

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR -
MATRIZ**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
C.P.A.**

**INCLUSIÓN DE LA MUJER, EN EL ÁREA FINANCIERA DE LAS
PYMES CIU C10 DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

HARÓN BENJAMÍN ARMAS CANGAHUAMÍN

DIRECTORA: DRA. FABIOLA JARRÍN JARAMILLO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LAS
ORGANIZACIONES**

QUITO, MARZO 2018

DIRECTORA:

Dra. Fabiola Jarrín Jaramillo

INFORMANTES:

Ing. Verónica Apolo, Mgtr.

Ing. René Tola, Mgtr.

DEDICATORIA

A Dios que siempre guiar mi camino, y permitirme culminar con éxito esta etapa.

A mis padres, Edwin y Cristina por ese apoyo incondicional, amor y enseñanzas impartidas a lo largo de este proceso, a mis hermanos Andrés y Soee por estar presente en cada momento.

Y en especial a María José, pieza fundamental desde un inicio de este sueño, por su amor, su fuerza, por esas desveladas y por cada momento compartido. Sin ti nada de esto sería lo mismo. ¡Lo logramos!

Harón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por cumplir cada sueño, cada anhelo y darme fuerzas y sabiduría a lo largo de este proceso.

A mis padres, Edwin y Cristina que sin su apoyo incondicional y su amor no hubiera sido posible.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y en especial a la Dra. Fabiola Jarrín por todas las enseñanzas, por la confianza depositada, la paciencia y el apoyo brindado a lo largo de la realización del presente trabajo. Gracias Profe.

Y a mis amigos que compartieron cada momento a lo largo de esta etapa.

Harón

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1 ANTECEDENTES.....	2
1.1 Inclusión de la mujer profesional en el Siglo XXI	3
1.1.1 Las guerras como inclusión de la mujer en el ámbito laboral	5
1.1.2 Inclusión La Mujer Profesional en el Ecuador	6
2 PYMES EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DEL SECTOR ALIMENTICIO	8
2.1 Pequeñas y medianas empresas (PYME)	8
2.1.1 Definición	8
2.1.2 Historia de las Pymes	11
2.1.3 Características de las Pymes	11
2.1.3.1 Debilidades	13
2.1.3.2 Potencialidades	13
2.1.4 Industria Manufacturera en Ecuador	14
2.2 Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CIU 4.0)	21
2.2.1 Sección “C” - Industria Manufacturera	23
3 LA INCLUSIÓN DE LA MUJER A NIVEL CULTURAL, LABORAL Y EDUCATIVO.....	26
3.1 Definiciones de inclusión	26
3.2 Inclusión de la Mujer	27
3.2.1 Marco Normativo - La inclusión de la mujer en Latinoamérica	27
3.2.2 Techo de Cristal.....	29
3.3 La Mujer en la esfera cultural.....	33
3.4 La Mujer en la esfera laboral.....	33
3.4.1 A nivel mundial	33
3.4.2 A nivel Latinoamericano y ecuatoriano.....	36

4	METODOLOGÍA Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
4.1	Tipo de la Investigación	40
4.2	Técnicas de recolección de la información.....	40
4.2.1	Información Primaria.....	41
4.2.2	Información Secundaria.....	41
4.2.3	Procesamiento de Datos.....	41
4.3	Determinación de la población objetivo	41
4.3.1	Cálculo de la muestra	42
4.4	Análisis de datos	42
4.4.1	Información General.....	43
4.4.2	Variables Generales	46
4.4.3	Variables específicas	48
4.4.3.1	Carisma.....	50
4.4.3.2	Consideración Individualizada	52
4.4.3.3	Estimulación Intelectual	53
4.4.3.4	Inspiración	54
4.4.3.5	Inclusión	55
4.4.3.5.1	Estereotipos entre hombres y mujeres	55
4.4.3.5.2	Equilibrio entre hogar y trabajo.....	57
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1	Conclusiones.....	60
5.2	Recomendaciones	61
	REFERENCIAS.....	62
	ANEXOS.....	66
	Anexo 1: Glosario.....	67
	Anexo 2: Formato encuesta on-line	73
	Anexo 3: Encuesta	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definición de tamaño empresas.....	8
Tabla 2: Actividades económicas	9
Tabla 3: Categorías de las Pymes	10
Tabla 4: Etapas empresariales.....	11
Tabla 5: Categorías y Características de las Pymes.....	12
Tabla 6: Categorías y Características de las Pymes.....	13
Tabla 7: Categorías y Características de las Pymes.....	13
Tabla 8: Número de Empresas por Tamaño (Industria Manufacturera).....	19
Tabla 9: Estructura esquemática por secciones (Literal)	22
Tabla 10: Estructura Esquemática por grupos (Literal + Tres Dígitos).....	24
Tabla 11: Variables Económicas - Sección “C”	24
Tabla 12: Obstáculos de la Mujer	31
Tabla 13: Derechos de igualdad.....	33
Tabla 14: Derecho en condiciones de igualdad	34
Tabla 15: Medidas para prohibir la discriminación	34
Tabla 16: Medidas para la igualdad	38
Tabla 17: Detalle de la Población	42
Tabla 18: Distribución de preguntas encuesta	43
Tabla 19: Variables	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Participación de la Industria manufacturera en el PIB	14
Figura 2: Composición del PIB de la Industria de Alimentos	16
Figura 3: PIB Per cápita Manufacturero	16
Figura 4: Evolución de la Remuneración	17
Figura 5: Número de Empresas por Tamaño	19
Figura 6: Ventas totales por tamaño (Industria Manufacturera).....	20
Figura 7: Número de personal ocupado (Industria Manufacturera)	20
Figura 8: División Piramidal CIIU	23
Figura 9: Porcentaje de empresas con mujeres y hombres en distintas áreas.....	32
Figura 10: Principios y derechos fundamentales en el trabajo	35
Figura 11: Participación de las mujeres en la fuerza laboral	36
Figura 12: Características de la inclusión de la mujer en el ámbito laboral	37
Figura 13: Género	43
Figura 14: Rango de edad	44
Figura 15: Carrera académica	45
Figura 16: Grado Académico.....	45
Figura 17: Área de Trabajo	46
Figura 18: Capacitación entre hombres y mujeres.....	47
Figura 19: Apertura a capacitación académica	47
Figura 20: Participación en plan de carrera	48
Figura 21: Carisma entre hombres y mujeres	51
Figura 22: Consideración Individualizada entre hombres y mujeres	52
Figura 23: Estimulación Intelectual entre hombres y mujeres	54
Figura 24: Inspiración entre hombres y mujeres	55
Figura 25: Existencia de estereotipos entre hombres y mujeres.....	56
Figura 26: Equilibrio entre hogar y trabajo	58
Figura 27: Participación de la mujer en la organización	59

RESUMEN EJECUTIVO

La inclusión de las mujeres en el mercado laboral, crece de manera acelerada en los últimos años. Factor que fomenta el desarrollo económico, social y cultural. Hoy en día las mujeres se desempeñan como madres de familia y empresarias a la vez, la situación económica a nivel mundial provoca que se necesiten dos sueldos para mantener un hogar, por lo cual los estereotipos de que sólo el hombre es quién mantiene el hogar quedó en el pasado (ExpokNews, 2003).

La cantidad de las mujeres en el mundo laboral constituyen el 55% de la población global, es importante recalcar que un porcentaje pequeño de mujeres trabaja para su desarrollo personal y profesional, la gran parte de madres trabajadoras lo hacen por necesidad económica (Banco Mundial, 2016)

El estudio comienza en el año 2016 y analiza la inclusión de la mujer en 137 pequeñas y medianas empresas pertenecientes al sector Manufacturero de Alimentos y Bebidas CIIU C10, del Distrito Metropolitano de Quito, por ser el más representativo en el sector productivo del Ecuador.

La investigación se encuentra dividida en 5 capítulos, por el cual, al momento de desarrollar el proyecto, se concluye que aún se encuentra presente en la sociedad estereotipos e inconscientemente imponen obstáculos para el desempeño laboral y social de la mujer. Por ende, el enfoque del mismo está orientado a el análisis de poder incorporar y generar oportunidades a mujeres en el área financiera de las Pymes del D.M.Q.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), promueve la igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres puedan acceder a un trabajo digno, es decir, un trabajo remunerado, productivo y realizado en condiciones de equidad, seguridad, bienestar social.

Existen problemáticas culturales y tradicionales todavía presentes en la sociedad, un ejemplo claro es el pensamiento de que la mujer es el sexo débil y que no podría realizar ciertas actividades que son determinadas solo para hombres, inconscientemente se precisa obstáculos para el desarrollo integral de la mujer, razón por la cual se realiza la presente investigación enfocada a la inclusión.

El objetivo de este trabajo de investigación aplicada fue determinar la inclusión de la mujer profesional en el área financiera del sector Manufacturero CIIU C10 del Distrito Metropolitano de Quito, de acuerdo al modelo de liderazgo transformacional; el cual está compuesto por 5 variables específicas como: Carisma, Consideración Individualizada, Estimulación Intelectual, Motivación Inspiracional e Inclusión, la misma, cuenta con diferentes componentes analizados a profundidad como: Estereotipos entre hombre y mujer, Equilibrio entre familia y trabajo y participación de la mujer en la organización.

Para el desarrollo de este trabajo se realizó encuestas al personal de las 137 empresas determinadas como muestra, las cuales corresponden a pequeñas y medianas empresas que se encuentran ubicadas en diferentes sectores del Distrito Metropolitano de Quito, se efectuaron una serie de 43 preguntas distribuidas de la siguiente manera: 5 preguntas de datos generales del encuestado, 7 preguntas cerradas de soporte a las variables, 4 preguntas correspondientes a la variable Carisma, 4 de Consideración individualizada, 5 Motivación Inspiracional, 7 Estimulación intelectual y 11 preguntas referentes a la inclusión de la mujer en los componentes que se menciona anteriormente.

1 ANTECEDENTES

La inclusión de la mujer en el área financiera de una empresa, ha tenido factores sociales y culturales significativos afectados por su género. Se considera que una mujer puede llegar a enrolarse en la empresa aún con tradiciones machistas, por consiguiente, la mujer se enfrenta a una lucha por su superación personal e intentar superar los obstáculos que el mundo laboral les presenta, puesto que la mujer obligada a buscar un autoempleo o aceptar salarios más bajos que los hombres (Heilman & Chen, 2003).

Un mecanismo idóneo para la inclusión de la mujer en el ámbito laboral es la educación, que es una herramienta poderosa en los últimos años para que conseguir independencia económica y así poder conciliar una vida profesional. Los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos lamentablemente no hicieron eco en una mejora comparable de su posición en el trabajo.

En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y un menor sueldo que el que realiza y gana el hombre.

Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. En muchos de los países en los que la desigualdad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación (OIT, 2016, pág. 3).

La inclusión de las mujeres, madres de familia, a la vida laboral incrementó paulatinamente, en últimos años de manera positiva y contribuye al desarrollo social, económico, cultural y humano del país (ExpokNews, 2003). En el Ecuador se ha generado oportunidades laborales para las mujeres desde la década de los setenta, como asistentes de gerencia, secretarias, analistas financieras, etc. Esto ayuda a las mujeres desarrollarse como profesionales y con el pasar del tiempo delimitar estereotipos entre hombres y mujeres que simplemente nos degrada como sociedad.

Desde el año 2000, tal vez por la crisis económica en Ecuador, fue donde el sexo femenino es considerado para los cargos ejecutivos en multinacionales y empresas nacionales, que se han destacado por su creatividad para enfrentar los problemas y el manejo de los empleados (Jiménez, 2014, pág. 1).

El tema de que los hombres mantienen el hogar ha quedado atrás y la situación económica del mundo ha provocado que se necesite de dos sueldos para mantener un buen nivel de vida (ExpokNews, 2003).

Sin embargo, existen retos laborales que se deben superar para asegurar mayor igualdad entre hombres y mujeres, mejores prestaciones, apertura de puestos directivos, flexibilidad y respeto a los derechos que protegen la maternidad en el trabajo. Según encuestas realizadas en el Ecuador, un pequeño porcentaje de mujeres labora para su desarrollo profesional, la gran mayoría de mujeres lo hacen por necesidad económica (ExpokNews, 2003).

El resultado de una evaluación del uso de asesoramiento en la creación y supervivencia de empresas en función del género en España, establece que, las mujeres reciben menor asesoramiento empresarial que los hombres. Además, también reciben menos capacitación dentro de una organización (Rachida, 2008).

1.1 Inclusión de la mujer profesional en el Siglo XXI

Para entender la inclusión de la mujer en las últimas décadas a nivel mundial, es necesario determinar la economía mundial en sí. Grandes economías emergentes como Brasil o la Federación Rusa, entraron en un período de recesión, en tanto que China, junto con otras economías emergentes y en desarrollo, experimenta un crecimiento económico más lento. Por lo tanto, su relevancia al momento de situar a la Mujer Profesional en el ámbito laboral, causa una desaceleración en la economía de un país que tiene su origen en factores ya antiguos, particularmente en la inversión de capital a largo plazo, el envejecimiento demográfico, la creciente desigualdad y el debilitamiento de la productividad (OIT, 2016).

Del mismo modo, la oportunidad al equilibrio de género, que es considerado cada vez más beneficioso para la actividad económica. La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido un importante motor del crecimiento mundial y la

competitividad. Son más y más numerosos los estudios que llegan a la conclusión de que el equilibrio de género en los equipos de gestión y juntas de administración es positivo desde el punto de vista financiero (OIT, 2016).

Si bien se ha generado una creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, el obstáculo cultural que impide a la mujer llegar a los altos cargos en las empresas comienza a ceder terreno, pero todavía persiste. Así mismo, son mucho más numerosas las mujeres que ahora ocupan cargos directivos o son dueñas de empresas, aún hay escasez de mujeres en la cúspide de la pirámide empresarial. Cuanto mayor son las dimensiones de una empresa o una organización, más difícil será para una mujer ocupar el cargo de ejecutiva máxima, menos del 5% de los directivos de las principales empresas del mundo son mujeres (OIT, 2015).

La situación ha mejorado, sin embargo, en un informe de la OIT publicado en 2015, “Women in Business and Management: Gaining Momentum” (las mujeres en las empresas y la dirección: cobrar impulso) se indica que “la proporción de mujeres situadas en el extremo superior de la escalera sigue siendo ínfima” (OIT, 2015, pág. 3). Además, cuanto más grande es la empresa o la organización existen menos probabilidades que las mujeres las lideren. Así, las mujeres poseen y dirigen más del 30 por ciento de todas las empresas, pero tienden a concentrarse en microempresas y pequeñas empresas. Ocupan el 19 por ciento de las plazas de los consejos directivos en el mundo, y representan solo el cinco por ciento o menos de los directores generales de las empresas más grandes del mundo (OIT, 2015).

Entre los obstáculos que se interponen a las mujeres cuando quieren crear o ampliar una empresa, contiene, entre cultura y/o prácticas tradicionales que engloban factores como: propiedad, matrimonio y sucesión; falta de acceso a los mecanismos de financiación de la economía formal; limitaciones de movilidad y de acceso a la información y a las redes. No obstante, cuando se dispone del entorno y de los marcos normativos adecuados, las mujeres empresarias se convierten en una importante razón de crecimiento económico y empleo (OIT, 2015). El Fondo Monetario Internacional estima que las 865 millones de mujeres de todo el mundo que podrían contribuir en mayor medida a sus respectivas economías, 812 millones viven en países de economías en desarrollo.

Un punto importante que influye la inclusión de la mujer en lo laboral es la violencia. La violencia en el mundo del trabajo reviste muchas formas, incluido el acoso, el hostigamiento y la intimidación, la trata de seres humanos, la prostitución forzosa, y las agresiones. La violencia impone un elevado costo a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad en general.

Puede provocar un nivel alto de estrés, pérdida de motivación, aumento de los accidentes, discapacidad, y hasta la muerte. En lo que se refiere al trabajo, esto puede influenciar como: merma la productividad, aumenta el absentismo y la rotación del personal. En algunas culturas, la amenaza de violencia ha sido la causa de que las mujeres sean relegadas a la esfera doméstica. La violencia en algunos sectores de servicios, en particular, los de salud, educación y turismo, ha suscitado el interés por proteger a estas trabajadoras. La confrontación también afecta a compañeros de trabajo que intervienen para poner fin al altercado, y también a quienes presencian un acto de violencia cometido por un colega, un cliente o un extraño (OIT, 2015).

Las cifras más recientes del Banco Mundial indican que cada año, más de 700 millones de mujeres son víctimas de violencia física o sexual, a menudo, en el seno de una relación estrecha (OIT, 2015). En Medio Oriente y África, la sufren el 40% de las mujeres; en Asia Sudoriental, el 43%. Promover leyes y políticas para prevenir el acoso y prestar protección contra esta y otras formas de violencia en el mundo del trabajo, así como establecer mecanismos de denuncia y control para proteger a las trabajadoras forma parte integral de la solución.

1.1.1 Las guerras como inclusión de la mujer en el ámbito laboral

Fueron trascendentes las guerras en la vida de las mujeres a nivel mundial como inclusión en el trabajo. Puesto que, las guerras mundiales implicaron que el hombre deje sus actividades cotidianas para ir frente de batalla. Tras la primera guerra mundial, la mujer tuvo la oportunidad de reemplazar en su puesto de trabajo a sus esposos, y permanecieron en ellos debido a la multitud de hombres heridos, lisiados y fallecidos en las guerras, convirtiéndose en jefas de hogar al cuidado de sus hijos (Enriquez, 2005).

Las mujeres accedieron a puestos fabriles en esos tiempos, pero tuvieron restricciones al ingresar a puestos de mayor rango como era del ejército y la marina, de igual manera trasciende a través de los años a obtener una problemática de carácter social y cultural por generaciones machistas, lo cual ha impedido la inclusión total o la igualdad de género de la mujer en el ámbito laboral.

El conflicto corresponde al hito más importante en el movimiento de la liberación femenina, porque hasta ese momento la sociedad ultra burguesa de la Bella Época le confería un papel muy secundario: durante la guerra, por el mismo hecho de la enorme matanza de gente, es decir, de hombres, la mujer tuvo que asumir una serie de funciones, por ejemplo en el trabajo (Enriquez, 2005, pág. 2).

1.1.2 Inclusión La Mujer Profesional en el Ecuador

Las mujeres ecuatorianas tienen una importante participación dentro de la historia social, económica y política del país desde la independencia. Sin embargo, aunque su presencia fue clave en algunas coyunturas políticas, su situación aún no ha trascendido en posiciones de alta dirección tanto a nivel político como empresarial.

Además, la incorporación de las ecuatorianas a posiciones de poder es particularmente lenta a comparación con el resto de América Latina, lo que da al descubierto el doble discurso de mandatarios que en su gobierno declararon compromisos internacionales para el mejoramiento de la condición económica (FLACSO, 2016).

Las características presentadas actualmente en escenarios del mundo, nos indican que, en el presente se debe tomar muy en cuenta el rol que la mujer desempeña en lo político, social, educacional, empresarial y en donde su gestión, proporciona una información valiosa de cómo se ha integrado al rol de su liderazgo, como debe manejarse este, cuáles fueron sus efectos y sus alcances (Valda, 2014).

Por lo que, un giro importante con la situación mencionada, se da con la entrada del movimiento de mujeres y la legitimación de las demandas femeninas. Se crean secretarías de la mujer en sindicatos, organizaciones, campesinas, indígenas y negras, al mismo tiempo en el que se da apoyo a organismos gubernamentales y no gubernamentales, por

ejemplo se realiza la constitución del grupo Acción por el Movimiento de Mujeres, elaborado en 1988 presentado por la Dirección Nacional de la Mujer (FLACSO, 2016).

Una vez enlistado varias reseñas históricas sobre las investigaciones realizadas por diferentes organismos tanto internacional como localmente, sirve como base para el desarrollo y entendimiento de la problemática del presente proyecto de investigación, el cual va enfocado al análisis y estudio de la inclusión de las mujeres en las Pymes, sector manufacturero CIIU C10, del D.M.Q. El cual ordenadamente se encuentra enlistado en cada uno de sus capítulos a desarrollar.

2 PYMES EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DEL SECTOR ALIMENTICIO

2.1 Pequeñas y medianas empresas (PYME)

2.1.1 Definición

La principal clasificación de las Pymes, es en base a tres criterios como: tamaño, nivel de ventas y número de trabajadores, sin embargo, cada país adopta su propia clasificación para determinar una pequeña y/o mediana empresa. La clasificación a nivel local según el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), es con los siguientes criterios detallados a continuación:

Tabla 1: Definición de tamaño empresas

<i>Clasificación de las unidades económicas</i>	<i>Volumen de ventas anuales</i>	<i>Personal ocupado</i>
<i>Micro empresa</i>	Menor a US\$100.000	1 A 9
<i>Pequeña empresa</i>	De US\$100.001 a US\$1'000.000	10 A 49
<i>Mediana empresa "A"</i>	De US\$1'000.001 a US\$2'000.000	50 A 99
<i>Mediana empresa "B"</i>	De US\$2'000.001 a US\$5'000.000	100 A 199
<i>Grande empresa</i>	De US\$5'000.001 en adelante	200 en adelante

Fuente: (INEC, 2016)

Según al Servicio de Rentas Internas (SRI), se conoce como Pymes al conjunto de pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas.

Por lo general en nuestro país las pequeñas y medianas empresas que realizan diferentes tipos de actividades económicas entre las que destacamos en la siguiente tabla:

Tabla 2: Actividades económicas

• Industrias Manufacturas.
• Comercio al por mayor y al por menor.
• Agricultura, silvicultura y pesca.
• Construcción.
• Transporte, almacenamiento, y comunicaciones.
• Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.
• Servicios comunales, sociales y personales.

Fuente: Servicio de Rentas Internas

El concepto de pequeña y mediana, va en función que la empresa es el principal factor dinámico de la economía de un país y por lo cual se ha determinado varias definiciones, acorde a su tamaño o nivel de ingresos, pero como menciona Joaquín Rodríguez Valencia en su libro titulado “Administración de pequeñas y medianas empresas”; existen varios criterios a considerar al momento de determinar si una empresa es pequeña o mediana, detallados a continuación:

- “Poca o ninguna especialización en la administración”: relacionada directamente a la naturaleza de una empresa las cuales el o los dueños, de una manera empírica llevan la dirección de la misma, y en muchos casos dentro del Ecuador se generan por la necesidad de subsistir o generar ingresos y se crean las empresas familiares que en muchas de las ocasiones no cuentan con ninguna capacitación para desempeñar dichos cargos administrativos.
- “Poco conocimiento de parte del dueño o dueños a posibles fuentes de financiamiento”: En las pequeñas y medianas empresas éste es un problema generalizado y que va de la mano del criterio antes mencionado, que ya sea por falta de información o por no tener acceso a las diversas fuentes de financiamiento.
- “Total dependencia de la comunidad y su entorno”: Éste criterio es una característica clave la cual diferencia fundamentalmente a una pequeña de una grande empresa, al considerar que la pequeña empresa en la mayoría de sus casos, su situación económica depende de la comunidad donde se encuentre ubicada, “necesita de ésta para obtener bienes de producción, mano de obra y clientes, por

lo que son pocas aquellas que rebasaron el límite local o regional” (Rodríguez Valencia, 2010, pág. 25).

Las pequeñas y medianas empresas actualmente se consideran el sector productivo más representativo de muchas economías a nivel mundial, se podría decir que tanto en países desarrollados como en los que se encuentran en proceso de crecimiento.

En Ecuador, según lo menciona Marco Barrera en su Ponencia para la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (CAPEIPI), “Situación y Desempeño de las Pymes de Ecuador en el Mercado Internacional”; de acuerdo a su tamaño, las empresas tienen las categorías siguientes:

Tabla 3: Categorías de las Pymes

Categoría	Detalle
Microempresa	emplean hasta 10 trabajadores, y su capital fijo (descontado edificios y terrenos) puede ir hasta 20 mil dólares
Talleres Artesanales	se caracterizan por tener una labor manual, con alrededor de 20 operarios y un capital fijo de 27 mil dólares.
Pequeña Industria	puede tener hasta 50 obreros.
Mediana Industria	alberga de 50 a 99 obreros, y el capital fijo no debe sobrepasar de 120 mil dólares.
Grandes Empresas	son aquellas que tienen más de 100 trabajadores y 120 mil dólares en activos fijos.

Fuente: CAPEIPI

Como se mencionó, las Pymes a nivel mundial cumplen una función muy importante dentro de la economía, asimismo, en Ecuador, puesto que se encuentran en particular en la producción de bienes y servicios, al ser la base del desarrollo social tanto al producir, en la demanda y en la compra de productos, al añadir un valor agregado, por lo que se constituyen en un actor fundamental en la generación de riqueza y empleo.

2.1.2 Historia de las Pymes

Éstas empresas, independientemente de cual sea su actividad a desempeñar y ya sea en qué país realice sus funciones, obtiene características de índole histórica, que nos lleva a tiempos remotos en el origen y evolución de las economías en las sociedades. En la antigüedad existían los “grandes empresarios” (nobles y terratenientes), los pequeños agricultores, productores y artesanos, los cuales ya formulaban ideas de negocio e intercambio que para aquella época se podría conocer como “empresa”. A medida que ha pasado los años, existen los denominados “empresarios”, tanto los medianos y pequeños, que se dedican a una actividad en específico de acuerdo a su necesidad, ubicación, tecnología, etc. Los cuales fueron el motor económico de sociedades y comunidades. De esta manera, las mismas empresas tienen tres etapas claves lo cual ha podido ser un fiel reflejo de la situación económica de un país en un momento determinado, las cuales se detallan a continuación: (Rodríguez Valencia, 2010).

Tabla 4: Etapas empresariales

Etapas	Descripción
Primera Etapa	Es claramente identificable durante los años 50's y 60's cuando las Pymes en general son dedicadas al sector industrial en particular y comenzaron a adquirir más importancia dentro de la economía.
Segunda Etapa	Años 70's, lo cual fue la inestabilidad macroeconómica mundial, se preocupó únicamente por su subsistencia.
Tercera Etapa	Después de los años de inestabilidad y de “aprendizaje”, en los años 90's hubo la disponibilidad de financiamiento externo y estabilidad económica, se dio nuevos caminos para las empresas Pymes.

Fuente: (Rodríguez Valencia, 2010).

2.1.3 Características de las Pymes

De acuerdo a la ubicación geográfica se da una gran concentración en las ciudades de mayor desarrollo; en Quito y Guayaquil se asientan el 77% de los establecimientos; en Azuay, Manabí y Tungurahua el 15%; y el 8% corresponde a 17 provincias (Cámara de la Pequeña industria de Pichincha, 2006)

Tabla 5: Categorías y Características de las Pymes

SECTOR	NUMERO EMPRESAS	PROMEDIO EMPLEADOS POR EMPRESA	TOTAL TRABAJADORES
PYMES	15.000	22	330.000
Artesanías	200.000	3	600.000
Microempresas	252.000	3	756.000
TOTAL	467.000	28	1'686.000

Fuente: (Cámara de la Pequeña industria de Pichincha, 2006)

Adicionalmente, describe los principales hechos de evolución de las Pymes, los cuales fueron:

- En 1972 se dicta la Ley de Fomento Industrial y sus resultados son:
 - Entre 1965 y 1981, los productos se multiplican en 3.5 veces, con una tasa del 8.7% anual
 - En 1975, la industria representa el 16% del PIB
 - Para 1981 sube al 19%
- Evolución del sector industrial:
 - Período 1982-1990: crece a un promedio anual de 0.13%. Participación en PIB 15.5%.
 - Período 1990-1998: crece a un promedio anual de 2.9%; la participación en PIB no varía.
 - Su participación en las exportaciones: 1990 representa el 14%, y en 1998 el 24%, en el año 2.000 el 25%

2.1.3.1 Debilidades

Tabla 6: Categorías y Características de las Pymes

La situación actual de la pequeña industria se resume a continuación:	
1	Escaso nivel tecnológico
2	Baja calidad de la producción, ausencia de normas y altos costos
3	Falta de crédito, con altos costos y difícil acceso
4	Mano de obra sin calificación
5	Producción se orienta más al mercado interno
6	Incipiente penetración de PYMES al mercado internacional
7	Ausencia total de políticas y estrategias para el desarrollo del sector
8	Son insuficientes los mecanismos de apoyo para el financiamiento, capacitación, y uso de tecnología
9	El marco legal para el sector de la pequeña industria es obsoleto

Fuente: (Cámara de la Pequeña industria de Pichincha, 2006)

2.1.3.2 Potencialidades

Tabla 7: Categorías y Características de las Pymes

La pequeña industria ecuatoriana cuenta con un sin número de potencialidades que son poco conocidas y aprovechadas. Principalmente se refieren a:	
1	Son factores claves para generar riqueza y empleo
2	Al dinamizar la economía, diluye los problemas y tensiones sociales, y mejorar la gobernabilidad.
3	Requiere menores costos de inversión
4	Es el factor clave para dinamizar la economía de regiones y provincias deprimidas
5	Es el sector que mayormente utiliza insumos y materias primas nacionales
6	Tiene posibilidades de obtener nichos de exportación para bienes no tradicionales generados en el sector.
7	El alto valor agregado de su producción contribuye al reparto más equitativo del ingreso.
8	Mantiene alta capacidad para proveer bienes y servicios a la gran industria (subcontratación).
9	Es flexible para asociarse y enfrentar exigencias del mercado.

Fuente: (Cámara de la Pequeña industria de Pichincha, 2006)

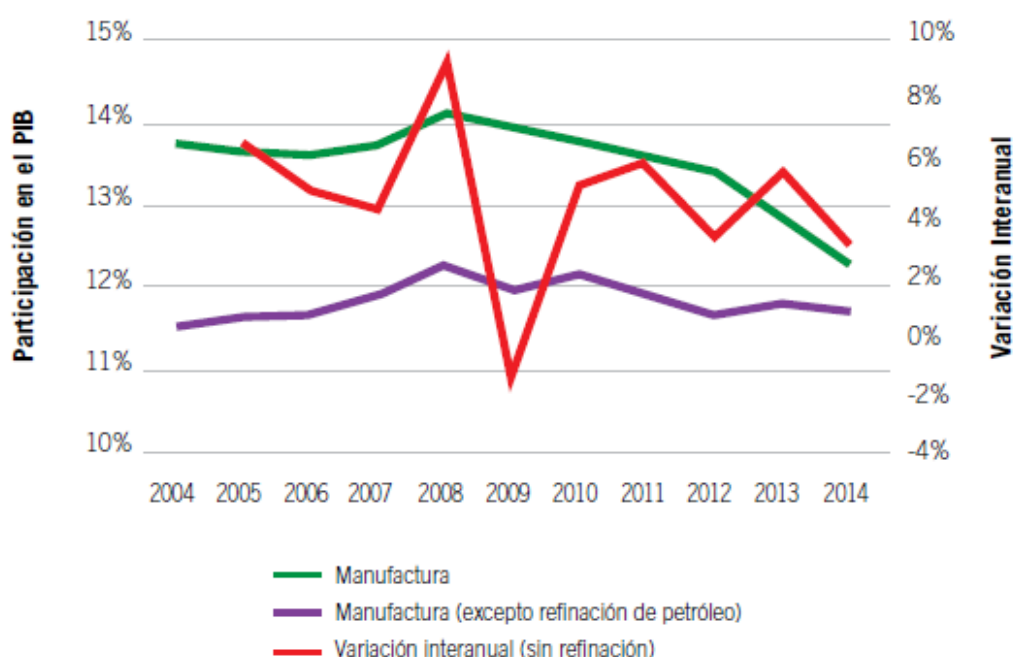
2.1.4 Industria Manufacturera en Ecuador

Es importante mencionar su relación directa con las acciones y evolución del Sector Manufacturero. Dicho sector durante años ha sido uno de los más relevantes e importantes al momento de aportar a la economía de un país, pues genera productividad y fuentes de empleo.

Si bien es cierto el sector manufacturero ha tenido tasas de crecimiento considerables, éste crece a un ritmo inferior al promedio de la economía, y su participación en el PIB ha presentado una tendencia descendente durante los últimos años, como se detalla en la Figura 1 a continuación.

Figura 1: Participación de la Industria manufacturera en el PIB

Tasa de variación interanual del PIB manufacturero y participación de la industria manufacturera en el PIB total del Ecuador. (Valores constantes en dólares de 2007)

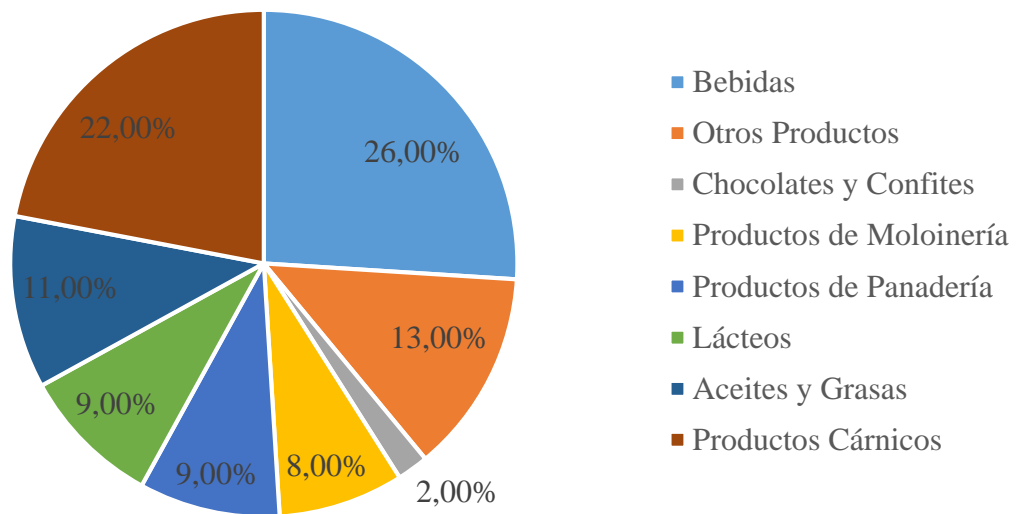


Fuente: Banco Central del Ecuador

El sector industrial ecuatoriano se caracteriza por una presencia significativa de recursos naturales y de trabajo, como sus pilares fundamentales, sin embargo, una de sus debilidades es contar con escasez de maquinaria o falta de “ingeniería”, por así decirlo. Estos pilares de la industria manufacturera, dentro del país ha generado crecimiento considerable dentro del PIB, pero dentro de una competencia internacional la falta de ingeniería conduce a estar por debajo de lo requerido, hay que considerar que a partir del año 2008 hubo un importante cambio de matriz productiva que mejoró la calidad y ayuda al desarrollo productivo del país, así mismo, al ser un país que depende casi en su totalidad del petróleo, el crecimiento de ciertas industrias es clave para diversificación de la fuente que sustenta la economía, debido que, la industria de la refinación de petróleo ha mostrado cierto estancamiento a lo largo del tiempo. Así, mientras en el año 2000 dicha rama explicaba el 20% del PIB industrial, su participación descendió a lo largo del período de los últimos años, Al llegar al 12,7% en 2012. El resto del sector industrial tuvo un desempeño muy dinámico, a excepción de los años 2009 y 2014 (INEC, 2016).

Según las Cuentas Nacionales establecidas por el Banco Central del Ecuador, desde el año 2007 el valor agregado de la Industria Manufacturera sin incluir la refinación del petróleo representó un 13.99% del Producto Interno Bruto (PIB), posicionándose como la industria de alimentos y bebidas la de mayor aporte, con un 7.83% del PIB. A nivel de evolución, el sector alimenticio ha registrado tasas de variación positivas desde el año 2008 hasta el 2015, por lo cual refleja la tasa de crecimiento promedio anual de 3.4%, por lo que es una importante participación del sector en el PIB. A continuación, se describe en la Figura 2 la Composición del PIB de la industria de alimentos según el Banco Central del Ecuador para el año 2015, donde se puede determinar la gran participación de Bebidas con un 26% y productos Cárnicos con un 22%, dentro del PIB en la Industria Manufacturera de alimentos.

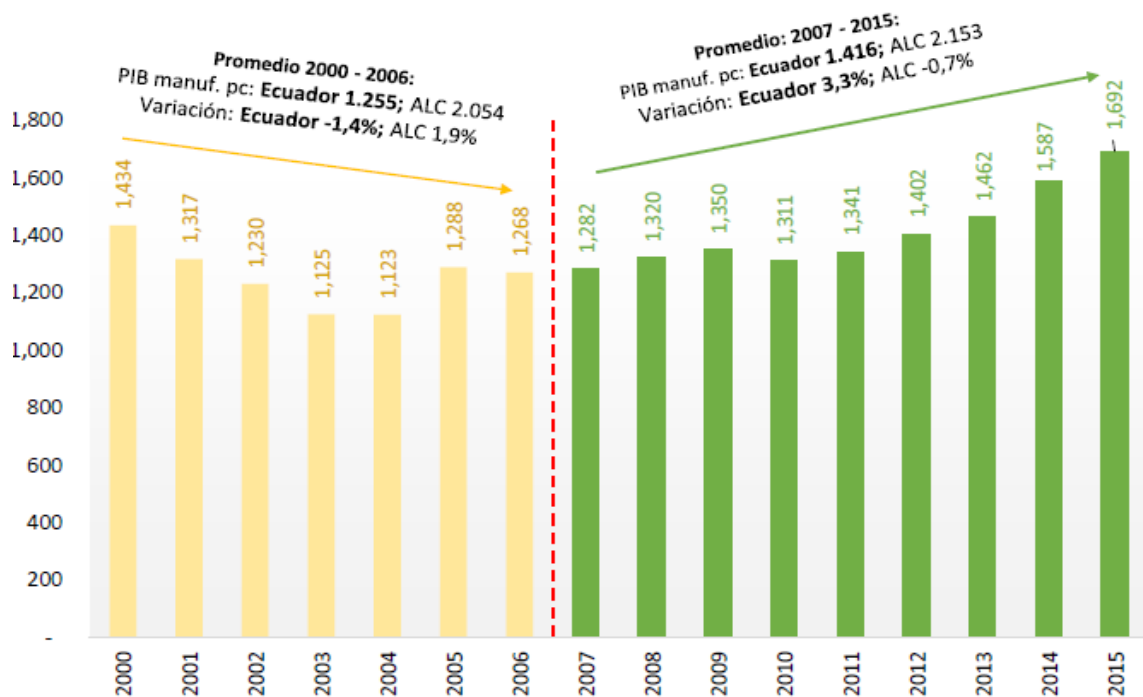
Figura 2: Composición del PIB de la Industria de Alimentos



Fuente: Banco Central del Ecuador

A continuación se detalla el PIB per cápita manufacturero, el cual indica que se reinvertió la tendencia, al considerar que cambio de un decrecimiento promedio de -1,4% a un crecimiento de 3,3% anual, esto se considera un logro significativo, al saber que América Latina y el Caribe decreció en promedio -0,7% anual (2007 – 2015), (Ministerio de Inclusión y Productividad, 2016)

Figura 3: PIB Per cápita Manufacturero



Fuente: Banco Mundial

Otro punto relevante a mencionar sobre la industria manufacturera, es como aportó al empleo ecuatoriano, particularmente sobre la evolución de la remuneración en dicho sector. Según el Ministerio de Inclusión y Productividad (MIPRO), durante el período 2007 – 2016 los aumentos del salario real, se dieron principalmente en los segmentos bajo y Medio Bajo de la curva salarial, ver Figura 4.

Como se menciona anteriormente, la Industria Manufacturera con el paso de los años se ha convertido una fuente de empleo importante en la economía de un país, y principalmente de Ecuador, puesto que, al ser un país petrolero y su dependencia del mismo, es necesario poder contar con un cambio de matriz productiva, el cual la manufactura ha tomado un rol significativo, aunque es claro decir que no de la manera que se ha esperado. Sin embargo, a continuación, en la Figura 4 se detalla una de la evolución de la remuneración del Sector Manufacturero vs la Economía ecuatoriana (Ministerio de Inclusión y Productividad, 2016).

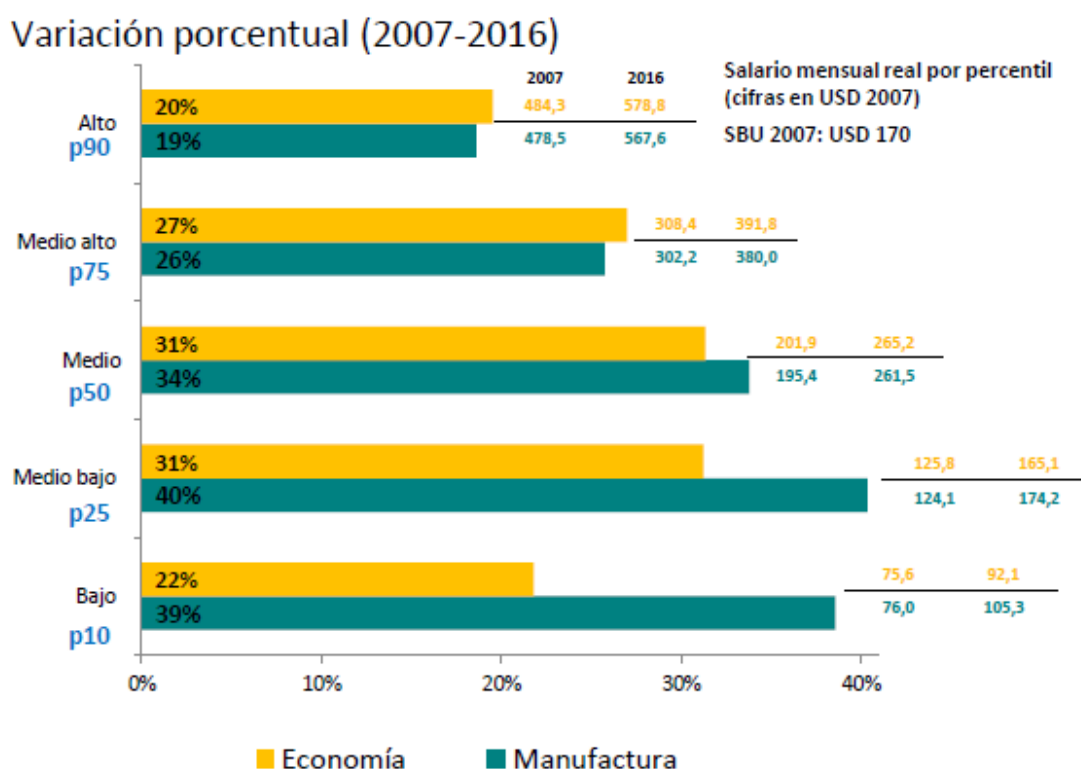


Figura 4: Evolución de la Remuneración

Fuente: MIPRO (Ministerio de Inclusión y Productividad)

Ciertamente, la mayoría de empresas que funcionan en el Ecuador, se consideran entre pequeñas y medianas, así es como lo menciona el Presidente del Instituto de Empresas Familiares del Ecuador (IEFE), Camilo Ontaneda, quien afirma que las empresas familiares, abarca el 80% de las empresas del país, de igual manera menciona que el origen de una empresa familiar se da porque el abuelo o el hijo, dominaba un buen oficio o al tener un conocimiento por ejemplo en la confección de algún producto o la habilidad de comercializar algo, daba paso a la creación de un nuevo negocio, con la entrega y dedicación al mismo, dicho negocio quedaba de herencia para las generaciones futuras. Años atrás la administración de un negocio quedaba limitada a simplemente dar un buen producto y una buena atención al cliente para garantizar el éxito.

Al paso de los años para las empresas familiares que en su gran mayoría se encuentran clasificadas dentro de las Pymes, asumieron retos más importantes para seguir mantenerse en el mercado, en mi opinión uno de los retos más relevantes son la administración como tal del negocio y la competencia que ha generado el mercado, asume la posición de cliente, el mismo no tiene simplemente una opción de compra, sino varias y es donde la correcta administración y el “plus” que la gerencia de una empresa le pueda dar a cada negocio, genera mayor satisfacción a los clientes.

Según el INEC, como lo describe en el Informe “Directorio de Empresas y Establecimientos 2016”, en el Ecuador la clasificación del tamaño de una empresa se la define en base al volumen de ventas anuales y el número de personas que trabajan en la misma.

Por consiguiente, los Indicadores Nacionales dados por el INEC 2016, el número de empresas por tamaño en el Ecuador, dan un total de 843745 empresas a nivel nacional, las cuales se clasifican en un 99,54% entre microempresa, pequeña y medianas empresa, y solo un 0,46% se definen como grandes empresas, no obstante, el enfoque hacia el sector manufacturero del total de empresas representa un 9% con 72735 empresas entre microempresa con 65706, pequeña empresa con 5263, medianas empresas con 1111 y grande empresa con 655, por lo cual la misma tendencia que la totalidad de empresas con un 90,34% de microempresas, como se detalla a continuación.

Tabla 8: Número de Empresas por Tamaño (Industria Manufacturera)

Tamaño de Empresa	2015	2016	%
Microempresa	65549	65706	90.34%
Pequeña Empresa	5630	5263	7.24%
Mediana Empresa "A"	692	609	0.84%
Mediana Empresa "B"	503	502	0.69%
Grande Empresa	689	655	0.90%
Total	73063	72735	100%

Fuente: (INEC, 2016)

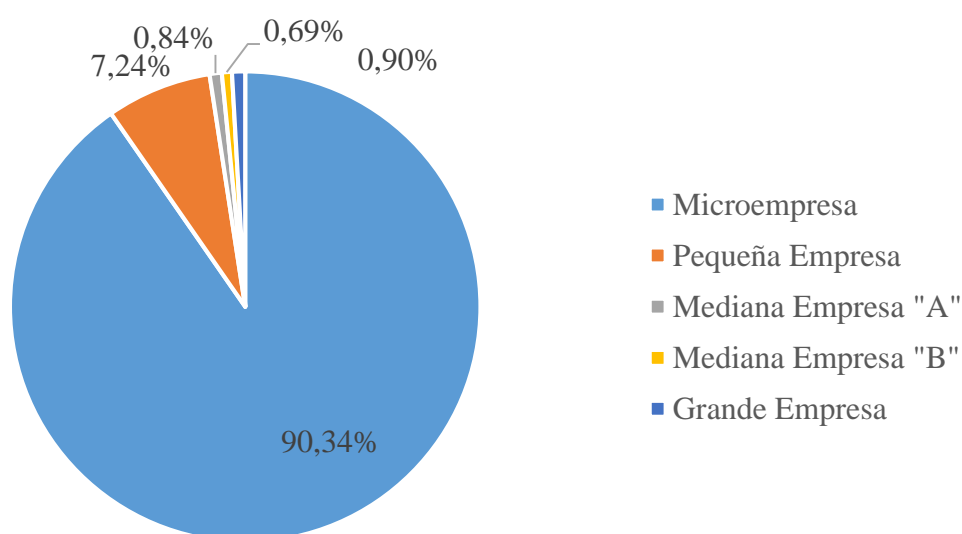


Figura 5: Número de Empresas por Tamaño

Fuente: (INEC, 2016)

Sin embargo, a pesar de la gran cantidad de empresas establecidas en el Ecuador, en relación a sus ventas anuales con las Grandes Empresas, los datos se reinvierten con un USD \$101,439,511,609 que representa el 86.86% para las Grandes Empresas versus un 13.14% de las demás clasificaciones, esto se debe al poder de mercado que poseen estas y la preferencia entre los consumidores, debido a su reconocimiento y trayectoria.

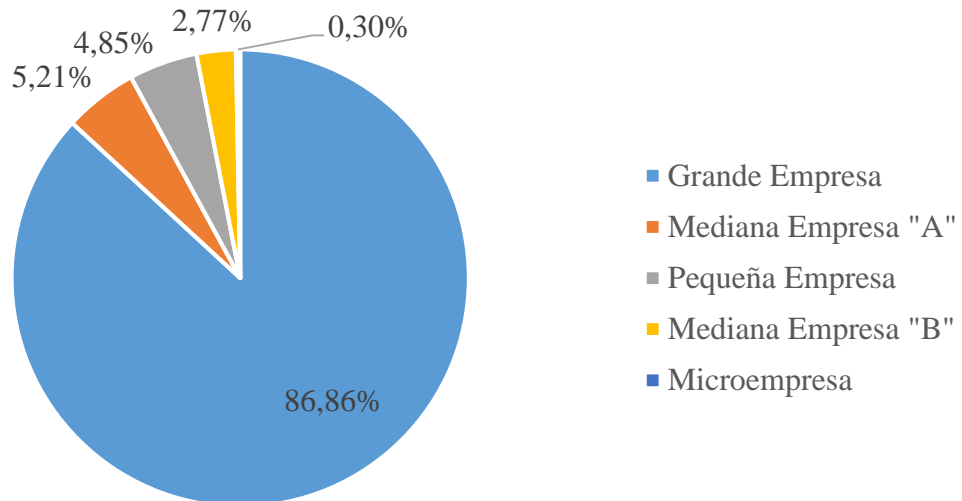


Figura 6: Ventas totales por tamaño (Industria Manufacturera)

Fuente: (INEC, 2016)

Asimismo, el número de empleados ocupados como otro de los criterios para determinar la clasificación de una empresa según el INEC (2016), se puede determinar que la generación de empleo por las Pymes, aún se queda por debajo de las Grandes Empresas, porque representa un 53,43% versus un 46,57% por parte de las Pymes. Por ende, sigue la misma tendencia en cuanto a mujeres versus hombres contratados, fijando un 69% de la totalidad empleados de género masculino y 31% por parte de mujeres.

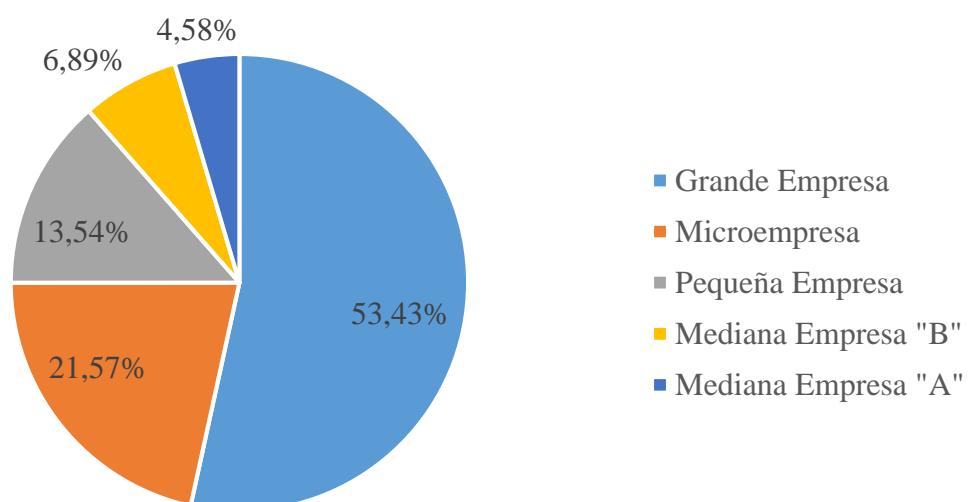


Figura 7: Número de personal ocupado (Industria Manufacturera)

Fuente: (INEC, 2016)

2.2 Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CIIU 4.0)

Con el fin de establecer una estructura coherente y similar internacionalmente, la Organización de Naciones Unidas (ONU), crea en el año 1948 el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas, con el fin de clasificar las actividades económicas de empresas, de esta manera los datos estadísticos obtenidos de diferentes sectores pueden ser comparados de manera internacional.

Sin embargo, a nivel local desde la década de los setenta, la clasificación de carácter económico y socio – demográfico fueron limitadas, su difusión y aplicación no rebasaron los límites institucionales de su propio entorno, cada institución creó su propia clasificación de acuerdo sus necesidades, lo que ocasionaron múltiples inconvenientes, principalmente la diferencia de codificación a nivel interinstitucional e internacional (INEC, 2012).

Consecuentemente, estos antecedentes el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, desde el año 1995, como base la estructura establecida por la ONU, estructura y actualiza las Clasificaciones Nacionales de la industria, al ser de carácter oficial para el uso y aplicación en el quehacer estadístico nacional.

Además, se partió de la necesidad de una Clasificación Organizada y estructural, y al considerar como base la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas CIIU de Naciones Unidas, por lo que el INEC, facilita un marco sistematizado para la agrupación de las actividades económicas, mediante el establecimiento de una clasificación nacional de modo tal que las empresas y establecimientos económicos, se puedan “clasificar” en función de las actividades económicas las cuales desarrollan, para finalmente establecer una estructura esquemática por secciones, como se detalla a continuación.

Tabla 9: Estructura esquemática por secciones (Literal)

A	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.
B	EXPLORACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.
C	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
D	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.
E	DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.
F	CONSTRUCCIÓN.
G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.
I	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.
J	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.
K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.
L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.
M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.
N	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.
O	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.
P	ENSEÑANZA.
Q	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.
R	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.
S	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.
T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO.
U	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.

Fuente: (INEC, 2012)

Por lo que el CIIU, sirve para clasificar uniformemente las actividades o unidades económicas de producción, dentro de un sector específico de la economía, según la actividad económica en la cual se desempeñe, basado en un conjunto de conceptos, definiciones, principios y normas, para el cual genera datos económicos donde puedan reunirse y divulgarse en un formato diseñado para fines de análisis económico y toma de decisiones (INEC, 2012).

Según lo detalla el INEC, la estructura está dado de manera jerárquica piramidal, integrada por seis niveles de categorías mutuamente excluyentes, para facilitar la presentación y análisis de datos económicos.

Las categorías del nivel superior de la clasificación se denominan secciones, que son categorías identificadas por un código en letras (A-U), como se detalló en la Tabla 6, posteriormente se ubican en categorías cada vez más detalladas, identificadas por un

código numérico, dos dígitos para las “Divisiones”; tres dígitos para los “Grupos”, cuatro dígitos para las “Clases”, cinco dígitos para las “Subclases” y finalmente en seis dígitos para la actividad económica al nivel más específico. A continuación, se detalla un gráfico con lo mencionado.

Figura 8: División Piramidal CIIU



Fuente: (INEC, 2012)

2.2.1 Sección “C” - Industria Manufacturera

Según la Estructura esquemática por secciones que fue mencionada anteriormente, la Industria Manufacturera se encuentra asignada dentro de la sección “C”, y al considerar que la presente investigación se centra en la clasificación CIIU C10 el cual pertenece a la “Elaboración de Productos Alimenticios”, a continuación, se detalla la estructura esquemática por grupos (literal más tres dígitos) (INEC, 2012).

Tabla 10: Estructura Esquemática por grupos (Literal + Tres Dígitos)

C101. Elaboración y Conservación de Carne
C102. Elaboración y Conservación de Pescados, Crustáceos y Moluscos
C103. Elaboración y Conservación de Frutas, Legumbre y Hortalizas
C104. Elaboración de Aceites y Grasas de Origen Vegetal y Animal
C105. Elaboración de Productos Lácteos
C106. Elaboración de Productos de Molinería, Almidones y Productos derivados del Almidón
C107. Elaboración de Otros Productos Alimenticios
C108. Elaboración de Alimentos Preparados para Animales

Fuente: (INEC, 2012)

De igual manera, el producto de un proceso manufacturero puede ser un producto terminado, en el sentido de que se encuentra listo para su utilización o consumo y de igual manera semiacabado o en proceso, siempre y cuando se considere un insumo para otra industria manufacturera. Al centrarnos en el CIU C10 “Elaboración de Productos Alimenticios” y una vez detallados toda la estructura que esta conforma, es importante mencionar que esta división comprende la elaboración de los productos de la agricultura, la ganadería, la selvicultura y la pesca convertidos en alimentos y bebidas para consumo humano o animal, de igual manera se compone de varios productos intermedios que no son directamente productos alimenticios, un ejemplo claro son los cueros procedentes de los mataderos, es clasificado en dicha división.

Según el Directorio de Empresas dado por el INEC 2016, en la provincia de Pichincha cuenta con un total de 19665 de empresas dentro de la sección de la Industria Manufacturera, lo cual representa un 10% de la totalidad de secciones dentro de la misma provincia. Otros datos relevantes establecidos en el año 2016 dados por el INEC en sus variables económicas e indicadores del mismo año, son los detallados a continuación.

Tabla 11: Variables Económicas - Sección “C”

	Empresas	Participación	Ventas	Participación
C. Industria Manufacturera	7818	19%	29,980,785,066	41%
C10. Elaboración de Productos Alimenticios	1460		12,343,513,182	

Fuente: (INEC, 2016)

Donde se puede determinar la gran participación sobre todo en las ventas de la clasificación C10 dentro de la sección, con un 41%, al ser de igual manera una de las más altas en cuanto a remuneración promedio con USD\$ 772.68, genera alrededor de 118870 plazas de empleo en la misma clasificación, al ser el 40% de la totalidad de plazas dadas por la sección (INEC, 2016).

3 LA INCLUSIÓN DE LA MUJER A NIVEL CULTURAL, LABORAL Y EDUCATIVO

3.1 Definiciones de inclusión

La inclusión es un enfoque que responde de manera positiva a la diversidad y a las diferencias de cada persona, debido a que la diversidad no es un problema, es la oportunidad para un enriquecimiento de la sociedad, por medio de la participación activa en diferentes aspectos; en la familia, en la educación, en el trabajo, en fin, en todos los procesos culturales, sociales y en las comunidades (UNESCO, 2005).

De igual manera, la inclusión es un proceso por medio del cual se pueden superar los obstáculos que limitan la participación, presencia y logros de todos los individuos dentro de una sociedad. Menciona también que la inclusión fundamental es el cual deberían orientar las políticas, prácticas y planes educativos.

Por otra parte, la inclusión es integrar a los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, condición o género, en sí, significa acercarlo a una vida digna, en la cual tenga a su alcance los servicios básicos para su desarrollo personal y sostenible (Stok, 2014).

También, la inclusión se define como, el empoderamiento de personas y grupos de trabajo para que sean partícipes en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Permite a los individuos gozar de decisiones que influyan positivamente en la vida, esto con el fin de gozar igual acceso en los mercados, a servicios y generar la igualdad de género en la sociedad (Organización de Estados Americanos - OEA, 2016).

Por su parte la Comisión Económica para América Latina y el Caribe define a la inclusión como:

Proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la

segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad (CEPAL, 2017).

Finalmente, enfocándonos sobre la inclusión de la mujer, es necesario mencionar que según la OIT en su informe “La mujer en la gestión empresarial cobrando impulso”, año 2015, destaca la importancia de la participación de la mujer en el ámbito laboral para el crecimiento económico y desarrollo sostenible, declara que, en los últimos tiempos, el nivel educativo de una mujer puede superar a la de un hombre, por lo que la mujer constituye un cúmulo de talento que se necesita potenciar y valorizar (OIT, 2015).

Así, el camino hacia la inclusión, de todo ser humano, supone un crecimiento íntegro, dentro del cual se promueve el fortalecimiento continuo de conocimientos, habilidades y destrezas con el objetivo de aumentar las oportunidades de hombres y mujeres, dentro de la sociedad (PNDU, 2016).

3.2 Inclusión de la Mujer

Una vez detallado varios significados citados por autores en cuanto a la inclusión, a continuación, se describe la misma enfocada hacia la mujer, tanto a nivel internacional hasta enfocarnos a nivel local, se determina las problemáticas inmersas en la sociedad y avances en materia laboral.

3.2.1 Marco Normativo - La inclusión de la mujer en Latinoamérica

Una de las causas directas del problema tienen sus raíces en las tradiciones sociales y culturales que contribuyen de forma significativa para establecer si una mujer puede llegar a enrolarse en la empresa, en sociedades con una tradición machista, generalmente las mujeres no son alentadas a desarrollar su propio negocio, por ello la discriminación a la que se enfrenta la mujer en el mundo laboral la obliga a buscar un autoempleo o aceptar salarios más bajos que los hombres (Heilman & Chen, 2003).

Es clave mencionar que, al hablar de inclusión de la mujer, se menciona en muchas de las ocasiones la inclusión en materia laboral, a causa de la exclusión y discriminación de la mujer profesional que sigue latente sobretodo en América Latina. Como dato se obtuvo

que en Latinoamérica un hombre gana en promedio un 10% más en materia de remuneración, que una mujer, inclusive a cualquier edad, nivel de educación y tipo de empleo, es decir a un mismo nivel ocupacional (BID, 2010).

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son dimensiones fundamentales del desarrollo humano, sin embargo, una de las medidas para fomentar el desarrollo y por ende la inclusión femenina es el establecimiento de un marco jurídico que elimine obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, por ejemplo en el sector de la agricultura, el ser propietarias de tierras, son limitantes que desde la legislación en algunos países, ubica trabas para el desarrollo de la mujer profesional (PNDU, 2016).

Dentro del Marco internacional, la Organización de Naciones Unidas (ONU), por el Consejo Económico Social, crea la Comisión de la Condición Jurídica Social de la Mujer en el año 1946, donde a lo largo de los años de trabajo y dedicación a la Mujer, da como fruto la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” o también conocido como CEDAW, por sus siglas en inglés, el cual es un importante tratado internacional de las Naciones Unidas firmado en el año 1979, y hasta la fecha es ratificada con la carta internacional de los derechos de la mujer en alrededor de 188 países (ONU Mujeres, 2011). La convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla, es decir establece un programa de acción para que los Estados garanticen el goce de los derechos, sin embargo, la Convención, (ONU Mujeres, 2011), menciona en su preámbulo que aún existe la violación de los principios de igualdad de derechos al reconocer explícitamente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”, (ONU Mujeres, 2011, pág. 2) por lo que apoya positivamente que los Estados Partes, tomen todas las medidas necesarias apropiadas, incluso de carácter legislativo para asegurar el pleno desarrollo de la mujer.

A nivel local la normativa principal que establece los derechos y leyes establecidos en el Ecuador, el principal documento es la Constitución del Ecuador que fue proclamada en el año 2008 por la Asamblea Nacional Constituyente de curso, donde se estableció un contenido de 444 artículos de los cuales 97 de los mismos se relacionan con los derechos de la mujer ecuatoriana, representa un 22%.

Todos los ciudadanos se encuentran en plena potestad para exigir y hacer cumplir los derechos establecidos en el documento jurídico máximo que posee el gobierno ecuatoriano. El mismo tiene la obligación de establecer derechos sociales los cuales sean reconocidos a toda persona, tanto hombres como mujeres, niños y niñas, sin distinción social, para solo así garantizar el desarrollo humano y mejora la calidad de vida de la población y construir una sociedad inclusiva. Por consiguiente, mencionamos los principios fundamentales; la constitución adopta el mismo concepto que Organismos Internacionales acerca de la discriminación, es decir, velar por que ninguna persona cualquiera que sea su posición social, sexo, etnia, etc. fuera discriminado por ninguna razón, por lo que la ley sancionará toda forma de discriminación y promoverá la inclusión de la sociedad (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Finalmente, para asegurarnos de eliminar barreras que impiden una sociedad inclusiva, donde la mujer pueda desarrollarse íntegramente como persona, es importante entender que principalmente el cambio de mentalidad al transmitir una idea de que las mujeres al igual que los hombres, no son un grupo homogéneo en primer lugar, sin embargo, la diversidad contribuye a fomentar la creatividad e innovación, así como la creación de equipos de trabajo armoniosos, no se refiere a una diversidad solamente en el aspecto físico, sino también en “diversidad de pensamiento”, según estudios realizados por la OIT, este concepto da lugar a enfoques nuevos, más eficaces con el fin de resolver problemas y sobretodo innovar dentro de una empresa, lo cual si se trabaja con grupos homogéneos, da el ejemplo que fuera solo hombres, es más probable que esta tarea no pueda ser realizada (OIT, 2015).

3.2.2 Techo de Cristal

En cuanto a estudios de género, “Techo de Cristal”, se refiere a la limitación sostenida del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones, es decir de un “techo” que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide avanzar. Es invisible porque no existen leyes, dispositivos sociales o normas oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de las mujeres profesionales (Burín, 1990).

El término “techo de cristal”, o “Glass Ceiling Barriers” en inglés, apareció por primera vez en un artículo del *Wall Street Journal* en 1986 en los Estados Unidos, donde se

describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres profesionales altamente calificadas, que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios (U.S. Department of Labor, 1995).

Este famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible y en muchos casos casi imposibles de superar, debido que, se encuentra constituido sobre la base de rasgos que son difíciles de detectar, como tradiciones y cultura en ciertas ocasiones actuadas inconscientemente, por eso no se ve. Diversas investigaciones, sostienen que estas diferencias se deben tanto al sexismo como a antiguas tradiciones mantenidas a lo largo del tiempo (Holloway, 1993).

Adicional a lo mencionado, el techo de cristal, aunque se ha intentado combatir en muchos lugares, está lejos de desaparecer. La imposición de requisitos de género en los procesos de selección, contratación y el establecimiento de mecanismos que incentiven la retención del personal pueden mejorar la representación de la mujer tanto en el sector público como en el privado. Los criterios para ascender a hombres y mujeres a puestos directivos superiores deben ser idénticos y basarse en el principio de igual salario por trabajo igual (PNDU, 2016).

Cuando se refiere a la inclusión femenina dentro la empresa, uno de los temas más comunes y que afectan frecuentemente a las mujeres son los estereotipos de género y edad, en los cuales se espera que hombres y mujeres asuman responsabilidades sociales y económicas diferentes.

De acuerdo al informe realizado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su publicación “La mujer en la gestión empresarial: Cobrando Impulso” menciona que únicamente el 15% de las mujeres ocupan cargos gerenciales, esto se debe principalmente a las limitaciones que les impide acceder a cargos directivos, por lo cual la OIT ha identificado los obstáculos que actualmente enfrenta la mujer en la vida empresarial, los mismos que se detallan a continuación:

Tabla 12: Obstáculos de la Mujer

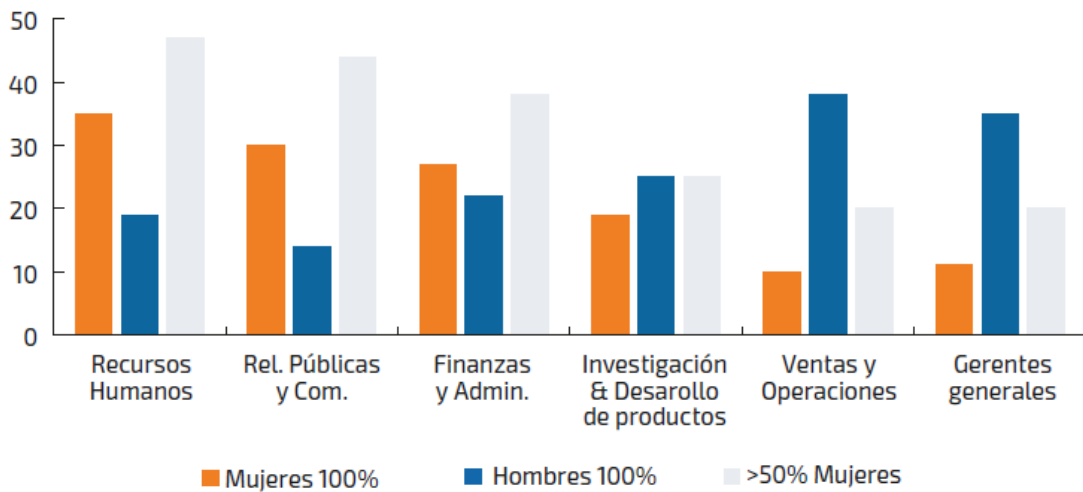
Obstáculos de la mujer
Las mujeres tienen una mayor responsabilidad familiar en comparación a los hombres.
Los roles que la sociedad atribuye a hombres y mujeres.
La cultura empresarial masculina
La falta de experiencia empresarial o en puestos directivos de las mujeres.
Pocas opciones de paradigmas femeninos.
Las empresas carecen de políticas y programas igualitarios.
Estereotipos opuestos al interés de la mujer
Falta de capacitación de la mujer en técnicas de dirección.
Falta de soluciones de un trabajo flexible
Falta de estrategia para conservar a las mujeres competentes
Prejuicios de género inherentes a la contratación, ascenso e incremento de sueldos.
La función de dirección generalmente destinada a los hombres
Falta de aplicación de las políticas de igualdad de género existentes

Fuente: (OIT, 2015)

Una de las razones que puede explicar la mayor dificultad en seleccionar a mujeres para altos cargos directivos en la actualidad, se ve reflejada en la esfera educativa, la cual se mencionará más adelante a profundidad, puesto que, su experiencia sobre gestión no es suficientemente amplia, al no desempeñar todas las funciones empresariales durante su carrera y, por ende, no adquieren suficiente experiencia en la gestión de puestos ocupacionales de jerarquía alta (OIT, 2015).

La encuesta realizada por la OIT realizada en el año 2013 en las regiones en desarrollo confirma tendencias ya observadas en diversos estudios y encuestas, sobre la concentración de mujeres en determinados tipos de actividades de gestión empresarial, explica así el fenómeno de “techo de cristal”. Se detalla a continuación resultados de la encuesta.

Figura 9: Porcentaje de empresas con mujeres y hombres en distintas áreas



Fuente: Encuesta anual de empresas por la OIT, (2013)

Según los resultados obtenidos de la encuesta, se determina una segregación por género en las ocupaciones empresariales. Si bien las mujeres tienen un acceso más amplio a niveles más altos de gestión, la tendencia es concentrarlas en funciones gerenciales particulares, quiere decir que una mayor proporción de empresas que participaron en la encuesta contaban con el 100% de mujeres en funciones de gestión como los recursos humanos, las relaciones públicas y la gestión de las comunicaciones, las finanzas y administración y en el área de Gerencias Generales es notable la diferencia versus hombres. Un dato curioso que determinaron las empresas encuestadas, es que en general atraer talento conservarlo es difícil, pero más cuando se trata de una mujer, y un 34% de las empresas encuestadas mencionaron que retener a las mujeres en sus puestos muchas veces resulta una dificultad importante (OIT, 2015).

Sin embargo, no todo es malo en relación a la inclusión de la mujer en áreas de jerarquía superior, hoy en día las mujeres son dueñas y administradoras de más del 30% de todas las empresas, esto según la OIT, se debe al avance tecnológico el cual ha permitido un acceso más amplio a la educación y preparación profesional y en los últimos 20 años aumentó el número de mujeres en cargos directivos, lo cual es alentador para trabajar en la igualdad de género.

3.3 La Mujer en la esfera cultural

Según, la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW), diferentes países adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las esferas económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad los mismos derechos, los cuales se mencionan a continuación:

Tabla 13: Derechos de igualdad

Derechos de igualdad en la esfera social
El derecho a prestaciones familiares
El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero
El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural

Fuente: (CEDAW, 1979)

3.4 La Mujer en la esfera laboral

Una de las problemáticas más significativas de la investigación, es la discriminación hacia la mujer por el ámbito laboral, por consiguiente, se mencionan avances y convenios los cuales luchan contra la misma, tanto a nivel mundial como local.

3.4.1 A nivel mundial

De la misma manera la lucha contra la discriminación hacia la mujer en la esfera laboral, da paso a generar convenios entre naciones y de esta manera combatir obstáculos que en varias ocasiones son dados por culturas mal practicadas o tradiciones inmersas en la sociedad (CEDAW, 1979). Por lo cual, principalmente se plantea derechos que promuevan la igualdad de género, detallados a continuación:

Tabla 14: Derecho en condiciones de igualdad

Derechos en condiciones de igualdad
El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo.
El derecho a elegir libremente profesión y trabajo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico.
El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Fuente: (CEDAW, 1979)

Con el fin de impedir la discriminación contra las mujeres por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de todo su derecho a trabajar, los estados que forman parte del Convenio toman medidas efectuadas para:

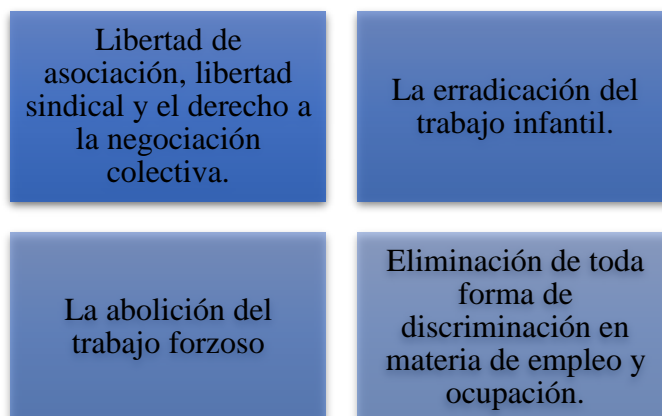
Tabla 15: Medidas para prohibir la discriminación

Medidas para prohibir la discriminación
Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil.
Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.
Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado resulte perjudiciales para ella.

Fuente: (CEDAW, 1979)

Por consiguiente, la Organización Internacional del trabajo menciona que se debe promover la equidad entre hombres y mujeres en las diferentes esferas del mercado laboral y la manera de lograrlo es mediante la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo, lo cual se ve reflejado en uno de los 4 principios y derechos del trabajo que se mencionan a continuación:

Figura 10: Principios y derechos fundamentales en el trabajo



Fuente: (OIT, 2009)

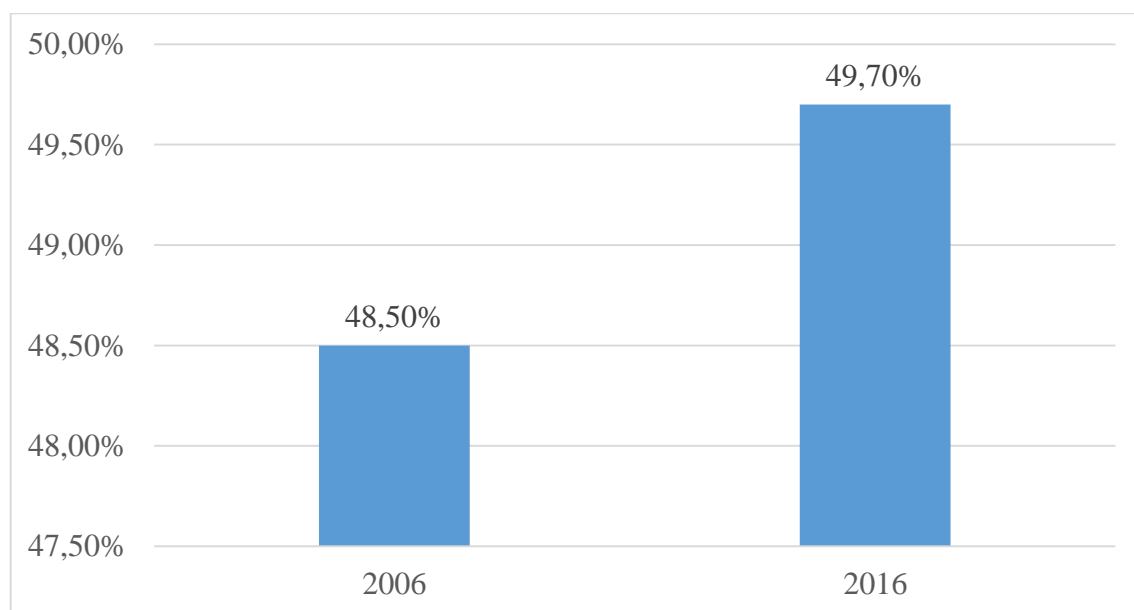
Además, un mundo sin discriminación de trabajo, en el cual se promulgue la igualdad de género, ayuda a proporcionar un trabajo decente a hombres y mujeres, incluso ayuda e impulsa del empoderamiento y la inclusión de la mujer en la esfera de, por ende, está comprobado que las mujeres son más vulnerables que los hombres. Estos dos factores permiten construir un mundo de equidad, en el cual la diversidad y las diferencias de cada género se reconozcan de manera positiva, al aprender que las mismas son importantes para el desarrollo de la sociedad en el ámbito social, económico y ambiental (OIT, 1999).

Otro dato relevante, es que las mujeres representan aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo mundial y dirigen el 30% de las organizaciones. En la mayoría de ocasiones son las encargadas de tomar las decisiones financieras dentro de su hogar (OIT, 2017).

3.4.2 A nivel Latinoamericano y ecuatoriano

Según la OIT en su informe “La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y El Caribe” en el año 2017, destaca la importancia de la participación de las mujeres en el ámbito laboral para el crecimiento económico y desarrollo sostenible. Menciona también, que la mujer ha tenido que desempeñar funciones de apoyo gerencial, recursos humanos y administración en finanzas. Actualmente las organizaciones reconocen que la diversidad de género en sus empleados es un factor importante para un rendimiento competitivo en sus negocios, además permite a las organizaciones aprovechar la diversidad de pensamiento para una mejor toma de decisiones. Adicionalmente menciona que entre los años 2006 y 2016 la participación de las mujeres en la fuerza laboral subió del 48,5% al 49,7%.

Figura 11: Participación de las mujeres en la fuerza laboral



Fuente: (OIT, 2017)

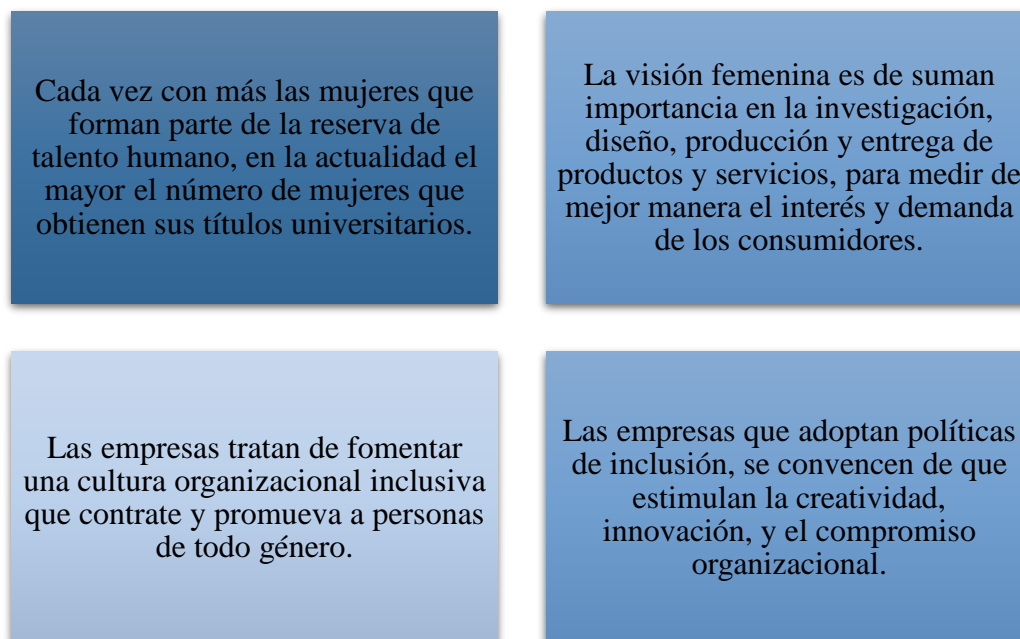
Por su parte, el Fondo Monetario Internacional destaca que actualmente los países tratan hacer crecer su economía en un menor tiempo y reducir la desigualdad existente, y esto lo pueden realizar al incluir a la mujer en el ámbito empresarial, con el fin de aprovechar todo su potencial, permitiéndoles crecer profesionalmente, señala que el empoderamiento económico de las mujeres es un factor de crecimiento (Lagarde, 2016).

Adicionalmente, cálculos efectuados, mencionan; si las mujeres mantuvieran una participación igual a la de los hombres en la economía, el resultado potencial para la economía a nivel mundial alcanzaría los USD, 28 trillones, es decir, un equivalente al 26% del PIB mundial anual, para el caso de América Latina el impulso del PIB podría ser de USD. 2,6 trillones, o a su vez un incremento del 34% del PIB regional anual (McKinsey Global Institute, 2015).

Un estudio realizado por el Fondo Monetario Internacional en el año 2013 determinó que las organizaciones con mayor participación de mujeres en cargos a nivel subalterno, medio y superior se encontraban en una posición mejor para proveer bienes de consumo en los mercados dominados por empleadas mujeres (FMI, 2013).

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre los años 2000 y 2010, el ingreso de la mujer incremento en América Latina y el Caribe, lo cual contribuyó a una reducción de la pobreza del 30%. (BID, 2015), menciona también en la región, las mujeres que perciben un salario invierten una gran cantidad de su ingreso en alimentación, salud y la educación de su familia.

Figura 12: Características de la inclusión de la mujer en el ámbito laboral



Fuente: (OIT, 2017)

3.1. La Mujer en la esfera educativa

De la misma manera como se menciona en las diferentes esferas, la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” (CEDAW), señala que se adoptarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de los derechos de hombres y mujeres en la esfera educativa.

Tabla 16: Medidas para la igualdad

Medidas para la igualdad de condiciones educativas
Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.
Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad.
La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.
Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.
Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer.
Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer.
La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.
Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.
Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.

Fuente: (CEDAW, 1979)

Uno de los desafíos importantes a nivel mundial es garantizar una equidad e inclusión social en el ámbito educativo, considera que, la inclusión en la educación es base para

alcanzar el desarrollo de un individuo y la consecución de una sociedad justa y pacífica, es por esta razón que niños, niñas, hombres y mujeres tienen derecho a una educación sin distinción alguna. Así, la participación activa de la mujer en el área educativa mejorará la inclusión en esta esfera y adicionalmente beneficiará a que las mujeres se empoderen del ámbito en que decidan desarrollarse con el fin de ayudar en la creación de un mundo que genere soluciones a los conflictos sociales, culturales, políticos y ambientales actuales. Menciona además que durante la década de los noventa los países de América Latina comenzaron una serie de reformas a la educación orientadas especialmente a integrar el acceso universal a la educación básica y a una mejora en la calidad de la misma, para lo cual, es importante el desarrollo de políticas de igualdad, para que el nivel educativo cumpla con su función fundamental; contribuir a superar la desigualdad de los y las estudiantes para alcanzar una sociedad justa y democrática (Blanco, 2006).

Finalmente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), destaca que la educación es clave para que la mujer pueda alcanzar una igualdad de género y convertirse en agentes de cambio, las mujeres que cuentan con un nivel de educación superior contribuyen sustancialmente a la economía de un país y a mejorar la salud, alimentación y a su vez educación en su familia. Por otra parte, se menciona que la discriminación de género debilita las perspectivas que mantienen las mujeres de recibir educación, los matrimonios a una edad temprana y el trabajo familiar obligan a muchas jóvenes de abandonar la escuela. Los recientes progresos a nivel mundial para las mujeres y niñas no fueron suficientes, en muchas ocasiones la falta de escolarización, el desempleo, la pobreza y la falta de un trabajo digno, recaen de manera desproporcionada en contra de la mujer (ONU Mujeres, 2014).

4 METODOLOGÍA Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo de la Investigación

Para el proyecto desarrollado acerca de la Inclusión de la Mujer Profesional en el área financiera de las Pymes CIU C10, el tipo de la investigación es de carácter descriptivo y explicativo, con corte transversal, de tal manera que se encuentra orientada a observar y describir el comportamiento de sujetos en relación a la problemática establecida y de igual manera encontrar las causas que radican en la misma.

Mediante una encuesta determinada por el grupo de investigación del proyecto, se aplicó 46 preguntas enfocada a una muestra estadística de empresas Pymes del sector manufacturero del Distrito Metropolitano de Quito, al conseguir información sobre el sector y datos relevantes sobre la problemática establecida.

Durante el presente estudio, se logra conseguir y conocer la importancia que otorga en primer lugar, las Pymes a la economía de un país, enfocándose en el sector manufacturero CIU C10, y sobre todo la inclusión que el sector brinda a las mujeres profesionales del Distrito Metropolitano de Quito. Para lo cual se realizó encuestas a gerentes generales, gerentes financieros, administradores, jefes de recursos humanos, entre otros cargos, los cuales consideramos que son aquellos cargos que estipulan que tipo de personal necesitan en su empresa, y clave en la decisión de incorporar a mujeres u hombres a cargos directivos.

4.2 Técnicas de recolección de la información

El método utilizado para la recolección de información primaria, es realizar encuestas de carácter descriptivas, donde fue dado a cabo en Pymes del Sector manufacturero del DMQ CIU C10.

4.2.1 Información Primaria

Para determinar datos a nivel local sobre la mujer profesional y su posición laboral en cargos de alta dirección, se realizó una encuesta enfocada a directivos de las Pymes determinadas en la muestra estadística. Para lo cual se estableció diferentes variables con el fin de enfocarnos precisamente en la inclusión de la mujer profesional, tanto en diferencias salariales, obstáculos presentados a la hora de aplicar a un cargo de alta gerencia y estereotipos aún presentados a la hora de ser una Mujer quien lidere empresas o departamentos dentro del área financiera de las Pymes.

4.2.2 Información Secundaria

Con el fin de obtener información preliminar como antecedentes e historia de la problemática establecida, y estereotipos que aún se vive en la actualidad, se determinó información secundaria como libros, revistas, estudios investigativos, ponencias en internet, entre otros. Tanto internacional como localmente y poder enfocar la presente investigación.

4.2.3 Procesamiento de Datos

La técnica establecida fue el análisis del contenido de las respuestas vertidas por los individuos entrevistados, en aplicativos office, al crear tablas y figuras en base a los resultados dados por el estudio de campo.

4.3 Determinación de la población objetivo

La población objeto de estudio fueron hombres y mujeres de las Pymes CIIU C10 del Distrito Metropolitano de Quito. La colectividad de estudio es parte de una población finita de 210 Pymes, las cuales fueron muestreadas estadísticamente. En primer lugar, se estableció el universo de la base proporcionada por la Superintendencia de Compañías, por consiguiente, se seleccionaron aquellas Pymes que se encuentren en estado activo y que de acuerdo a la normativa vigente se encuentren clasificadas como pequeñas y medianas empresas, donde se obtuvo una muestra de 137 Pymes.

Tabla 17: Detalle de la Población

Información	Datos
Población	210 empresas
Rama del sector	Industrias manufactureras
Rama del subsector	C10 - Elaboración de productos alimenticios
Cobertura geográfica	Distrito Metropolitano de Quito
Año	2016

4.3.1 Cálculo de la muestra

Se optó por el método de proporciones para establecer el tamaño de la muestra, con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, y se alcanza a un tamaño de muestra de 137 Pymes, como se detalla a continuación.

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

La fórmula se encuentra reemplazada por los siguientes datos:

N= tamaño de la población = 210

p= probabilidad de ser seleccionado = 0.5

q= probabilidad de no ser seleccionado = 0.5

e= error de la muestra = 5% - 0.05

Z= error estándar = 1.95996 para el 95% de confianza = 0.05

$$\frac{210(3.8416)(0.5)(0.5)}{(0.0025(210 - 1)) + (3.8416(0.5)(0.5))} = 137$$

4.4 Análisis de datos

Mediante la encuesta determinada se aplicó 43 preguntas, las cuales fueron distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 18: Distribución de preguntas encuesta

N° Preguntas	Descripción / Variable
5	Datos generales del encuestado.
7	Preguntas cerradas de soporte a las variables.
4	Carisma
4	Consideración Individualizada
7	Estimulación Intelectual
11	Inclusión

Fuente: Información tomada del estudio de campo

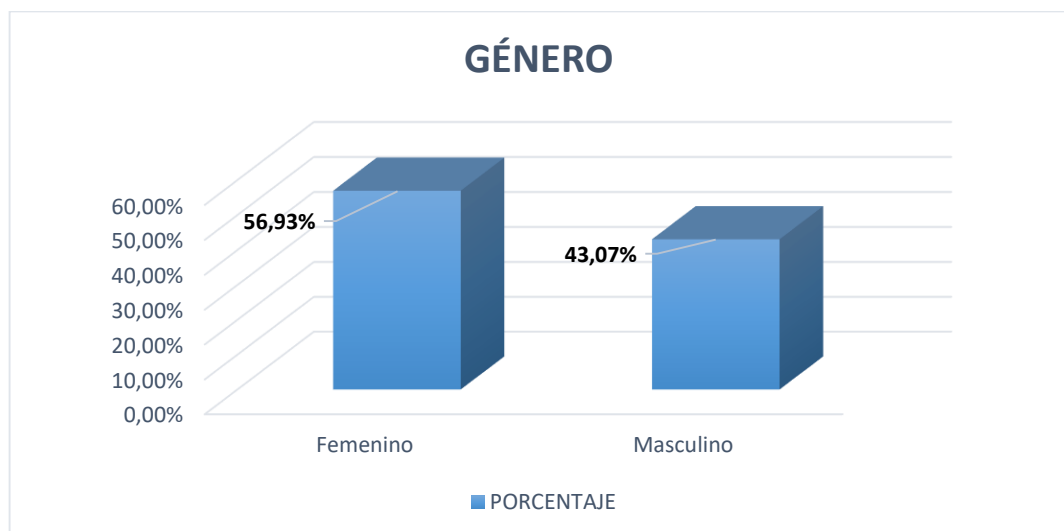
4.4.1 Información General

Una vez distribuidas las preguntas, se determina a continuación las 5 preguntas de datos generales obtenidos del estudio de campo.

- **Género**

El estudio de campo se encuentra conformado por el 56.93% de respuestas por género femenino y el restante 43.07% por hombres.

Figura 13: Género

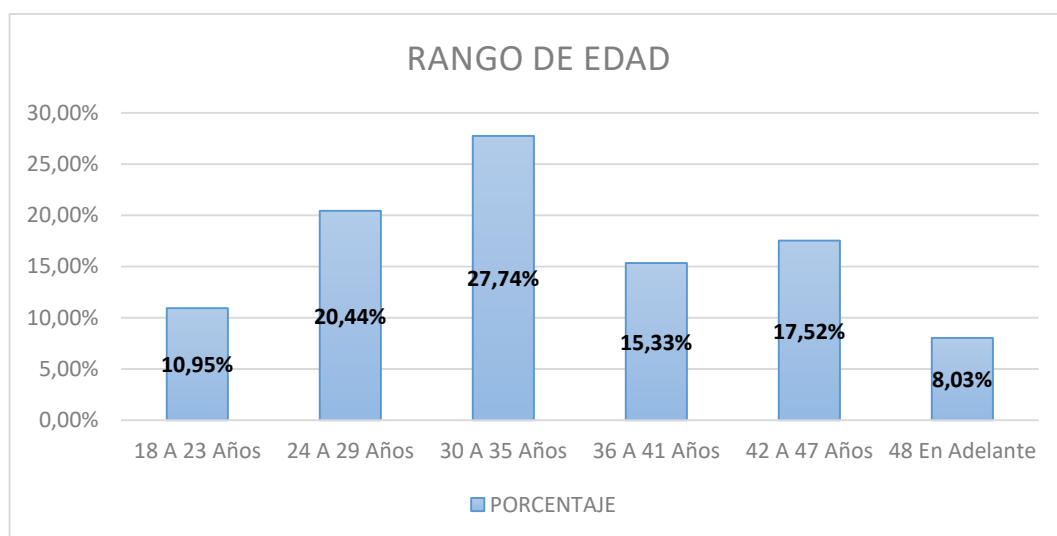


Fuente: Información tomada del estudio de campo

- **Rango de edad**

El rango de edad de los encuestados de 18 a 35 años obtiene el 59.12% y el 40.88% restante, de 36 años en adelante. Donde se determinó un preámbulo que, en la actualidad los altos cargos directivos son llevados en su mayoría por mujeres y hombres jóvenes.

Figura 14: Rango de edad

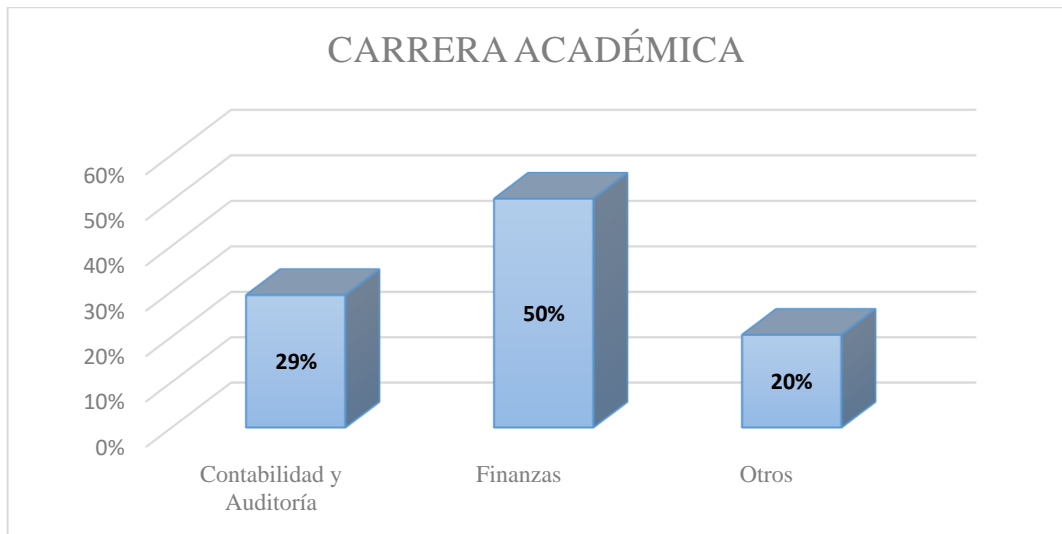


Fuente: Información tomada del estudio de campo

- **Carrera académica**

En relación a la carrera académica que a la cual pertenece, se agrupa “finanzas” y “administración”, al considerar que, la mayoría de personas encuestadas respondían que las mismas áreas se encuentran al mando de una misma gerencia la cual es la Gerencia Financiera, se detalla que el 50% de encuestados corresponden a carrera de Finanzas, 29% de Contabilidad y Auditoría y 20% en Otros.

Figura 15: Carrera académica

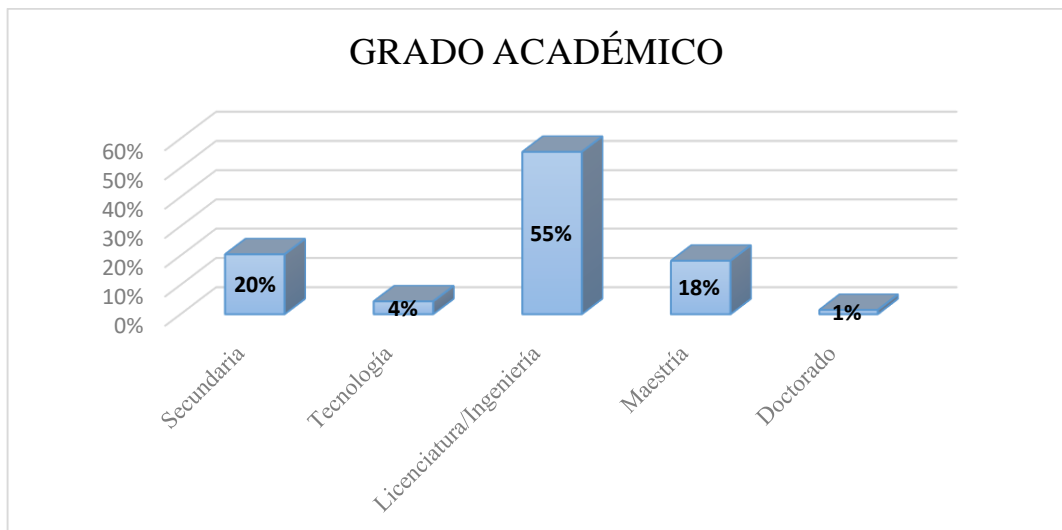


Fuente: Información tomada del estudio de campo

- **Grado Académico**

Sobre el Grado Académico de los encuestados responden que el 55% representa a personas que cuentan con una Licenciatura e Ingeniería, seguidos del 20% con secundaria, 18% cuenta con una maestría, 4% con una tecnología y finalmente el 1% cuenta con un doctorado.

Figura 16: Grado Académico

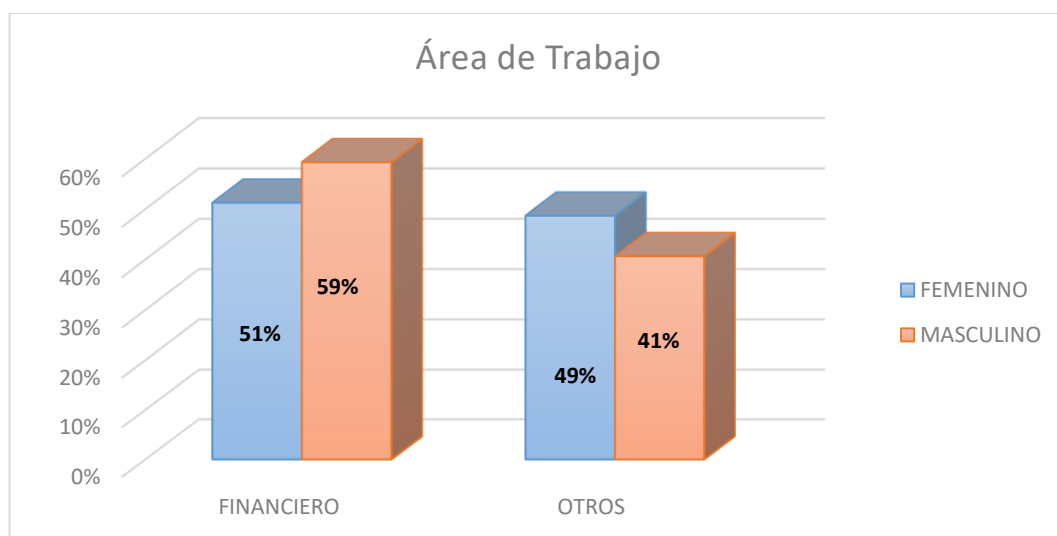


Fuente: Información tomada del estudio de campo

- **Área de trabajo**

Al segregar la muestra según el género se evidencia que la participación de la mujer versus el hombre en el área financiera de las Pymes CIU C10, es menor por 8 puntos porcentuales, al obtener 58% por parte de los hombres versus 51% en el lado de las mujeres, sin embargo, en otras áreas como son recursos humanos, ventas, entre otras, las mujeres obtienen un área de trabajo por 49% y los hombres el 41%.

Figura 17: Área de Trabajo



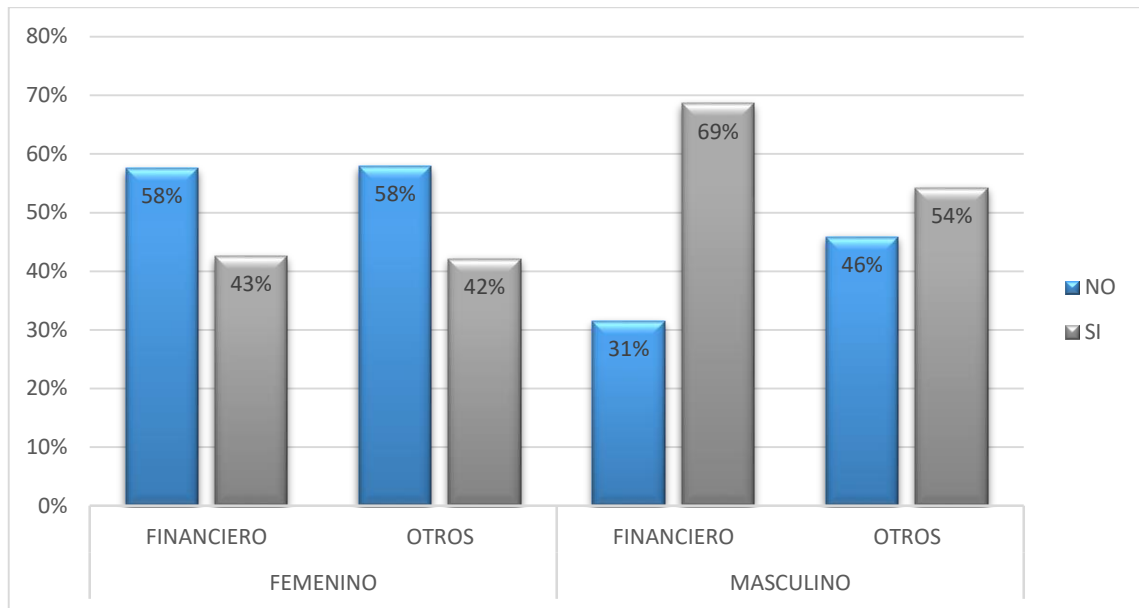
Fuente: Información tomada del estudio de campo

4.4.2 Variables Generales

A continuación, se detallan aquellas variables de preguntas cerradas, es decir con respuesta a dos opciones: sí o no, denominadas como generales y que apoyan a la compilación de información de variables específicas.

De acuerdo a la muestra seleccionada, se puede determinar que los hombres perciben mayor capacitación sobre todo en áreas financieras al afirmar con un 69%, mientras que las mujeres señalan que consideran no obtener capacitación constante en áreas financieras con un 58%, y esta tendencia no cambia en las diferentes áreas en las que se desempeñan tanto mujeres como hombres, afirman los hombres con un 54% que si reciben capacitación y mujeres por otro lado afirman un 58% que no la perciben.

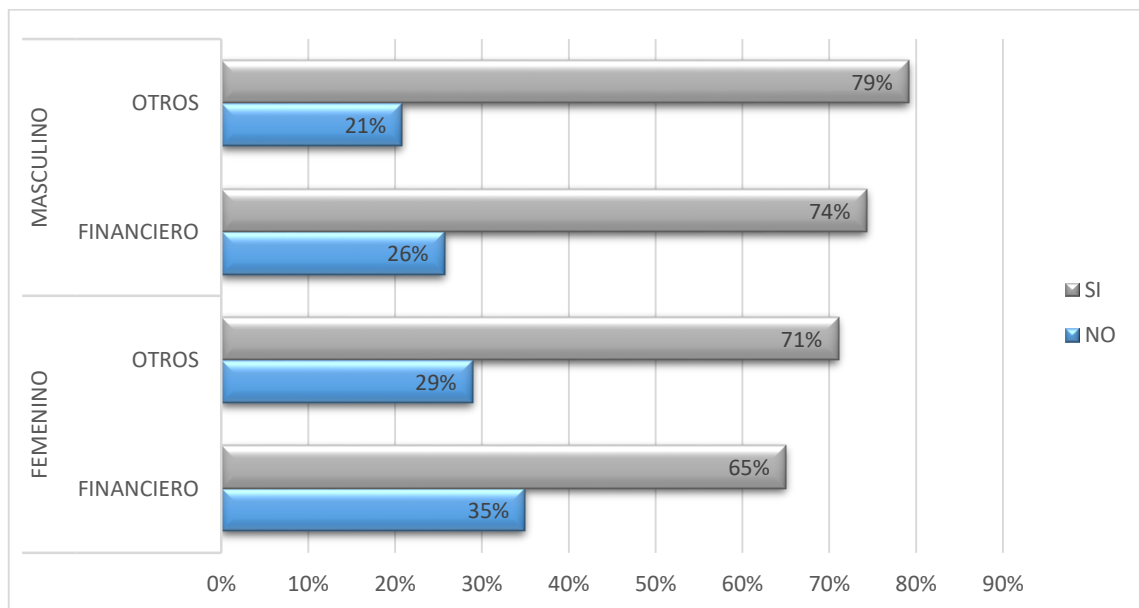
Figura 18: Capacitación entre hombres y mujeres



Fuente: Información tomada del estudio de campo

Como se puede observar en la Figura 19, los resultados son positivos al mencionar si cuentan con el apoyo necesario para la capacitación académica en todas las áreas en las que se desempeñan tanto hombres como mujeres, especialmente en el área financiera, donde fijaron un 74% por parte del género femenino y un 65% por parte de hombres encuestados.

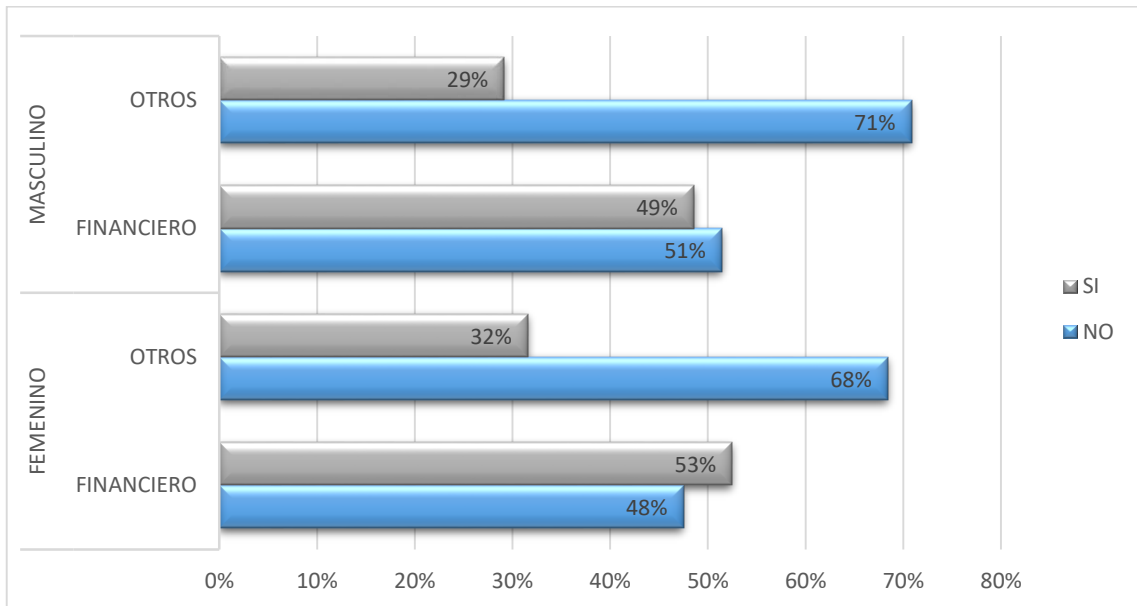
Figura 19: Apertura a capacitación académica



Fuente: Información tomada del estudio de campo

Sobre el plan de carrera que es ofrecido a mujeres y hombres, se refleja según las encuestas que en otras áreas de trabajo es significativo la respuesta de los hombres al negar el plan de carrera con un 71% y un 68% en mujeres, sin embargo, en el área financiera se define una afirmación por parte de las mujeres con un 53% y un 49% en hombres.

Figura 20: Participación en plan de carrera



Fuente: Información tomada del estudio de campo

4.4.3 Variables específicas

Se determinó como instrumento de medición para la encuesta, variables generales que permitan obtener un perfil sobre el encuestado, las cuales fueron mencionadas anteriormente y variables específicas como Carisma, Estimulación Intelectual, Inspiración, Consideración Individualizada e Inclusión. Enfocados al ámbito cultural, educativo y socioeconómico. Ver tabla detallada a continuación.

Tabla 19: Variables

Variable	Nº	Indicadores
Carisma	1.1	Se Siente Usted En La Capacidad De Adecuar Sus Emociones E Impulsos A Objetivos Institucionales
	1.2	Su Entusiasmo, Compromiso E Iniciativa Dentro De Un Equipo De Trabajo Están Por Encima De La Recompensa Económica
	1.3	Las Actitudes De Su Equipo Hacia El Cambio Definen Su Estilo De Comportamiento Ético En La Organización
	1.4	Es Referente Por Sus Rasgos De Personalidad

Consideración Individualizada	2.1	Analizo El Mensaje Que Me Están Transmitiendo, Escuchando Atentamente Y Empáticamente
	2.2	Hago Preguntas O Pido Más Información Para Aclarar Las Ideas Que Me Están Transmitiendo
	2.3	Se Siente Capaz De Comunicar A La Otra Persona Lo Que Siente En El Momento Mismo De Manera Directa, Honesta Y Apropiaada
	2.4	Se Considera Que Transmite Sus Sentimientos De Manera Espontánea

Estimulación Intelectual	3.1	Aún Bajo Presión Es Capaz De Concentrarse Y Pensar Con Claridad
	3.2	Evalúa Las Actitudes De Su Equipo Frente Al Cambio
	3.3	Ayuda A Su Equipo De Trabajo A Enfocarse De Diferentes Formas Sobre Una Situación
	3.4	El Discernimiento Es Parte Del Proceso Para Que Tome Decisiones En La Organización
	3.5	Es Creativo E Innovador Frente A Situaciones Complejas
	3.6	Identifica Situaciones De Conflicto Y Evita Confrontaciones
	3.7	Utiliza Los Momentos De Crisis De Su Equipo Como Oportunidad Para Que Todos Colaboren

Inspiración	5.1	Las Metas De La Organización Son Compartidas Y Trabajadas Con Su Equipo De Trabajo
	5.2	Siente Que Influye Positivamente En Otros
	5.3	Su Gestión Es Vista Como Fuente De Conocimiento, Orientación E Inspiración
	5.4	Trabaja Para Que Todos Se Involucren Con La Tarea Que Pretenden Alcanzar
	5.5	Sabe Reconocer El Aporte Y Logros De Los Demás

Variable	N°	Indicadores
Inclusión	4.1	Los Patrones Sociales, Culturales Afectan A La Participación De La Mujer En Altos Cargos
	4.2	Las Actividades Domésticas Realizadas Por La Mujer Son Desvalorizadas Por La Sociedad
	4.3	La Participación De La Mujer En La Empresa A Incrementado
	4.4	Considera Usted Que La Mujer Realiza Importantes Contribuciones A Las Decisiones De La Empresa
	4.5	Las Actividades Del Hogar Ocupan Un Lugar Importante En La Vida De Una Mujer
	4.6	Existen Barreras Que Impiden La Realización Profesional De La Mujer
	4.7	Para La Mujer Conseguir Un Equilibrio Entre Trabajo Y La Familia Es Difícil
	4.8	La Formación Académica De La Mujer Ha Potenciado Su Participación En La Organización
	4.9	La Participación De Las Mujeres Dentro De La Organización Es Desigual En Comparación Con Los Hombres
	4.10	La Participación De La Mujer En Cargos De Alta Dirección Es Indicador De Desarrollo
	4.11	El Salario De Hombres Y Mujeres Debe Ir Acorde A Las Competencias

Sobre las preguntas agrupadas por variables específicas, se utilizó la escala de Likert, la cual se detalla a continuación:

- Muy de acuerdo / Siempre
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo / Nunca

4.4.3.1 Carisma

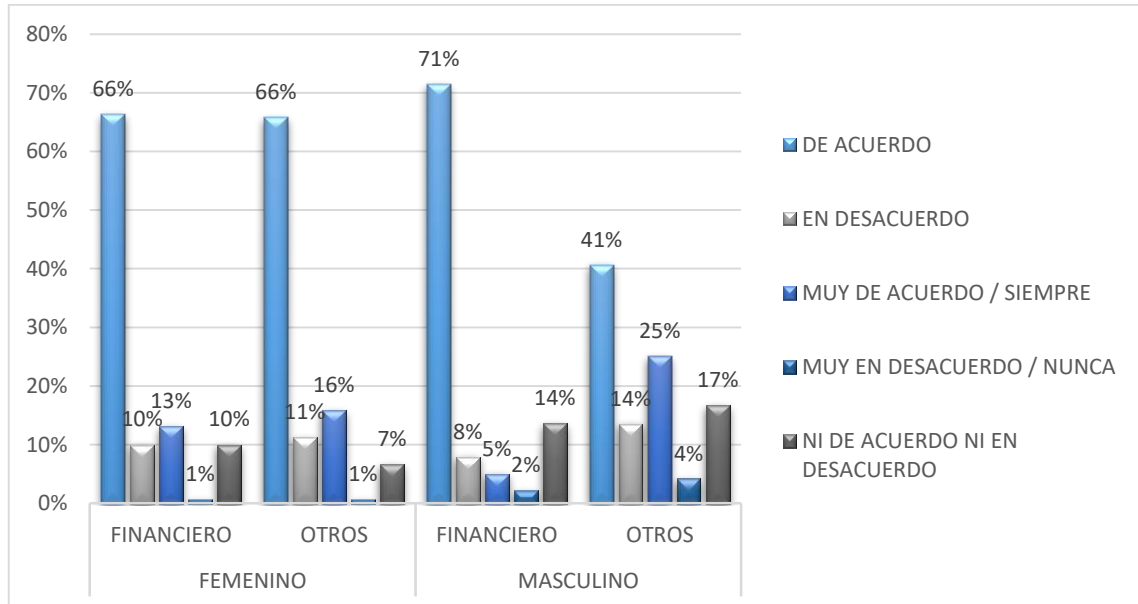
Este factor tiene como propósito desde el enfoque de inclusión social, sobre aquellas personas que lideran con carisma, se consideran individuos que son percibidos como poseedores de alta moralidad e integridad, es decir son más propensos a obtener éxito entre sus subordinados, por consiguiente son quienes realizan un impacto positivo hacia

una discriminación social, y aportan hacia la inclusión grupal, al generar canales de comunicación siempre abiertos y buscar soluciones que beneficien a ambas partes (Jarrín, 2017).

De igual manera la variable según las preguntas realizadas cuenta con características como; capacidad de adecuar sus emociones e impulsos a objetivos institucionales, mantener un comportamiento ético dentro de la organización en la cual se desempeña, ser un referente por sus rasgos de personalidad y conservar su entusiasmo, compromiso e iniciativa dentro de su equipo de trabajo fuera de una recompensa económica.

De acuerdo a las encuestas realizadas, se determina que el 66% de mujeres dentro del área financiera de una Pymes, considera obtener las características mencionadas sobre la variable “Carisma”, al obtener los mismos resultados en otras áreas en las que se desempeñan con un 66% al afirmar lo mismo. En contraste los hombres señalan con un 71% afirmativamente en el área financiera y un 41% en otras áreas en las laboran.

Figura 21: Carisma entre hombres y mujeres



Fuente: Información tomada del estudio de campo

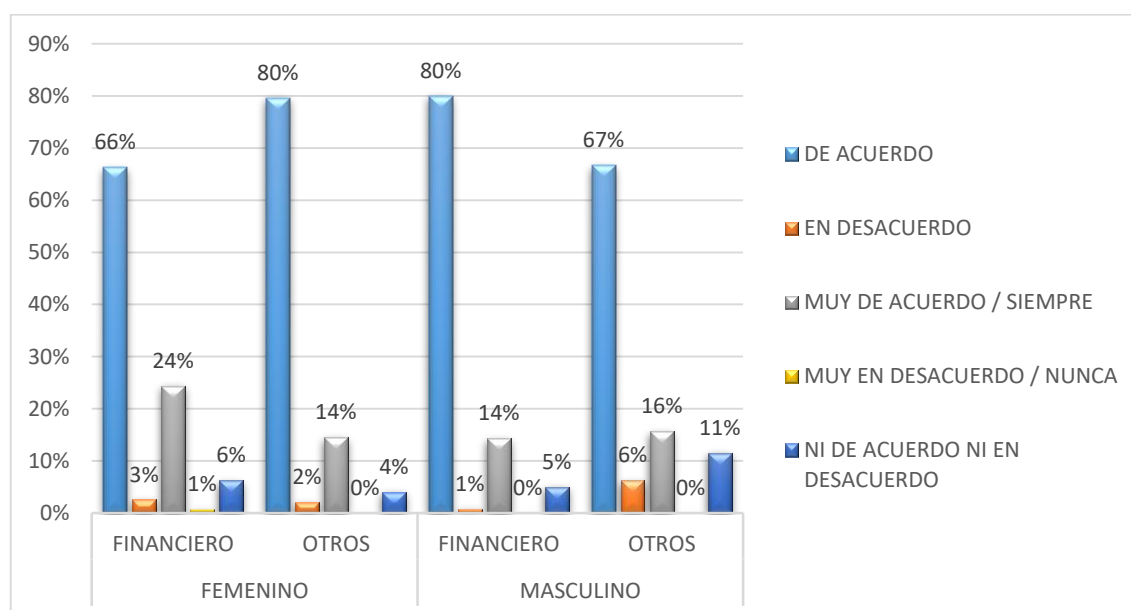
4.4.3.2 Consideración Individualizada

Es necesario sobre esta variable mencionar el impacto de contener una serie de cualidades y características, principalmente de la mujer, para identificar una inclusión dentro de una empresa. Se considera que la variable es enfocada a una libertad de opinión y expresión. En este sentido la mujer al ser líder de jefaturas o departamentos, afirmamos que cuenta con el cuidado, la empatía, apoyo al proveer oportunidades para otros y comunicación directa y apropiada.

La variable consideración individualizada, conlleva ciertas características o competencias las cuales son: analizar el mensaje que se está transmitiendo, escuchar empáticamente, comunicar a otro lo que siente en ese momento de una manera directa y asertiva, transmitir sentimientos de manera espontánea.

Según las respuestas obtenidas en las encuestas, los hombres afirman que sienten poseer las características detalladas en esta variable, con un 80% en el área financiera frente a las mujeres con un 66% de afirmación. Mientras que en otras áreas las mujeres afirman con un 80% frente a un 67% de los hombres, que cuentan con las cualidades de la variable.

Figura 22: Consideración Individualizada entre hombres y mujeres



Fuente: Información tomada del estudio de campo

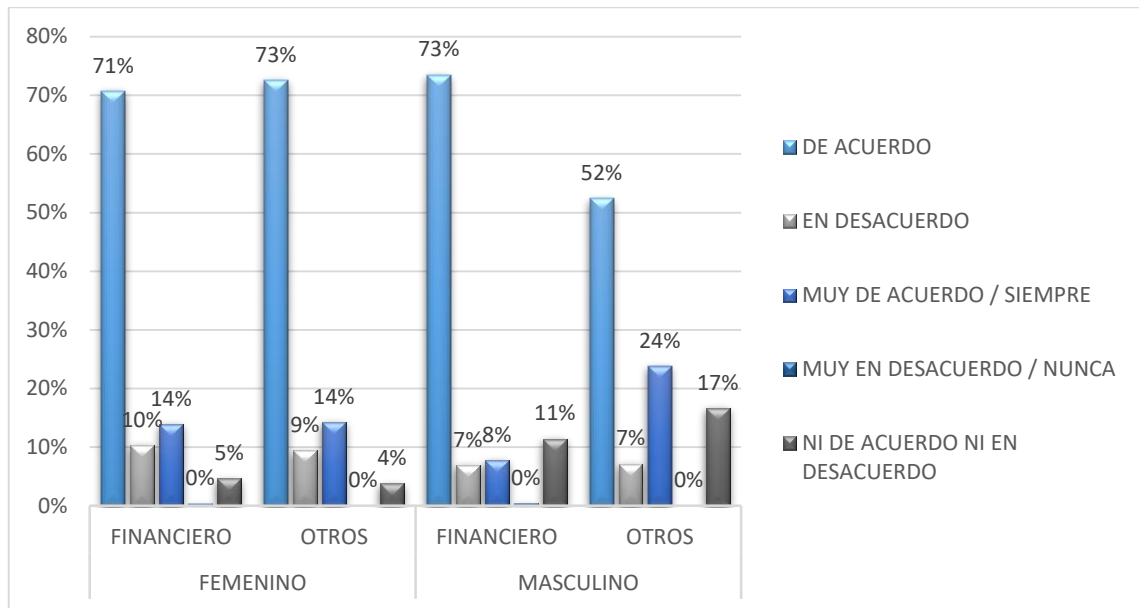
4.4.3.3 Estimulación Intelectual

Esta variable es determinante, al considerar que encontrándose en un mundo cambiante donde la inclusión de las mujeres en cargos directivos cada vez es más corriente. La mujer debe contar con grandes habilidades y cualidades que las coloque a competir no solo con hombres, sino con estereotipos y tabús sociales muchas veces difíciles de romper. Por lo que la mujer en la actualidad debe contar con un enfoque racional o uno creativo para resolver problemas, es decir fomentar la creatividad y el desarrollo de las habilidades en sus subordinados, y generar nuevas oportunidades. Aquellos líderes que estimulan intelectualmente a sus seguidores, al identificar todas las causas y posibles conflictos en su equipo, deben escoger las estrategias adecuadas para resolverlos, esos líderes son los que en la actualidad el mercado desea. (Jarrín, 2017)

Por lo antes descrito, esta variable contiene factores como: capacidad para trabajar bajo presión, evaluación de actitudes de su equipo de trabajo frente al cambio, creatividad e innovación en situaciones complejas, identificar situaciones de conflicto entre su equipo de trabajo, utilizar el momento de crisis dentro de un equipo de trabajo como una oportunidad para la colaboración de todos, entre otros.

Donde se determina mediante las respuestas a la encuesta realizada, que entre hombres y mujeres es notorio el sentir que cuentan con las características detalladas, con un 73% los hombres afirman contar con las características de la variable frente a un 71% de mujeres que afirma lo mismo. Mientras que en otras áreas en las cuales se desempeñan, obtienen un 52% los hombres versus un 73% de mujeres, ver Figura 23.

Figura 23: Estimulación Intelectual entre hombres y mujeres



Fuente: Información tomada del estudio de campo

Según lo encuestado, se puede señalar que gran cantidad de mujeres, sobrepasa el 50%, que considera contener las cualidades de la variable estimulación intelectual, lo cual es importante para el desarrollo e inclusión de la misma en diferentes puestos directivos de las Pymes.

4.4.3.4 Inspiración

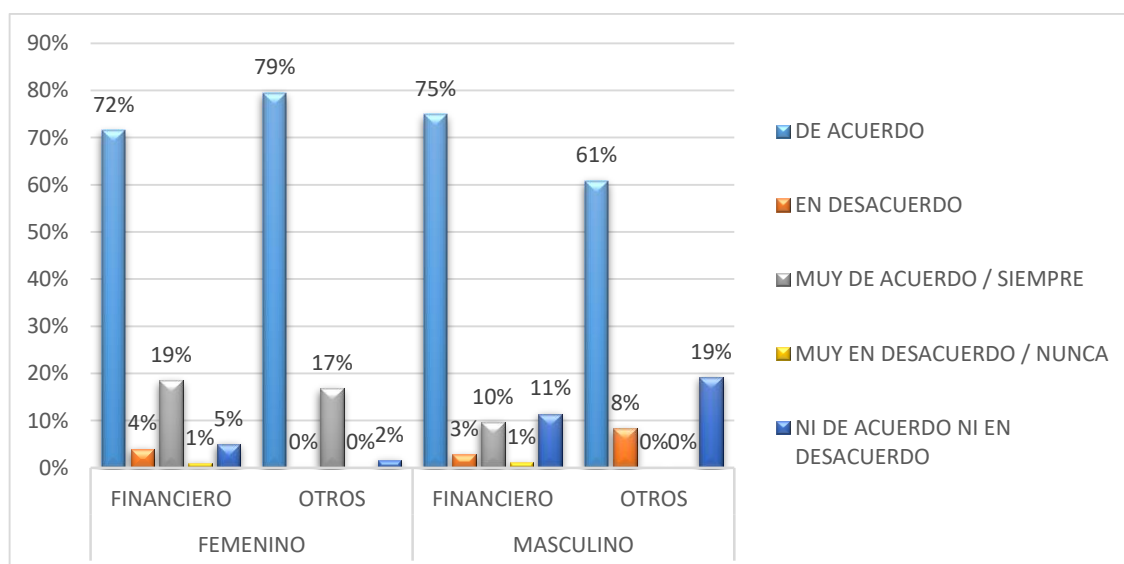
Detallado las variables que guían hacia la inclusión de la mujer, es importante destacar que aquellas mujeres que se encuentran en la actualidad como líderes en empresas y negocios. Son ellas las llamadas a impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Al determinar una visión clara, transmitir su pasión, e impulsar a la gente a conseguir su desempeño y compromiso en la organización (Jarrín, 2017).

Por ende, las organizaciones tienen a cambiar su mentalidad, si existe inclusión y un líder que guíe con claridad al cambio, al inspirar a sus trabajadores, guiarlos a actuar más allá de sus expectativas, y generar efectividad organizacional y es claro que es una manera efectiva de conseguir trabajadores comprometidos con objetivos planteados.

La variable inspiración, detalla factores como: metas compartidas, trabajo en equipo dentro de la organización, crear una influencia positiva en otros, la gestión realizada es vista como fuente de conocimiento, orientación e inspiración y el reconocimiento del aporte realizado por los demás.

De la muestra puntual encuestada, se determina respuestas positivas en cuanto a obtener las cualidades o características que la variable inspiración contiene. Los hombres mencionan un 75% de aceptación en el área financiera versus un 72% de afirmación por parte de las mujeres. En cuanto a otras áreas en las que se desempeñan, se obtiene un porcentaje menor al área financiera en los hombres con un 61% versus un 79% en respuesta por las mujeres, la cual mantiene la concordancia con el área financiera.

Figura 24: Inspiración entre hombres y mujeres



Fuente: Información tomada del estudio de campo

4.4.3.5 Inclusión

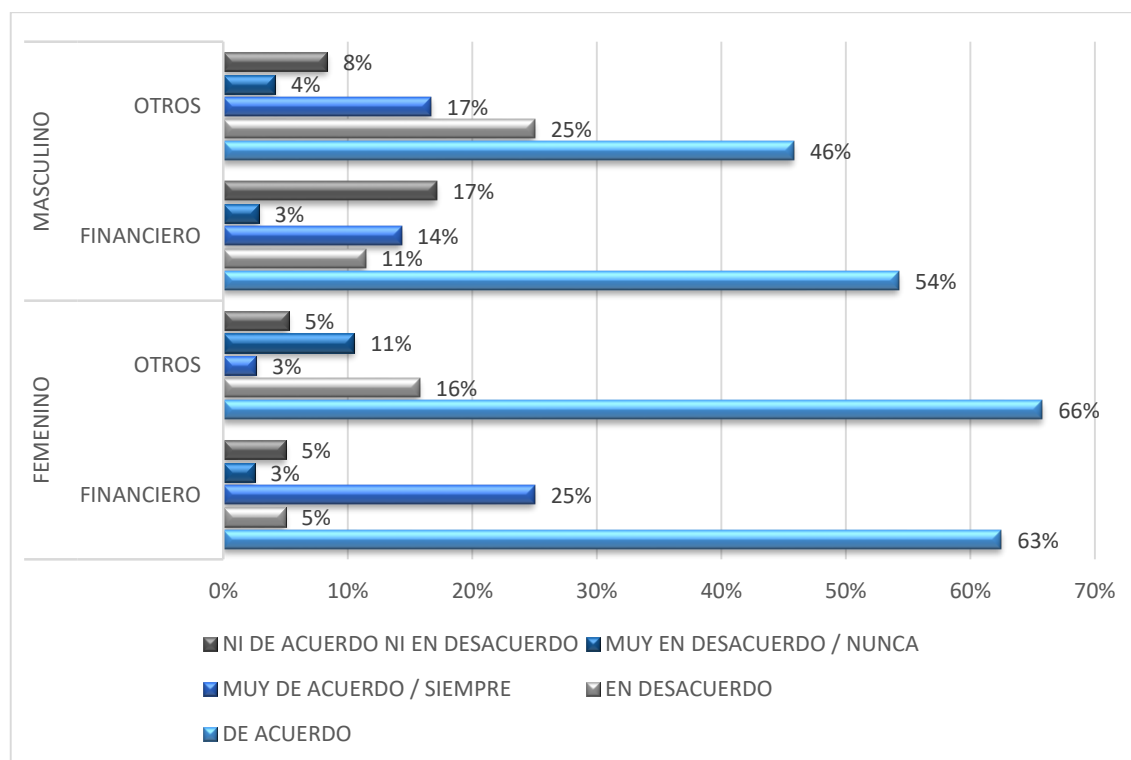
4.4.3.5.1 Estereotipos entre hombres y mujeres

Dentro de la inclusión se encuentra varias problemáticas sociales que aun estar en pleno siglo XXI, se encuentran latentes en la sociedad. Uno de ellos es la igualdad de género, que aún se lo maneja como algo subjetivo, al considerar que inconscientemente se piensa que la mujer es el sexo débil, por ejemplo, el hecho de pensar que las mujeres tienen

actividades o cargos más “adecuados” por su género y que para hombres otro tipo de actividades, inconscientemente pensamos que las mujeres son incapaces de realizar actividades de la misma manera que la puede realizar un hombre. Al ser un país conservador y tal vez tercermundista, de manera tradicional y cultural pensar que las decisiones sobre el hogar corresponden al hombre, mientras que los servicios que reflejan funciones reproductivas o funciones explícitamente del hogar son consideradas “femeninas”, sin duda esta manera de pensar, valores y tradiciones que aún siguen entre la sociedad, genera obstáculos para el progreso de las mujeres en ámbito laboral y en la sociedad en general (Jarrín, 2017).

Por lo que uno de los factores dentro de la variable inclusión es: los estereotipos sobre la mujer y hombre, la cual nos detalla según respuestas de la muestra establecida, donde las mujeres en el área financiera obtienen un 63% afirma que siente que el factor de haber estereotipos entre hombre y mujer existe, consecuentemente los hombres afirman lo propio con un 54% de afirmación de lo mismo. Mientras que en las otras áreas en las que laboran no cambia la percepción del factor con un 66% por el lado de las mujeres y un 46% por el lado de los hombres.

Figura 25: Existencia de estereotipos entre hombres y mujeres



Fuente: Información tomada del estudio de campo

4.4.3.5.2 Equilibrio entre hogar y trabajo

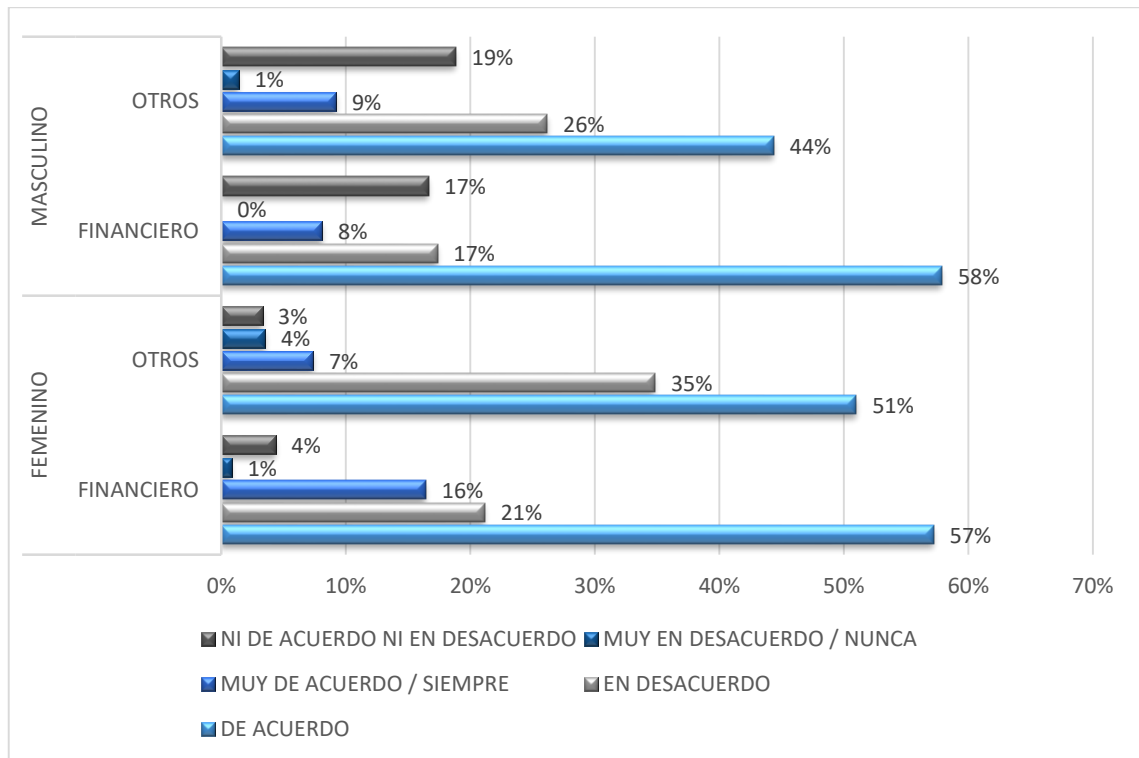
De igual manera una de las presiones que ejerce la sociedad sobre una mujer, es que el cuidado de los hijos les corresponde netamente a ellas. Genera una inestabilidad en el hogar y el trabajo, simplemente se la puede determinar como una discriminación y no por el lado de la maternidad, Según datos estadísticos de la OIT, un número mayor de mujeres cursan estudios superiores, sin embargo, la discriminación de género con frecuencia influye en las prácticas de contratación.

Permitir que las mujeres se beneficien de condiciones de trabajo decentes, así como tener hijos y cuidar de ellos, garantiza que las mujeres obtengan las mismas oportunidades de formación y estimularlas hacia nuevas oportunidades o también conocidas como carreras masculinas (OIT, 2015).

Esto beneficio no es simplemente para el género femenino, es también esencial para el desarrollo económico de un país. Según estadísticas presentadas por PricewaterhouseCoopers (PwC), en el Ecuador, 1 de cada 10 mujeres ocupa cargos gerenciales. Esto nos indica que existe un creciente consenso en las directivas de las empresas, de que la igualdad de género es una prioridad ética y económica.

Según los resultados obtenidos en la encuesta en la variable de inclusión, y acorde al factor de equilibrio entre hogar y trabajo, se obtuvo los siguientes resultados: en el área financiera afirman que el tener un equilibrio entre el trabajo y hogar es determinado para una mujer, con el 58% hombres versus 57% en mujeres. En las otras áreas de trabajo no es diferente la afirmación, con un 44% por parte de los hombres y un 51% de mujeres.

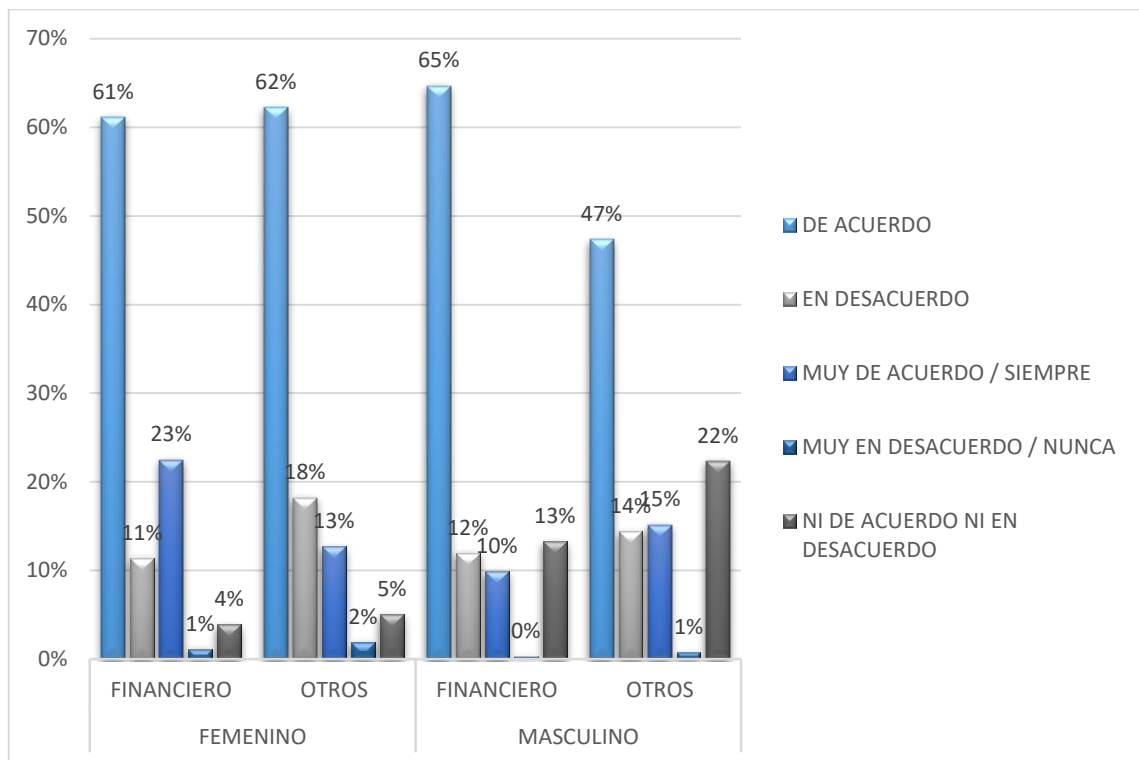
Figura 26: Equilibrio entre hogar y trabajo



Fuente: Información tomada del estudio de campo

Finalmente, en la variable inclusión, los factores positivos como: participación de la mujer dentro de la organización, contribuciones importantes por parte de la mujer, preparación académica de la mujer ha potenciado su participación, entre otros, afirman con un 61% en el área financiera las mujeres, que sienten contar con los factores mencionados versus 65% en respuesta los hombres. Mientras que en las otras áreas no cambia el sentido con un 62% por parte de las mujeres y 47% de hombres.

Figura 27: Participación de la mujer en la organización



Fuente: Información tomada del estudio de campo

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se evidencia varias problemáticas sociales que aun estando en el siglo XXI, se encuentran latentes en la sociedad. Uno de ellos es la igualdad de género, que aún se lo maneja como algo subjetivo, no obstante, se piensa que la mujer es el sexo débil, por ejemplo, al pensar que las mujeres tienen actividades o cargos más “adecuados” por su género y que para hombres otro tipo de actividades, inconscientemente pensamos que las mujeres son incapaces de realizar actividades de la misma manera que la puede realizar un hombre.
- El talento de las mujeres es eminente, a medida que su nivel educativo supera al de los hombres en la mayoría de regiones. En los últimos años el desempeño de la mujer empresaria ha generado un impacto creciente en la economía de los países, esto corresponde a la capacidad de liderazgo que nace desde el seno familiar, al ser quien asume mayores responsabilidades familiares en comparación a los hombres.
- De acuerdo a la muestra seleccionada, se determina que los hombres perciben mayor capacitación sobre todo en áreas financieras afirman con un 69%, mientras que las mujeres que reciben una capacitación permanente dentro de las Pymes alcanza el 43%, es decir, (-26 puntos porcentuales), esta tendencia no cambia en relación a las otras áreas en las que se desempeñan tanto mujeres como hombres, afirman con un 54% los hombres que si reciben capacitación y las mujeres por otro lado, afirman un con un 42%.
- Se concluye en el estudio que, de las 137 Pymes encuestadas, las mujeres en el área financiera obtienen un 63% por ende afirman que siente que el factor de haber estereotipos entre hombre y mujer existe, consecuentemente los hombres afirman lo propio con un 54% de afirmación de lo mismo. Mientras que, en las otras áreas en las que laboran no cambia la percepción del factor con un 66% por el lado de las mujeres y un 46% por el lado de los hombres.

- De acuerdo a las encuestas efectuadas, se concluye que, la participación de la mujer dentro de la organización genera contribuciones importantes, la preparación académica de la mujer ha potenciado su participación, entre otras, afirman con un 61% en el área financiera las mujeres, que sienten contar con los factores mencionados versus 65% en respuesta los hombres. Mientras que, en las otras áreas no cambia la tendencia con un 62% por parte de las mujeres y 47% de hombres.

5.2 Recomendaciones

- Según los resultados obtenidos en la encuesta en la variable de inclusión, y acorde al factor de equilibrio entre hogar y trabajo, se obtuvo los siguientes resultados: en el área financiera afirman que el tener un equilibrio entre el trabajo y hogar es determinado para una mujer, con el 58% hombres versus 57% en mujeres. En las otras áreas de trabajo como; Gerencial General, Marketing, Recursos Humanos y Ventas no es diferente esta la afirmación, puesto que, los hombres representan un 44% y las mujeres un 51%. Las empresas deben fomentar la inclusión de la mujer al brindar oportunidades a los sus colaboradores que les permitan desarrollarse personal y profesionalmente, las Pymes del Distrito Metropolitano de Quito deben crear mecanismos
- Las mujeres poseen una gran capacidad de inteligencia emocional, es por esta razón que las Pymes deben incorporar a la mujer en el área financiera, puesto que, les permite sus habilidades y destrezas liderar de una mejor manera a su equipo de trabajo, además son capaces de humanizar, conciliar, comunicar y provocar empatía de manera natural. Pueden interactuar con mayor facilidad con sus colaboradores y del mismo modo potencian las habilidades de su personal e incentivan el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

1. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial N° 449.
2. Banco Mundial. (2016). *Tasa de población activa, mujeres*. Obtenido de https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.ZS?name_desc=false
3. BID. (2010). *Promoviendo la igualdad de género para mejorar el desarrollo*. Quito.
4. BID. (2015). Empoderamiento económico de las mujeres: Bueno para las mujeres, bueno para los negocios. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
5. Blanco, R. (2006). ¿Por qué hablamos de inclusión en la educación? En R. Blanco, *La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación* (págs. 1-4). REICE.
6. Burín, M. (1990). *Estudios sobre la subjetividad femenina*. Argentina: Universidad Bar Han.
7. Cámara de la Pequeña industria de Pichincha. (2006). *Situación y desempeño de las Pymes de Ecuador en el Mercado Internacional*. Quito.
8. CEDAW. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Asamblea General de las Naciones Unidas.
9. CEPAL. (25 de octubre de 2017). *CEPAL: La doble inclusión social y laboral es indispensable para evitar retrocesos*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-la-doble-inclusion-social-laboral-es-indispensable-evitar-retrocesos>
10. Enriquez, M. (2005). *La mujer y sus derechos, una lucha por la igualdad*. Chile. Obtenido de http://www.archivochile.com/Mov_sociales/mov_mujeres/MSmov_mujeres0001.pdf
11. ExpokNews. (2003). La inclusión de las mujeres en la vida laboral. Obtenido de <https://www.expoknews.com/la-inclusion-de-las-mujeres-en-la-vida-laboral/>
12. FLACSO. (2016). *Mujeres en Ecuador*. Obtenido de Eurosur: <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

13. FMI. (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from. *Fondo Monetario Internacional*. Obtenido de <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres>.
14. Heilman, M. E., & Chen, J. J. (2003). Emprendimiento como una solución: El atractivo del trabajo autónomo para mujeres y minorías.
15. Holloway, M. (1993). *A lab of her own*. Scientific American.
16. INEC. (2012). Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CIIU Rev. 4.0). *Unidad de Análisi de Síntesis*.
17. INEC. (diciembre de 2016). *Directorio de Empresas y Establecimientos*. Obtenido de Ecuador en cifras: http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/geoqlik/proxy/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtua%40lqv&anonymous=true
18. INEC. (2016). *Evolución del sector manufacturero ecuatoriano*. Quito.
19. Jarrín, F. (2017). *Proyecto de Investigación: "Liderazgo e Inclusión de la mujer en el área financiera de las Pymes CIIU C10 del Distrito Metropolitano de Quito"*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
20. Jiménez, M. (2014). *La mujer impulsa al trabajo*. Obtenido de Revista Lideres: <http://www.revistalideres.ec/lideres/mujer-impulsa-equipo.html>
21. Lagarde, C. (Noviembre de 2016). Cumbre de Líderes del Foro de Cooperación Económica de Asia Pacífico. *Fondo Monetario Internacional*.
22. McKinsey Global Institute. (Septiembre de 2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to. *McKinsey & Company*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
23. Mejía, R. (2014). *Definición de la Micro y Pequeña empresa*.
24. Ministerio de Inclusión y Productividad. (2016). *Productividad de la Industria*. Quito.
25. OIT. (1999). Conferencia Internacional del Trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*.
26. OIT. (2009). Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo. (P. OIT, Ed.)
27. OIT. (2015). Elegir entre la familia y el trabajo no debería ser una opción. *Igualdad de género*, 1.

28. OIT. (2015). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_335674.pdf
29. OIT. (2015). *Las mujeres y el futuro del trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_348089.pdf
30. OIT. (Marzo de 2016). *Las mujeres en el mundo Tendencias 2016*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf
31. OIT. (2016). *Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo*.
32. OIT. (Mayo de 2017). *La mujer en la gestión empresarial*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf
33. ONU Mujeres. (2011). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*. México: Publicaciones ONU Mujeres.
34. ONU Mujeres. (2014). *Educación y capacitación de la mujer*. Obtenido de <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/education-and-training>
35. Organización de Estados Americanos - OEA. (2016). *Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. Obtenido de Equidad e inclusión Social: http://www.oas.org/es/sadye/publicaciones/equidad_e_inclusio%CC%81n_social-entrega.pdf
36. PNDU. (2016). *Informe sobre Desarrollo Humano 2016*. New York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
37. Rachida, J. (2008). *La influencia del género y entorno familiar en el éxito y fracaso de las iniciativas emprendedoras*.
38. Rodríguez Valencia, J. (2010). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. México.
39. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2014). *La pobreza y la desigualdad caen sistemáticamente en Ecuador*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/la-pobreza-y-la-desigualdad-caen-sistematicamente-en-ecuador/>
40. Secretaría Nacional del Buen Vivir. (2009 - 2013). *¿Qué es el Buen Vivir?* Obtenido de Plan nacional para el buen vivir: <http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>

41. SRI. (2014). *Clasificación de empresas*. Obtenido de <http://www.sri.gob.ec/de/32>
42. SRI. (2015). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de <http://www.sri.gob.ec/de/32>
43. Stok, J. R. (2014). *Inclusión Social*. Perú: Universidad de Piura.
44. U.S. Department of Labor. (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. New York: Federal Glass Ceiling Commission.
45. UNESCO. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. París: Publicaciones Unesco.
46. UNESCO. (2005). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*. (Unesco, Ed.) Paris, Francia. Obtenido de *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for all*: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>
47. UNESCO. (marzo de 2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002595/259592s.pdf>
48. Valda, J. C. (2014). *La Mujer y su liderazgo: Grandes Pymes*. Obtenido de *Grandes Pymes*: <http://www.grandespymes.com.ar/2009/12/06/la-mujer-y-su-liderazgo/>

ANEXOS

Anexo 1: Glosario

- **Adulto mayor:** Es un término reciente que se le da a las personas que tienen más de 65 años de edad, también estas personas pueden ser llamados de la tercera edad.
- **BID:** Banco Interamericano de Desarrollo.
- **Bienestar:** Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

Estado de la persona cuyas condiciones económicas le permiten vivir con tranquilidad.

- **Desarrollo empresarial:** El desarrollo empresarial es un proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, por el cual favorecen el manejo eficiente y fuerte de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al crecimiento sostenible de la empresa. Para una mejor finanza y recurso en la empresa.
- **Desigualdad:** Una situación socioeconómica en la que un grupo o minoría recibe un trato diferente por parte de otro individuo o colectivo con mayor poder social. Las causas de la desigualdad social pueden deberse razones culturales, religiosas, étnicas, de género.

La desigualdad se manifiesta en muchas ocasiones a través de aislamiento, marginación y discriminación. Las desigualdades abarcan todas las áreas de la vida social: diferencias educativas, laborales, e incluso pueden llegar a convertirse en diferencias judiciales.

El indicador que se usa para medirla es el coeficiente de Gini, que oscila entre 0 (igualdad absoluta) y 1 (desigualdad absoluta). Durante la gestión del actual Gobierno, el Gini descendió de 0.54 al 0.47. Ello pese a lo arraigada que se encuentra la desigualdad en América Latina. Falconí citó el informe de Naciones

Unidas de 2010, el cual indica que América Latina es la región más desigual del planeta (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014).

- **El buen vivir:** “La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente y sin producir ningún tipo de dominación a un otro).” (Secretaría Nacional del Buen Vivir, 2009 - 2013).
- **Empleo:** Trabajo que se realiza a cambio de un salario.

La acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales.

- **Grupos étnicos:** Diferentes conjuntos de personas que conforman a la Humanidad y que son los responsables de que los seres humanos presenten notables diferencias entre sí no sólo a nivel de los rasgos físicos.
- **Grupos sociales:** Es un sistema formado por un conjunto de individuos que desempeñan roles recíprocos dentro de la sociedad.
- **Inclusión Laboral:** Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución (OIT).
- **Inclusión social:** Es la situación que asegura que todos los ciudadanos sin excepción, puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que encuentran en su medio.

- **Inclusión:** La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005)

La inclusión es necesaria si se quiere:

- Un mundo más equitativo y más respetuoso frente a las diferencias.
 - Beneficiar a todas las personas independientemente de sus características, sin etiquetar ni excluir.
 - Proporcionar un acceso equitativo, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona a la sociedad.
- **Industria:** Se entiende el conjunto de todas las unidades de producción que se dedican primordialmente a una misma clase o clases similares de actividades productivas (INEC, 2012).
 - **INEC:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
 - **INEGI:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
 - **Joven:** Que está en el período de la vida entre la niñez y la edad madura.
 - **Mediana empresa:** Según la Superintendencia de Compañías, se denomina a mediana empresa a aquella que cuente con un personal Entre 50 a 199 trabajadores ó Ingresos entre \$1'000.001,00 y \$5'000.000,00.
 - **Mercado laboral:** El mercado de trabajo es uno de los principales receptores de las transformaciones económicas con manifestaciones como la variación de las tasas

de desempleo y ocupación o el incremento de los niveles de informalidad en el empleo y la precariedad de los ingresos.

El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma.

- **Mujer:** Persona adulta de sexo femenino.
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos.
- **OIT:** Organización Internacional de Trabajo.

La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

- **Pequeña empresa:** Según Raúl Mejía (2014), en su Ensayo de internet titulado: "Definición de la Micro y Pequeña Empresa", señala que no hay unidad de criterio con respecto a la definición de Micro y Pequeña Empresa, pues las definiciones que se adoptan varían según sea el tipo de enfoque; no obstante, aclara Raúl Mejía, que con respecto a la pequeña empresa industrial, la describe como una empresa que tiene un tamaño de 5 a 19 personas ocupadas y una densidad de capital de aproximadamente \$3,000.00 dólares por puesto de trabajo. Su base tecnológica es moderna y la productividad es mayor que en la microempresa. Añade Raúl Mejía que la pequeña empresa es capaz de generar excedentes, acumular y crecer, teniendo entonces una mayor estabilidad económica que el sector microempresarial (Mejía, 2014).

De igual manera Según la Superintendencia de Compañías, se denomina a pequeña empresa a aquella que cuente con un personal Entre 10 a 49 trabajadores o Ingresos entre \$100.001,00 y \$1'000.000,00.

- **Pobreza:** Escasez o carencia de lo necesario para vivir.

Es la situación o condición socioeconómica de la población que no puede acceder o carece de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas que permiten un adecuado nivel y calidad de vida.

Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el 2006, antes de que este Gobierno asumiera el poder, la pobreza afectaba a un 37.6% de la población. En junio de 2012, esta cifra se ubicó en 25.3%.

- **Pyme:** Conjunto de pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas. Por lo general en nuestro país las pequeñas y medianas empresas que se han formado realizan diferentes tipos de actividades económicas entre las que destacamos las siguientes: (SRI, 2014)
 - Comercio al por mayor y al por menor.
 - Agricultura, silvicultura y pesca.
 - Industrias manufactureras.
 - Construcción.
 - Transporte, almacenamiento, y comunicaciones.
 - Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.
 - Servicios comunales, sociales y personales.
- **Sociedades:** Las Sociedades son personas jurídicas que realizan actividades económicas lícitas amparadas en una figura legal propia. Estas se dividen en privadas y públicas, de acuerdo al documento de creación.

Las Sociedades están obligadas a inscribirse en el RUC; emitir y entregar comprobantes de venta autorizados por el SRI por todas sus transacciones y presentar declaraciones de impuestos de acuerdo a su actividad económica. Los plazos para presentar estas declaraciones se establecen conforme el noveno dígito del RUC.

Anexo 2: Formato encuesta on-line

Cerrar x

LIDERAZGO E INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL ÁREA FINANCIERA DE LAS PYMES CIU C10 DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.

Bienvenidos hombres y mujeres profesionales de las Pymes pertenecientes al CIU C10, actividad económica relacionada con la elaboración de productos alimenticios, año 2016.

El siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar el liderazgo y la inclusión de la mujer en el área financiera de las Pymes CIU C10 del Distrito Metropolitano de Quito.

Agradecemos su colaboración para completar personalmente este cuestionario.
Recuerde:

- Todos los campos son obligatorios, con una sola respuesta.
- Si no completa la encuesta, puede ingresar de nuevo con el link proporcionado y continuar con la encuesta desde el punto que salió.
- Toda la información recopilada será de uso estrictamente académico para beneficio de la formación universitaria.

Atentamente,
Dra. Fabiola Jarrin J., Mgtr.
Directora del Proyecto.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, CONVOCATORIA 2017

Liderazgo e inclusión de la mujer en el área financiera de las PYEMES CIU C10 del Distrito Metropolitano de Quito



[salir](#)

Advertencia: Todos los campos son obligatorios.

Página de 1/5

Carrera académica a la pertenece

Género

Grado académico, señale el mas alto

Área en la que trabaja

Rango de edad

Es parte de un plan de capacitación permanente en la empresa

Reconocen su talento en la empresa

Evalúan su desempeño permanentemente

Se considera referente de su empresa

Sus conocimientos técnicos o profesionales se asocian con su cargo actual

Existe apoyo para su capacitación académica

Existe un plan de carrera para evitar su movilidad

Escoja

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Escoja ▼

Aceptar

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, CONVOCATORIA 2017

Liderazgo e inclusión de la mujer en el área financiera de las PYEMES CIU C 10 del Distrito Metropolitano de Quito



[salir](#)

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 2/5

Las metas de la organización son compartidas y trabajadas con su equipo de trabajo

Se siente usted en la capacidad de adecuar sus emociones e impulsos a objetivos institucionales.

Su entusiasmo, compromiso e iniciativa dentro de un equipo de trabajo están por encima de la recompensa económica.

Aún bajo presión es capaz de concentrarse y pensar con claridad.

Delega responsabilidades a su equipo de trabajo, con el fin de centrarse en temas prioritarios.

Evalúa las actitudes de su equipo frente al cambio.

Define su estilo de comportamiento ético en la organización

Ayuda a su equipo de trabajo a enfocarse de diferentes formas sobre una situación

Utiliza estrategias verbales para la resolución de problemas

El discernimiento es parte del proceso para que tome decisiones en la organización

Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Aceptar	

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, CONVOCATORIA 2017

Liderazgo e inclusión de la mujer en el área financiera de las PYEMES CIU C 10 del Distrito Metropolitano de Quito



[salir](#)

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 3/5

Es creativo e innovador frente a situaciones complejas

Siente que influye positivamente en otros

Su gestión es vista como fuente de conocimiento, orientación e inspiración

Es referente por sus rasgos de personalidad

Analiza el mensaje que me están transmitiendo, escuchando atentamente y empáticamente.

Hago preguntas o pido más información para aclarar las ideas que me están transmitiendo.

Se siente capaz de comunicar a la otra persona lo que siente en el momento mismo de manera directa, honesta y apropiada.

Se considera que transmite sus sentimientos de manera espontánea.

Trabaja porque todos se involucren con la tarea que pretenden alcanzar

Sabe reconocer el aporte y logros de los demás

Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Aceptar	

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, CONVOCATORIA 2017

Liderazgo e inclusión de la mujer en el área financiera de las PYEMES CIU C 10 del Distrito Metropolitano de Quito



[salir](#)

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 4/5

Identifica situaciones de conflicto y evita confrontaciones

Utiliza los momentos de crisis de su equipo como oportunidad para que todos colaboren

Los patrones sociales, culturales afectan a la participación de la mujer en altos cargos?

Las actividades domésticas realizadas por la mujer son desvalorizadas por la sociedad?

La participación de la mujer en la empresa ha incrementado

Considera usted que la mujer realiza importantes contribuciones a las decisiones de la empresa?

Las actividades del hogar ocupan un lugar importante en la vida de una mujer?

La mujer tiene facilidad para trabajar en equipo

Existen barreras que impiden la realización profesional de la mujer?

Para la mujer conseguir un equilibrio entre el trabajo y la familia es difícil

Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Escoja	▼
Aceptar	

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, CONVOCATORIA 2017

Liderazgo e inclusión de la mujer en el área financiera de las PYEMES CIUU C 10 del Distrito Metropolitano de Quito



[Salir](#)

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 5/5

La formación académica de la mujer ha potenciado su participación en la organización?

Escoja ▼

La participación de las mujeres dentro de la organización es desigual en comparación con los hombres.

Escoja ▼

La participación de la mujer en cargos de alta dirección es indicador de desarrollo.

Escoja ▼

El salario de hombres y mujeres debe ir acorde a las competencias.

Escoja ▼

Aceptar

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, CONVOCATORIA 2017

Liderazgo e inclusión de la mujer en el área financiera de las PYEMES CIUU C 10 del Distrito Metropolitano de Quito



Gracias por su colaboración. Cualquier comentario comuníquese con [Ing. Fabiola Jarrín Jaramillo](#)

Anexo 3: Encuesta

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 2016
LIDERAZGO E INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL ÁREA FINANCIERA DE LAS PYMES
CIU C10 DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.
CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DE LAS PYMES CIU C10 DE QUITO

1.	CARRERA ACADÉMICA A LA PERTENECE	ADMINISTRACIÓN	
		FINANZAS	
		CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
		OTRA:	
2.	GÉNERO	FEMENINO	
		MASCULINO	
3.	GRADO ACADÉMICO, SEÑALE EL MAS ALTO	SECUNDARIA	
		TECNÓLOGO	
		LICENCIATURA	
		MAESTRÍA	
		DOCTORADO	
4.	ÁREA EN LA QUE TRABAJA	RECURSOS HUMANOS	
		CONTABILIDAD	
		AUDITORIA	
		FINANZAS	
		ADMINISTRACIÓN	
		VENTAS	
		CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	
		MARKETING	
		GERENCIA GENERAL	
5.	RANGO DE EDAD	18 A 23 AÑOS	
		24 A 29 ANOS	
		30 A 35 AÑOS	
		36 A 41 ANOS	
		42 A 47 AÑOS	
		48 EN ADELANTE	

6.	ES PARTE DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PERMANENTE EN LA EMPRESA	SI	
		NO	
7.	RECONOCEN SU TALENTO EN LA EMPRESA	SI	
		NO	
8.	EVALÚAN SU DESEMPEÑO PERMANENTEMENTE	SI	
		NO	
9.	SE CONSIDERA REFERENTE DE SU EMPRESA	SI	
		NO	
10.	SUS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS O PROFESIONALES SE ASOCIAN CON SU CARGO ACTUAL	SI	
		NO	
11.	EXISTE APOYO PARA SU CAPACITACIÓN ACADÉMICA	SI	
		NO	
12.	EXISTE UN PLAN DE CARRERA PARA EVITAR SU MOVILIDAD	SI	
		NO	

			ESCALA DE LIKERT				
			MUY EN DESACUERDO/ NUNCA	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO/ SIEMPRE
13.	1.1	Las metas de la organización son compartidas y trabajadas con su equipo de trabajo					
14.	1.2	Se siente usted en la capacidad de adecuar sus emociones e impulsos a objetivos institucionales.					
15.	1.3	Su entusiasmo, compromiso e iniciativa dentro de un equipo de trabajo están por encima de la recompensa económica.					
16.	1.5	Aún bajo presión es capaz de concentrarse y pensar con claridad.					
17.	1.6	Delega responsables a su equipo de trabajo, con el fin de centrarse en temas prioritarios.					
18.	1.7	Evalúa las actitudes de su equipo frente al cambio.					
19.	1.8	Define su estilo de comportamiento ético en la organización					
20.	1.9	Ayuda a su equipo de trabajo a enfocarse de diferentes formas sobre una situación					
21.	1.10	Utiliza estrategias verbales para la resolución de problemas					
22.	1.11	El discernimiento es parte del proceso para que tome decisiones en la organización					
23.	1.12	Es creativo e innovador frente a situaciones complejas					
24.	1.13	Siente que influye positivamente en otros					
25.	1.14	Su gestión es vista como fuente de conocimiento, orientación e inspiración					
26.	1.15	Es referente por sus rasgos de personalidad					
27.	1.16	Analizo el mensaje que me están transmitiendo, escuchando atentamente y empáticamente.					
28.	1.17	Hago preguntas o pido más información para aclarar las ideas que me están transmitiendo.					
29.	1.18	Se siente capaz de comunicar a la otra persona lo que siente en el momento mismo de manera directa, honesta y apropiada.					

			ESCALA DE LIKERT				
			MUY EN DESACUERDO/ NUNCA	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO/ SIEMPRE
30.	1.19	Se considera que trasmite sus sentimientos de manera espontánea.					
31.	1.20	Trabaja porque todos se involucren con la tarea que pretenden alcanzar					
32.	1.21	Sabe reconocer el aporte y logros de los demás					
33.	1.22	Identifica situaciones de conflicto y evita confrontaciones					
34.	1.23	Utiliza los momentos de crisis de su equipo como oportunidad para que todos colaboren					
35.	1.24	Los patrones sociales, culturales afectan a la participación de la mujer en altos cargos ?					
36.	1.25	Las actividades domésticas realizadas por la mujer son desvalorizadas por la sociedad?					
37.	2.1	La participación de la mujer en la empresa ha incrementado					
38.	2.2	Considera usted que la mujer realiza importantes contribuciones a las decisiones de la empresa?					
39.	2.3	Las actividades del hogar ocupan un lugar importante en la vida de una mujer?					
40.	2.4	La mujer tiene facilidad para trabajar en equipo					
41.	2.5	Existen barreras que impiden la realización profesional de la mujer?					
42.	2.6	Para la mujer conseguir un equilibrio entre el trabajo y la familia es difícil					
43.	2.7	La formación académica de la mujer ha potenciado su participación en la organización?					
44.	2.8	La participación de las mujeres dentro de la organización es desigual en comparación con los hombres.					
45.	2.9	La participación de la mujer en cargos de alta dirección es indicador de desarrollo					
46.	2.10	El salario de hombres y mujeres debe ir acorde a las competencias					