laboral, discriminación y a veces despidos por maternidad o la falta de apoyo por maternidad, son algunos de los problemas más comunes que sufrimos las mujeres, no en todas las empresas y no todas

las mujeres, pero es una realidad que aún se debe combatir no solo de manera social sino también dentro de las empresas.

9. ¿Cómo la empresa genera equidad de condiciones entre hombres y mujeres?

Partiendo de sueldos equitativos, y justos. Teniendo procesos íntegros dentro de su organización, que promueva realmente el valorar la capacidad de la persona sin importar su género, incorporar dentro del reglamento interno principios que permitan tanto a hombres y mujeres un trabajo justo y equitativo con las mismas condiciones físicas y salariales.

10. ¿Qué opina usted acerca del desarrollo profesional de la mujer en las organizaciones?

Realmente si uno analiza el mercado en las universidades, vez mujeres que se están preparando, logrando obtener maestría o doctorado, más que nada maestría que ahora es lo más frecuente. Se puede evidenciar que la mayor parte de los estudiantes son mujeres, no es que simplemente el hombre está buscando prepararse más como profesional, sino que la mujer también busca nuevas oportunidades y se sigue preparando no se queda sólo con un título de tercer nivel, buscan maestrías. Pero ahora el mercado es muy competitivo lo que la impulsa a mejorar, en obtener un mayor conocimiento, prepararse para ocupar grandes puestos.

Yo creo que no importa la edad que tenga la mujer nosotras somos capaces de muchas cosas y de realizar un más de un trabajo a la vez, somos tan proactivas y no nos conformamos con tan poco, que siempre vamos a estar buscando algo nuevo que realizar, el aprendizaje de la mujer es enorme, lo que le permite adentrarse en cualquier ámbito.

11. ¿De qué manera se puede empoderar a las mujeres dentro de las organizaciones?

Mucho depende de la cultura de la empresa, porque hay empresas multinacionales que en sus procesos de selección existen indicadores que obligan a medir en que porcentaje estas contratando mujeres en la organización y que sea un porcentaje más equitativo, estas empresas están contratando mujeres y que estas ocupen puesto de liderazgo dentro de la compañía. Incluso existen empresas que desarrollan programas para que la mujer se considere más empoderada no solo dentro de su organización, sino también, en su hogar. Creo que se debe empezar de dos formas, que las empresas puedan atraer mujeres líderes y que puedan atraer futuras mujeres que con el tiempo puedan llegar a ser líderes, esto mediante una cultura de empoderamiento hacia la mujer, darle más protagonismo, responsabilidades y tareas, que puedan ser partícipes en la toma de decisiones, y que puedan trabajar de la mano con los gerentes para que el día de mañana puedan aprender de las mismas actividades de un gerente.

12. ¿Cuáles son los obstáculos que existen en las organizaciones para el desarrollo profesional de la mujer?

Creo que la mentalidad de los líderes dentro de las organizaciones, porque puedes tener gente o empresas que posean una cultura en la que solo les guste trabajar con hombres, dependerá mucho de las personas que influyan en esa cultura.

Análisis de la entrevista con el Jefa de Recursos Humanos.

La entrevista con la Jefa de Recursos Humanos, ofrece un punto de vista muy parecido en cuanto a las respuestas de la anterior entrevista. La entrevistada tiene 12 años laborando en organizaciones nacionales, cuenta con una gran experiencia en el departamento de Recursos Humanos, lleva al mando de este puesto por aproximadamente 5 años.

En la variable del rol de la mujer, la entrevistada explica que en la actualidad la mujer ha tenido un gran crecimiento en las empresas, cumpliendo funciones de líderes en empresas nacionales y multinacionales. En la segunda pregunta en el

cual se hace referencia a cómo influye la mujer en la cultura de las organizaciones, menciona que su influencia es positiva, caracteriza que las mujeres son diferentes a los hombres, debido a que “ellas son más detallistas, tienen una visión más amplia y una percepción al detalle que el hombre no posee, cree que la mujer hace que las cosas fluyan de la manera correcta, mejora el ambiente de trabajo, se preocupa por su equipo, es detallista con su equipo”. Se puede decir que existen características femeninas que dan un aporte diferenciador en las organizaciones y que según la entrevistada este influye de manera positiva.

De esta misma manera se puede comprobar que en la variable de liderazgo una de las preguntas fue si existe diferencia entre el liderazgo femenino y masculino, en lo que la entrevistada nos contestó que hombres y mujeres ejercen liderazgos, ella asegura que las mujeres líderes son más participativas, involucran a su equipo en todas las actividades, les permite participar en la toma de decisiones, en los proyectos y siempre predomina que se trabaje en equipo, y recalca que el hombre se enfoca más en resultados, no siempre involucra al equipo y es quien toma las decisiones impidiéndoles que participen. La entrevista cree que el beneficio de trabajar con las mujeres líderes es su enfoque en varias perspectivas, es decir que la mujer no se enfoca en realizar una sola actividad, le gusta participar en varias áreas, le gusta involucrarse, ya que esto le permite mejorar su proceso de aprendizaje, y cree que la mejor manera de generar liderazgo en las mujeres es logrando que estas participen en actividades conjunto a los hombres, darles las mismas oportunidades en el rol de liderazgo.

En la variable de igualdad de género, la informante asegura que la mejor manera de generar igualdad y equidad de condiciones es partir de los sueldos, asegurar que los procesos de selección sean íntegros, que se valore la capacidad de las personas por igual, incorporar dentro del reglamento interno principios y valores que permitan generar equidad de condiciones, y cree que estos mismos factores son los que enfrentan las mujeres en algunas organizaciones para obtener igualdad.

En cuanto a la variable de empoderamiento, la informante destaca que el desarrollo profesional de la mujer ha venido sufriendo grandes cambios, y esto parte desde sus estudios, en donde se evidencia una gran participación de las mujeres para lograr obtener grandes puestos en las organizaciones, habla de que la mujer no es conformista y que ya no solo se queda en sus estudios de tercer nivel, sino que desean avanzar en sus maestrías y PhD.

Menciona que empoderar a las mujeres dependerá mucho de las empresas de sus indicadores de cultura de los líderes, se deben desarrollar programas que permitan medir el número de ingresos de las mujeres en las empresas, darles un protagonismo en sus actividades diarias, hacerlas partícipes en la toma de decisiones y que los gerentes tomen la iniciativa de trabajar con mujeres en proyectos, pero cree que el mayor obstáculo para la mujer son aquellos líderes que no les gusta trabajar con mujeres, estos líderes influyen mucho en la cultura de las empresas e imposibilitan que las mujeres puedan tener un progreso y una trayectoria normal en sus trabajos.

Entrevista a la Jefa de Ventas

1. ¿Cuál es el rol de la mujer en las organizaciones?
En la empresa en la que actualmente me encuentro creo que es un claro ejemplo de que las mujeres pueden ser partícipe en cualquier departamento, aquí tenemos chicas que están el área de Crédito y Cobranza, están presentes en el departamento de Contabilidad, Recursos Humanos, Finanzas, Auditoría y Ventas, así mismo la mayoría de las jefaturas están lideradas por mujeres, es un claro ejemplo que las mujeres han logrado crecer y tomar espacio en puestos importantes dentro de las organizaciones.
2. ¿Cómo influye la presencia de la mujer en la cultura organizacional?
Influye de manera positiva, porque nosotras las mujeres somos criadas de una manera diferentes, siempre estamos enseñadas a trabajar con los demás, nos enseñan desde la casa a preocuparnos por los demás, y son estos pequeños

detalles pueden ser útiles para las mujeres al momento de ingresar y de formar parte de una institución.

3. ¿Cuáles son las diferencias significativas del liderazgo femenino y masculino?

Creo que la mujer es más participativa, más creativa, tiene una percepción diferente al hombre, nosotras las mujeres líderes, nos preocupamos por nuestro equipo de trabajo, tratamos de que se trabaje siempre en equipo, queremos equilibrar de la mejor manera la vida laboral con la familiar, porque si nuestros colaboradores no están bien desde su casa, no te van a rendir a 100% en el trabajo, por eso creo que nosotras las mujeres somos empáticas, tratamos de conocer a nuestro equipo de trabajo, estamos pendientes de su trabajo, de su rendimiento, que este siempre produciendo los resultados esperados, en cambio el hombre es un líder más enfocado en resultados, ellos siempre dan órdenes y desean que se cumplan, yo creo que si debemos buscar resultados pero para que nuestro equipo logre buenos resultados deben estar bien motivados, yo motivo siempre a mi equipo de trabajo, en ocasiones las recompensas las pongo de mi propio bolsillo, ya que siento que ellos deben apreciar que como líder me preocupo por siempre mantenerlos motivados con pequeños incentivos, y reconocimientos tanto individuales, como grupales.

4. ¿Cuál es la influencia que genera el liderazgo femenino en las organizaciones?

Como lo mencione el liderazgo ejercido por las mujeres implica que su equipo de trabajo sea más participativo, generamos confianza, somos una fuente para la apertura al cambio, generamos ideas que permiten a las empresas innovar, somos fuente de oportunidades en las organizaciones, las mujeres somos muy atentas, ofrecemos un buen servicio a nuestro cliente interno y externo, manejamos una comunicación más formal, generamos un mayor flujo de

comunicación entre personal, entre el departamento, creo que en general mejorar el ambiente de las empresas.

5. ¿Cuáles son los beneficios o ventajas de trabajar con mujeres líderes?

Aprender cada día, cada mujer posee una experiencia diferente, cada mujer batalla día a día una batalla diferente, yo creería que tenemos un gran sentido de organización, organizamos mejor nuestro tiempo, nuestro espacio, nuestras tareas, tenemos un alto grado de responsabilidad, tratamos de no dejar nada a medias, eso al final lo podemos notar en nuestros resultados, somos perseverantes, nos gusta trabajar en equipo, nos gusta crear equipos de trabajos, y finalmente somos más carismáticas y creativas.

6. ¿De qué manera se puede generar el liderazgo femenino en la organización?

Creo que debemos empezar a darle responsabilidades que impliquen un mayor sentido de compromiso, si nosotros como líderes otorgamos a nuestras trabajadoras a asumir nuevos retos que desarrollen esta competencia de liderazgo, lograremos desarrollar en nuestras trabajadoras cualidades necesarias para que dentro de un futuro ellas puedan liderar, ya que los líderes no naces, sino que se hacen, y yo como jefa siempre quiero que mis trabajadoras puedan obtener un crecimiento profesional, por eso siempre les permito libertad para tomar decisiones, de generar ideas, que sean capaces de contribuir con el equipo de trabajo.

7. ¿Cómo los líderes promueven la igualdad de género en la organización?

De la misma manera, como Jefa creo que para generar y promover la igualdad debemos empezar con repartir las mismas responsabilidades a nuestros trabajadores, incentivando de la misma manera a hombres y mujeres, no discriminar el trabajo de los demás, crear los mismos espacios dentro de la empresa, eliminar cualquier tipo de desigualdad en temas de salarios, horarios,

proporcionar un espacio de trabajo óptimo para ambos géneros, no tener favoritismos para nadie, creo que son maneras en las cuales nosotros como líderes podemos mejorar y eliminar la desigualdad en las empresas.

8. ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrentan las mujeres para obtener equidad de género en las organizaciones?

El problema más común por el que pasa una mujer es entrar a una organización en donde existe una cultura machista, donde no hay valores de respeto al trabajo de la mujer, o en ocasiones donde ni siquiera existe esa igualdad de condiciones, la cultura de una empresa puede llegar a ser el peor escenario que puede vivir una mujer.

9. ¿Cómo la empresa genera equidad de condiciones entre hombres y mujeres?

Bueno yo creo que la empresa se preocupa por nuestro desarrollo profesional, siempre están capacitándonos tanto a hombres como mujeres, sin duda alguna otro de los cambios más significativos fue permitir una gerente mujer dentro de la empresa, esto ayudo a dar un paso para que muchas de nosotras podamos aspirar a lograr grandes cosas. Es posible que las empresas deben también permitirse revisar si sus salarios son justos y equitativos, si tanto hombres como mujeres en el mismo puesto tienen las mismas responsabilidades, y que se les permita tener el mismo reconocimiento.

10. ¿Qué opina usted acerca del desarrollo profesional de la mujer en las organizaciones?

Opino que el desarrollo profesional de las mujeres ha ido evolucionando, ha ido creciendo con el pasar de los años hemos podido ir creciendo dentro de una empresa, antes iniciábamos con puestos para secretarias, pero ahora tenemos más oportunidades laborales, hemos abarcado un sin número de campos de trabajo, el perfil profesional de algunas universidades ha sido también una gran ventaja, el romper paradigmas para que la mujer pueda estudiar y hacer lo que quiera con su vida también ha tenido su transformación,

desde que la mujer decide estudiar cualquier carrera ella se empodera, porque ella decide lo que desea ser, lo que quiere lograr y los paradigmas que desea romper.

11. ¿De qué manera se puede empoderar a las mujeres dentro de las organizaciones?

Se debe empezar eliminando cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, otorgarles tareas, y dándoles un espacio para su desarrollo creo que son maneras de empoderar la mujer, creo que si nosotros los líderes empezamos con darle responsabilidades a nuestras trabajadoras lograremos que ellas se sientan importantes, que se sientan reconocidas.

12. ¿Cuáles son los obstáculos que existen en las organizaciones para el desarrollo profesional de la mujer?

Creo que las culturas de las empresas pueden ser un limitante para que las mujeres no logren un crecimiento y un desarrollo de su vida laboral.

Análisis de la entrevista a la Jefa de Ventas

La entrevista realizada a la Jefa de Ventas nos da una perspectiva similar a las demás entrevistadas, arrojando datos muy idénticos. La entrevistada tiene 10 años de experiencia en ventas, ha trabajado en puestos como impulsadora de ventas, telemarketing, mercaderista, supervisora y su rol actual de jefe de ventas. Ella lleva en la empresa aproximadamente 5 años trabajando, y si bien ella no ha tenido una trayectoria larga dentro de la empresa, posee experiencias muy significativas para este estudio.

Dentro de la variable del rol de la mujer, la entrevistada menciona como ejemplo que las mujeres dentro de la empresa en que actualmente se encuentra, son lideradas por mujeres, y que no solo eso, sino que existen otras áreas en las cuales la mujer está presente como lo son: área de crédito y cobranza, recursos humanos, contabilidad, finanzas, auditoria, y ventas, y cree que es un claro

ejemplo de que las mujeres en la actualidad han ido creciendo en el ámbito laboral, logrando apoderarse de grandes puestos importantes en las empresas, dice la entrevistada que la mujer influye de manera positiva en la cultura de la empresa, son participativas y perceptivas.

En la variable de liderazgo, la entrevistada en cuestión comentó que sí existen diferencias entre el liderazgo femenino y masculino. Aclara que la mujer es más participativa, creativa y posee una percepción diferente al hombre, las mujeres líderes están enfocadas en el trabajo en equipo, en conocer a los integrantes de su equipo de trabajo, poseen empatía y siempre están en constante seguimiento hacia el trabajo que le encomienda a sus colaboradores, para visualizar si han cumplido con sus objetivos, por lo que ella menciona que en el hombre es todo lo opuesto, no suele dejar participar a sus colaboradores y solo se enfoca en los resultados.

La entrevistada en cuestión cree que la mejor manera de generar liderazgo femenino, es empezando a darles responsabilidades a las mujeres para crear un mayor compromiso, estos retos que los líderes ponen deben ir desarrollando la competencia de liderazgo para que en un futuro ellas puedan estar preparadas para ocupar el puesto de jefes, también aclara que la mejor manera de promover la igualdad de género es a través de las responsabilidades, de crear los mismos incentivos para hombres y mujeres, generar espacios de trabajo adecuados y que los horarios sean parciales y justos. Menciona que el problema más común que puede enfrentar la mujer en las organizaciones es entrar a una empresa que posea una cultura machista, donde no existan valores de respeto hacia el trabajo que ejerce la mujer y donde no exista igualdad de condiciones.

Así mismo y tal como mencionan las demás entrevistadas, la jefe de ventas concuerda que la capacitación es una de las maneras en las que la empresa genera equidad de condiciones, pues se puede llegar a concluir que para ellas es importante la preocupación de su desarrollo intelectual para que pueda seguir adquiriendo nuevos conocimientos, que les permita ocupar puestos de mandos medios y altos el día de mañana, además se refiere a que la empresa permitió

que una mujer forma parte de la gerencia, lo que las motiva e inspira a lograr grandes cosas.

Por último, la variable de empoderamiento, en el cual la entrevistada en mención detalla que el desarrollo profesional de la mujer ha sufrido un cambio y una evolución con los años. Menciona que las mujeres iniciaban en puesto de secretarias y que, gracias a los estudios, las mujeres han podido estar presentes en varios campos laborales, dice que es importante que las mujeres rompan ciertos paradigmas en donde la mujer pueda tomar decisión sobre lo que desea estudiar, lo que quiere trabajar y que por medio de esta libertad las mujeres pueden llegar a empoderarse.

La entrevistada aclara que la mejor manera de empoderar a una mujer es empezando a eliminar cualquier tipo de discriminación, otorgarles espacios para que puedan desarrollar sus labores, darles oportunidades y responsabilidades, lograr que ellas se sientan importantes, son formas en las que podemos empoderar a la mujer. Ella concuerda al igual de las demás jefes en que el obstáculo más difícil para una mujer es encontrarse con culturas que impidan el progreso y el crecimiento de las mujeres.

Jefa de Crédito y Cobranza

1. ¿Cuál es el rol de la mujer en las organizaciones?

Yo creo que el rol actual de la mujer en una empresa es crecer, crecer tanto en la parte profesional te ayuda a mejorar tu calidad de vida, tu vida personal y tu vida familiar tanto hombres como mujeres tenemos la misma capacidad para poder crecer, no solamente puede ser la parte intelectual sino que vamos más allá. El mismo hecho de que hemos ido evolucionando, las mujeres se van empoderando y va obteniendo un crecimiento no solo en su vida personal, sino que también laboral, es por eso que creo que la mujer ha tenido un crecimiento amplio en muchos ámbitos no hay que tomar solo como referente la mujer líder como un logro, sino que hay que condensar los demás logros que la mujer ha podido obtener, y los que vamos a seguir logrando con el pasar de los años,

es decir ahora somos líderes en nuestras empresas, mañana podemos ser presidentas, es solo cuestión de perseverancia en las cosas que uno desea lograr.

2. ¿Cómo influye la presencia de la mujer en la cultura organizacional?

Tiene que ver mucho el carácter de la mujer. Creo que el carácter es necesario para la mujer que ejerce el rol de líder, “un líder es cuando una persona te sigue”. En este caso una mujer debe tener ese carácter para poder influir en la cultura de las empresas, ser decisivas y tener una voz de mando, que les permita generar cambios positivos, creo que es lo principal pero la influencia que tiene la mujer en la cultura es generar una mejor comunicación, generar estabilidad, un ambiente que permita la fácil gestión de las actividades diarias, nosotras las mujeres generamos el trabajo en equipo, la empatía y el logro de objetivos.

3. ¿Cuáles son las diferencias significativas del liderazgo femenino y masculino?

Creo que el liderazgo femenino es diferente al masculino, la mujer tiene una percepción al detalle, somos más abiertas, siempre estamos dispuestas a escuchar a nuestra gente, tenemos una visión deferente, claro está sin apartarnos de nuestros objetivos en la empresa. Por ejemplo, en el caso de las mujeres somos mucho más sentimentales y hace que eso cuando una persona que tu equipo que tiene un problema entender a esa persona yo creo que el subordinado aprecia mucho eso. En cambio, el hombre es un poco más cerrado, tiene una visión limitada, siempre está enfocado en procesos y resultados, no es muy comunicativo, es en ocasiones todo lo opuesto, pero hay que destacar que si existen hombres que se preocupan por su equipo de trabajo, creo que esto también depende de como uno fue criado y también como esta persona fue desarrollando ciertas habilidades para dirigir.

4. ¿Cuál es la influencia que genera el liderazgo femenino en las organizaciones?

Creo que las mujeres influyen de manera positiva, comenzamos que ellas son un eje primordial para motivar a su equipo de trabajo, siempre resaltan en sus resultados, nosotras las mujeres generamos un mayor compromiso social, buscamos que exista una participación en conjunto de cada una de las partes de la empresa, buscamos un bien común, generamos comunicación, y sobre todo generamos un ambiente agradable, organizado y productivo.

5. ¿Cuáles son los beneficios o ventajas de trabajar con mujeres líderes?

En mi caso creo que las ventajas de trabajar con mujeres líderes es que te permite crecer, lograr que realmente adquieras nuevos retos, ser más participativo, tener un mejor desempeño, comunicarse de manera más adecuada, ser constante en los resultados, tener un seguimiento constante de los procesos.

6. ¿De qué manera se puede generar el liderazgo femenino en la organización?

Muy sencillo, creo que se debe empezar dándole actividades, tareas y obligaciones que cumplan este papel de líder en las mujeres, si nosotros empezamos a asignarle restos a las mujeres y que estos retos tengan competencias de liderazgo vamos a crear y fortalecer estos rasgos de liderazgo femenino, creo que otras de las maneras de generar liderazgo es que los gerentes tengan un acompañamiento hacia ciertas mujeres que pueden llegar a ser futuras líderes en las empresas.

7. ¿Cómo los líderes promueven la igualdad de género en la organización?

Como líder suelo ser muy equitativa, siempre delego las mismas responsabilidades y tareas a mi equipo de trabajo, permito que tengas los mismos espacios de trabajo, les permito desarrollar sus ideas, logro que

lleguen a la misma meta, trabajo siempre en conjunto con mi equipo de trabajo, demostrando que ambos sexos pueden lograr los mismos resultados

8. ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrentan las mujeres para obtener equidad de género en las organizaciones?

Si a mí me lo preguntan, yo creo que la mayor desventaja que tenemos con el hombre es la parte física, tan solo por esto muchas empresas no desean que formemos parte de estas, por factores como embarazos, por factores de que ya tenemos hijos eso nos impide a ser más productivas, o que nos enfoquemos en nuestras labores. Opino que la mujer sufre mucha discriminación por salarios, por horarios de trabajo, y en ocasiones por sobre cargas de trabajo, esto también dependerá mucho del puesto que esta mujer ocupe y de cómo sea la cultura de la empresa.

9. ¿Cómo la empresa genera equidad de condiciones entre hombres y mujeres?

La empresa está encaminada en el crecimiento, y para eso siempre nos está capacitando creo que su mayor preocupación e interés es que todo el personal posea competencias y conocimientos pertinentes para cada uno de los puestos que ocupamos, siempre estamos en capacitaciones para poder tener los certificados exigidos, que nos acreditan como una empresa ecuatoriana de productos de consumo masivo, por eso es que ellos siempre desean que todo su personal tengan las mismas capacidades para intervenir de la mejor manera ante cualquier situación.

10. ¿Qué opina usted acerca del desarrollo profesional de la mujer en las organizaciones?

Opino que se ha dado una mayor apertura a las mujeres, antes era mucho más complejo la mujer solo podía realizar una cosa y esto porque socialmente no se les permitía, era trabajar o cuidar a sus hijos. Pero con el pasar del tiempo la mujer ha podido introducirse de manera más amplia en el trabajo sin descuidar sus estudios, sin descuidar su vida familiar, su hogar, es decir en la

actualidad la mujer a toma una mentalidad de guerrera donde ella misma es la que pone sus límites, nosotras mismos debemos enfocarnos en obtener todos los logros posibles, sin limitarnos a una sola meta. Creo que también la importancia parte del crecimiento profesional de la mujer se debe a sus estudios.

11. ¿De qué manera se puede empoderar a las mujeres dentro de las organizaciones?

Generar igualdad de género entre hombres y mujeres, que tengan las mismas oportunidades, porque es lo que se debe combatir buscar que las empresas se respete el trabajo de las mujeres y que este sea justo, que este bien remunerado, invertir en programas de capacitación de educación, instaurar políticas de tolerancia y respeto a la mujer ecuatoriana.

12. ¿Cuáles son los obstáculos que existen en las organizaciones para el desarrollo profesional de la mujer?

Creo que lo más difícil para una mujer es ingresar a una cultura en la que no se promuevan los valores de igualdad, respeto, tolerancia y empatía hacia la mujer, que no se pueda lograr las mismas condiciones de trabajo es lo más complicado.

Análisis de la entrevista a la Jefa de Crédito y Cobranza

En el análisis de la entrevista realizada a la jefa de Crédito y Cobranza, hay también ciertas similitudes en las respuestas. Ella ocupa el rol de jefa hace 6 años, posee experiencia desde hace 27 años, inició en la empresa como secretaria al igual que la jefa de agencia, y ha ido escalando posiciones hasta obtener su puesto actual.

Con respecto a la variable del rol de la mujer, en el que la entrevistada comentó que el rol de la mujer al igual que el hombre es creer de manera profesional en la empresa, aquí se puede evidenciar una diferencia con respecto a las demás

entrevistadas, en donde ellas afirmaban que las mujeres en la actualidad cumplen un rol de líder y que se encuentran participando en las diferentes áreas de la organización. Aclara que la mujer puede llegar a influir en la cultura de la empresa si ella posee un carácter fuerte y es decisiva, porque cree que para generar cambios lo importante es el carácter de líder que tienen las mujeres, y que a través de esto pueden crear una mejor comunicación, generar estabilidad en su gente, generan trabajo en equipo y así mismo poseen empatía y el logro de los objetivos.

Dentro de la variable de liderazgo, menciona que las mujeres influyen de manera positiva en las organizaciones ya que son un eje motivador para los equipos de trabajo, generando un mayor compromiso social, de la misma forma generan comunicación y buscan un bien común, ella aclara que las mujeres líderes crean un ambiente agradable, organizado y productivo, y que el beneficio para las empresas es que genera participación en sus colaboradores, lo demuestra a través de los resultados y son constantes en el seguimiento de los procesos.

De la misma manera, y al igual que el resto de las jefas entrevistadas ella cree que la mejor manera de generar liderazgo femenino en las organizaciones es otorgarles a las mujeres actividades, tareas y obligaciones que se asemejen a las funciones de un líder, ya que de esta manera podrán desarrollar aquellas competencias necesarias para una futura líder, y que en su caso, ella como líder promueve la igualdad de género al impartir la misma cantidad de responsabilidades y tareas a su equipo de trabajo.

En la variable de igualdad de género enfatiza que los problemas más comunes que enfrentan las mujeres es la diferencia física, ya que en muchos casos creen que son el sexo débil, factores como el embarazo o que sean madres de familias, opina que las empresas piensan que por eso ellas pueden llegar a ser menos productivas en su trabajo, también existen los factores más conocidos como lo es el salario, los horarios de trabajo y la cultura de la empresa.

Por último, la variable de empoderamiento, la entrevistada da su opinión sobre el desarrollo profesional de la mujer en la actualidad. En el que recalca que en un inicio habían pocas posibilidades de que las mujeres formaran parte de las empresas, de manera social sólo se les permitía realizar una sola cosa, era trabajar o era tener un hijo, pero con el pasar del tiempo la mujer ha podido cumplir con ese doble papel de ser madre y ser una empresaria, y destaca la importancia del estudio como ese impulso para que las mujeres puedan formar parte de las empresas, ella cree que para generar empoderamiento femenino se les debe otorgar las mismas oportunidades a los hombres y mujeres, respetando el trabajo justo para ellas e invertir en planes de carreras para las mujeres, también cree que se deben instaurar políticas de tolerancias y respeto.

De la misma manera y al igual de las demás entrevistadas, concuerdan que la cultura es uno de los obstáculos que impiden el desarrollo de las mujeres dentro de las empresas.

Análisis general de las entrevistas y encuestas

De acuerdo con las encuestas y las entrevistas en la dimensión del rol de la mujer, los colaboradores de la organización concuerdan con las jefaturas en la influencia y en los cambios positivos que generan las mujeres en las organizaciones, debido a que el género femenino es más detallista, tiene una visión más amplia y una percepción al detalle que el hombre no posee. A través de esto pueden crear una mejor comunicación, generar estabilidad en su personal, generar trabajo en equipo y, así mismo, posee empatía para el logro de los objetivos.

De igual manera, en la dimensión de empoderamiento los colaboradores de la organización concuerdan con las jefaturas que actualmente se evidencia apoyo en el empoderamiento femenino, pero por parte de los colaboradores, existe confusión o desconocimiento en cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional de la mujer dentro de la organización y del reflejo de una cultura de empoderamiento en el ambiente de trabajo.

En cuanto a la dimensión de igualdad de género, los colaboradores concuerdan con las jefaturas que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades dentro de la organización, pero es relevante mencionar que los colaboradores evidencian desconocimiento, en cuanto a la consideración del género como una barrera para acceder a cargos superiores y la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres del mismo cargo.

Finalmente, en la dimensión de liderazgo femenino, los colaboradores concuerdan con las jefaturas que las mujeres presentan mayor preocupación por el desarrollo personal de cada colaborador, debido a que poseen empatía y siempre están en constante seguimiento en el trabajo que les encomienda a sus colaboradores, para visualizar si han cumplido con sus objetivos. Además, concuerdan en que las mujeres influyen de manera positiva en las organizaciones, ya que son un eje motivador para los equipos de trabajo. No obstante, es relevante mencionar algunos aspectos que evidencian desconocimiento en los colaboradores, en cuanto a la promoción del liderazgo femenino en la organización.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

“Programa de desarrollo organizacional para fomentar el empoderamiento femenino”

1. Antecedentes

En la actualidad el rol de la mujer se ha desarrollado significativamente, el género femenino ha logrado posicionarse en cargos que generalmente los ocupaba el género masculino. Es por esto, que a lo largo del tiempo la percepción ha evolucionado, y actualmente la mujer es considerada una líder, un modelo a seguir para su familia y su entorno en general.

La empresa donde se realizó el estudio y levantamiento de información corresponde a una organización nacional, donde se descubrió a través de los instrumentos aplicados, que la empresa no cuenta con políticas que generen empoderamiento femenino, de esta misma forma se llegó a evidenciar que no posee una cultura que fomente el rol de la mujer dentro de las organizaciones.

La presente propuesta va dirigida a una empresa de productos de consumo masivo, en la cual se detectó el desconocimiento por parte de los colaboradores acerca de los roles que puede cumplir una mujer dentro de una organización, es por ello, que se efectuará un programa para desarrollar el empoderamiento femenino dentro de cada una de las áreas que conforman la institución.

2. Objetivo

Diseñar un programa de desarrollo organizacional que fomente el empoderamiento femenino, mediante procesos reflexivos acerca de los derechos y los roles de las mujeres en el ámbito organizacional.

3. Alcance

Esta propuesta va dirigida para todo el personal de la organización, desde el personal operativo hasta las jefaturas departamentales, incluyendo a los stakeholders.

4. Breve descripción

Programa de desarrollo del empoderamiento femenino en el proceso de comunicación.

Descripción	Actividades
Mediante el departamento de comunicación se efectuarán actividades que fomenten el empoderamiento femenino, a través de estas actividades se logrará informar a los colaboradores sobre los derechos y aquellos roles que cumple la mujer en el ámbito organizacional.	Semanas del Empoderamiento: Campaña de concientización dirigida a todo el personal de la organización que conforma: <ul style="list-style-type: none">- Comunicados que den a conocer el rol de la mujer, por medio del correo corporativo.- Charlas sobre el empoderamiento femenino.- Dinámica un día en los zapatos de las mujeres.- Brochure.- Publicaciones de la semana del empoderamiento en la cartelera física y virtual.- Reconocimientos de los logros y metas alcanzadas en los cargos que son ocupados por mujeres.

5. Socialización

Responsables de la socialización: Se trabajará con el equipo de Recursos Humanos, específicamente con el departamento de comunicación, con el apoyo de las gerencias y jefaturas para asegurar la socialización del programa.

Medios de Socialización: Los canales de comunicación interna como las carteleras, las charlas, comunicados, correo institucional, reuniones.

6. Duración del programa

Se tiene previsto que el programa tenga una duración de 3 semanas, comenzando con el levantamiento de información que se requiere transmitir y reforzar. La primera semana iniciará publicando comunicados en las diferentes carteleras de la empresa y por vía correo institucional, para difundir temas de importancia como el rol de las mujeres en el ámbito organizacional, el empoderamiento y los derechos de las mujeres, así como un cronograma de actividades.

Durante la segunda semana del programa, se realizarán charlas sobre el empoderamiento de la mujer direccionada por las jefaturas de los departamentos. Estas charlas se realizarán en un período de 4 días, se iniciará el primer día con el departamento de recursos humanos y auditoría, el segundo día participarán los departamentos de crédito y cobranza, contabilidad y finanzas, finalmente en el departamento de ventas se lo dividirá al personal en dos días debido a la cantidad de personas que pertenecen a ese departamento. Estas charlas tendrán una duración de 1 hora por día.

La dinámica *un día en los zapatos en las mujeres*, se dará durante la segunda semana, durante 2 días en la cual participarán todos los colaboradores, esta dinámica tendrá una duración de 30 minutos, la finalidad de esta dinámica es eliminar paradigmas con respecto al rol de la mujer, romper el hielo, y conocer las actividades que realizan a diario las mujeres.

Se realizará un Brochure que contenga valores, y principios para crear respeto hacia la mujer, este será entregado a todos los colaboradores de la organización, al momento de realizar las charlas sobre el empoderamiento de la mujer, y por último, se transmitirá por las carteleras físicas y virtuales todas las actividades que se realizaron en las semanas del empoderamiento.

7. Contenido del Programa

Tema	Contenido	Responsables
Charla sobre el empoderamiento de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> -Breve conceptualización del empoderamiento. -Maneras de empoderar a la mujer en el ámbito organizacional. -La importancia de empoderar a las mujeres. -Principios presentados por la ONU mujeres para empoderar a la mujer. 	<p>Jefes de áreas</p> <p>Coordinador de Recursos Humanos</p>
Dinámica un día en los zapatos de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> -Se realizarán breves dinámicas grupales, por departamentos. -Representarán a las mujeres en diversas situaciones para que los grupos experimenten las dificultades por las que pasan las mujeres. 	<p>Coordinador de Recursos Humanos</p> <p>Jefes de áreas</p>

8. Evaluación

Medición de resultados: Los resultados del programa se medirán en dos fases: la primera se realizará luego de haber fomentado la socialización, las charlas, correos corporativos, brochure y cartelera; y la segunda fase se la efectuará luego de seis meses para verificar los efectos del programa.

Es por ello, que se realizarán cuestionarios físicos dirigidos a todos los colaboradores de la organización y además al publicar la cartelera se colocará a un lado un buzón de sugerencias en el cual los colaboradores podrán dar su opinión sobre el programa.

Impacto: Mediante este programa se logrará identificar el comportamiento de los colaboradores en relación a las actividades realizadas en la primera fase.

9. Presupuesto

Materiales	Valor Individual	Cantidad	Total
Diseño de comunicados corporativos, cartelera	Suministrado por la organización (Departamento de Recursos Humano)	-	-
Impresión de brochure	\$1	133	\$133
Proyector	Suministrado por la organización	1	-
Parlante	Suministrado por la organización	1	-
Micrófono	Suministrado por la organización	1	-

Impresión de materiales para carteleras	\$15	3	\$45
Marcadores	\$0,75	10	\$7,50
Laptops	Suministrado por la organización	-	-
Refrigerios (Sanduches y bebidas)	\$2,50	133	\$332,5
Total			\$518,00

CONCLUSIONES

Partiendo del levantamiento de información y desde la investigación obtenida a través de fundamentados teóricos, se logró realizar un análisis situacional sobre el rol actual de la mujer dentro del contexto organizacional. Se determinaron algunos factores que intervienen al momento de empoderar a la mujer, estos son: la cultura de la empresa, el nivel académico, salarios y compensaciones, políticas.

Estos factores son los que influyen al momento de empoderar a las mujeres y para tener una mejor idea del rol actual de la mujer en las organizaciones, se realizó el levantamiento de información a través de un mismo enfoque, el cual le permitió conocer la percepción de los colaboradores en el que participaron mandos medios y personal administrativo.

Al momento de comparar los instrumentos utilizados para el levantamiento de información, tanto la encuesta como en la entrevista, se obtuvieron resultados similares en las que se midieron variables como: el rol de la mujer, liderazgo femenino, empoderamiento y la igualdad y equidad de género, se llegó a conocer que las mujeres dentro de esa organización se encuentran participando en todas las áreas, y que, en la actualidad, muchas de ellas cumplen funciones de líderes.

Por otra parte, en el tema de liderazgo femenino, se destaca que el estilo de liderazgo en la mujer es transformacional desde la teoría, y con los resultados obtenidos, la mujer no sólo se enfoca en los resultados, sino que también se interesa por el funcionamiento de su equipo de trabajo, son empáticas y participativas, además, los resultados obtenidos mencionan que el personal administrativo desconoce si la empresa promueve el liderazgo femenino, pero están seguros de que las mujeres líderes tienen un enfoque diferente al del liderazgo ejercido por los hombres y que es una ventaja al momento de realizar su trabajo.

Otro punto por comparar es la dimensión de empoderamiento, resulta que una cierta cantidad de colaboradores mencionan que la empresa, y sus líderes, promueven e incentivan el empoderamiento a la mujer, pero de esta misma manera hay un porcentaje mínimo que no lo cree así, esto se puede deber que hace falta políticas, comunicados, charlas que evidencien y que demuestren al colaborador que se está mejorando el desarrollo profesional de la mujer.

En lo que respecta a la igualdad y equidad de género, la empresa no posee una política definida de las compensaciones salariales, y entre los problemas más comunes que enfrentan las mujeres están la desigualdad de condiciones, el reconocimiento de su trabajo, recibir el mismo trato igualitario, y que en muchos casos, la cultura es uno de los factores más relevantes que enfrentan algunas mujeres al momento de entrar a trabajar, pero también se puede destacar que los colaboradores dentro de esa organización afirman que el género no es una barrera para acceder a cargos superiores, se destaca que en esta organización hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades laborales.

Uno de los puntos más importantes a destacar del trabajo de título es que las mujeres líderes de esta organización concuerdan que la cultura es un aspecto fundamental para el desarrollo profesional de la mujer, en muchos casos creen que se debe empezar por cambiar aquellas culturas machistas que impiden el crecimiento igualitario de las mujeres, cabe recalcar que dentro de la empresa no existen políticas que permitan cumplir con los derechos igualitarios de mujeres y hombres en la organización.

En lo que se puede concluir del trabajo sobre el estudio del empoderamiento del rol de la mujer, que en la empresa no define dentro de su cultura valores que incentiven el crear empoderamiento, pero a pesar de no estar de manera escrita y estipulada, los altos mandos están interesados en contar con mujeres líderes en su organización, generando un cambio en el ambiente de la empresa, debido a que las mujeres tienen una visión participativa, esto lo ven indispensable para mejorar la productividad, el trabajo en equipo y la convivencia dentro de la empresa.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la organización de productos de consumo masivo que dentro de las políticas institucionales incluyan aspectos que generen empoderamiento femenino, con el fin de concientizar sobre los derechos y aquellos roles que cumple la mujer en el ámbito organizacional.

El empoderamiento femenino es importante debido a que la mujer descubre que puede potenciar sus fortalezas generando estrategias tanto para su vida personal como profesional. Así mismo, al lograr la concientización de los colaboradores sobre los derechos y los roles del género femenino se alcanzará a obtener una percepción positiva y por consiguiente, la mujer se sentirá valorada en la organización.

Es por ello que se recomienda realizar el programa de desarrollo organizacional para fomentar el empoderamiento femenino, con el objeto de que los colaboradores experimenten las dificultades por la que pasan las mujeres, del mismo modo generar una perspectiva positiva respecto a sus posibilidades de crecimiento profesional.

Del mismo modo se sugiere que las jefaturas de la organización apoyen en las actividades relacionadas al programa de empoderamiento femenino para alcanzar un impacto positivo en la cultura de la empresa, y que de esta manera los líderes logren ser un ejemplo para los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chávez, M. (2013). La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana. (Tesis inédita de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito. Recuperado de:
<http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3244/1/T1194-MDTH-Chavez-La%20influencia.pdf>
- Chuc, F. (2017). Un modelo adecuado para diagnosticar la Cultura Organizacional. Obtenido de Instituto Campechano: 156
http://instcamp.edu.mx/wpcontent/uploads/2017/12/Ano2017No12_117_135.pdf
- Código del Trabajo. (2005). Registro Oficial Suplemento 167. Disponible en
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cohen, E. (2005). Cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales [Archivo PDF.] (pp.123). Recuperado de
<https://books.google.com.ec/books?id=ACrePU5pHdYC&pg=PA123&lpg=PA123&dq=socializacion+de+la+cultura+organizacional+pre+arribo&source=bl&ots=mf6rm-lxps&sig=ACfU3U23v-fIEB0AcH7BNaVXMFIWVuE1Ug&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwif19ihvfXmAWhWDtVkKHSulDn4Q6AEwAnoECAoQAQ#v=onepage&q=socializaci%C3%B3n&f=false>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Constituyente. Disponible en
<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Crespo, F. (2015). Estudio del rol de la mujer en el área de la jefatura de recursos humanos, en las empresas públicas que operan en la ciudad de Cuenca (Tesis inédita de Psicólogo Organizacional) Universidad del Azuay, Quito. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4815/1/11262.pdf>

- Deloitte. (2019). Mujeres ejecutivas. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Estudio%20Mujeres%202019.pdf>
- Erazo, M. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento el Hormiguero Valle del Cauca. En M. Jiménez y C. López (eds.), *Avances en Psicología Latinoamericana* (p.149-157). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79929780011>
- Fajardo Caldera, I. Bermejo García, L. Ruiz Fernández, I. y Fajardo Caldera. G. (2005) La mujer y lo Femenino en el mundo actual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, Vol 1, Num 1, 202-203. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832486013.pdf>
- Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior (FRIDE) . (2006). El Empoderamiento. Obtenido de Congreso de Educación para el Desarrollo: http://www.congresoed.org/wpcontent/uploads/2014/10/BGR_Empowerment_E SP_may06.pdf
- Miranda, M. (2012). Universidad de la Sabana. Diferencia entre la ideología de género y la perspectiva de Género. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- Moncayo, B. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. En D. Zuluaga (eds.), *Pensamiento & Gestión* (p.142-177). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64644480009.pdf>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*, 12ª. Ed. McGraw Hill. México.
- OIT. (2003). Convenios fundamentales OIT. Recuperado de: <https://kaosenlared.net/convenios-fundamentales-de-la-oit/>

- OIT. (2019). La Organización Internacional del trabajo y la igualdad de género. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang-es/index.htm>
- Omar, A., & Florencia, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. Obtenido de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v9n1/v9n1a07.pdf>
- ONU mujeres (2011) Principios para el empoderamiento de las mujeres. La igualdad es un buen negocio. Obtenido de:
<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>
- Osborne, R. & Molina, C. (2008) Evolución del concepto de género. Metodología de las Ciencias Sociales, 15, 147-154. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf>
- Pacto mundial de la ONU y ONU Mujeres (2010) Los principios para el empoderamiento de las mujeres. Recuperado de <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>
- Pedraza A. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. En S. Obispo, G. Vásquez, y G. Gómez (eds.), Obtenido de:
<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/85>
- Pizarro O. (2010). Rol de la mujer en la gran empresa. En M. Guerra (eds.), Centro de Estudios Empresariales de la Mujer (CEEM), 15-16. Recuperado de <https://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-de-la-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf>
- Real Academia Española. (2005). Diccionario hispánico. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/empoderar>

Robbins y Judge. (2009). Comportamiento organizacional. D.F, México Pearson Educación.

Santa - Bárbara, E. (2010). 40 años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. En A. Rodríguez (eds.), Revista Latinoamericana de Psicología. (p.25-39). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80515880003.pdf>

Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Suma de Negocios. Influencia del Liderazgo sobre el clima laboral, (p.117-125). Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266#bib0035>

UNICEF. (2019). Igualdad de género. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Vega, V. (2015) Identidad de Género, construcción subjetiva de la adolescencia. En J. Maza, D. Roitman y M. Sánchez (eds.), Sobre la Identidad en relación a la Sexualidad: El género (pp.3) recuperado de: https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/055_adolescencia1/material/archivo/identidad_genero.pdf

ANEXOS

Cronograma de aplicación de los instrumentos

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
CRONOGRAMA PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

ACTIVIDADES	TIEMPO DEDICADO		HORAS	SEMANA	
	INICIO	TERMINO	DEDICACIÓN	DICIEMBRE	ENERO
				SIV	SIV
1. Encuesta a colaboradores que conforman parte del área administrativa.	26/12/19	26/12/19	3 horas	X	
2. Encuesta a colaboradores que forman parte del área operativa.	27/12/19	27/12/19	3 horas	X	
3. Entrevista a la jefa de agencia.	31/01/20	31/01/20	2 horas		X
4. Entrevista a la jefa de RRHH.	30/12/19	30/12/19	2 horas	X	
5. Entrevista a la jefa de Crédito y cobranza.	30/12/19	30/12/19	2 horas	X	
6. Entrevista a la jefa de ventas.	30/12/19	30/12/19	2 horas	X	

Galería Fotográfica: Aplicación de Instrumentos













UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTA DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

ENTREVISTA A JEFES DE ÁREA

El empoderamiento de la mujer en las organizaciones

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Nombre del entrevistador:

Fecha:

Objetivo: Identificar las características del empoderamiento femenino en las organizaciones

- 1.- ¿Cuál es el rol actual de la mujer en las organizaciones?
- 2.- ¿Cómo influye la presencia de la mujer en la cultura organizacional?
- 3.- ¿Cuáles son las diferencias significativas del liderazgo femenino y masculino?
- 4.- ¿Cuál es la influencia que genera el liderazgo femenino en las organizaciones?
- 5.- ¿Cuáles son los beneficios o ventajas de trabajar con mujeres líderes?
- 6.- ¿De qué manera se puede generar el liderazgo femenino en la organización?
- 7.- ¿Cómo los líderes promueven la igualdad de género en la organización?
- 8.- ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrentan las mujeres para obtener equidad en las organizaciones?
- 9.- ¿Cómo la empresa genera equidad de condiciones entre hombres y mujeres?
- 10.- ¿Qué opina usted acerca del desarrollo profesional de la mujer en las organizaciones?
- 11.- ¿De qué manera se puede empoderar a las mujeres dentro de las organizaciones?
- 12.- ¿Cuáles son los obstáculos que existen en la organización para el desarrollo profesional de la mujer?



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTA DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

ENCUESTA

El empoderamiento de la mujer en las organizaciones

Objetivo: Identificar las características del empoderamiento femenino en las organizaciones.

Instructivo: Marque con una X la opción que corresponda a la respuesta que mejor describa su opinión, de acuerdo a los siguientes criterios:

TD: Totalmente de acuerdo, D: De acuerdo, N: Neutral, ED: En desacuerdo, TED: Totalmente en desacuerdo.

Esta encuesta es totalmente anónima, nos interesa su percepción acerca de los enunciados a continuación desarrollados. Sólo se presentarán resultados en resúmenes estadísticos. No respuestas individuales. La encuesta se plantea en tomo a la realidad de la empresa donde actualmente labora, no en función a otras realidades laborales, o de suposiciones.

Género: M F

No.	ENUNCIADOS	TD	D	N	ED	TED
	Rol de la Mujer					
1	Es importante el rol de la mujer en la vida laboral de una organización					
2	El rol de la mujer influye en la cultura de la empresa					
3	El rol de la mujer genera cambios positivos dentro de la organización					
4	En esta organización las mujeres se sienten satisfechas con el rol que cumplen					
5	La organización fomenta el crecimiento y el desarrollo profesional de la mujer					
	Empoderamiento					

6	La organización tiene oportunidades de desarrollo profesional para mujeres					
7	Su jefe actual fomenta el empoderamiento en las colaboradoras					
No.	ENUNCIADOS	TD	D	N	ED	TED
8	El desarrollo profesional de las mujeres es una estrategia de la organización					
9	El ambiente de trabajo refleja una cultura de empoderamiento hacia la mujer					
	Igualdad de Género					
10	El género es una barrera para acceder a cargos superiores					
11	Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en la organización					
12	Existe diferencia en el salario que reciben los hombres y mujeres del mismo cargo					
13	En la empresa se evalúa con igualdad el desempeño de hombres y mujeres					
14	La organización promueve valores sobre la igualdad de género					
	Liderazgo Femenino					
15	El liderazgo femenino es promovido en la organización					
16	Es una ventaja trabajar con mujeres líderes					
17	El liderazgo ejercido por un hombre es semejante al ejercido por una mujer					
18	Las mujeres líderes tienen una mayor preocupación por el desarrollo personal de cada trabajador.					

¡Gracias por su colaboración!



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros: **Burgos Vélez, Douglas Iván**, con C.C: # **0931604466** y **Vera Solórzano, Madelaine Isabel**, con C.C: # **0923038970** autores del trabajo de titulación: “**Estudio del empoderamiento del rol de la mujer en las organizaciones: Caso de una empresa de productos de consumo masivo**”, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **21 de febrero del 2020**

f. -----

Nombre: **Burgos Vélez, Douglas Iván**
C.C: 0931604466

f. -----

Vera Solórzano, Madelaine Isabel
C.C: 0923038970

**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACION**

TEMA Y SUBTEMA:	Estudio del empoderamiento del rol de la mujer en las organizaciones: Caso de una empresa de productos de consumo masivo.		
AUTOR(ES)	Burgos Vélez, Douglas Iván – Vera Solorzano, Madelaine Isabel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Galarza Colamarco, Alexandra Patricia		
INSTITUCION:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Carrera de Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciados en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	21 de febrero de 2020	No. DE PÁGINAS:	128
ÁREAS TEMÁTICAS:	Desarrollo Organizacional, Gestión del Talento Humano y Empoderamiento		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Empoderamiento, Rol de la Mujer, Igualdad de Género, Liderazgo Femenino, Cultura Organizacional, Equidad de Género.		
RESUMEN:	<p>El presente trabajo de titulación se efectuó en una empresa de productos de consumo masivo. En la cual se analizó la percepción de los colaboradores acerca del empoderamiento de la mujer en las organizaciones, esto se debe que durante los últimos años la mujer ha venido incursionando en nuevos retos, permitiendo obtener un lugar dentro de las organizaciones, por lo que a través de este estudio queremos dar a conocer cuál es el rol actual de la mujer y si aún existen dificultades para lograr el crecimiento y reconocimiento del trabajo femenino.</p> <p>Se consideró como objetivo determinar la influencia del empoderamiento femenino en la igualdad de género y el liderazgo de las organizaciones, para esto se analizaron las siguientes variables: rol de la mujer, empoderamiento, igualdad de género y liderazgo femenino. Como método de recopilación de datos se realizaron entrevistas a las jefaturas departamentales y encuestas a los colaboradores de la organización con el propósito de obtener información para analizar su perspectiva.</p> <p>Con los resultados obtenidos se elaboró una propuesta de valor para el género femenino mediante un programa de desarrollo organizacional para fomentar el empoderamiento de la mujer, con la finalidad de informar a los colaboradores sobre los derechos y aquellos roles que cumple la mujer en el ámbito organizacional.</p>		
ADJUNTO PDF:	SI	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-5114533+593-4-2880260		E-mail: burgos_298@hotmail.com madelveso@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		