



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO:

**“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS
DEL CANTÓN LAGO AGRIO PARA EL AÑO 2015”**

Tesis previa a la obtención del
Título de Ingeniera Comercial

AUTORA:

Amparo del Rocío Aguirre Cabrera

DIRECTOR DE TESIS:

Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas, Mgs.

LOJA – ECUADOR

2016

CERTIFICACIÓN

Ing.
Raúl Filiberto Encalada Rojas, Mgs.
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA.

Que el presente trabajo de tesis titulado: **“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN LAGO AGRIO PARA EL AÑO 2015”**, realizado por la Señora Amparo del Rocío Aguirre Cabrera; previo a la obtención del Título de Ingeniera Comercial; ha sido dirigido y revisado durante todo el proceso de investigación, cumpliendo con los requisitos establecidos para la graduación, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Atentamente,

Loja, marzo de 2016



Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas, M.G.E.
DIRECTOR DE TESIS


AUTORÍA

Yo, Amparo del Rocío Aguirre Cabrera declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

AUTORA: Amparo del Rocío Aguirre Cabrera

FIRMA:



CÉDULA: 2100026620

FECHA: Loja, junio de 2016

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA,
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Amparo del Rocío Aguirre Cabrera declaro ser autora de la tesis titulada: **"EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN LAGO AGRIO PARA EL AÑO 2015"**, como requisito para optar al título de **INGENIERA COMERCIAL**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 06 días del mes de junio del dos mil dieciséis, firma la autora

FIRMA: 

AUTORA: Amparo del Rocío Aguirre Cabrera

CÉDULA: 2100026620

DIRECCIÓN: Vía. Quito - Barrio San Eduardo (Lago Agrio)

CORREO ELECTRÓNICO: amagui73@hotmail.com

TELÉFONO: 0990534818

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas M.G.E.

TRIBUNAL DE GRADO:

Ing. Adalberto Fausto Morocho Pintado. Mgs. (Presidente)

Ing. Jhodin Patricio Sánchez Quizhpe. Mgs. (Vocal)

Ing. Juan Gabriel Vacacela Pineda. Mgs. (Vocal)

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados en mi convivir diario, a mis padres por ser los guías en el sendero de cada acto que realizo hoy, mañana y siempre; a mi maravillosa familia y sobre todo a mi amado esposo por su apoyo incondicional y a mis hijos por ser el incentivo para seguir adelante con este objetivo.

Amparo del Rocío Aguirre Cabrera

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi reconocimiento profundo a la Universidad Nacional de Loja, a los Docentes de la Carrera de Administración de Empresas del Plan de Contingencia, quienes no escatimaron su esfuerzo por formar profesionales con valores y conocimientos.

Debo agradecer de manera especial y sincera al Ingeniero Raúl Filiberto Encalada Rojas Director de Tesis, por su apoyo, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos que ayudaron a formarme como persona.

Amparo del Rocío Aguirre Cabrera

a. TÍTULO

**“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN
LAGO AGRIO PARA EL AÑO 2015”**

b. RESUMEN

Existen teorías complejas de carácter científico que explican desde su punto de vista, el fenómeno del liderazgo, de las cuales se pueden destacar cuatro enfoques importantes en el estudio del liderazgo, el primero se centra en describir las características de los líderes más destacados en la historia; el segundo enfoque analiza la conducta del líder y su influencia en los seguidores, mientras que el tercer enfoque, observa los modelos de la contingencia para explicar lo inadecuado de las teorías anteriores del liderazgo y por último, el cuarto enfoque destaca la participación de los líderes como transformadores de la sociedad y de las organizaciones.

La presente propuesta se la realizó considerando que será un significativo aporte que la misma dará al sector empresarial, al revelar datos importantes sobre el liderazgo femenino en las empresas del cantón Lago Agrio, investigación que además ofrecerá datos relevantes como el número de mujeres que lideran empresas y la percepción que los subalternos tienen sobre el liderazgo femenino ejercido en el sector empresarial; constituyéndose en una herramienta actualizada de consulta y también de base para el planteamiento de estrategias que promuevan la inclusión de la mujer en este sector y el aporte de ésta en la solución de problemas empresariales

Con el desarrollo de este trabajo se realizará un aporte para la sociedad del cantón Lago Agrio, puesto que al conocer más de cerca el rol del liderazgo femenino en el sector empresarial permitirá plantear alternativas de solución frente a la problemática de este sector; así mismo, esta investigación dará mayor oportunidad social y económica para el género femenino, permitiendo mejorar la calidad de vida para la mujer y sus familias en el cantón Lago Agrio.

El objetivo general de la presente investigación, es el determinar el liderazgo femenino en la empresas del cantón Lago Agrio, para lo cual se requirió la aplicación de los distintos métodos y técnicas que la investigación permite, entre los métodos se destacan: el Deductivo, el Inductivo y Descriptivo; y como técnicas, la encuesta y la entrevista.

En esta investigación se ha obtenido información de 361 empresas las cuales han permitido tener una percepción del grado de liderazgo femenino en las empresas y la idea que tienen los subalternos de las mujeres que ocupan mandos medios y altos. Además permite dar a conocer la situación real de la posición de las mujeres en el ámbito empresarial del sector privado en el cantón Lago Agrio y cómo ellas aportan en el crecimiento económico de la ciudad

Se procedió a la aplicación de la escala, tabulación de datos, presentación, análisis y discusión de resultados. Para este

procedimiento, se utilizó la estadística descriptiva con la técnica de porcentaje directo. También se hicieron gráficas y tablas para distinguir de una mejor manera los resultados más importantes.

Actualmente en el cantón Lago Agrio el 28% de empresas se encuentran lideradas por mujeres, mientras que el 72% restante están lideradas por hombres, esto determina la hegemonía existente por parte del sexo masculino, pero a pesar de esto las mujeres están ocupando un espacio muy importante en el sector empresarial.

Se concluyó que la percepción que tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino es alto, obteniendo puntajes de 76 a 100 en cada una de las áreas evaluadas, así mismo se recomendó a las empresas tomar en cuenta a las mujeres para capacitaciones acerca del liderazgo femenino incluyendo en sus programas talleres y dinámicas que ayuden a reforzar la comunicación y mejorar las relaciones laborales, desarrollando así una virtud para el mejoramiento positivo de ambas partes.

SUMMARY

There are complex theories of scientific character that explain from their point of view, the phenomenon of leadership, which can be highlighted four major approaches to the study of leadership, the first focuses on describing the characteristics of the most prominent leaders in history ; the second approach analyzes the behavior of the leader and his influence on the followers, while the third approach, look at the models of contingency to explain the inadequacy of previous theories of leadership and finally, the fourth approach emphasizes the participation of leaders as transformers of society and organizations.

This proposal was made considering it will be a significant contribution that it will give the business sector, revealing important facts about women's leadership in companies Lago Agrio Canton, research will also provide relevant data such as the number of women leading companies and the perception that subordinates have on female leadership exercised in the business sector; becoming an updated consultation tool and also the basis for the approach of strategies that promote the inclusion of women in this sector and the contribution of this in solving business problems

With the development of this work a contribution to society Lago Agrio Canton will take place, since knowing more closely the role of female leadership in the business sector will suggest alternative solution to the problems of this sector; Likewise, this research will give greater social and

economic opportunity for the female gender, allowing to improve the quality of life for women and their families in the canton of Lago Agrio.

The overall objective of this research is to determine women's leadership in the business of Lago Agrio Canton, for which the application of the various methods and techniques that research allows, among the methods required are: Deductive, the inductive and descriptive; and as techniques, survey and interview.

This research has obtained information from 361 companies which have allowed to have a perception of the degree of women's leadership in business and have the idea that subordinates women occupying middle and senior managers. It also allows to present the real situation of the position of women in the business environment of the private sector in the canton Lago Agrio and how they contribute to the economic growth of the city

We proceeded to the application of the scale, data tabulation, presentation, analysis and discussion of results. Descriptive statistics with the technique of direct percentage was used for this procedure. They also made graphs and tables for a better way to distinguish the most important results.

Currently in the canton Lago Agrio 28% of companies are led by women, while the remaining 72% are led by men, this determines the existing hegemony by the male, but despite this women are occupying a space very important in the business sector.

It was concluded that the perception of subordinates on female leadership is high, obtaining scores of 76 to 100 in each of the areas evaluated, also companies were recommended to take into account women for training on women's leadership including in dynamic workshops and programs that help enhance communication and improve labor relations, developing a virtue for positive improvement on both sides.

c. INTRODUCCIÓN

Es claro el papel de la mujer en el desarrollo de la sociedad, su participación en los actuales escenarios mundiales proporciona una información valiosa al manejar su rol de liderazgo, sus efectos y sus alcances en lo político, social, educacional, empresarial y en como su gestión de mujer evidencia las características que le permiten desempeñarse a la par con los hombres.

El liderazgo femenino empresarial ha ido en aumento hace varias décadas ya que desde que empezaron a ocupar cargos jerárquicos relevantes demostraron su capacidad de liderazgo al resolver conflictos y manejar situaciones difíciles.

El liderazgo femenino en el cantón Lago Agrio es un tema relativamente nuevo ya que no existen estudios que demuestren cómo la mujer se ha ido posicionando en el sector empresarial, es por ello que el presente trabajo, luego de obtener información veraz y efectiva ha permitido determinar el grado de liderazgo que ha logrado conquistar la mujer en el ámbito laboral.

En el cantón Lago Agrio existe un número reducido de empresas que se encuentran legalmente constituidas y que tengan áreas o departamentos debidamente estructurados, en estas empresas las mujeres no se han posicionado, por la falta de oportunidades de estudio a nivel superior en

la ciudad, no había la posibilidad de ocupar cargos ejecutivos; sin embargo en el último año se ha incrementado estas cifras demostrando su dinamismo, versatilidad y facilidad de mantener buenas relaciones con el personal.

El presente trabajo investigativo presenta una estructura de acuerdo a las exigencias de la Universidad Nacional de Loja, de manera que se pueda entregar al lector un documento de fácil entendimiento.

Así, en el literal “a” se plantea el TÍTULO de la investigación como es el “Liderazgo femenino en las empresas del cantón Lago Agrio para el año 2015”.

En el literal “b” se realiza un RESUMEN de toda la tesis, con sus datos específicos, el mismo que es traducido al inglés.

En el literal “c” se expone la INTRODUCCIÓN de acuerdo a la estructura de la realización de la tesis.

En el literal “d” se propone la REVISIÓN DE LITERATURA, en el que se determinan los aspectos relacionados con el liderazgo, femenino, y los objetivos planteados.

En el literal “e” se hace mención a los MATERIALES Y MÉTODOS, aplicados además de las técnicas permitidas en la investigación científica.

En el literal “f” se exponen los RESULTADOS, y se desarrolla el análisis e interpretación de las encuestas realizadas a los gerentes de las empresas de Lago Agrio, además se realiza un análisis sobre la percepción de liderazgo en el sector empresarial en el cantón Lago Agrio.

En el literal “g” se realiza la DISCUSIÓN, sobre el análisis de la perspectiva del liderazgo femenino en las empresas de Lago Agrio.

En los literales “h” se plantean las CONCLUSIONES más representativas a las que se llevó en el desarrollo del trabajo.

En el literal “i” se establecen las RECOMENDACIONES en base a las conclusiones realizadas.

En el literal “j” se expone la BIBLIOGRAFÍA, utilizada en el trabajo investigativo.

En el literal “k” se realizan los ANEXOS, en los que se expone el perfil del proyecto aprobado y el modelo de la encuesta utilizada.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

d1. El liderazgo

d.1.1. Concepto

Daft (2011) dice que “El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo”. (p.9)

“Continuando con el autor citado anteriormente este considera que “Es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo de forma eficaz y eficiente”. (Daft, 2011, p.11)

“Siendo así el liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra”. (Daft, 2011, p.11)

“Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de neuro liderazgo, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la neuro economía que se apoya en conocimientos derivados de la psicología y la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor gestión empresarial”. (Daft, 2011, p.14)

d.1.2. Tipos de Liderazgo

Tabares (2014) manifiesta que “Existen muchas personas que por su forma de ser tienen la capacidad de liderar a otras personas con un objetivo común. Esta característica es definida por el campo de la psicología como liderazgo”.(p.33)

Además Tabares (2014) considera que “Antes de todo, hay que decir que es difícil hacer una diferenciación clara y objetiva sobre este rasgo ya que cada persona es un mundo y se comporta de forma distinta según sus circunstancias”.(p.34)

Sin embargo, a lo largo de la historia ha habido numerosos psicólogos que han podido hacer una diferenciación clara del liderazgo. Y entre todas ellas, cabe destacar las siguientes” (Daft.2011).

d.1.2.1. Líder Carismático.- Daft, (2011) en su libro sobre la experiencia del liderazgo considera que “El carisma es la facilidad de las personas para hacerse dignos de admiración. Las personas carismáticas tienen la facultad de crear un aura de carisma a su alrededor provocando que todos sientan admiración, cariño y empatía por ellos. (p.18)

Eso permite a Daft (2011) determinar que el carisma es principalmente hereditario y su eficacia se basa en la espontaneidad, pese a que pueden aprenderse ciertas técnicas que facilitan su práctica. Los líderes carismáticos no tienen necesidad de obligar a sus subordinados a realizar las tareas, sino que ellos las realizan por el sentimiento de admiración hacia el líder. Estas personas sienten una necesidad inherente de sentirse aceptados por la persona que los lidere, lo que les lleva a realizar cualquier tarea que él les encomiende. (p.19)

El líder carismático es considerado el más de acuerdo a su carácter de liderazgo será minimizado siempre y cuando mantenga ese sentimiento de admiración. (Daft, 2011).

d.1.2.2. Líder de Inteligencia.- Escudero, (2012) manifiesta que “Estos líderes combinados con un gran espíritu de trabajo pueden hacer cosas increíbles. Son seres muy competitivos con las personas de su mismo coeficiente y siempre quieren destacar sobre los demás haciendo camino con las personas de su confianza (p.24).

d.1.2.3. Líder Emprendedor.- El mismo autor citado anteriormente manifiesta que “Este Líder tiene un carácter más participativo dentro del grupo, ya que en cada toma de decisiones, pide consejos de otros integrantes para así tomar la decisión más acertada, unificando la formación del grupo incluyéndolos en un mismo escalón”. (Escudero, 2012, p. 33).

d.1.2.4. Líder Proactivo.- Escudero, (2012) Es más atento se preocupa por todo el grupo. siempre quiere el bien de todos los integrantes del grupo. La tarea más importante de este tipo de líder no es dar órdenes sino mantener al grupo unido. Este tipo de líderes son utilizados cuando la diversidad del grupo facilita la disolución del mismo, siendo necesaria la intervención del líder.

Los líderes carismáticos podrían ejercer como este tipo si gozaran de la admiración de la totalidad del grupo.

d.1.2.5. Liderazgo Transaccional.- En cambio el citado autor anteriormente sobre los Líderes Transaccionales manifiesta que “Son teóricos enmarcados en esta dimensión, comúnmente definen el liderazgo como un proceso de transacciones entre el grupo y el líder con un intercambio bien sea económico o psicológico, de tal forma que ambos salgan beneficiados de estas transacciones”. (Escudero, 2012, p.101)

Dentro de esta dimensión se encuentran: Teorías del Gran Hombre de la Filosofía y Sociológica del siglo XIX, el modelo de los Rasgos, los modelos de conducta, las teorías Contingentes, Atribuciones y el Liderazgo Carismático, los cuales se explican a continuación: (Escudero, 2012, p.101)

d.1.2.6. Teorías Caracteriales y de los Rasgos

Mendoza (2010) Manifiesta que “Estas teorías integran aspectos que abarcan estudios sobre los rasgos y características del líder. De alguna manera engloban aspectos del líder que se pretenden generalizar y dar sus conclusiones al respecto; es por eso que pueden abarcar un enfoque universalista” (p.38).

Mendoza (2010), afirma que: "Las teorías caracteriales son aquellas en donde el punto de estudio radica en los rasgos y características del líder. Se distinguen dos modelos específicos que son:

La teoría del Gran – Hombre, la que nos permite adivinar, esta teoría se inclina por la idea de que fueron los hombres los que hicieron posible los sucesos más importantes de la historia. Sin algunos hombres en concreto, algunas cosas no hubiesen sucedido.

El mismo autor citado anteriormente considera que la idea básica es que los líderes de los grandes procesos históricos nacieron para ello, no fue el contexto histórico, ni socio-económico el que los formó: "Los líderes nacen, no se hacen". Esa es la premisa básica de esta teoría.

Así mismo Mendoza (2010), considera que "La teoría de los Rasgos es un modelo explicativo del comportamiento humano que supone la existencia de características estables en la estructura de la personalidad de los individuos." (p.39)

Desde este punto de vista, la personalidad está formada por una jerarquía de *rasgos* estables y consistentes que determinan, explican y, hasta cierto punto, permiten predecir el comportamiento individual, en la medida en que guían la forma en que cada individuo piensa e interpreta la realidad.(Mendoza, 2010, p.39)

d.1.2.7. Teoría del Gran Hombre

Periz (2011), menciona que: Se refiere a la superioridad innata de un individuo, de tal forma que se le permite influir, persuadir y dominar al resto de miembros de grupo.(p.40)

Periz (2011) señala que "La característica común a todos estos acercamientos teóricos sería la "superioridad innata" que presenta ciertos individuos y que les permite influir, persuadir y dominar al resto de miembros del grupo. Este modelo de entender el liderazgo tuvo sus albores en la filosofía y psicología del siglo XIX. Por su

parte, dentro de la Psicología fue defendido por los teóricos que consideraban que el líder poseía rasgos de personalidad que lo diferenciaban del resto de sujetos. Sin embargo, esta perspectiva fue abandonada ante los resultados contradictorios que reportaron las diversas investigaciones. (p.41)

Mendoza, (2010) describe que “Esta teoría se centró en estudiar las características personales de “Grandes hombres”, haciendo una observación y descripción minuciosa de las características de los hombres con mayor éxito en la historia.(p.39)

El objetivo de ésta teoría es buscar la esencia característica de grandes hombres, la importancia de poder reconocer los atributos que los distinguían de los seguidores, teniendo capacidades que se consideraban innatas para poder dirigir y persuadir a grandes multitudes. De igual forma.(Pérez,2009)

Pérez, (2009) “La describe como la superioridad innata de un individuo, de tal forma que le permite influir, persuadir y dominar al resto de miembros de grupo”.(p.29)

Benis & Burt, (2011) Consideran que en alguna época se creía que las condiciones del liderazgo eran innatas; los líderes nacían, no se hacían, y eran llamados a su destino por medio de algún proceso arcano.

Periz, (2011) El líder es contemplado como aquel individuo que tiene unos rasgos personales privilegiados que lo diferencian del resto. Estos filósofos dedicaron parte de su obra a ensalzar a aquellas personas

sobrenaturales que representaban la aspiración del resto de las corriente mortales.

d.1.3 Conceptos de liderazgo

Borjas, (2010) realizó una investigación debido a la influencia que tiene el liderazgo en la consecución de objetivos o metas. Las más destacadas son:

d.1.3.1 Teorías de los rasgos o características personales:

Borjas, (2010) considera que “El líder nace con unos rasgos, características o cualidades innatas. Mantienen que se nace con cualidades como inteligencia, carisma, optimismo, espíritu de lucha, seguridad, etc., o no se pueden desarrollar por mucha formación que se reciba”.(p.31)

d.1.3.2. Teorías del comportamiento de la persona:

Se basan en la observación del comportamiento de diferentes líderes.

Aquí podemos destacar:

d.1.3.2.1. A. Teoría X y Teoría Y:

McGregor (2012), afirma que “Existen dos modelos radicalmente de personas en relación a su actitud frente al trabajo, lo que llevará a dos visiones diferentes en la dirección de personas:

a. Por un lado están las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero (Teoría X).

b. Por otro lado están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, etc. (Teoría Y).

Dependiendo de la concepción que tenga el líder de los individuos (X o Y), ejercerá un estilo de liderazgo autoritario o participativo” (p.64)

d.1.3.2.2. B. Teoría de la Malla Gerencial:

Blake & Mouton (2012), partiendo de estudios anteriores, elaboraron una rejilla o malla gerencial en la que se pueden identificar hasta 81 estilos de liderazgo diferentes dependiendo de la conducta del líder:

a. Si está más preocupado por las personas

b. Si su mayor interés es la producción.

d. 1.3.2.3. Teoría del Liderazgo Situacional:

Según Hersey & Blanchard, (2012) En esta teoría no existe un estilo de liderazgo mejor que otro. Lo importante son las características específicas de cada situación laboral para adaptarse a ella”.

Según ellos el estilo de liderazgo debe elegirse en función de la interacción entre:

La conducta directiva de tarea: Alta o Baja ordena sobre cómo, donde y cuando hacer el trabajo.

La conducta de relación o apoyo emocional que ofrece el líder a los empleados: Alta o Baja.

La madurez de los empleados y su nivel de preparación (señalan 4 niveles de madurez).

De esa relación tenemos 4 estilos de liderazgo diferentes:

d.1.3.3. El líder Instructor:

Hersey & Blanchard, (2012), manifiestan que “El líder autoritario siempre dice a los empleados qué, cómo, cuándo y dónde realizar la tarea. La comunicación se realiza de forma descendente, este tipo de liderazgo se utiliza de acuerdo al nivel de madurez de los empleados”. (p.49).

d.1.3.3.1. El líder Persuasivo:

Hersey & Blanchard, (2012) así mismo consideran que “El líder persuasivo es el que tiene un comportamiento directivo así como de apoyo. En este caso la comunicación circula en ambas direcciones, ascendente y descendente ya que el nivel de madurez de los empleados es moderado”. (p.49). Quieren pero no saben realizar la tarea.

d.1.3.3.2. El líder Participativo:

Hersey & Blanchard, (2012) además consideran que “El líder participativo es cuando las decisiones son tomadas por el líder y los empleados, el líder se preocupa de facilitar el trabajo. El nivel de madurez del empleado es moderado”. (p.49). Los empleados saben pero no quieren asumir responsabilidades.

d.1.3.3.3. El líder que delega:

Hersey & Blanchard, (2012) manifiesta que “Proporciona poca dedicación a la tarea y a la relación de apoyo. Los empleados poseen alto grado de Madurez, tienen confianza en sí mismos por lo que pueden y quieren responsabilizarse de su trabajo”. (p.50)

De acuerdo con la teoría de Hersey & Blanchard, (2012) “El líder debe conocer perfectamente el nivel de preparación (madurez) de sus trabajadores y el trabajo a realizar por cada uno para así poder adaptar su estilo de liderazgo a la situación concreta de su organización”. (p.50)

d.1.3.3.4. Liderazgo Femenino

Bennis, (2011) Dice que “Al igual que cualquier liderazgo, se construye y se aprende. El liderazgo tiene que ver con el poder y con la cultura. No es nada natural. Al igual que la construcción del “género”. (p.37)

El liderazgo femenino existe, y hay una diferencia de liderazgo según el género. pero estas diferencias no tienen nada que ver con la naturaleza femenina, ni con la biología, por el contrario con los varios procesos de socialización de mujeres y hombres en el transcurso de su vida y la conformación de roles de género. (Bennis, 2011)

El liderazgo femenino es aquel que tiene que ver con el género y no con el sexo, y que pueden ejercer igualmente hombres mujeres. (Bennis, 2011).

Bennis, (2011) Dice que “El liderazgo femenino” tal y como se definen las cualidades y habilidades femeninas, según los estereotipos, se corresponde con el liderazgo transformacional. La conciliación y la corresponsabilidad es una variable fundamental a considerar en el ejercicio de “liderazgo femenino”.

“El liderazgo requiere experiencia y práctica activa, así como exploración y desarrollos internos. Por tanto, el mentorazgo en mujeres es fundamental para “darse permiso”, y no temer el poder y competir en condiciones de igualdad con los hombres”. (Bennis, 2011) , P. 65)

d.1.3.3.5. Liderazgo femenino en el Ecuador

Escudero, (2012) en su libro liderazgo femenino dice: “Nuestra sociedad ha sido considerada “machista” por muchos años, años atrás el rol femenino era únicamente para el hogar, la mujer era relegada a las tareas domésticas y crianza de los hijos. Sin

embargo en la actualidad, vemos cada día un mayor número de mujeres que trabajan no solo en sus hogares y con los niños, sino que han pasado a aportar económicamente en sus familias y en algunos casos son las únicas que sostienen y cubren todos los gastos, se desempeñan en distintos puestos de trabajo y a todo nivel". (p.43)

En puestos directivos la mayor cantidad de gerentes y directores son hombres, sin embargo las mujeres están siendo incluidas y tomadas en cuenta para estas posiciones en los niveles jerárquico superiores de las empresas por su capacidad, inteligencia y liderazgo. (Escudero, 2012, p.43).

Únicamente el 2% de las mujeres en el Ecuador poseen títulos de cuarto nivel. Lo cual es una desventaja respecto al género masculino, ya que el mundo competitivo de hoy exige mayor preparación académica para líderes de empresas. (Escudero, 2012, p.44).

El Autor manifiesta que "En el ámbito de la política nacional, podemos destacar la participación activa del género femenino como primera autoridad de ministerios e incluso de la Asamblea Nacional, a quienes debemos reconocer sus méritos y capacidades para asumir dichos cargos". (Escudero, 2012, p.45)

"A pesar de todo lo mencionado anteriormente, debemos recordar que, la familia es la empresa más importante en la sociedad y se debe buscar un equilibrio entre el ámbito profesional, familiar y espiritual, lo cual no es fácil de llevar ya que las empresas y los trabajos requieren de mucha inversión en tiempo y exigencias por el cumplimiento de plazos y metas.

Deseamos que en nuestro país podamos ver cada día más mujeres de éxito profesional, familiar y espiritual para sacar adelante a nuestro querido Ecuador". (Escudero, 2012, p.45).

d.1.3.3.6. Las mujeres lideran cifras positivas en el Ecuador

Flores, (2013) considera que las féminas del país, en los últimos años, han sido incluidas en un mercado laboral donde antes la accesibilidad era casi nula. (p.14)

Flores, (2013) Al realizar un balance de los logros del Gobierno Nacional con la mujer ecuatoriana, las ministras de Desarrollo Social, Cecilia Vaca; Inclusión Económica y Social, Doris Solíz; y Salud, Carina Vance, destacaron cifras sobre el liderazgo femenino registrado el Ecuador.(p.14)

Vaca, (2014) citó como ejemplo que “El 52% de mujeres tienen acceso a la educación superior y un 41% acceden al mercado laboral frente al 59 % de hombres. (p.2)

Según Vaca, (2014) “Una de las conclusiones -aseguró- es que la región Sierra registra un nivel medio alto y alto de empoderamiento de las mujeres, mientras que en la Costa y el Oriente este índice fluctúa entre medio y bajo”.(p.2)

Castillo, (2013) dice que “Esa situación permitió que en el 2013, 170.000 mujeres de estos hogares accedieran a un crédito de desarrollo humano gracias a sus emprendimientos productivos y sostenibles que generan empleo e ingresos.”(p.3)

d.1.3.3.7. El liderazgo de la mujer goza de autenticidad

Castillo, (2013) dice que “Su gestión, es sencillamente exitosa. Pese a ello, el recelo masculino persiste, a veces por causa de la incredulidad y el prejuicio, otras, debido a un celo territorial, al afán de control”.(p.3)

El Autor menciona “Si es posible hablar de aspectos característicamente femeninos en la forma de trabajar. Surge la pregunta de que, si el éxito laboral femenino se debe a que ellas hacen las cosas de manera distinta a como las hacen los hombres”. (p.3)

Por otro lado Castillo, (2013) anota que “Si se consideran aspectos sociológicos, psicológicos, anímicos, fisiológicos, que jamás pueden abordarse separadamente, a riesgo de fraccionar a la persona, quizás sea pertinente hablar de una forma femenina de trabajar”.(p.3)

No obstante, no deja de ser tentador pensar en las diferencias, como expresiones de lo diverso, de lo dual. A la mujer se le atribuye un sexto sentido que, puesto al servicio de lo laboral, le permitiría aprovechar oportunidades, ‘ver’ el futuro. La toma de decisiones masculina se caracteriza por el cálculo racional, mientras que las mujeres tendrían una percepción especial de la realidad. (Castillo, 2013).

Las mujeres tienen una visión más generosa y limpia de la vida, y obran desde el corazón, que es, sin duda, el único atributo que podría salvar a la sociedad de nuestros días. Sí, ellas trabajan de manera distinta, además

con el sentido de novedad, de asombro, producto de su reciente descubrimiento de una realidad allende los límites del hogar, que les permite ser dueñas de su destino, sanamente productivas.(Castillo,2013)

d.1.4. Liderazgo y percepción

Flores (2013), considera que “Cada individuo y ser humano es único e irrepetible. Existen algunas diferencias que hacen de los seres humanos individuos únicos, según Edmundo Velasco son tres”. (p.5)

- 1) Neurológicas: determinadas por el cerebro en cada uno de los sentidos.
- 2) Sociales: determinados por la influencia social y cultural del medio del individuo.
- 3) Individuales: están dadas por la experiencia del individuo que lo hacen único e irrepetible. (Flores, 2013, p.5)

“No todos los individuos utilizan sus 5 sentidos de la misma manera”

d.1.4.1. La percepción dentro del liderazgo, “es el factor más importante en el *comportamiento organizacional* de las empresas”. (Flores, 2013,p.6).

“De ella depende que los individuos puedan comunicarse y entenderse, que los líderes puedan motivar a sus seguidores, que las personas aprendan, que se establezcan compromisos, se entiendan instrucciones,

informes y correcciones; que haya entendimiento entre clientes y proveedores, etc". (Flores, 2013,p.6).

Según Flores (2013) "Para las empresas, deberían ser más importantes las actitudes o la manera de percibir a sus empleados que sus capacidades intelectuales. Pues más fácil capacitar en conocimientos o habilidades a sus empleados, que cambiar algunas actitudes y creencias adquiridas a temprana edad".(p.6)

d.1.4.2. La percepción y el liderazgo

Flores, (2013) dice que "La realidad es una construcción mental y personal. Existen tantas realidades como personas, ya que la realidad es una percepción individual. Una misma experiencia, será vivida, recordada y contada de forma subjetiva a cada participante".(p.7)

El mismo autor citado anteriormente considera que "Quienes pretenden hacer extensivo un concepto o idea, a partir de una única táctica basada en que todos podrán percibir - y responder en consecuencia - a partir de lo que el mismo percibiría escuchando, viendo o participando de ese mismo mensaje, tan solo alcanzarán llegar a aquellos pocos con similar percepción a la suya". (p.7)

Además manifiesta que todos estamos condicionados por nuestra experiencia y nuestra psiquis a pensar, sentir, imaginar y absorber las cosas de una determinada manera: donde algunos ven una amenaza

otros ven una oportunidad, donde unos ven amor otros solo ven amistad, y así pasa con todo.

d.1.4.3. Percepción del Liderazgo

Cabrera, (2014) menciona que “De ella depende que los individuos puedan comunicarse y entenderse, que los líderes puedan motivar a sus seguidores, que las personas aprendan, que se establezcan compromisos, se entiendan instrucciones, informes y correcciones; que haya entendimiento entre clientes y proveedores, entre departamentos, etc”. (p.2)

Continuando con el Autor anterior, este manifiesta que “Para las empresas, deberían ser más importantes las actitudes o la manera de percibir a sus empleados que sus capacidades intelectuales. Para las empresas es más fácil capacitar en conocimientos o habilidades a sus empleados. (p.2)

e. MATERIALES Y MÉTODOS

e.1 Materiales

- Útiles de oficina
- Equipo de Computación
- Cámara fotográfica
- Flash Memory
- Esferográfico
- Hojas de Papel bond
- Lápiz
- Cuaderno
- Calculadora
- Cd

e.2. Métodos

Para la realización de la presente investigación se aplicó varios métodos y técnicas de la investigación científica como se detalla a continuación:

e.2.1. Método descriptivo

Es un tipo de metodología a aplicar para deducir un bien o circunstancia que se esté presentando; se aplica describiendo todas sus dimensiones, en este caso se describe el órgano u objeto a estudiar.

Este método se ocupa de la descripción de datos y características de una población. El objetivo es la adquisición de datos objetivos, precisos y sistemáticos que pueden usarse en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos similares, en la presente investigación se lo utilizó en el análisis de la información obtenida en la encuesta formulada a los Gerentes de las empresas de Lago Agrio, así como a los subordinados.

e.2.2 Método Inductivo

El método inductivo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el presente trabajo de investigación se lo utilizó para determinar cómo está el liderazgo femenino de las empresas de la ciudad de Lago Agrio; la clasificación y el estudio de estos hechos permitió clasificar la información real obtenida en las encuestas realizadas tanto a los Gerentes como a los subordinados; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación, en la presente investigación se lo utilizó para determinar el análisis específico del liderazgo femenino, donde se determinó el grado de cargos ocupados en las empresas del cantón Lago Agrio.

e.2.3. Método Deductivo

Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal, con conocimientos generales, para de esta manera aplicarlos en casos específicos, este método sirvió para la recopilación de

conceptos teóricos y dar forma al marco teórico con contenidos precisos para el desarrollo de la investigación, así como también para realizar el diagnóstico situacional y su incidencia en el trabajo de investigación.

e.2.4. Técnicas

e.2.4.1 Observación. Mediante el acercamiento directo a las empresas se utilizó esta técnica para evidenciar el trabajo de la mujer dentro del campo directivo y su rol de líder (Ver anexo 5).

e.2.4.2. Entrevista. Se utilizó esta técnica para la obtención de la información sobre el número de mujeres que ocupan cargos directivos dentro de las empresas, lo cual permitió recabar información útil y verás para el desarrollo del presente estudio.

e.2.4.3. Encuesta.-Para poder determinar la aplicación de la encuesta se tomó como base las empresas existentes en la ciudad de Lago Agrio, cuyos datos se obtuvieron en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del año 2013, además se proyectó la población en base a la tasa de crecimiento empresarial del año 2014 de la ciudad de Lago Agrio, emitida por la Flacso sede en Ecuador misma que es del 4,35% (Ver anexo 4). La encuesta en referencia facilitó la recopilación de información sobre la percepción que tienen los subordinados respecto del liderazgo femenino ejercido en las empresas por sus dirigentes.

e.2.4.4. Población y Muestra

La presente investigación permitió determinar de manera inicial la percepción de los subalternos sobre el hecho de que una mujer se ubique en los puestos de mandos medios o altos y la percepción del que tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino en la administración de empresas privadas en Lago Agrio.

Cuadro No. 1. Empresas del Cantón Lago Agrio

Tamaño de Empresas	Número de Empresas
Microempresa	5.247
Pequeña empresa	404
Mediana empresa	74
Grande empresa	19
TOTAL	5.744

Fuente: Instituto Nacional de estadísticas y censos: www.inec.gob.ec.

Elaborado por: La Autora

Proyección de la población

$$Pf = Pa (1+r)^n$$

EN DONDE:

Pf= Población futura

Pa= Población actual año 2014

r= Tasa de crecimiento empresarial (4,35%) (Flacso Sede Ecuador, 2014)

$$Pf = 5.744 (1+0.0435)^2$$

$$Pf = 5.994$$

e.2.4.4.1.1 Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$$

Siendo:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza (95% = 1,96 tabla de distribución normal)

p = 0,5 probabilidad de que el evento ocurra

q = 0,5 probabilidad de que el evento no ocurra

N = 5994 Población Total Z2

e² = 5% margen de error.

$$n = \frac{(1,96)^2 0,5 * 0,5 * 5.994}{(0,05)^2 (5.994 - 1) + 1,96^2 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{(3,8416) (0,25) * 5.994}{(0,0025)(5.993) + (3,8416) 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{5.756,6376}{15,9429}$$

n = 361 encuestas

Cuadro No. 2: Muestra por tamaño de Empresas del Sector Privado

TAMAÑO DE EMPRESAS	NÚMERO DE EMPRESAS	PORCENTAJE	MUESTRA
Microempresa	5.479	91,41	330
Pequeña empresa	415	6,92	25
Mediana empresa	83	1,38	5
Grande empresa	17	0,29	1
TOTAL	5.994	100	361

Fuente: www.inec.gob.ec
Elaborado por: La Autora

Además se aplicó una entrevista a 101 subalternos de género masculino y femenino respectivamente, que tiene como jefe directo mujeres; esto se ha escogido a 101 subalternos de los 101 mujeres que ocupan puestos medios y altos en las empresas (cuadro N° 8).

F. RESULTADOS

f.1 Encuestas realizadas a los Gerentes de las empresas del Cantón

Lago Agrio

P.1 ¿A qué género pertenece?

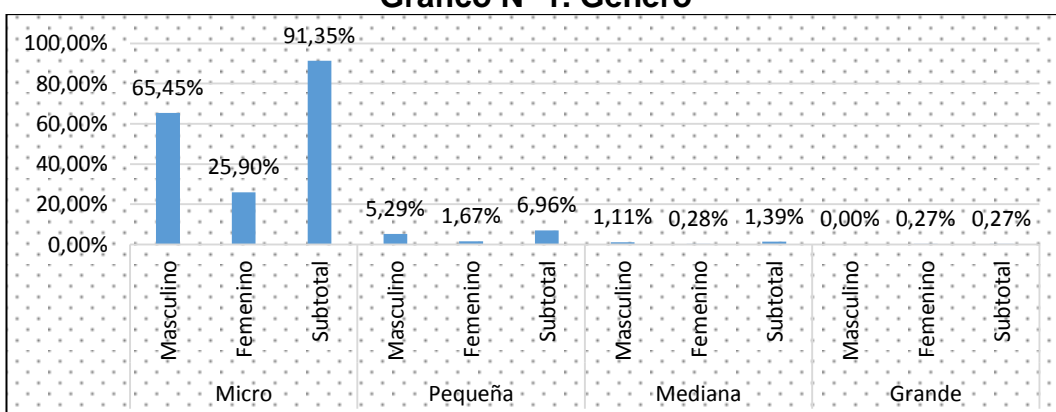
Cuadro N° 3: Género de personas encuestadas

Tipo de empresa	Género	Frecuencia	Porcentaje
Micro	Masculino	237	65,45%
	Femenino	93	25,90%
	Subtotal	330	91,35%
Pequeña	Masculino	19	5,29%
	Femenino	6	1,67%
	Subtotal	25	6,96%
Mediana	Masculino	4	1,11%
	Femenino	1	0,28%
	Subtotal	5	1,39%
Grande	Masculino	0	0,00%
	Femenino	1	0,27%
	Subtotal	1	0,27%
TOTAL		361	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los Gerentes de las empresas

Elaboración: La Autora

Gráfico N° 1. Género



Fuente: Cuadro N° 3

Elaboración: La Autora

Interpretación: Según la distribución de la muestra por tipo de empresa, el género de los gerentes (as) encuestados obtenido es: para la microempresa el 65,45% corresponden al género masculino frente al 25,90% que son del género femenino; para la pequeña empresa el 5,29% pertenecen al género masculino y el 1,67% pertenece al género femenino; para mediana empresa el 1,11% son del género masculino y el 0,28% son del género femenino; finalmente, para grande empresa el 0,27% pertenece al género femenino.

P.2. De los Rangos de edad que se expone a continuación ¿En cuál está usted?

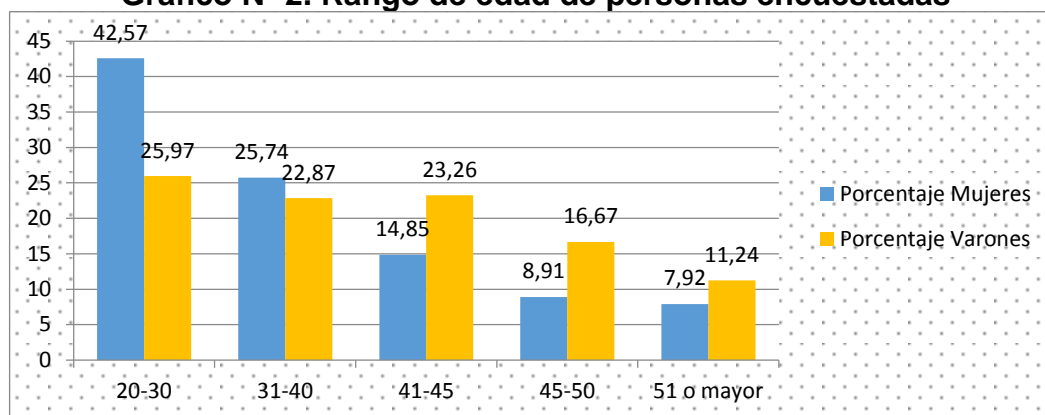
Cuadro Nº 4. Rango de edad de personas encuestadas

Rango de edad	Encuestados Mujeres	Encuestados Varones	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Varones	TOTAL
20-30	45	69	42,57	25,97	30,64
31-40	26	59	25,74	22,87	23,68
41-45	15	60	14,85	23,26	20,89
45-50	9	43	8,91	16,67	14,48
51 o mayor	8	29	7,92	11,24	10,31
Total	102	259	100	100	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Gerentes de las empresas

Elaboración: La Autora

Gráfico Nº 2. Rango de edad de personas encuestadas



Fuente: Cuadro Nº 4

Elaboración: La Autora

Interpretación: Del total de gerentes encuestados tenemos los siguientes rangos de edad: el 31% pertenece al rango de edad comprendido entre la edades de 20 a 30 años; el 24% corresponde al rango de edad comprendido entre 31 a 40 años; el 21% se encuentra en el rango de edad comprendido entre los 41 a 45 años; el 14% comprende el rango de 45 a 50 años de edad y finalmente el 10% de gerentes se encuentra en una edad mayor a los 51 años de edad.

P.3. ¿Qué tiempo labora en la empresa como Gerente?

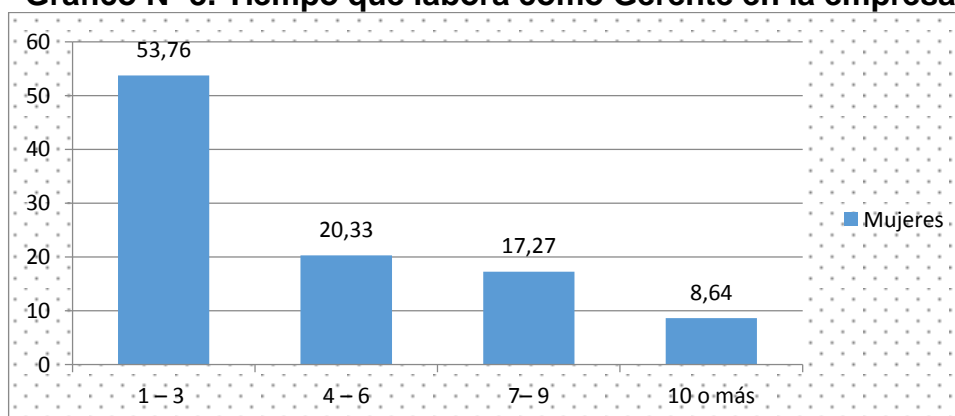
Cuadro N° 5. Tiempo que labora como Gerente en la empresa

Años	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	Porcentaje
1 – 3	56	138	55,45	53,1	53,76
4 – 6	21	53	20,79	20,16	20,33
7– 9	16	46	15,84	17,83	17,27
10 o más	8	23	7,92	8,91	8,64
Total	101	260	100	100	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Gerentes de las empresas

Elaboración: La Autora

Gráfico N° 3. Tiempo que labora como Gerente en la empresa



Fuente: Cuadro N° 5

Elaboración: La Autora

Interpretación: Del total de Gerentes encuestados se determinó los siguientes rangos de tiempo de labores: el 53.76% lleva laborando en la empresa un rango de tiempo de 1 y 3 años, el 20,33% de 4 y 6 años, el 17,27% de 7 a 9 años y el 8,64% se desempeña como gerente más de 10 años.

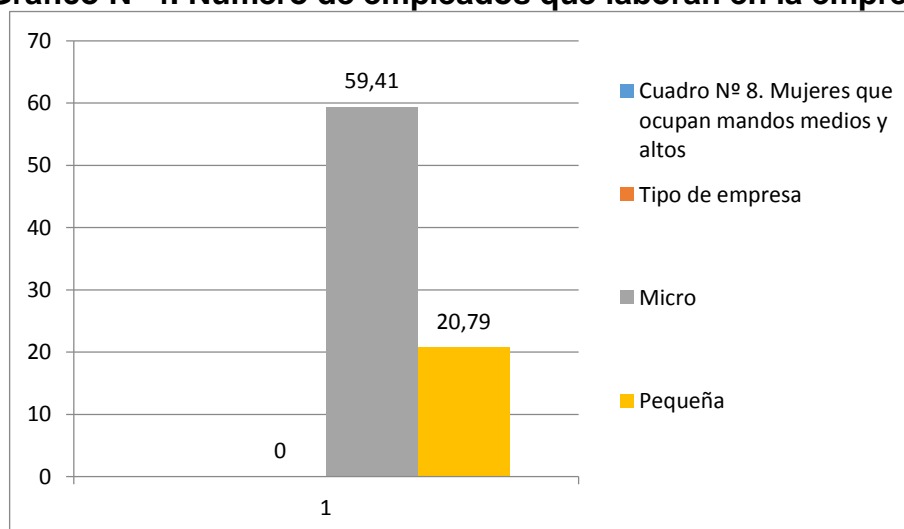
P.4. ¿Cuál es el número total de empleados que laboran en la empresa?

Cuadro No. 6 Número de empleados que laboran en la empresa

Rango	Encuestados	Total empleados	Porcentaje
1-9	330	1320	46,07
10-49	25	725	25,31
50-199	5	620	21,64
200 o más	1	200	6,98
Total	361	2865	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los gerentes de las empresas
Elaboración: Autora

Gráfico Nº 4. Número de empleados que laboran en la empresa



Fuente: Cuadro Nº 6
Elaboración: La Autora

Interpretación: Del total de empresas analizadas se obtuvieron los siguientes resultados: el 42,92% tienen entre 1 a 9 empleados; el 23,72% entre 10 a 49 empleados; el 20,28% de 50 a 199 y finalmente el 13,08% tiene de 200 a más empleados.

P.5. ¿Del total de empleados que laboran en su empresa, cuál es el número de empleadas mujeres?

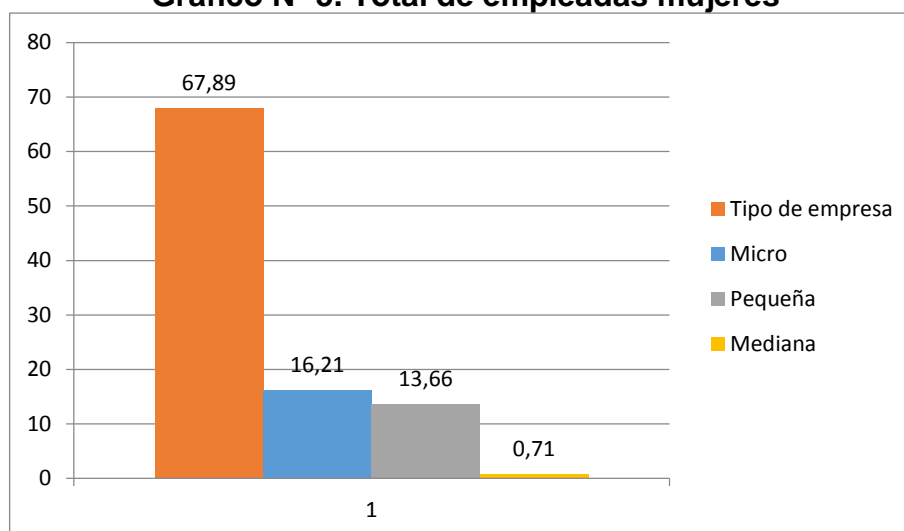
Cuadro No. 7 Total de Empleadas mujeres

Tipo de empresa	Rango	Encuestados	empleadas mujeres	Porcentaje
Micro	1 - 9	330	666	67,89
Pequeña	10 - 49	25	159	16,21
Mediana	50 - 199	5	134	13,66
Grande	200 o más	1	7	0,71
Total		361	981	100

Fuente: Encuestas Aplicadas a los Gerentes de las empresas

Elaboración: La Autora

Gráfico N° 5. Total de empleadas mujeres



Fuente: Cuadro N° 7

Elaboración: La Autora

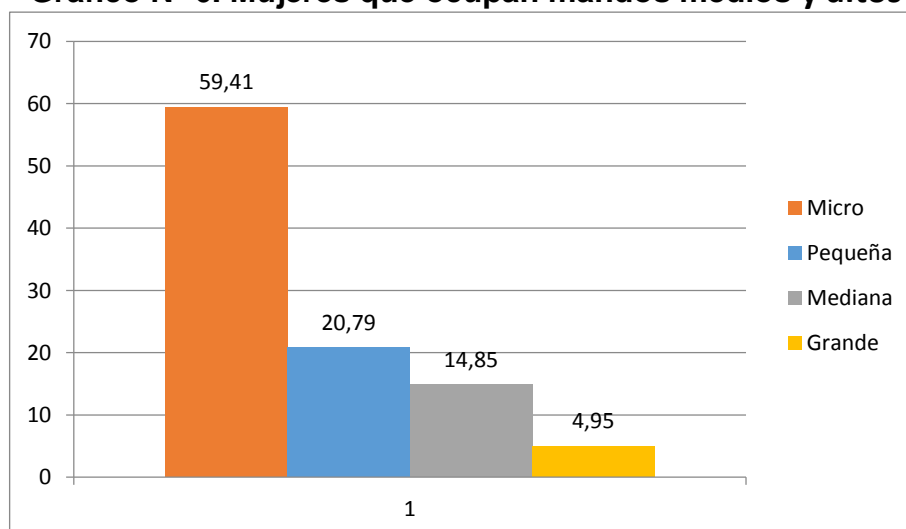
Interpretación: Del total de empresas encuestadas el 67,89% emplean de 1 a 9 mujeres rango que representado por las microempresas, el 16,21% emplea de 10 a 49 mujeres que representan la pequeña empresa, el 13,66% entre 50 a 199 que corresponde a la mediana empresa y un 0,71% manifiesta que tienen más de 200 mujeres.

P.6. ¿Del total de empleadas mujeres que laboran en la empresa cuál es el número que ocupan mandos medios y altos?

Cuadro N°8. Mujeres que ocupan mandos medios y altos

Tipo de empresa	Encuestados	Total empleados	Porcentaje
Micro	330	60	59,41
Pequeña	25	21	20,79
Mediana	5	15	14,85
Grande	1	5	4,95
Total	361	101	100

Gráfico N° 6. Mujeres que ocupan mandos medios y altos



Fuente: Cuadro N° 8
Elaboración: La Autora

Interpretación: Del total de empresas encuestadas el 59,41% ocupan mandos medios y altos en la micro empresa, mientras que en la pequeña empresa tienen un 20,79% ; por su parte en la mediana empresa existe el 14,85% y, en la Grande corresponde al 4,95% en empleadas mujeres en mandos medios y altos.

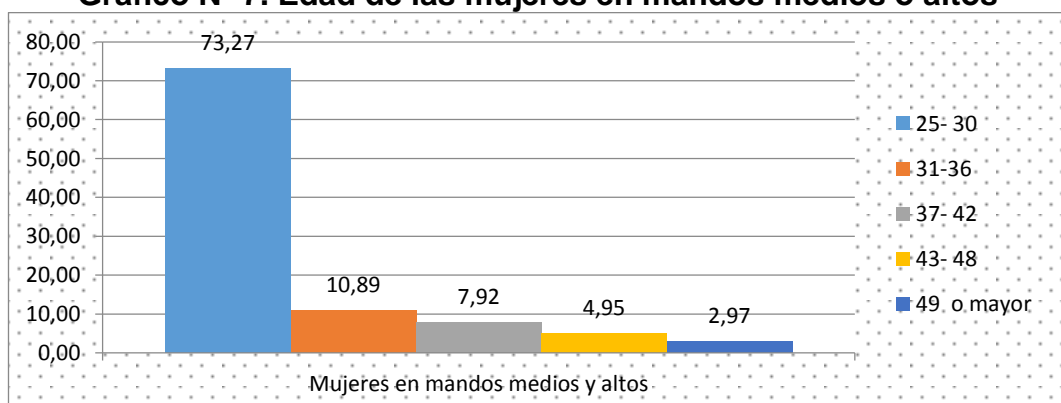
P.7. ¿El rango de edad de las mujeres que ocupan mandos medios en su empresa es de

Cuadro Nº 9. Edad de las mujeres en mandos medios y altos

Rango de edad	Mujeres en mandos medios y altos	Porcentaje
25- 30	74	73,27
31-36	11	10,89
37- 42	8	7,92
43- 48	5	4,95
49 o mayor	3	2,97
TOTAL	101	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Gerentes de las empresas
Elaboración: La Autora

Gráfico Nº 7. Edad de las mujeres en mandos medios o altos



Fuente: Cuadro Nº 9
Elaboración: La Autora

Interpretación: Respecto del rango de edad de las mujeres que ocupan mando medios, el 73,27% pertenece al rango de edad de 25 a 30 años; el 10,89% corresponde al rango de edad de 31 y 36 años; el 7,92%, se encuentra en el rango de 37 a 42 años; el 4,95% pertenece al rango de 43 y 48 años y finalmente el 2,97%, se encuentra en el rango de 49 y más años de edad.

P.8. ¿Cuáles son las áreas en su empresa que concentran la mayoría de ejecutivas mujeres?

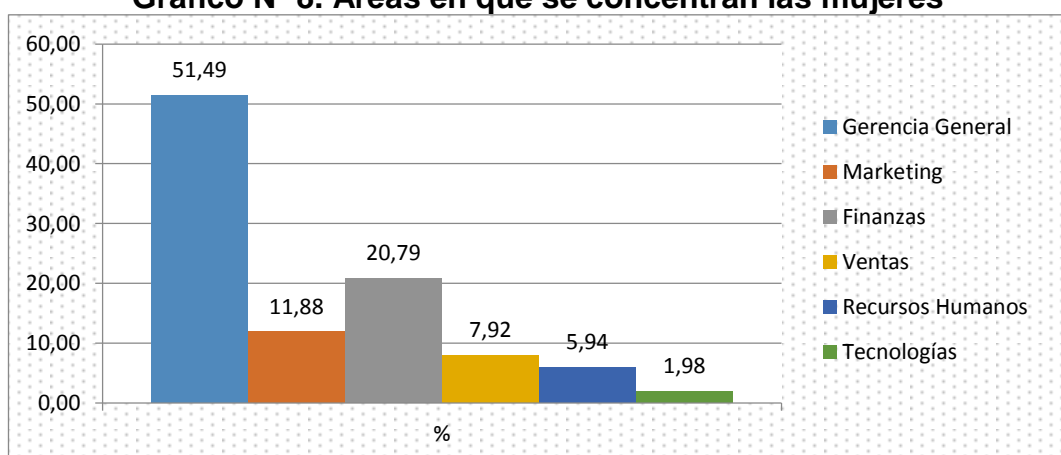
Cuadro Nº 10. Áreas en que se concentran las mujeres

Áreas	Total	%
Gerencia	52	51,49
Marketing	12	11,88
Finanzas	21	20,79
Ventas	8	7,92
Talento Humano	6	5,94
Tecnologías	2	1,98
Otras	0	0,00
TOTAL	101	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los Gerentes de las empresas

Elaboración: La Autora

Gráfico Nº 8. Áreas en que se concentran las mujeres



Fuente: Cuadro Nº 10

Elaboración: La Autora

Interpretación: Las áreas de concentración donde se destacan las mujeres son principalmente el área de Gerencia en un 51,49%; el 11,88% se concentra en Marketing; mientras que el 7,92% pertenecen al área de ventas; el 20,79% en el área de finanzas, el 5,94% se concentra en el área de Talento Humano, finalmente 1,98% se concentra en el área de tecnologías.

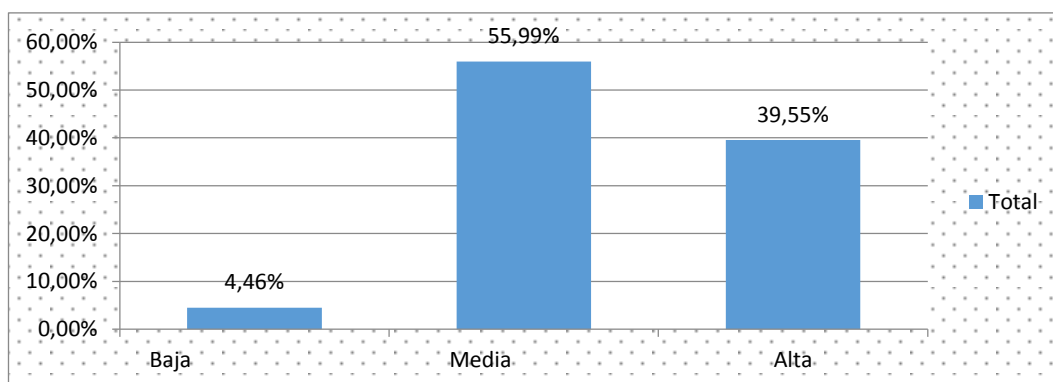
P.9. ¿En qué medida aporta la mujer en la solución de problemas del sector empresarial?

Cuadro N° 11. Aporte de la mujer en el sector empresarial

Medida	Total	Porcentaje
Baja	16	4,46%
Media	202	55,99%
Alta	143	39,55%
TOTAL	361	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los Gerentes de las empresas
Elaboración: La Autora

Gráfico N° 9. Aporte de la mujer en el sector empresarial



Fuente: Cuadro N° 11
Elaboración: La Autora

Interpretación: En la gráfica se puede observar el aporte de la mujer a la solución de problemas en el sector empresarial, así, el 56% se refiere a

que las mujeres aportan en un nivel mediano a la solución de problemas; mientras que el 40% representa un nivel alto de aporte de la mujer; el 4% representa un nivel bajo a la solución de problemas en el sector empresarial.

f.2 Entrevista sobre Percepción de Liderazgo en el Sector Empresarial

f.2.1 Instrumento: Cuestionario que identifica la percepción que tienen los subalternos sobre el liderazgo que ejercen las administradoras en el sector empresarial

f.2.2 Tipo de instrumento: Cuestionario que identificó la percepción de liderazgo.

f.2.3 Dirigido: A subalternos de ambos sexos del sector empresarial

f.2.4 Fecha de elaboración: 4 de Junio de 2015.

f.2.5 Establece: La percepción sobre el liderazgo femenino en puestos ejecutivos.

f.2.6 Objetivo: Establecer la percepción que se tiene como subalterno sobre el liderazgo femenino.

f.2.6 Descripción del instrumento:

El cuestionario consta de treinta y un (31) preguntas, cada una de ellas con cuatro opciones de respuestas de selección múltiple, de las cuales a cada opción se le dio un valor de 1, 2, 3, 4, para identificar la percepción de los subalternos sobre el liderazgo femenino en puestos ejecutivos.

Cuadro Nº 12. Valor para identificar la percepción

1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	La mayoría de veces

Fuente: Cuestionario de percepción de liderazgo
Elaboración: La Autora

f.2.7 Cada pregunta estableció:

Parte I:

Cuadro Nº 13. Comunicación jefe/trabajadores

1	2	3	4	5	6	7	8
Le da confianza para que Usted informe sobre los asuntos que no funcionan en su departamento	Se comunica en forma clara y concisa	Le escucha sin interrupciones cuando Usted le comunica que hay algo que le molesta en el trabajo	Permite recibir sugerencias e ideas del grupo sobre las tareas que se realizan en su departamento	Le entrega el tipo de información que Usted solicita para desarrollar su trabajo a tiempo	Está enterado de los problemas que Usted y sus compañeros tienen	Informa con anticipación los cambios y disposiciones	Tiene Usted libertad para hablar directamente con el líder de su departamento

Fuente: Cuestionario de percepción de liderazgo
Elaboración: La Autora

Parte II:

Cuadro N° 14. Comunicación trabajadores/jefe

1	2	3	4	5
Le tiene suficiente confianza a su líder para decirle lo que realmente piensa.	Se siente en libertad de decirle a su líder que no está de acuerdo con lo que dice.	Tiene libertad de comunicar cualquier situación personal, personal, laboral, sin temor a represalias.	Puede expresar lo que piensa sobre la manera en que dirige al grupo.	Se siente en libertad para expresar las cosas que no le gusten de su trabajo.

Fuente: Cuestionario de percepción de liderazgo

Elaboración: La Autora

Parte III:

Cuadro N° 15. Nivel de participación en la toma de decisiones

1	2	3	4	5
Su líder escucha y considera todos los puntos de vista de sus subalternos.	Su líder tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.	Sus opiniones influyen en las decisiones diarias que se toman en el trabajo.	Su líder le permite participar en la planificación operativa y estratégica en su departamento.	Su líder le permite tomar sus propias decisiones en las actividades cotidianas que Usted hace.

Fuente: Cuestionario de percepción de liderazgo

Elaboración: La Autora

Parte IV:

Cuadro Nº 16. Confiabilidad de la información

1	2	3	4	5	6	7
Su líder es franco y honesto con Usted.	Su líder dice lo que piensa.	Confía su líder en los esfuerzos de la administración para mantener a los empleados informados sobre los logros de su departamento y de la empresa en general.	Está satisfecho con las explicaciones recibidas de su líder acerca de por qué las cosas se están haciendo de la manera que se están haciendo.	Cree en la información que recibe de su líder.	Le informa su líder sobre el establecimiento de las metas y objetivos de su departamento.	Le permite su líder tener acceso a todos los sistemas que manejan en su departamento.

Fuente: Cuestionario de percepción de liderazgo
Elaboración: La Autora

Parte V:

Cuadro Nº 17. Trabajo en equipo

1	2	3	4	5	6
Es frecuente el intercambio de ideas entre Usted y su líder para mejorar el trabajo y sus compañeros de equipo.	Su líder delega en los miembros del grupo atribuciones y autoridades que podrían manejar personalmente.	Considera que la relación entre su líder y sus compañeros es buena para lograr un ambiente laboral agradable.	Su líder le permite a Usted y a sus compañeros de trabajo, realiza las tareas de acuerdo a sus puntos de vista.	Su líder le da libertad a Usted y a los miembros del grupo a tomar cierto grado de iniciativa.	Su líder permite que los miembros del grupo solucionen problemas de acuerdo a sus criterios.

Fuente: Cuestionario de percepción de liderazgo
Elaboración: La Autora

f.2.8 Entrevista dirigida subordinados (101)

La entrevista se aplicó a 101 subordinados de género masculino y femenino respectivamente, que tiene como jefe directo mujeres.

Este cuestionario tiene como finalidad determinar la percepción que Usted tiene como subordinado sobre los líderes en puestos ejecutivos. La información que proporcione será confidencial. A continuación se le presentan preguntas con cuatro opciones con la numeración del 1 al 4. Marque con una "X" (equis) la respuesta que considere que define más el trabajo cotidiano que ejecuta su líder.

Puesto que Ocupa: _____

Edad: _____

Nivel Académico: _____

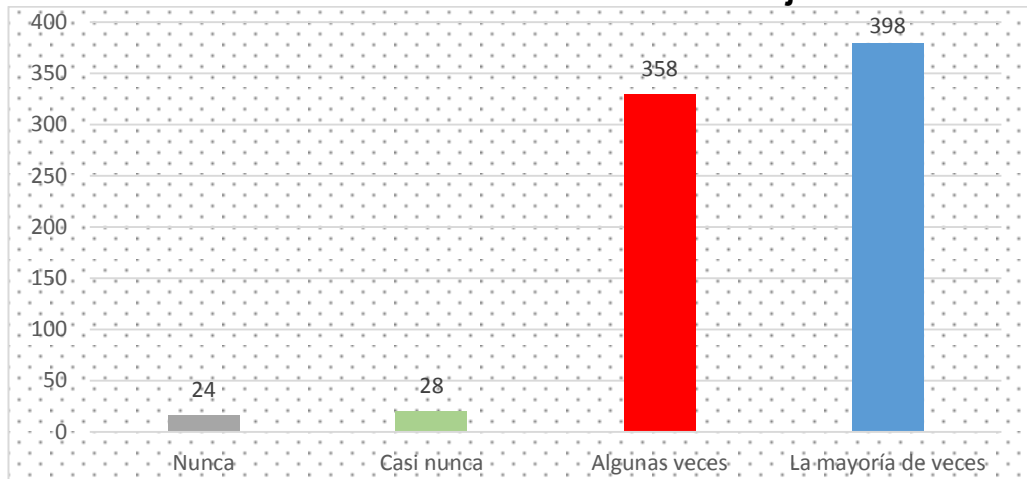
Estado Civil: _____

Cuadro Nº 18. Comunicación Trabajadores

PARTE I Comunicación Jefe/trabajadores		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	La mayoría de veces	TOTAL
1	¿Le da confianza para que Usted informe sobre los asuntos que no funcionan en su departamento?	7	8	39	47	101
2	¿Se comunica en forma clara y concisa?	4	6	31	60	101
3	¿Le escucha sin interrumpir cuando Usted le comunica que hay algo que le molesta en el trabajo.	0	4	60	37	101
4	¿Permite recibir sugerencias e ideas del grupo sobre las tareas que se realizan en su departamento?	1	0	48	52	101
5	¿Le entrega el tipo de información que Usted solicita para desarrollar su trabajo a tiempo?	5	7	36	53	101
6	¿Está enterado de los problemas que Usted y sus compañeros tienen?	6	1	36	58	101
7	¿Informa con anticipación los cambios y disposiciones?	0	0	64	37	101
8	¿Tiene Usted libertad para hablar directamente con el líder de su departamento?	1	2	44	54	101
TOTAL		24	28	358	398	

FUENTE: Entrevista dirigida subordinados
ELABORACIÓN: La Autora

Gráfico N° 10. Comunicación Jefe/Trabajadores



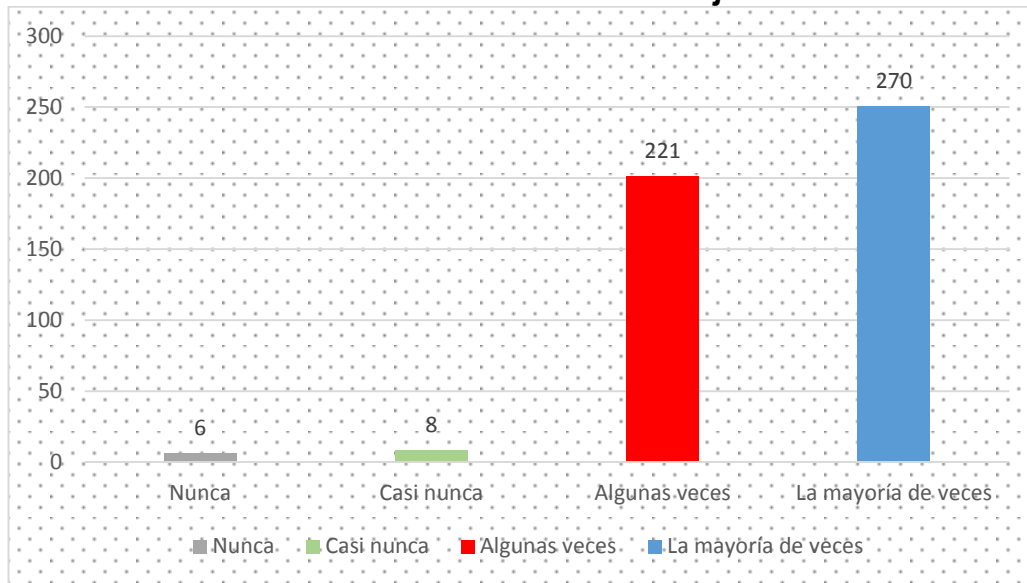
Fuente: Cuadro N° 18
Elaboración: La Autora

Cuadro N° 19. Comunicación Trabajadores Jefe

Parte II Comunicación trabajadores/jefe		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	La mayoría de veces	TOTAL
1	¿Le tiene suficiente confianza a su líder para decirle lo que realmente piensa?	1	2	31	67	101
2	¿Se siente en libertad de decirle a su líder que no está de acuerdo con lo que dice?	1	3	48	49	101
3	¿Tiene libertad de comunicar cualquier situación personal, personal, laboral, sin temor a represalias?	2	1	55	43	101
4	¿Puede expresar lo que piensa sobre la manera en que dirige al grupo?	1	1	41	58	101
5	¿Se siente en libertad para expresar las cosas que no le gusten de su trabajo?	1	1	46	53	101
TOTAL		6	8	221	270	

FUENTE: Entrevista dirigida subordinados
ELABORACIÓN: La Autora

Gráfico N° 11. Comunicación Trabajadores/Jefe



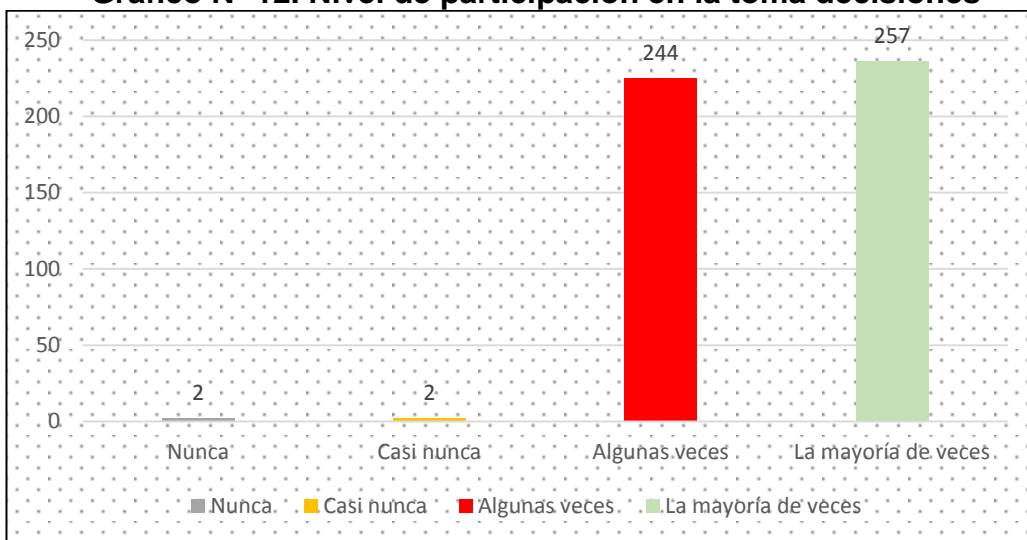
Fuente: Cuadro N° 19
Elaboración: La Autora

Cuadro N° 20. Nivel de participación en la toma decisiones

PARTE III Nivel de participación en la toma decisiones		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	La mayoría de veces	TOTAL
1	¿Su líder escucha y considera todos los puntos de vista de sus subalternos?	0	0	62	39	101
2	¿Su líder tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	1	1	41	58	101
3	¿Sus opiniones influyen en las decisiones diarias que se toman en el trabajo?	0	0	63	38	101
4	¿Su líder le permite participar en la planificación operativa y estratégica en su departamento?	0	0	44	57	101
5	¿Su líder le permite tomar sus propias decisiones en las actividades cotidianas que Usted hace?	1	1	34	65	101
TOTAL		2	2	244	257	

FUENTE: Entrevista dirigida subordinados
ELABORACIÓN: La Autora

Gráfico N° 12. Nivel de participación en la toma decisiones



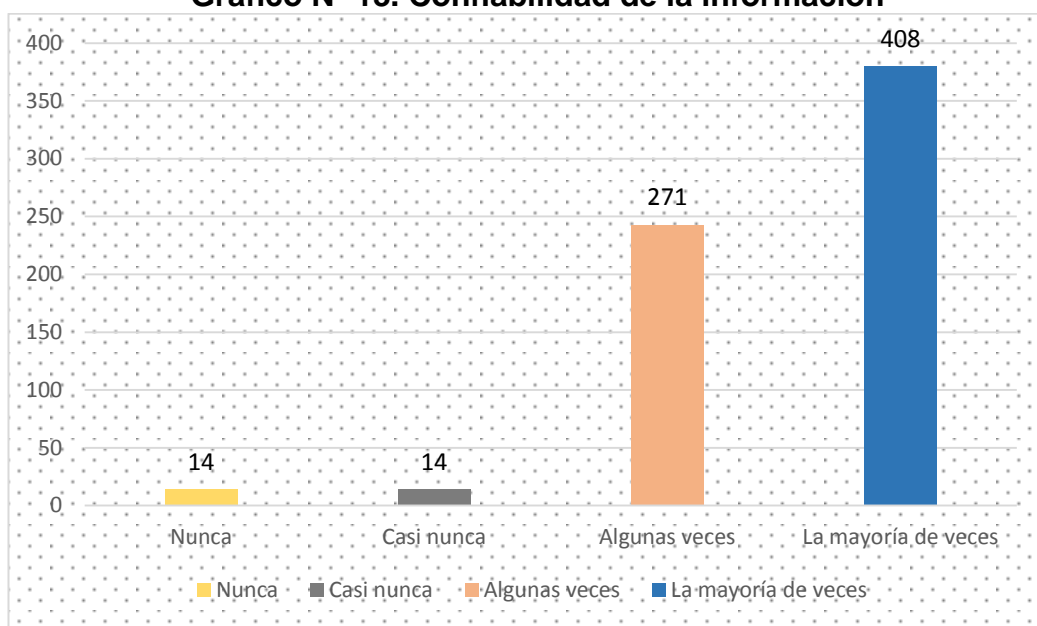
Fuente: Cuadro N° 14
Elaboración: La Autora

Cuadro N° 21. Confiabilidad de información

PARTE IV Confiabilidad de información		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	La mayoría de veces	TOTAL
1	¿Su líder es franca y honesta con Usted?	0	0	46	55	101
2	¿Su líder dice lo que piensa?	1	2	57	41	101
3	¿Confía su líder en los esfuerzos de la administración para mantener a los empleados informados sobre los logros de su departamento y de la empresa en general?	3	1	40	57	101
4	¿Está satisfecho con las explicaciones recibidas de su líder acerca de por qué las cosas se están haciendo de la manera que se están haciendo?	1	1	52	47	101
5	¿Cree en la información que recibe de su líder?	0	0	23	78	101
6	¿Le informa su líder sobre el establecimiento de las metas y objetivos de su departamento?	0	0	28	73	101
7	¿Le permite su líder tener acceso a todos los sistemas que manejan en su departamento?	9	10	25	57	101
TOTAL		14	14	271	408	

FUENTE: Entrevista dirigida subordinados
ELABORACIÓN: La Autora

Gráfico N° 13. Confiabilidad de la información



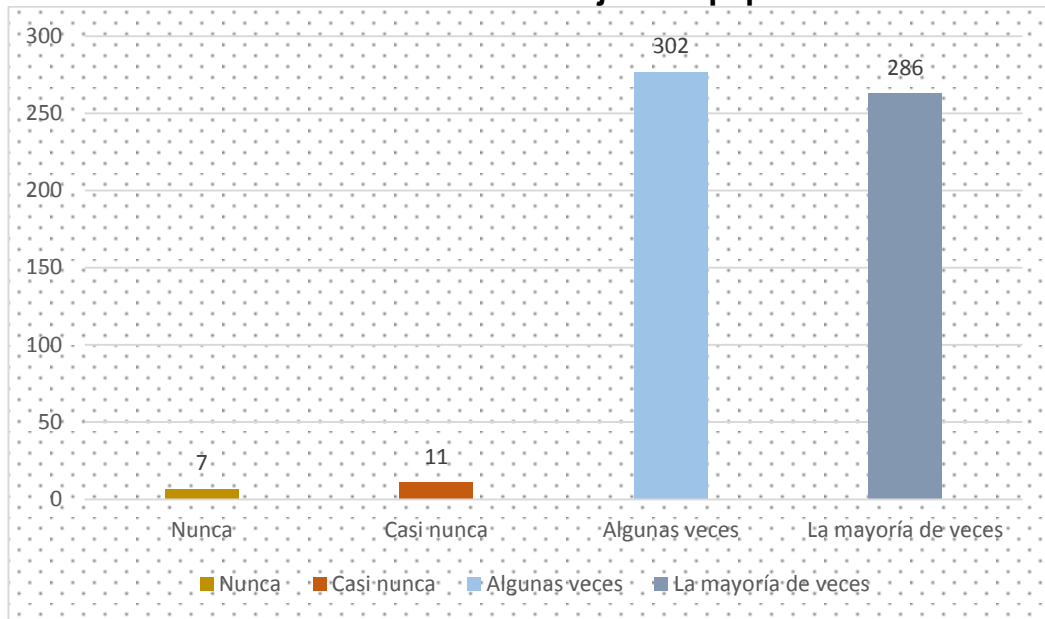
Fuente: Cuadro N° 15
Elaboración: La Autora

Cuadro N° 22. Trabajo en equipo

PARTE V Trabajo en equipo		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	La mayoría de veces	TOTAL
1	¿Es frecuente el intercambio de ideas entre Usted y su líder para mejorar el trabajo y sus compañeros de equipo?	1	1	39	60	101
2	¿Su líder delega en los miembros del grupo atribuciones y autoridades que podrían manejar personalmente?	0	1	59	41	101
3	¿Considera que la relación entre su líder y sus compañeros es buena para lograr un ambiente laboral agradable?	1	3	43	54	101
4	¿Su líder le permite a Usted y a sus compañeros de trabajo, realiza las tareas de acuerdo a sus puntos de vista?	3	1	46	51	101
5	¿Su líder le da libertad a Usted y a los miembros del grupo a tomar cierto grado de iniciativa?	1	0	69	31	101
6	¿Su líder permite que los miembros del grupo solucionen problemas de acuerdo a sus criterios?	1	5	46	49	101
TOTAL		7	11	302	286	

FUENTE: Entrevista dirigida subordinados
ELABORACIÓN: La Autora

Gráfico N° 14. Trabajo en equipo



Fuente: Cuadro N° 16
Elaboración: La Autora

g. DISCUSIÓN

g.1. Verificación de objetivos

Para determinar la verificación de los objetivos se ha realizado un análisis previo de cómo está el liderazgo femenino en el sector empresarial del cantón Lago Agrio, por ejemplo Carlos Anchuri, analista económico profesor de la Universidad Andina, manifiesta que las mujeres están ocupando un papel importante en las empresas a nivel nacional, pero que en las provincias alejadas de los polos de desarrollo no son tomadas en cuenta para puestos importantes, uno de estos polos de desarrollo es la ciudad de Lago Agrio en las que las mujeres no está ocupando los puestos importantes en las pocas empresas existentes en el mercado local, a pesar de estar capacitándose constantemente en los diferentes ámbitos de educación que les permite tener conocimientos valaderos para estar preparadas para los retos existentes en la actual era del conocimiento.

g.1.1. Objetivo General

“Determinar el Liderazgo Femenino en el sector empresarial del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, para el año 2015”

Para poder cumplir con el objetivo propuesto se realizaron análisis de trabajos como el liderazgo empresarial en el Ecuador de Granja, (2014),

quien hace mención al poco apoyo que le brindan a la mujer en el sistema empresarial, en base a esto se realizó el estudio, a través de la encuesta aplicada a 361 empresas del cantón, distribuidas como se muestra en cuadro número dos; 330 encuestas se aplicaron a microempresas, 25 a pequeñas empresas, 5 a medianas empresas y finalmente 1 encuesta a grande empresa.

Del total de empresas encuestadas se pudo determinar qué, ciento un empresas del cantón Lago Agrio se encuentran lideradas por el género femenino, y doscientos sesenta por el género opuesto, lo que constituye una representación porcentual de 28% y 72% respectivamente.

Además el tipo de empresa con mayor presencia de mujeres líderes es en la micro empresa con 93 mujeres; 6 mujeres en la pequeña empresa, 1mujer en la mediana empresa y 1 mujer en la Grande empresa, también se pudo obtener el rango de edades aproximadas de las gerentes mujeres que se concentra entre 25 y 30 años de edad.

Así mismo, referente al tiempo que las mujeres ejercen puestos de liderazgo, se evidencia que la mayoría están en el rango de 1 a 3 años al frente de las empresas.

En la grande empresa existen únicamente 10 empleadas mujeres trabajando (Cuadro N° 7), debido a políticas internas de las empresas que impide el ingreso de la mujer a laborar en estas organizaciones, por

condiciones psicosociales comúnmente conocido como romances dentro la empresa, lo que genera un problema social para los empleados cuyo estado civil es casado.

g.1.2. Objetivos Específicos

g.2.1. “Determinar el número de mujeres que desempeñan los cargos de más alta representación en el sector empresarial del cantón Lago Agrio.”

El cumplimiento de este objetivo se evidencia en el cuadro N° 8 en la tabulación de resultados; mismo que evidencia que de 361 gerentes de empresas encuestados, sólo 101 mujeres ocupan cargos de mandos medios y altos, las demás ocupan puestos bajos.

g.2.3. “Determinar cuál es la percepción que tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino ejercido en el sector empresarial del cantón Lago Agrio”

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, se determinó que la percepción que tiene los subalternos sobre el liderazgo femenino es alto, ya que la mayoría de las respuestas que se obtuvieron de los subalternos en las áreas evaluadas de: comunicación jefe trabajadores, trabajadores jefe, nivel de participación en la toma de decisiones, confiabilidad de la información y trabajo en equipo, se

ubicaron en el rango alto que va de 76 a 100 puntos de la calificación cualitativa y porcentual.

Como se puede observar en el análisis de la precepción sobre la parte I se obtuvo un peso porcentual mayor al 50% del rango alto de la precepción sobre la comunicación jefe/trabajadores.

En la parte II se hace mención a la comunicación trabajadores/jefe, en cuya relación el mayor peso porcentual corresponde al 60% siendo este un rango alto; mientras que en la parte III sobre nivel de participación en la toma de decisiones el mayor peso porcentual se concentra en el rango de algunas veces con el 60%; en la parte IV sobre la confiabilidad de la información el mayor peso porcentual se concentra en el rango alto con 70%; finalmente en la parte VI el 60% manifiesta que el nivel de trabajo en equipo es alto

Un aspecto muy emocionante del trabajo en el futuro es el surgimiento de enormes avances tecnológicos. La “revolución tecnológica” ya ha comenzado a cambiar drásticamente las posibilidades del ambiente de trabajo tanto para hombres como para mujeres. Siempre se habla del impacto del equilibrio en el estilo de vida y las posibilidades que el trabajo a distancia puede proporcionar, y abre oportunidades para negocios mundiales.

g.2.4. “Establecer las conclusiones y recomendaciones sobre el estudio realizado.”

Este objetivo se cumplió al determinar las conclusiones más importantes a las que se llegó, esto de acuerdo al objetivo general de esta investigación, se demuestran en los resultados obtenidos en el presente estudio que la percepción que tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino es Alto, en cada áreas evaluadas siendo estas: comunicación jefe trabajadores, trabajadores jefe, nivel de participación en la toma de decisiones, confiabilidad de la información y trabajo en equipo.

El nivel de confiabilidad de la información, se pudo comprobar que la líder tiene muy buenas relaciones interpersonales con sus subalternos, ya que es bastante accesible al compartir la información que se maneja en su departamento, así como la utilización de todos los sistemas que se manejan diariamente en el trabajo, siendo este el que obtuvo un puntaje más alto.

h. CONCLUSIONES

- De acuerdo al desarrollo de la investigación se determina que la mayoría de micro empresas tienen en puestos de altos mandos a mujeres, mientras que las medianas empresas contratan a las mujeres en puestos medios.
- En lo que se refiere a la comunicación ascendente se estableció que es alta y se da mejor este tipo de comunicación entre líder y subalterno, a comparación a la comunicación descendente la cual también puntúa alto sin embargo se pudo evidenciar de que no se da regularmente, ya que los trabajadores no se sienten con amplitud de comunicar, realizar y expresar de los asuntos que suceden a nivel personal y laboral.
- El nivel de participación en la toma de decisiones es alto, de acuerdo a los resultados obtenidos sin embargo se determinó que la líder no siempre involucra a su personal en las actividades importantes del departamento y de la empresa en general. Además de eso, casi nunca permite que sus colaboradores tomen sus propias decisiones en el trabajo que realizan.
- En el nivel de confiabilidad de la información, se pudo comprobar que la líder tiene muy buenas relaciones interpersonales con sus subalternos, ya que es bastante accesible al compartir la información que se maneja en su departamento, así como la utilización de todos los

sistemas que se manejan diariamente en el trabajo, siendo este el que obtuvo un puntaje más alto.

- Se logró verificar que el trabajo en equipo que maneja la líder con los subalternos, es alto, se da un buen intercambio de ideas entre líder y subalternos ya que el trabajo en equipo es vital para que la empresa logre sus objetivos propuestos..

i. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las empresas tomar en cuenta a las mujeres para capacitaciones acerca del liderazgo femenino y desarrollar esa virtud para el mejoramiento positivo de ambas partes.
- Se sugiere para mejorar la relación entre trabajadores y líder en todas las direcciones, implementar un buzón de sugerencias para los empleados. A través de esta herramienta ellos podrán expresar sus inquietudes y sugerencias. Al conocer esta información se podrá tener reuniones entre líderes y empleados para intercambiar ideas y responder a las solicitudes hechas por ellos.
- Es necesario que las líderes femeninas, involucren más a sus subalternos en actividades importantes que se desarrollan en la institución. Esto ayudaría a que ellos se sientan más identificados con el trabajo que realizan, así como con la institución en general.
- Se sugiere realizar actividades que logren optimizar el trabajo en equipo y a la vez mantenerlo para que así se puedan lograr los objetivos propuestos por la organización.

j. BIBLIOGRAFÍA

Bennis, W. y. (2011). *Lederes Strategies for Taking Charge*. New York: Charge.

Blanchard, H. &. (2012). *Liderazgo de las teorías*. Guatemala: SEPREM.

Borjas, L. (2010). *Participación de la mujer Gerente en empresas de Servicio*. Caracas: Universidad de Venezuela.

Cabrera, C. (2014). La percepción del liderazgo. *Comunidad de Emprendedores*.

Castillo, A. (2013). EL LIDERAZGO DE LA MUJER GOZA DE AUTENTICIDAD. 12.

Cury, C. B. (28 de 09 de 2013). *CNNEXPANSION*. Recuperado el 19 de 02 de 2015, de <http://blogs.cnnexpansion.com/soy-competitivo/2013/09/28/evolucion-del-liderazgo-femenino-para-el-emprendimiento-de-nuevas-empresas/>

Daft, R. L. (2011). *La experiencia del Liderazgo*. Cengage learning. México: Tercera Edición.

Escudero, E. (2012). *Liderazgo femenino*. México: Edición especial.

Escudero, E. (2012). *Liderazgo femenino*. México: Edición Especial.

Flores, E. (2013). *Liderazgo femenino en el Ecuador*.

Guillermo Granja, C. (2014). *El liderazgo empresarial de la mujer en el Ecuador*. Guayaquil.

INEC. (07 de 03 de 2014). *INEC*. Recuperado el 15 de 02 de 2015, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>

Istmo. (s.f.). *Istmo.mx*. Recuperado el 12 de 02 de 2015, de <http://istmo.mx/2011/12/apostar-por-el-liderazgo-femenino/>

LIDERES, R. (03 de 08 de 2014). Recuperado el 19 de 02 de 2015

McGregor, G. (2012). *El Aspecto Humano en las Empresas*. México: Diana.

Mendoza, I. O. (2010). *Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo*. Madrid: Universidad de la Salle.

Osorio, R. B. (2011). Mujeres líderes en un mundo en movimiento. *Revista Utopía*, 9-10.

Pavón, A. Q. (08 de Enero de 2015). El Rol de la Mujer Ecuatoriana en 2015. *El Telégrafo*, pág. 1.

Pérez, G. (2009). *El Liderazgo en Organizaciones no Gubernamentales*. Antioquia: Universidad Nacional de Colombia.

Peris, R. (2011). *El Liderazgo Organizacional*. Castellón: Universidad Jaume.

Robert, B. &. (2012). *Teorías implícitas*. Guatemala: SEPTEM.

Salamanca, J. M. (13 de 07 de 2009). *EDUCAMERICAS*. Recuperado el 19 de 02 de 2015, de <http://www.educamericas.com/Las-claves-del-liderazgo-femenino-en-las-empresas>

Tabares. (2014). *Administración*. España: Edinsa.

k. ANEXOS



Anexo N° 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA

**“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS
DEL CANTÓN LAGO AGRIO PARA EL AÑO 2015”**

Proyecto de Tesis previa a la
obtención del Título de Ingeniera
Comercial

AUTORA:

Amparo del Rocío Aguirre Cabrera

1859
LOJA – ECUADOR

2015

a) TEMA: EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN LAGO AGRIO PARA EL AÑO 2015

b. PROBLEMÁTICA

El liderazgo femenino en el Ecuador de acuerdo a varios estudios, va logrando ubicarse en nuevos espacios empresariales gracias a las leyes estatales en donde se incluye la equidad de género.

Luego de varias consultas, se ha determinado que no existen estudios sobre el liderazgo femenino empresarial dentro del Cantón Lago Agrio, razón por la cual se elaborará el presente estudio, el cual aportará con información actualizada sobre este tema de relevante importancia dentro de la sociedad, en donde la mujer cada día gana protagonismo ocupando cargos directivos en las empresas.

Es así, que la investigación pretende dar solución al problema de la escasa información existente sobre el tema, que pudiera estar limitando al conocimiento sobre la realidad de la mujer y su aporte dentro del sector empresarial, así como también la limitación al planteamiento de estrategias que permitan generar más espacios que propicien el crecimiento profesional de la mujer dentro de este sector, evitando así una posible discriminación no revelada.

Además, se pretende revelar información actualizada sobre el número de mujeres que ocupan cargos directivos dentro del sector empresarial; también conocer sobre la percepción que los subalternos tienen sobre el liderazgo femenino ejercido dentro del sector empresarial; y además, proponer las estrategias que fomenten una mayor inclusión de la mujer dentro de este sector.

Por lo anteriormente expuesto, se plantean las siguientes preguntas significativas que pretenden dar solución a la problemática sobre la investigación planteada:

1. ¿Cuál es el número de empresas en el cantón lago agrio?
2. ¿Cuál es el número o porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos dentro del sector empresarial del cantón lago agrio?
3. ¿Cuál es el aporte de la mujer en la solución a los problemas del sector empresarial?
4. ¿Qué percepción tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino ejercido dentro del sector empresarial?
5. ¿Se cumplen las leyes y políticas que propician la equidad de género y la inclusión de la mujer dentro del sector empresarial?

c. JUSTIFICACIÓN

c.1. Justificación Académica

La Universidad Nacional de Loja, promueve la investigación como herramienta estratégica, en donde los futuros profesionales apliquen todos los conocimientos adquiridos durante sus estudios en la búsqueda de soluciones a los principales problemas de la sociedad y dentro de ella las empresas. Así mismo, la presente propuesta se plantea como un requisito que permita la obtención del título de tercer nivel como Ingeniera Comercial.

c.2. Justificación Social

La presente propuesta se justifica por el significativo aporte que la misma dará al sector empresarial, al revelar datos importantes sobre el liderazgo femenino en las empresas del cantón Lago Agrio, investigación que además ofrecerá datos relevantes como el número de mujeres que lideran empresas y la percepción que los subalternos tienen sobre el liderazgo femenino ejercido en el sector empresarial; constituyéndose en una herramienta actualizada de consulta y también de base para el planteamiento de estrategias que promuevan la inclusión de la mujer en este sector y el aporte de ésta en la solución de problemas empresariales.

c.3. Justificación Económica

La presente propuesta será un aporte que la sociedad del cantón Lago Agrio tendrá como fuente bibliográfica de consulta y base que servirá para conocer el rol del liderazgo femenino en el sector empresarial y su aporte en la solución de la problemática de este sector; además, esta investigación dará mayor oportunidad social y económica para el género femenino, permitiendo mejorar la calidad de vida para la mujer y sus familias en el cantón Lago Agrio.

d. OBJETIVOS

d.1. Objetivo General

Determinar el liderazgo femenino en el sector empresarial del cantón lago agrio, provincia de sucumbíos, para el año 2015.

d.2 Objetivos Específicos

- Determinar el número de mujeres que desempeñan los cargos de más alta representación en el sector empresarial del cantón Lago Agrio.
 - Determinar cuál es la percepción que tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino ejercido en el sector empresarial del cantón Lago Agrio.
 - Establecer las conclusiones y recomendaciones sobre el estudio realizado.
- e. Marco Teórico

e.1. MARCO REFERENCIAL

EL ROL DE LA MUJER ECUATORIANA EN 2015

En todo el mundo, el promedio de participación femenina en altos cargos directivos en las principales empresas privadas es únicamente del 24%; en América Latina y en nuestro país llega al 28%. Si bien la notoriedad política de la mujer ecuatoriana es un hecho cierto, indudablemente creado por el Plan de Desarrollo del Buen Vivir y la Constitución, no está muy clara la influencia que tienen las mujeres dentro de la actividad económica cuando se enfrentan a múltiples y exigentes desafíos que estarán presentes en la gran empresa en una época llena de incertidumbre, entre ellos el manejo del poder. Para empezar, tendríamos que contestar varias preguntas:

¿Los puestos de alta dirección son trayectorias profesionales deseables para mujeres?, ¿Es la sociedad y muy especialmente la cultura empresarial las que frenan su desarrollo profesional o es la propia mujer?, ¿O eventualmente existe una valoración distinta respecto a los atributos, tales como el estatus, que inciden en las mujeres para que su relación costo-beneficio les guíe a tomar la decisión de participar?

La actividad empresarial tiene unos ámbitos más permeables que otros a la participación de las mujeres, pero su estilo directivo muchas veces obedece más a su identidad femenina, que de alguna manera se encuentra adaptada a una cultura tradicionalmente masculina. Y casi siempre la desigualdad puede ser atribuible a una conducta menos agresiva por parte de las mujeres en comparación con la de los hombres.

Esto ha creado una falta de incentivos equiparables al de los varones. Las empresas, por su lado, tienen una forma incierta de valorar la incidencia que tiene la mujer en su éxito y en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Por lo cual es explicable la actitud poco proactiva, más bien reactiva, para incorporar mujeres en ámbitos de alta dirección. Sin embargo, algunas acciones particulares, como la participación de la mujer en la propiedad o en la conformación de capitales de las empresas, podrían explicar ciertas variantes en el rol que desempeñan en dichas posiciones. Hay desigualdad en el mercado laboral ecuatoriano, tanto en el privado y aún en el público, en los entornos políticos y judiciales y los cambios no han llegado a atacar las estructuras basales de las inequidades existentes entre mujeres y hombres.

Naturalmente se trata de un proceso gradual que da señales inequívocas hacia una mayor autonomía de la mujer. Casi la mitad de las ecuatorianas

reconoce ahora que el rumbo de su vida es fruto de sus decisiones personales y no de circunstancias en las cuales no han tenido oportunidad de influenciar.

Se ha determinado que en tiempos difíciles, las mujeres toman las mejores y adecuadas decisiones para todos, y ciertamente lo hacen a costa de su vida.(Pavón, 2015)¹

e.2. Marco Conceptual

Evolución del liderazgo femenino para el emprendimiento de nuevas empresas

El liderazgo femenino se ha convertido hoy en día en una parte importante de la transformación y el emprendimiento de nuevas empresas. Gracias a las características propias de las mujeres que la distinguen, se ha logrado traspasar barreras que no le permitían ejercer un rol en la sociedad, cambiando las costumbres y formas de pensar. Y por supuesto, dejándola entrar en el mundo económico y político por las grandes aportaciones en las que ha contribuido, demostrando que es capaz de cumplir al igual que 1 Pavón, A. Q. (08 de Enero de 2015).

El Rol de la Mujer Ecuatoriana en 2015. El Telégrafo, pág. 1. los hombres los requerimientos para un puesto de liderazgo en cualquier ámbito; a

pesar de ello, en la cima de la escala organizacional aún es escasa la participación de la mujer.

Por tal motivo, el tema de la incursión de la mujer en el contexto laboral; es muy importante considerando las características del género femenino y la necesidad de emprender nuevas empresas, superando la problemática existente en la sociedad sobre actividades de género.

Así también analizaremos las estadísticas que muestran cual es la situación actual del liderazgo femenino en el mundo empresarial a nivel mundial. Las costumbres con el paso de los años han sido modificadas, adaptándose a los nuevos tiempos en beneficio de las mujeres, para poco a poco irse acercando a la sociedad que conocemos en la actualidad, que si bien es cierto que hay mucho camino por recorrer, ya se ha ganado bastante terreno. La mujer a pesar del estándar social asignado a su rol, ha demostrado ser capaz de manejar desde pequeñas a medianas empresas con gran logro y reconocimiento, llegando a alcanzar puestos políticos lo cual era impensable años atrás; demostrando así el poder de cambio que ha hecho el género femenino en la sociedad cumpliendo de igual manera que los hombres con los estándares requeridos para estos puestos de liderazgo tanto económico como político. Se podrían mencionar varios ejemplos de mujeres que han sobresalido teniendo como ideal principal la igualdad de derecho ante los hombres y su independencia

Aunque existen diversos estudios, el elaborado por el centro de investigación de la mujer en alta dirección del IPADE; arroja que las mujeres responden mejor a las situaciones de responsabilidad, confianza, cooperativismo y organización, pero esto no ha sido suficiente para asegurarles un lugar en el campo laboral. Dicha situación ha dado como resultado que las mujeres tengan la necesidad de buscar nuevas oportunidades para desarrollarse, sobretodo en el ámbito económico, con lo que se convierten en mujeres emprendedoras

La mujer está ampliamente capacitada para abordar, integrar y desarrollar esfuerzos, lo cual le otorga una cualidad privilegiada para humanizar el mundo de la empresa y basta decir que una empresa más humana produce mejores resultados, teniendo en cuenta que una líder exitosa tiene como característica ser oportuna, independiente, trabajadora, segura de sí misma, disciplinada, juiciosa, adaptable, equilibrada, constante y enfocada. En los últimos años, el ingreso de las mujeres al mundo laboral ha tenido un crecimiento acelerado; sin embargo sus ascensos en el nivel corporativo han demostrado ser más lento.

De acuerdo con los datos existentes a nivel global, la presidencia de las compañías sigue estando a cargo principalmente por hombres, haciéndonos ruido la falta de equidad en el género. La explicación desde las capacidades vinculadas al sexo se agota a sí misma, el asunto parece estar más relacionado con variables psicológicas, sociales y culturales.

Aunque la participación de las mujeres en altos cargos directivos y gerenciales se ha incrementado en las últimas décadas, su participación en la cima de la escala organizacional sigue siendo muy reducida; un ejemplo de ello lo vemos cuando de las 500 empresas más grandes del mundo, solo el 1% son presididas por mujeres.

Lo anterior guarda relación con los salarios, pues de los ejecutivos mejor pagados en Estados Unidos apenas el 6% son mujeres y el 2% llegan a ser presidentes ejecutivas. Para cooperar es importante saberse y sentirse parte de una comunidad, de un grupo, de una familia que comparte metas y asume responsabilidades y sus consecuencias, cuidado de los demás y de uno mismo, Si verdaderamente se cree en algo se debe luchar por conseguirlo. (Cury, 2013)²

En Ecuador, las mujeres tuvieron oportunidades laborales desde la década de los setenta. Ocupaban cargos como asistentes de gerencia, secretarias, analistas financieras, etc. Desde el 2000, quizá por la crisis económica que vivió Ecuador, el sexo femenino es considerado para los cargos ejecutivos ² Cury, C. B. (28 de 09 de 2013). CNNEXPANSION.

Recuperado e l19 de 02 de 2015, de

<http://blogs.cnnexpansion.com/soycompetitivo/2013/09/28/evolucion-del-liderazgo-femenino-para-el-emprendimiento-de-nuevas-empresas/>

en multinacionales y empresas nacionales, por su creatividad para enfrentar los problemas y el manejo de los empleados, señala Jiménez.

La gerenta nacional de Recursos Humanos de Novacero S.A., Mónica Suárez, explica que las características del liderazgo femenino son la orientación al resultado, resolver problemas simultáneamente y la sensibilidad para percibir qué sucede a su alrededor.

Estas cualidades le permiten identificar los problemas en su equipo, asumir retos sin miedo y tomar decisiones oportunas. La opinión de Suárez tiene sentido para el gerente de Softdesarrollo, Ramiro Flores, asegura que ha visto que las mujeres que gerencian las áreas de su empresa tienen mejores relaciones con sus colaboradores, respecto a los hombres. Al ser madres tienen un sexto sentido para intuir quiénes están bien o mal. “Los empleados que trabajan con mujeres se sienten en familia y retribuyen ese sentimiento con mayor productividad”, puntualiza Flores. Los hombres han tenido liderazgo porque han sido privilegiados en la sociedad. Sin embargo, las mujeres que ocupan cargos ejecutivos han demostrado que su dinamismo y versatilidad mejora el ambiente laboral, según la experiencia del analista de RR.HH., Carlos Luque.

No obstante, aún hay resistencia en que la mujer ascienda altos cargos en las empresas. Paulatinamente, el sexo femenino ocupa puestos ejecutivos, incluso algunos países tienen más ‘presidentas’, en esos roles. Luque calcula que para el 2020, en Ecuador habrá equidad en los cargos ejecutivos entre hombres y mujeres.

No se trata de desprestigiar al sexo masculino, ya que también tiene cualidades para el manejo de las empresas, dice Luque. Pero las organizaciones sí deben contemplar más contrataciones de mujeres en cargos ejecutivos, para mejorar la productividad y las relaciones laborales, desarrollan políticas de cooperación y son creativas para dirigir los equipos de trabajo. Su liderazgo está enfocado hacia la inteligencia emocional. Impulsan el compromiso colectivo de la firma. El clima laboral. Un área dirigida por una mujer es amena, porque ellas recuerdan las fechas de cumpleaños, apoyan a los compañeros, impulsan las relaciones interpersonales. (LIDERES, 2014)³

f. METODOLOGÍA

Para la realización de la presente investigación se aplicarán los siguientes métodos y técnicas:

método descriptivo

Tiene como finalidad definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio en este caso el liderazgo femenino en el sector empresarial y su 3 LIDERES, R. (03 de 08 de 2014). Recuperado el 19 de 02 de 2015 realidad en el cantón Lago Agrio; este método se apoyará de la estadística para la tabulación el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

método inductivo

Este método se utilizará para conocer y comprender la realidad de la mujer en el rol del liderazgo femenino dentro del sector empresarial y luego realizar la interpretación de esta realidad a partir de la información obtenida.

Técnicas observación.

Mediante el acercamiento directo a las empresas utilizaremos esta técnica para evidenciar el trabajo de la mujer dentro del campo directivo y su rol de líder.

ENTREVISTA.

Se utilizará esta técnica para la obtención de la información sobre el número de mujeres que ocupan cargos directivos dentro de las empresas, lo cual nos permitirá recabar información útil y verás para el desarrollo del presente estudio.

ENCUESTA.-Esta técnica facilitará la recopilación de información sobre la percepción que tienen los subordinados respecto del liderazgo femenino ejercido en las empresas por sus dirigentes. Población y muestra

La población de estudio comprende el sector empresarial del cantón Lago Agrio, constituyéndose en la muestra a ser analizada para determinar el

liderazgo femenino en este sector, cual es el número de mujeres que lideran empresas, y cuál es la percepción que los subalternos tienen sobre el liderazgo femenino ejercido dentro del sector empresarial

Anexo N° 2

Modelo de encuesta

P.1 ¿A qué género pertenece?

Micro ()

Pequeña ()

Mediana ()

Grande ()

P.2. De los Rangos de edad que se expone a continuación ¿En cuál está usted?

20-30 ()

31-40 ()

41-45 ()

45-50 ()

51 o mayor ()

P.3. ¿Qué tiempo labora en la empresa como Gerente?

1 – 3 ()

4 – 6 ()

7– 9 ()

10 o más ()

P.4. ¿Cuál es el número total de empleados que laboran en la empresa?

1 – 9	()
10 – 49	()
50– 199	()
200 o más	()

P.5. ¿Del total de empleados que laboran en su empresa, cuál es el número de empleadas mujeres?

Micro	()
Pequeña	()
Mediana	()
Grande	()

P.6. ¿Del total de empleadas mujeres que laboran en la empresa cuál es el número que ocupan mandos medios?

Micro	()
Pequeña	()
Mediana	()
Grande	()

P.7. ¿El rango de edad de las mujeres que ocupan mandos medios en su empresa es de

25- 30	()
31-36	()
37- 42	()
43- 48	()
49 o mayor	()

P.8. ¿Cuáles son las áreas en su empresa que concentran la mayoría de ejecutivas mujeres?

Gerencia General	()
Marketing	()
Finanzas	()
Ventas	()
Talento Humano	()
Tecnologías	()
Otras	()

P.9. ¿En qué medida aporta la mujer en la solución de problemas del sector empresarial?

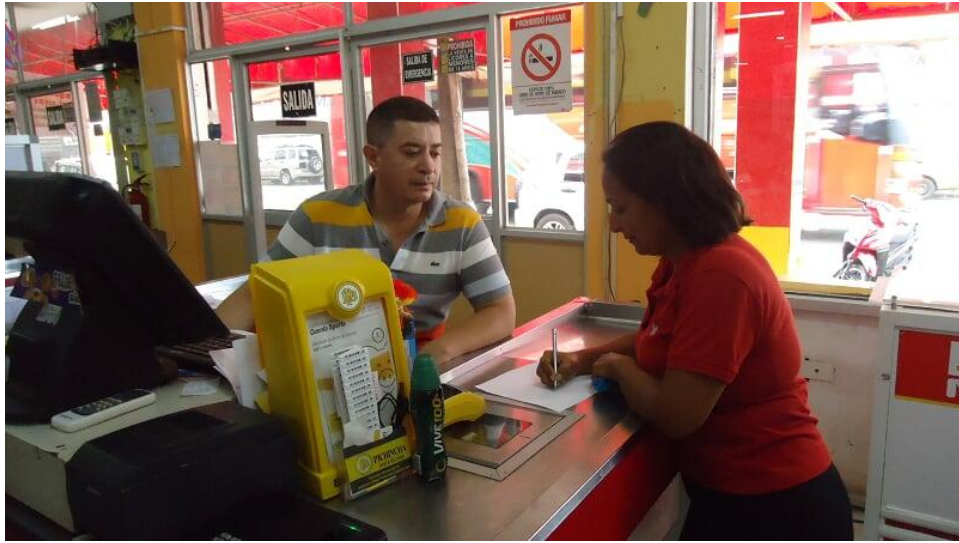
Baja	()
Media	()
Alta	()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3.

FOTOGRAFIAS DE VARIOS LUGARES VISITADOS

ANEXO 3.1.



ANEXO 3.2



a

ANEXO 3.3.



ANEXO 3.4.



ANEXO 3.5.



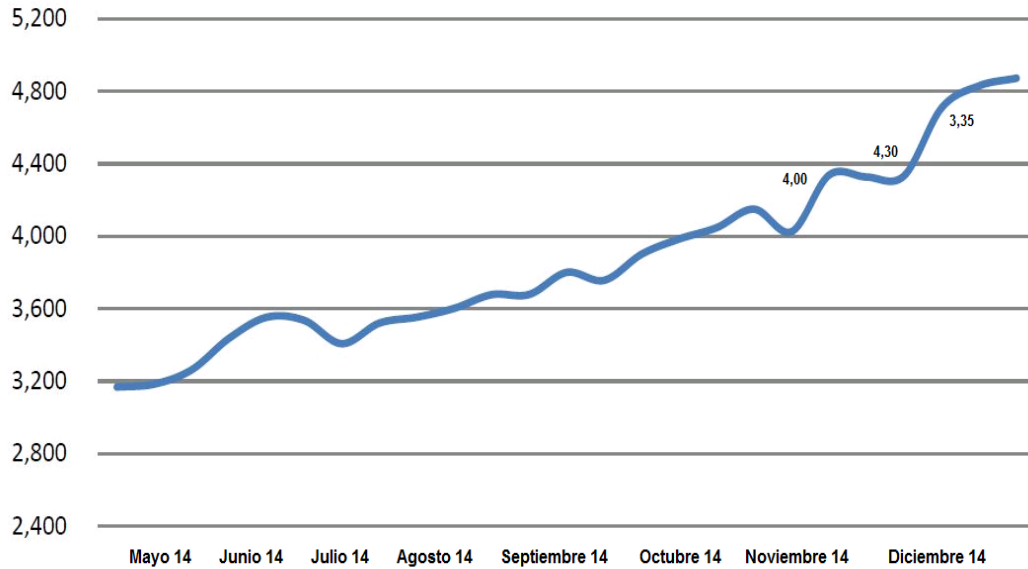
ANEXO 3.5



ANEXO 4.

TASA DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL

TASA DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL CIUDAD DE LAGO AGRIO 2014



FUENTE: Flaco sede en Ecuador

ANEXO 5.

FICHA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA OBSERVACIÓN DIRECTA

Observación	Alto	Medio	Bajo
Mujeres en puestos directivos			
Mujeres en puestos medios			
Mujeres en puestos bajos			
Comunicación Interna			
Iluminación de oficinas			

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
A. TÍTULO.....	1
B. RESUMEN.....	2
SUMMARY.....	5
C. INTRODUCCIÓN	8
D. REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
E. MATERIALES Y MÉTODOS	28
F. RESULTADOS	34
G. DISCUSIÓN	54
H. CONCLUSIONES.....	59
I. RECOMENDACIONES	61
J.BIBLIOGRAFÍA.....	62
K. ANEXOS.....	64
ÍNDICE.....	86