



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TÍTULO:**

**“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS  
PUBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN CALVAS PARA  
EL AÑO 2016”**

Tesis previa a la obtención del  
Título de Ingeniera Comercial

**AUTORA:**

Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero

**DIRECTOR DE TESIS:**

Ing. Carlos Alfredo Rodríguez Armijos Mg.

**LOJA – ECUADOR**

**2017**

## CERTIFICACIÓN

Ing.

Carlos Alfredo Rodríguez Armijos

**DIRECTOR DE TESIS**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación titulado “ **EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN CALVAS PARA EL AÑO 2016**”, presentado por la alumna **Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero** egresada de la Carrera de Administración de Empresas previo a obtener el título de Ingeniera Comercial, fue dirigido, orientado y revisado en todas sus partes cuyo informe se reporta a continuación cumpliendo con todos los requisitos de forma y fondo, por lo que autorizo su presentación y defensa.

Loja, julio del 2017



**Ing. Carlos Alfredo Rodríguez Armijos Mg.**

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, **Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero**, declaro ser autora del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y 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:** Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero

**Firma:**  .....

**Cédula:** 1103908867

**Fecha:** Loja, julio del 2017

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

Yo, **Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero**, declaro ser autor (a) de la tesis titulada: **“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN CALVAS PARA EL AÑO 2016”** como requisito para optar al Grado 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 los 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 05 días del mes de julio del dos mil diecisiete, firma la autora.

**FIRMA:** 

**AUTOR:** Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero

**CÉDULA:** 1103908867

**DIRECCIÓN:** Calle Espíndola entre Mariano Samaniego y Rosa B. Loaiza

**CORREO ELECTRÓNICO:** krusrr@hotmail.com

**TELÉFONO:** 0993895475

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Ing. Carlos Alfredo Rodríguez Armijos  
**TRIBUNAL DE GRADO**

Dr. Luis Quizhpe Salinas Mg.

Ing. Edwin Hernández Quezada Mg.

Ing. Víctor Nivaldo Anguisaca Guerrero Mg.

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar la presente investigación, dejo constancia de mi sincera gratitud a las autoridades que nos acogieron al Plan de Contingencia de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**, al haber permitido con sus conocimientos formarnos como profesionales para sí mismo, la familia y la sociedad.

Mi agradecimiento especial a quiénes fueron parte de nuestra preparación profesional en los años de Estudio en especial al Ing. Carlos Alfredo Rodríguez Armijos Mg., Director de Tesis por su conocimiento y profesionalismo para cumplir nuestro objetivo.

A los gerentes y subalternos de las empresas Públicas y Privadas del Cantón Calvas que me permitieron su tiempo y espacio para poder realizar el trabajo de investigación.

Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado el don de la vida y ser mi fortaleza en todo momento, a mis padres por su motivación constante y apoyo incondicional para seguir adelante siempre, a mis hermanos, familiares y amigos por sus palabras de aliento.

Gracias a todos quienes estuvieron apoyándome para poder concluir una etapa estudiantil en mi vida, no fue fácil pero lo logre con esfuerzo y dedicación.

Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero

**a. TÍTULO**

**“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS PUBLICAS Y  
PRIVADAS DEL CANTÓN CALVAS PARA EL AÑO 2016”**

## **b. RESUMEN**

El presente trabajo está enfocado a determinar el liderazgo femenino en las empresas públicas y privadas del cantón Calvas para el año 2016.

Se levantó la línea base para conocer las facilidades y dificultades a los que la mujer se enfrenta al ocupar un puesto de alta gerencia, la percepción de los subalternos sobre el liderazgo femenino, el desenvolvimiento en cada una de las diversas actividades que cumple la empresa y el logro de los objetivos personales y empresariales.

Los hallazgos de la investigación nacen la realidad local, analizando los motivos de la escasa inmersión de la mujer en los puestos de alta gerencia y enfocando las limitantes tanto del hogar como de la sociedad.

De forma general, se aplicó los métodos inductivo, deductivo y estadístico; y la técnica de la encuesta dirigida a 6 Gerentes ( 3 empresas públicas y 3 empresas privadas) y 337 Subalternos (103 hombres y 234 mujeres) como un medio de verificación en la posición de los puestos de alta gerencia y la percepción en relación al liderazgo femenino; la inclusión de la mujer en diferentes empresas, la comunicación y la relación jefe/trabajador, el manejo adecuado de la información, el porcentaje de participación en la toma de decisiones, la estrategia que utiliza para generar un trabajo en equipo y el aporte al desarrollo productivo y competitivo de la población.

Con la información de campo obtenido, se realizó la tabulación de datos, presentación y análisis de los resultados, en tablas y representación gráfica, lo que permitió apreciar el porcentaje de participación de las mujeres en las empresas públicas y privadas de cantón Calvas.

Además en las Empresas Públicas MSP, MIES y BAN Ecuador y en las Empresas Privadas CACPE-L, COOPMEGO y Cooperativa Cariamanga existe marcada participación de la mujer ejerciendo su liderazgo.

También se determinó la percepción de los Subalternos en relación al cargo de gerente, el grado de comunicación efectiva y asertiva que mantienen, la motivación por el cumplimiento del trabajo y el apoyo en la resolución de conflictos.

Con toda información real obtenida, se propone aprovechar la base de datos y consolidar la realización de actividades que permitan concientizar a la población del rol que la mujer cumple al aportar al desarrollo social y empresarial. Aprovechar los espacios de diálogo laboral para ir venciendo los mitos aún existentes y con base legal de acuerdo a la Constitución de 1998, impulsar la preparación y creatividad de la mujer para brindar la oportunidad de un enfoque de género equitativo, participativo y competitivo.

Se concluye manifestando que en relación al puesto de gerente las mujeres asumen un liderazgo participativo y democrático con verdadero

sentido de negociación afectivo y efectivo provocando confortar la comunicación, y permitiendo a la par el desarrollo de un ambiente laboral adecuado.

En la relación jefe-subordinado existen mitos de inferioridad cuando una mujer es la jefe, los subalternos si bien es cierto son más dóciles al cumplimiento pero se sienten amenazados por sus costumbres idealistas de que la mujer se hizo para la casa y nada más, sintiendo resistencia en el cumplimiento de sus labores.

## **ABSTRACT**

The present work is focused on determining the female leadership in the public and private companies of the canton Calvas province of Loja for the year 2016.

The baseline was raised to know the facilities and difficulties that women face when they occupy a senior management position, the perception of the subordinates about the female leadership, the development in each of the various activities that the company fulfills and the achievement of personal and business goals.

The findings of the research are born the local reality, analyzing the reasons for the low immersion of women in senior management positions and focusing on the limitations of both the home and society.

In general, the inductive, deductive and statistical methods were applied; And the survey technique aimed at 6 Managers (3 public companies and 3 private companies) and 337 Subalterns (103 men and 234 women) as a means of verifying the position of top management positions and the perception regarding leadership female; The inclusion of women in different companies, communication and the boss / worker relationship, adequate management of information, participation in decision making, strategy used to generate teamwork and contribution to development Productive and competitive of the population.

Also in the Public Companies MSP, MIES and BAN Ecuador and in the Private Companies CACPE-L, COOPMEGO and Cooperativa Cariamanga there is a marked participation of women exercising their leadership.

It was also determined the perception of the Subalterns when the position of manager is occupied by a man or a woman, the degree of effective and assertive communication they maintain, motivation for job performance and support in conflict resolution.

With all the real information obtained, it is proposed to take advantage of the database and consolidate the realization of activities that allow the population to become aware of the role women play in contributing to social and business development. Take advantage of the spaces of labor dialogue to overcome existing myths and legal basis according to the Constitution of 1998, promote the preparation and creativity of women to provide the opportunity for an equitable, participatory and competitive gender approach.

It concludes by stating that in relation to the position of manager women assume a participative and democratic leadership with a real sense of affective and effective negotiation provoking comfort communication, while allowing the development of an adequate work environment.

In the boss-subordinate relationship there are myths of inferiority when a woman is the boss, subordinates are true but they are more docile to

fulfillment but feel threatened by their idealistic customs that the woman was made for the house and nothing else, feeling Resistance in the performance of their duties.

### **c. INTRODUCCIÓN**

Analizar el liderazgo femenino en el Cantón Calvas, es hablar de los paradigmas que la mujer tiene que vencer para llegar a ocupar un cargo gerencial, cambiando el pensamiento machista de que la mujer solamente está preparada para realizar labores domésticas.

Por lo tanto la importancia de esta investigación, es conocer el trabajo directivo de la mujer en las empresas públicas y privadas del cantón Calvas para el año 2016, enfocándose en las barreras a las que han tenido que enfrentarse, convirtiéndose en un modelo de estudio, esfuerzo y superación por conseguir puestos de alta gerencia sin renunciar a su esencia femenina para triunfar personal y empresarialmente.

Determinar la participación de la mujer en la actualidad es brindarle la oportunidad de ascender en sus puestos de trabajo y percibir la igualdad y equidad de género de acuerdo a la Constitución del 2008.

Se hace necesario el establecimiento de un balance entre la vida personal, familiar y empresarial en donde se propicie espacios de igualdad de oportunidades y se desarrollen capacidades y habilidades de inserción propias de una responsabilidad social local.

En el cantón Calvas hay una población de 28185 habitantes divididos en 13950 hombres 14235 mujeres; Se ha encontrado que existe una

sobrecarga de responsabilidad hacia la mujer, ya que tiene que desarrollar sus labores domésticas y asumir en forma conjunta el desafío laboral; además se hace evidente los perjuicios de superioridad de los hombres subalternos cuando la decisión la ejerce la jefe mujer.

La estructura del presente trabajo investigativo inicia con el TÍTULO que hace referencia al objeto de estudio, luego el RESUMEN que sintetiza lo más importante del trabajo.

La INTRODUCCIÓN recalca la visión sintética del contenido, seguidamente la REVISIÓN DE LA LITERATURA que garantice una buena discusión de los resultados, los MATERIALES Y MÉTODOS que explica las técnicas y procedimientos aplicados.

Los RESULTADOS para facilitar su interpretación se presentan con tablas y gráficos, la DISCUSIÓN que hace relevancia al cumplimiento de los objetivos, la PROPUESTA como el ingenio que se presenta a los resultados encontrados.

Las CONCLUSIONES sintetizan los resultados obtenidos, las RECOMENDACIONES son presentadas de forma clara y ordenada de acuerdo a las conclusiones, la BIBLIOGRAFÍA se aplicó como un medio de consulta para realizar el estudio y finalmente los ANEXOS utilizados como argumento de la investigación.

## **d. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **Marco Referencial**

#### **El Liderazgo Femenino**

Actualmente las mujeres han alcanzado su inserción en el ámbito gerencial como un ligamento esencial y necesario propio de su esfuerzo, dedicación y lucha constante para ser aplicado en todos los ámbitos de desarrollo.

Al analizar su conducta, también se hace referencia a su liderazgo y la interacción con los subalternos, su origen, su formación y orientación a los comportamientos concebidos pasan a ser parte de las tareas asignadas para cumplir sus metas.

En el cantón Calvas el liderazgo femenino, aún es un fenómeno delimitado por las circunstancias patriarcales; ya que los mitos generan una baja participación de la mujer en los puestos gerenciales; se deduce su esfuerzo de superación educativa en el simple hecho de cumplir un propósito personal más no social al limitarse sus condiciones de vida en el rol de crianza de madres, esposas, hijas y hermanas.

Considerado el segundo Cantón de la Provincia de Loja y con 193 años de creación hasta la fecha no ha existido una Alcaldesa representante como autoridad mujer, solamente han llegado a ser concejales.

## **La percepción**

Las empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas, están destinadas a brindar productos y servicios no solo a la comunidad Calvense, sino también a la población de los diferentes cantones vecinos.

Se concibe entonces la percepción del liderazgo en el que hacer administrativo.

Según el autor Stephen Robibbins nos dice que:

La percepción, se define como un proceso por lo que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno; sin descartar que lo que uno percibe puede ser radicalmente distinto de la realidad objetiva, no siempre ocurre pero con mucha frecuencia hay desacuerdos (Stephen, 2014).

Según el autor Doña Karina nos dice que:

Por lo tanto cada individuo percibe personas, objetos y símbolos y las mismas personas interpretan el contenido de acuerdo a su percepción; en donde se categorizan estereotipos para descubrir juicios hechos a cerca de las personas. Sin embargo los hombres estereotipan a las mujeres ejecutivas y en su ámbito laboral cuestionan la edad (Doña, 2013).

Según el autor Blumen Lipman Jean nos dice que:

“La percepción significativamente se aplica en el ser humano por las necesidades y los deseos lo que ayuda a determinar las actitudes y conductas de las personas dentro de una empresa” (Blumen, 2012).

Por lo tanto se hace referencia a las empresas Públicas y Privadas más destacadas del cantón Calvas, entre las que tenemos: Ministerio de Salud Pública Distrito 11D06, Ministerio de Inclusión Económica y social Distrito 11D06, BAN Ecuador, Cooperativa de Ahorro y Crédito Manuel Esteban Godoy Ortega COOPMEGO Agencia Cariamanga, Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa CACPE-Loja Sucursal Cariamanga y Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cariamanga”(Anexo 1); sin embargo la investigación se limita a las empresas Públicas y Privadas donde el cargo de gerente se encuentra ocupado por una mujer.

Según la investigación en la página virtual del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas nos dice que:

En el cantón Calvas, las empresas Públicas y Privadas, han destacado su asentamiento y crecimiento tanto en servicios de salud, atención prioritaria, seguridad ciudadana, agua y alcantarillado, financieros y medios de comunicación; esto hace que la población se sienta servida y potencie su crecimiento agrícola y comercial, para con la inversión que realizan llegar a generar mayores ingresos económicos; y de esta manera garantizar sus actividades sustentables y sostenibles, propiciando fuentes de trabajo y la circulación de divisas ([www.gobiernocalvas.gob.ec](http://www.gobiernocalvas.gob.ec)).

## **Marco Conceptual**

### **La Empresa**

El autor Pallares nos dice que:

La empresa se la puede considerar como un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, siempre enmarcados en un objeto social determinado, donde intervienen los principales factores productivos de trabajo, tierra y capital (Pallares, 2012).

### **Empresa Pública**

Según el autor Labrador Guillermo nos dice que:

La empresa pública, son las empresas creadas por el gobierno para prestar servicios públicos, pertenecen al Estado y tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propio. Se crean mediante un decreto del Ejecutivo, para la realización de actividades mercantiles, industriales y cualquier otra actividad conforme a su denominación y forma jurídica (Labrador, 2015).

### **Empresa Privada**

Al hablar de empresa privada el autor Pallares nos dice que:

“La empresa privada se refiere a una empresa comercial que es propiedad de inversores (accionistas) privados, generalmente en conjunto

o propiedad de una sola persona, consideradas la columna vertebral de la economía (Pallares, 2012)“.

## **El proceso administrativo en la Empresa**

Se considera el proceso administrativo de la Empresa, como el enfoque global de interacción que sirve para alcanzar los objetivos y se considera de gran importancia para la empresa dentro del sistema de la toma de decisiones: Se compone de cuatro funciones fundamentales que se detallan a continuación:

### **Planificación**

Según el autor Urwick Lyndall nos dice que:

“Es la decisión que se hace en el establecimiento de los objetivos, identificando los resultados para alcanzar los diferentes niveles y definir las estrategias para su desarrollo (Urwick, 2012)“.

### **Organización**

Según el autor Chiavenato Idalberto nos dice que:

En este proceso, se realiza la asignación de las tareas, distribución de los recursos y disposición de las actividades coordinadas tanto de manera individual como de grupos. Es importante señalar que en esta etapa, es donde se designa al personal de acuerdo al cargo que va a desempeñar

dentro de la empresa, se considera importante para cumplir su trabajo el apoyo de la tecnología actual y otros recursos (Chiavenato, 2012).

## **Dirección**

Según el autor Allport Gorgon Willard nos dice que:

En esta etapa, es donde se establece un vínculo de comunicación directa, que demuestra la aplicación de un buen liderazgo y además estimula el entusiasmo a los empleados, motivándolos de alguna manera por el cumplimiento de su trabajo ya que esto conecta con el objetivo de llegar a cumplir lo planificado (Allport, 2010).

## **Control**

Según el autor Carnegie Dale nos dice que:

“Consiste en medir el desempeño, comparar los resultados y llevar acciones correctivas cuando sea necesario para garantizar que se realice la planeación” (Carnegie, 2012).

## **El Liderazgo**

Según el autor Contreras Manuel nos dice que:

“El liderazgo se ha considerado como una intervención puntual (episódica) que se ejerce desde cualquier posición, su desarrollo requiere

un proceso de aprendizaje conjunto: tanto de quién ejerce el liderazgo como de la organización y/o sociedad (Contreras, 2010 )“.

## **Clases de Liderazgo**

Es variada la clasificación del liderazgo que existe, sin embargo para nuestro estudio se analiza la siguiente clasificación:

### **El Líder Participativo**

Según el autor Stephen Robibbins nos dice que:

Es del tipo que se preocupa por la opinión del resto del equipo, donde cada miembro se siente valorado; estos profesionales dentro de su ámbito y fuera de él comprenden el hecho de compartir logros-fracasos y siente la necesidad de estimular las capacidades de cada trabajador, incentivar un ambiente laboral sano, positivo, convincente y representativo (Stephen, 2014).

### **Liderazgo Autoritario**

Según el autor Carnegie Dale nos dice que:

Considera que sus decisiones deben ser acatadas por los trabajadores sin cuestionarlas, es decir, que la opinión de su equipo no es tema de preocupación, ni atención. Este tipo de liderazgo, siempre parte de la premisa que el jefe es la única persona que lo sabe todo, se muestra

anticuado e incluso impacta con su forma negativa en la motivación de los trabajadores, generalmente este tipo de liderazgo suele ser común en jefes con poca preparación académica (Carnegie, 2012).

### **Liderazgo Burocrático**

Según el autor Maxwell Jhon nos dice que:

Para esta clase de líderes las reglas establecidas por la empresa son su mejor manual para que todo funcione bien. Lo estrictos que estos profesionales pueden llegar con el respeto a las normativas de la compañía genera que no exista buena comunicación con los subordinados, además este tipo de liderazgo suele propiciar un ambiente poco social, con un alto nivel de control y exagerado apego a los reglamentos (Maxwell, 2013).

### **Liderazgo Carismático**

Según el autor Maxwell Jhon nos dice que:

Las altas dosis de energía y entusiasmo son características comunes en este tipo de líderes. Además de contar con las herramientas necesarias para motivar a los trabajadores, su alegría y positivismo hacen que el estrés prácticamente desaparezca. Esta clase de líderes son vitales en ambientes de mucha tensión o agotamiento; además de hacerlo bien, profesionales con estas cualidades se vuelven indispensables para toda compañía (Maxwell, 2013).

### **Estilos del Liderazgo Femenino**

Según el autor Cortese Abel nos dice que:

En las empresas tanto públicas como privadas el crecimiento del liderazgo femenino ha experimentado un marcado crecimiento, así como también en las actitudes y las estrategias empresariales. Es marcada la diferencia al momento de liderar ya que el hombre en su rol de líder lo realiza con inclinación a dar órdenes; mientras que la mujer a motivar, educar a las personas, para obtener de ellas lo mejor. Por lo tanto la fortaleza de la mujer como líder es su habilidad de construir un lugar agradable para trabajar, manteniendo la estabilidad emocional, además de tomar decisiones efectivas y oportunas, como corresponde al líder (Cortese, 2014).

Según la autora Abarca Nureya nos dice que:

La presencia del género femenino en posición de líder, describe a la mujer con un trato más personal, no tan jerárquico ni formal, con inclinación a fomentar los vínculos, las relaciones interpersonales, conformación de equipos y motivación a las personas, en un estilo moderno más integrador, cooperador y democrático un “liderazgo maternal” más ajustado a las exigencias de las organizaciones actuales logrando capacidades como flexibilidad, adaptabilidad, comunicación, empatía trabajo en equipo, entre otros (Abarca, 2013).

## **El Liderazgo Femenino en el Ecuador**

Según la autora Morón Martha nos dice que:

El liderazgo es una de las cualidades que más buscan los ejecutivos a la hora de contratar nuevas figuras, por ello la cantidad de libros especializados en sacar partido del liderazgo femenino han proliferado durante mucho tiempo, sin embargo en el Ecuador y en el siglo XXI se

sostiene que las féminas aportan también económicamente y desempeñan distintos cargos de trabajo (Morón, 2013).

Los datos que refiere el INEC 2010 para la investigación no dice que:

Ecuador tiene 8'087.914 mujeres, lo que representa el 50,5% de la población del país, según las proyecciones poblacionales. De ellas 1'069.988 son jefas de hogar. Actualmente las mujeres desempeñan funciones y profesiones que tenían mayor participación masculina, en el 2001 existían 64 mujeres con títulos universitarios de físicos y en el 2010, esa cifra llegó a 1.125 mujeres. Así también las mujeres prefieren las profesiones científicas e intelectuales, pues el 53,3% de estos profesionales son mujeres (INEC, 2010).

Dentro del mercado laboral, la población femenina se incrementó dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) en un 80% y el total de establecimientos registrados en el Censo Económico, el 48% tiene a una mujer como dueña o gerente. En el caso del trabajo doméstico o no remunerado, las mujeres dedican en promedio 31:49 horas semanales, frente a las 9:09 que utilizan los hombres, es decir, 22:40 horas semanales (INEC, 2010).

**Tabla 1****Porcentaje de Participación de los Hombres y Mujeres**

<b>Descripción</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
Personal directivo, administración pública y empresas	64,10%	35,90%
Profesionales científicos e intelectuales	46,70%	53,30%
Técnicos y profesionales de nivel medio	57,60%	42,40%
Empleados de oficina	46,40%	53,60%
Trabajadores de los servicios y comerciantes	44,00%	56,00%
Trabajadores calificados, agropecuarios y pesqueros	70,80%	29,20%
Oficiales, operarios y artesanos	78,50%	21,50%
Operadores de instalaciones, máquinas y montad	91,90%	8,10%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	61,10%	38,90%
Fuerzas armadas	98,60%	1,40%

**Fuente:** INEC (2010) [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec).  
**Elaborado por:** Kruspkaya Rodríguez

Los datos reflejan que en el Ecuador hay más mujeres que hombres ocupadas en profesiones de tipo científico e intelectual, en oficinas y en servicios y comercio.

**Tabla 2**  
**Motivo por el que Viajan**

<b>Descripción</b>	<b>Turismo</b>	<b>Negocios</b>	<b>Eventos</b>	<b>Estudios</b>	<b>Otros</b>
Hombre	306.299	13.267	41.382	3.987	160.389
Mujer	300.670	3.018	25.904	2.693	164.596

**Fuente:** Registro de entradas y salidas internacionales 2012  
**Elaborado por:** Kruspkaya Rodríguez

El principal motivo de viaje de las mujeres es por turismo como lo señalan los datos.

De acuerdo al censo 2010 en el Ecuador se señala los siguientes datos con el nivel de educación de los dos géneros.

**Tabla 3**  
**Instrucción Educativa**

	<b>Educación Media/Bachillerato</b>	<b>Superior y Postgrado</b>	<b>Ignora</b>
Hombre	19,60%	13,60%	2,90%
Mujer	19,80%	14,70%	2,70%

**Fuente:** INEC (2010) [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec).  
**Elaborado por:** Kruspkaya Rodríguez

En el Ecuador de acuerdo a las Leyes aprobadas en el 2009 en la Asamblea Nacional, se registra la participación política de acuerdo a los siguientes datos estadísticos:

**Tabla 4**  
**Participación Política**

<b>Descripción</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
Gobierno Nacional (Ejecutivo)	57,90%	42,10%
Asamblea Nacional (Legislativo)	67,70%	32,30%
Corte Suprema de Justicia (Judicial)	95,20%	4,80%
Consejo Nacional Electoral (Electoral)	60,00%	40,00%
Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (Transparencia y Control Social)	42,90%	57,10%

Fuente: INEC (2010) [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec).

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

## **Teoría de las Características de los Rasgos**

Según el autor Allport Gorgon Willard nos dice que:

En las características de los rasgo; se define al temperamento como la herencia biológica recibida y difícil de cambiar o modificar; el carácter que se forma por los hábitos de comportamiento adquiridos durante la vida y la personalidad como la conjunción del temperamento y el carácter en una única estructura con la incorporación de rasgos cognitivos, afectivos y conductuales (Allport, 2010).

## **Teoría de los Rasgos**

Según el autor Novela Ricardo nos dice que:

La teoría de los rasgos de liderazgo, intenta determinar cada una de las características de forma distintiva las mismas que expliquen la eficacia de

liderazgo. Son pocas las personas que poseen la capacidad y la estrategia de liderar; puesto que sus atributos son las fortalezas que aseguran el triunfo del liderazgo y el buen desempeño en las empresas (Novela, 2012).

### **Teoría del Comportamiento de la Persona**

Según el autor Maslow Abraham nos dice que:

Se fundamenta en el comportamiento de la persona al comportamiento humano como la parte del aprendizaje, estímulo y reacciones a las respuestas, hábitos etc. El comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas, se debe hacer mediante un estudio de motivación humana ya que el administrador necesita conocer las necesidades humanas y así mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones (Maslow, 2012).

### **Teoría X y Teoría Y**

Según el autor Mc Gregor Douglas nos dice que:

La teoría X, propone un estilo de liderazgo autoritario, donde el líder señala a cada subordinado qué debe hacer y cómo debe hacerlo, posee la apreciación de las personas como un medio más de producción. La teoría Y hace parte del estilo de liderazgo gerencial donde la participación es interactiva y democrática para alcanzar los propios objetivos que a la vez cumplan con las metas de la organización (Mc Gregor, 2011).

## **Teoría de Rasgo Gerencial**

Según el autor Cattell Raymond nos dice que:

Los rasgos, actitudes y comportamientos son necesarios para ejercer un buen liderazgo, tomar las mejores decisiones y buscar la mejor estrategia para la empresa. La personalidad, es la combinación de rasgos que definen el comportamiento de un individuo. Se basa en factores genéticos y ambientales. Los genes que se heredan influyen en los rasgos de la personalidad, también influyen la familia, los amigos, la escuela y el trabajo. Hay muchos métodos para clasificar personas (Cattell, 2012).

## **Las Emociones**

Según el autor Allport Gorgon Willard nos dice que:

Cuando hablamos de emociones en un nivel de dimensión; incluimos los rasgos de liderazgo y extroversión: las personas marcados con rasgos marcados como dominantes se interesan por llevar la delantera y dirigir mediante la competencia y la influencia, y lo emocional se haya en un continuo entre la extroversión y la introversión. Los extrovertidos son sociables y les gusta conocer a otras personas, mientras que los introvertidos son tímidos; por lo tanto las emociones son reacciones que todos experimentamos: alegría, tristeza, miedo, ira; conocidos por todos nosotros y cada uno con su complejidad, sin embargo no todos somos conscientes de que un mal manejo de estas emociones puede acarrear un bloqueo o incluso una enfermedad (Allport, 2010).

## **Los Escrúpulos**

Según el autor Blumen Lipman Jean nos dice que:

“Los Escrúpulos como rasgo de dimensión, que incluyen en relación con el logro. Es un continuo ser responsable y digno de confianza, e irresponsable e informal, conjuntamente con la credibilidad, la conformidad y la empresa” (Blumen, 2012)

## **La Empatía**

Según el autor Arango Gabriela nos dice que:

A diferencia del deseo de llevarles la delantera a los demás, característicos de la emocionalidad, la dimensión de empatía incluye los rasgos de llevarse bien con la gente. Cuando nos referimos a una persona como calidad, de trato fácil, compasiva, amigable y sociable significa que tiene acentuado el rasgo de empatía, pero si nos referimos a ella como fría, difícil, impasible, poco amigable y antisocial significa que no tiene este rasgo de personalidad (Arango, 2012)

## **Ajuste**

Según el autor Allport Gorgon Willard nos dice que:

“La dimensión de ajuste de personalidad comprende rasgos relacionados con la estabilidad emocional, al autocontrol, la tranquilidad y la tendencia

a elogiar a los demás, con la palabra inestabilidad a quien no tiene control” (Allport, 2010).

### **Apertura a la Experiencia**

Según el autor Carnegie Dale nos dice que:

“La apertura de experiencias comprende rasgos relacionados con las nuevas experiencias buscan cambiar y a probar nuevas cosas, mientras que quienes tienen una dimensión baja a la apertura evitando toda modificación y novedad” (Carnegie, 2012)

### **Teoría de Liderazgo Situacional**

Según el autor Hersey Blanchard nos dice que:

El liderazgo situacional está basado en una interacción; entre la cantidad de dirección que un líder proporciona, la cantidad de apoyo emocional que el líder otorga al seguidor y el nivel de disposición hacia la tarea que los seguidores exhiben en una tarea específica. La función, actividad u objetivo que el líder procura alcanzar a través del individuo o grupo. En todos los equipos de trabajo se producen cambios debido a las distintas fases de desarrollo por las que atraviesan los miembros del grupo. Por ello, el estilo de liderazgo más eficaz es aquel que se adapta a los colaboradores en cada situación, es decir, ejerce un liderazgo adecuado a las necesidades del equipo (Hersey & Blanchard , 2010).

Según el autor Chiavenato Idalberto Dale nos dice que:

“El estilo más eficaz del liderazgo varía según la 'madurez" de los subordinados. Se define a la madurez como el deseo de logro, la disposición a aceptar responsabilidades la habilidad y experiencia relacionadas con la tarea” (Chiavenato, 2012).

### **Definición de Líder**

Según el autor Cattell Raymond nos dice que:

El término Líder proviene del inglés leader y hace referencia a conducir, guiar, dirigir, dirigente o jefe. Un líder se considera al individuo de un grupo que ejerce una mayor influencia en los demás, se le observa como un jefe u orientador, éste, presenta la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos (Cattell, 2012).

Según el autor Chiavenato Idalberto nos dice que:

Se define al líder como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2012)

## **Teoría del gran hombre y gran mujer.**

Según el autor Carlyle Thomas nos dice que:

“La historia del mundo no es otra que la biografía de los grandes hombres; esta teoría se formula alrededor de algunas figuras militares, masculinas de la historia. 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. Lo decisivo para la Teoría del Gran Hombre, también conocida como Teoría del Liderazgo del Gran Hombre, es el carisma personal, la capacidad de liderazgo, la inteligencia, sabiduría o talento de cada hombre en un momento determinado. Según esta teoría los grandes hombres nacen y se vuelven líderes cuando se los necesita en un momento determinado. (Thomas, 2015).

El autor Méndez Roger en su editorial no dice que:

Resalta que las discusiones sobre asuntos de género no estaban sobre el tapete cuando la teoría del “Gran Hombre” fue propuesta, la historia registra mujeres líderes en la antigüedad; es cierto que la gran mayoría de los líderes de la antigüedad fueron hombres y la mujer fue reservada para otro tipo de roles, sin olvidar de que la mayoría de los investigadores sobre el tema fueron hombres también, lo cual agregó una inclinación partidista prejuiciosa a favor de género masculino. (Méndez, 2012)

## **e. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Materiales**

Para la elaboración de la tesis detallo a continuación los materiales utilizados:

### **Talento Humano**

**Proponente de Tesis:** Kruspkaya del Carmen Rodríguez Romero

**Director/a de Tesis:** Ing. Carlos Alfredo Rodríguez Armijos, Mgs.

### **Recursos materiales**

- Material bibliográfico
- Internet
- Computadora
- Útiles de oficina
- Flash memory
- Cuaderno
- Calculadora
- Cd
- Hojas de papel bond
- Esferográficos

## **Métodos**

En el desarrollo de la presente tesis, se utilizó un conjunto de procedimientos lógicos, con la finalidad de poder obtener, consolidar y graficar la información que permita lograr los objetivos.

**Método Inductivo.-** Este método facilitó la información permitiendo un análisis desde lo muy particular a lo general. Se aplicó este método asistiendo a cada una de las empresas públicas y privadas del cantón Calvas para verificar quién ejerce el puesto gerencial en la empresa y desde su punto de vista particular realizar un enfoque general y porcentual de la participación femenina en los puestos gerenciales y consolidar la información.

**Método Deductivo.-** Este método, proporcionó la base para conocer de forma general el panorama del Liderazgo Femenino a nivel nacional y local. Se partió de temas generales para llegar a conceptos aplicables en nuestra investigación.

## **Técnicas**

**Técnicas de recolección bibliográfica.-** Se recolectó la información y su aplicación se generó en base a las normas APA.

**Encuesta.-** En el transcurso del proceso de investigación, se aplicó la encuesta tanto a las personas que ocupan los puestos de alta gerencia y a los subalternos.

La referida encuesta facilitó la recolección de información de las empresas del cantón Calvas; en un número de 3 Empresas Públicas y 3 Empresas Privadas dando un total de 6 Gerentes Mujeres y Empleados Públicos 325 y Empleados Privados 12 en total 337 Subalternos.

## f. RESULTADOS

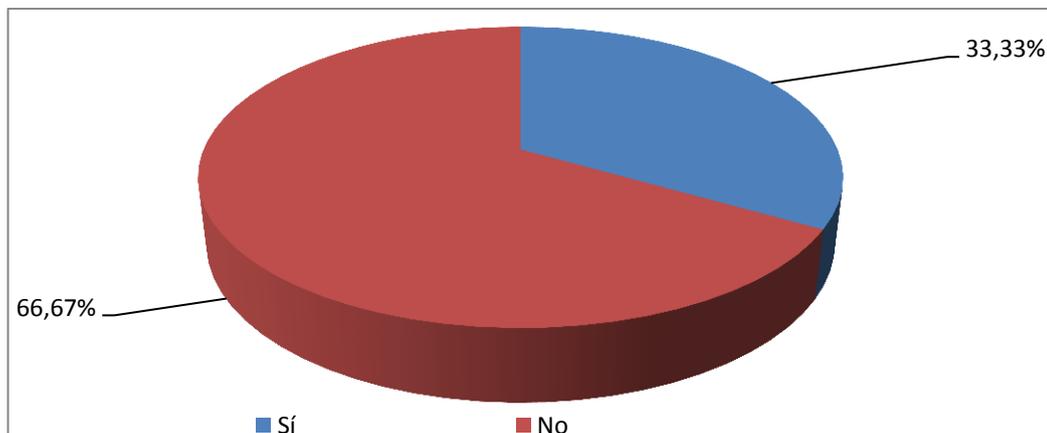
Encuesta aplicada a las Gerentes de las Empresas Públicas y Privadas del Cantón Calvas.

### 1. ¿Considera usted que existe diferencia al ser jefe hombre o mujer?

**Tabla 5**  
**Diferencia entre jefe hombre o mujer**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	2	33,33
<b>No</b>	4	66,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes  
Elaborado por: Kruskaya Rodríguez



**Gráfico 1**  
Fuente: Tabla 5  
Elaboración: Kruskaya Rodríguez

Los resultados de la Tabla 5 consideran la diferencia hombre – mujer al ser jefe en un 66,67% que No y en un 33,33% que Sí.

## 2. ¿Le han discriminado en su trabajo por su género?

Tabla 6

### Discriminación por el Género

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0,00
No	6	100,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

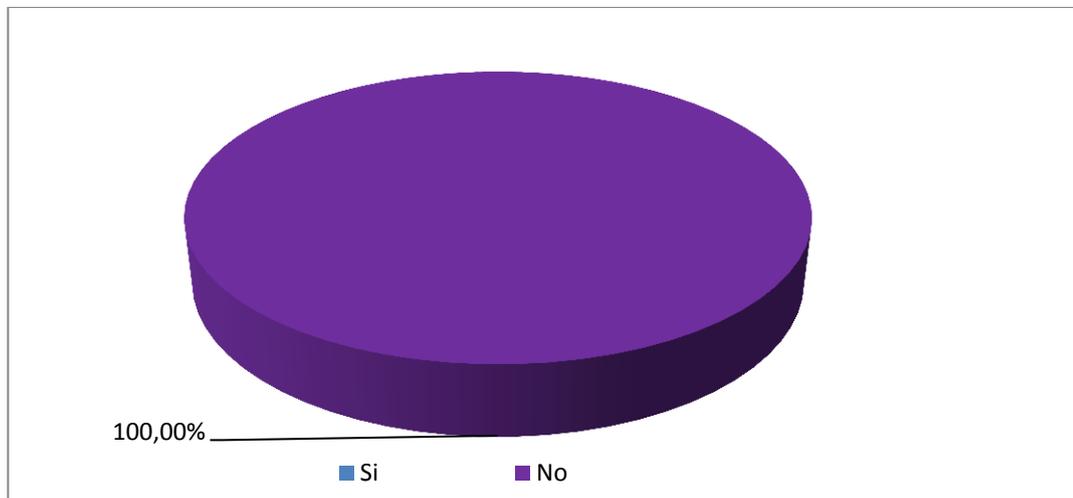


Gráfico 2

Fuente: Tabla 6

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

Los resultados de la Tabla 6 evidencian que las gerentes al ocupar su cargo no han sido discriminados por el género en un 100%.

3. Del siguiente listado ¿cuál o cuáles factores personales impiden el ejercer un cargo gerencial?

Tabla 7

Impedimento de Factores Personales para ser Gerente

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Temor	2	33,33
Responsabilidad	3	50,00
Sociabilidad	1	16,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

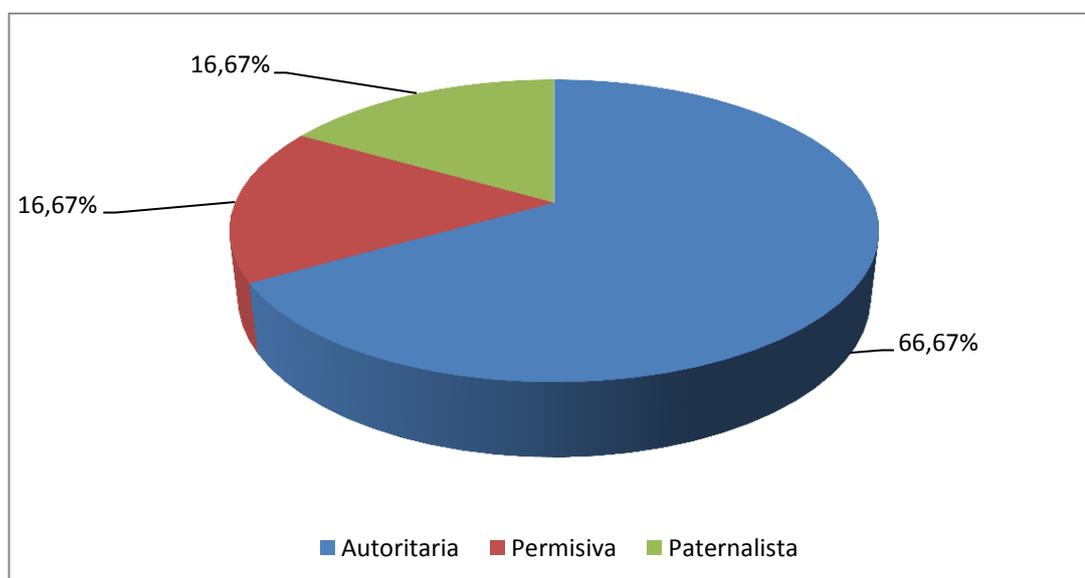


Gráfico 3

Fuente: Tabla 7

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 7 evidencia que el factor que impide ejercer un cargo gerencial es la responsabilidad al ser doble entre las responsabilidades familiares y domésticas con un 50,00% seguido del factor temor en un 33,33% y del factor sociabilidad en un 16,67%.

4. Del siguiente listado ¿cuál es el factor que identifica su comportamiento al ejercer su cargo de gerencial?

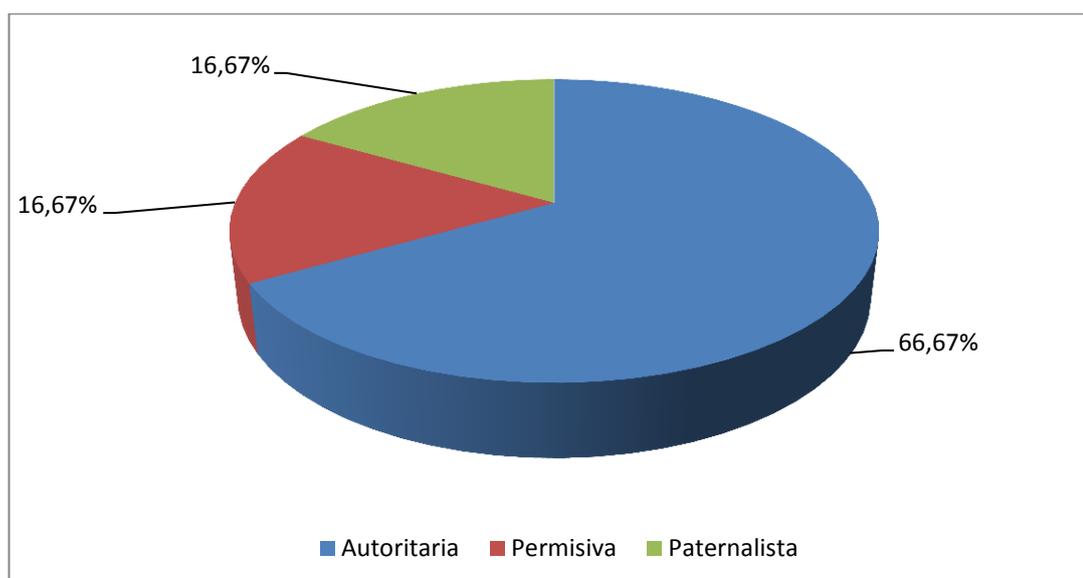
**Tabla 8**

**Factor que identifica su comportamiento en el Cargo**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Autoritaria	4	66.67
Permisiva	1	16.67
Paternalista	1	16,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez



**Gráfico 4**

Fuente: Tabla 8

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 8 evidencia que el factor que identifica el comportamiento al ejercer el cargo gerencial genera resultados de comportamiento autoritaria en un 66,67% y permisiva y paternalista en un 16,67%.

5. ¿Estima importante el nivel académico para ejercer el cargo gerencial?

Tabla 9

Nivel académico para ser Gerente

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100,00
No	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

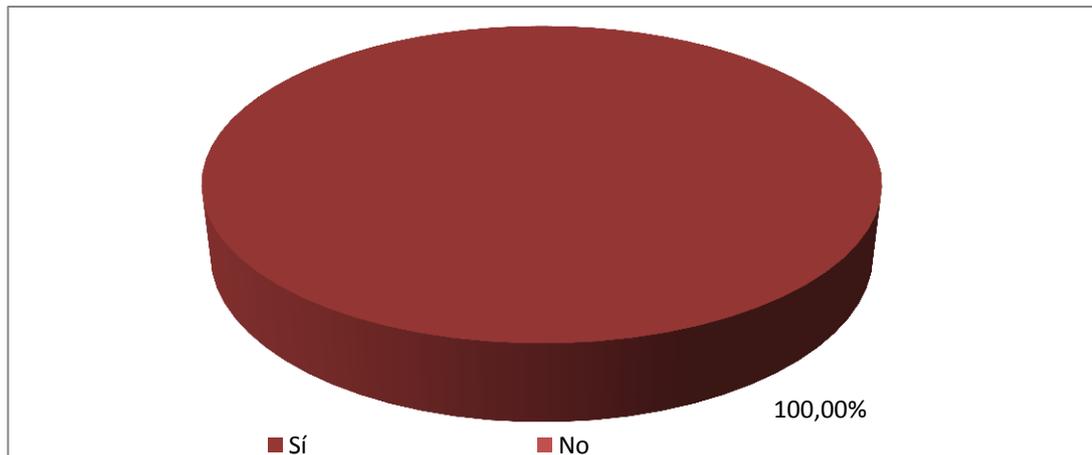


Gráfico 5

Fuente: Tabla 9

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 9 evidencia que se estima importante el nivel académico para ejercer un cargo gerencial en la opción si en un 100%.

6. ¿Considera importante la confianza que brinda a los subalternos?

Tabla 10

Importancia de la confianza a los subalternos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	6	100,00
<b>No</b>	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

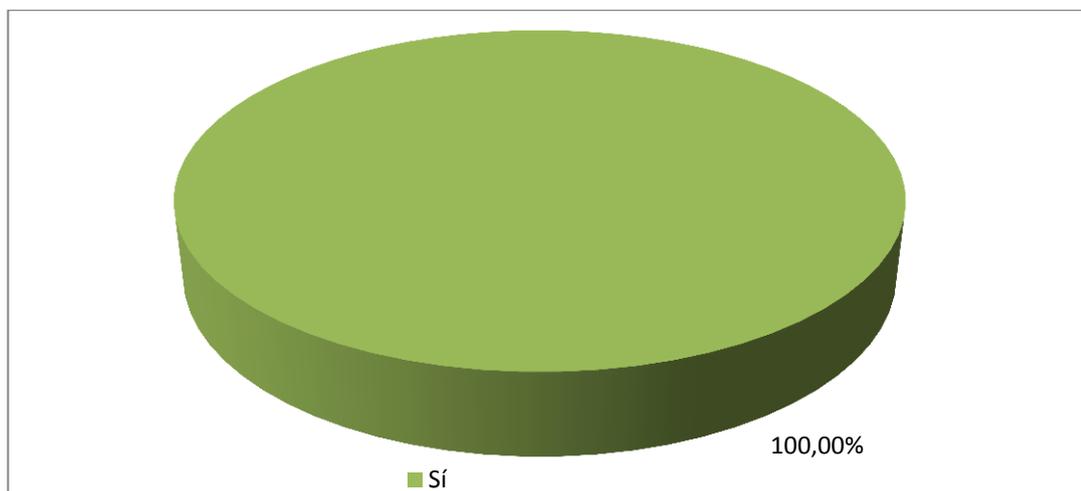


Gráfico 6

Fuente: Tabla 10

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 10 evidencia que tiene marcada importancia la confianza que la gerente brinda a los subalternos con la opción si en un 100%.

## 7. ¿Informa a los subalternos de las metas a cumplir?

Tabla 11

### Información a los Subalternos para cumplir la meta

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	83,33
No	1	16,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

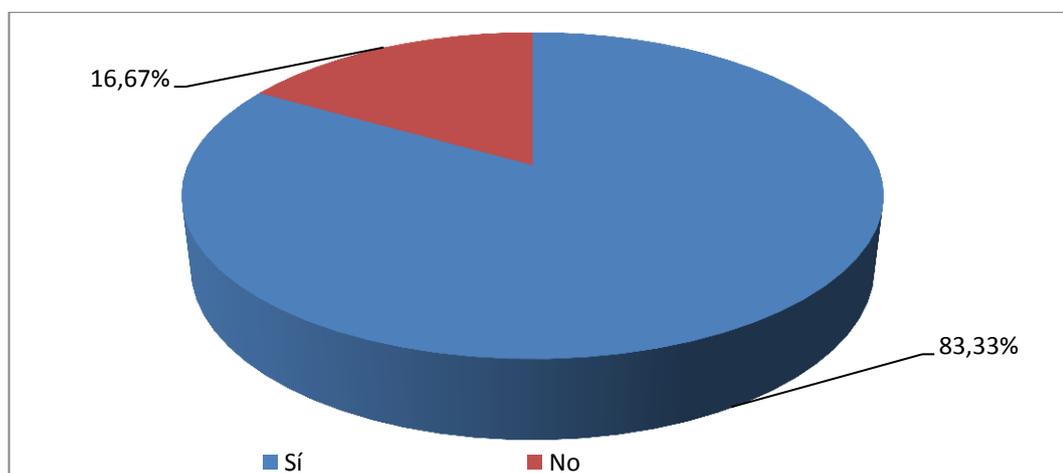


Gráfico 7

Fuente: Tabla 11

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 11 evidencia que se informa a los subalternos de las metas a cumplir en la opción si en un 83,33% mientras que la opción no en un 16,67%.

8. Para lograr las metas ¿Incentiva a su equipo de trabajo a tener un sentido común?

Tabla 12

Incentiva un sentido común

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100,00
No	0	0,00
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

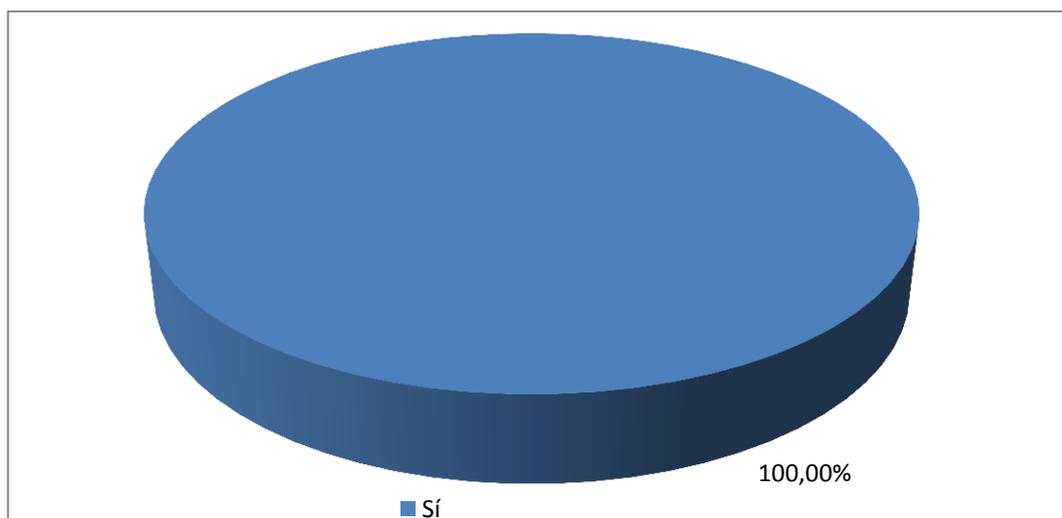


Gráfico 8

Fuente: Tabla 12

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 12 evidencia que la gerente si incentiva un sentido común para lograr las metas en un 100,00%.

9. ¿Motiva constantemente el esfuerzo que realizan al ejecutar el trabajo los subalternos?

Tabla 13

Motivación a los Subalternos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100,00
No	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

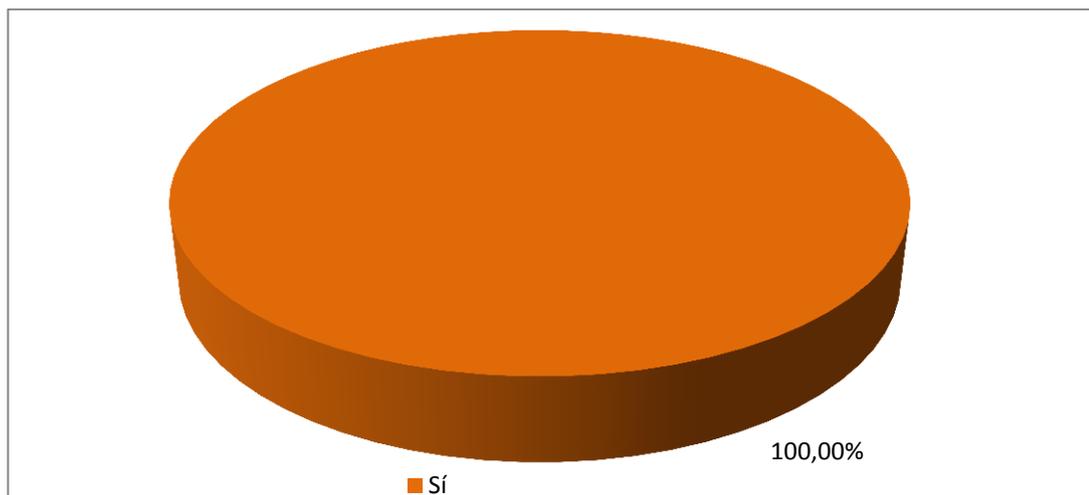


Gráfico 9

Fuente: Tabla 13

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 13 evidencia que en calidad de jefa si motiva constantemente el esfuerzo que realizan al ejecutar su trabajo los subalternos en un 100,00%.

## 10. ¿Emite órdenes directas a los subalternos?

### Órdenes directas a los Subalternos.

Tabla 14

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	83,33
No	1	16,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

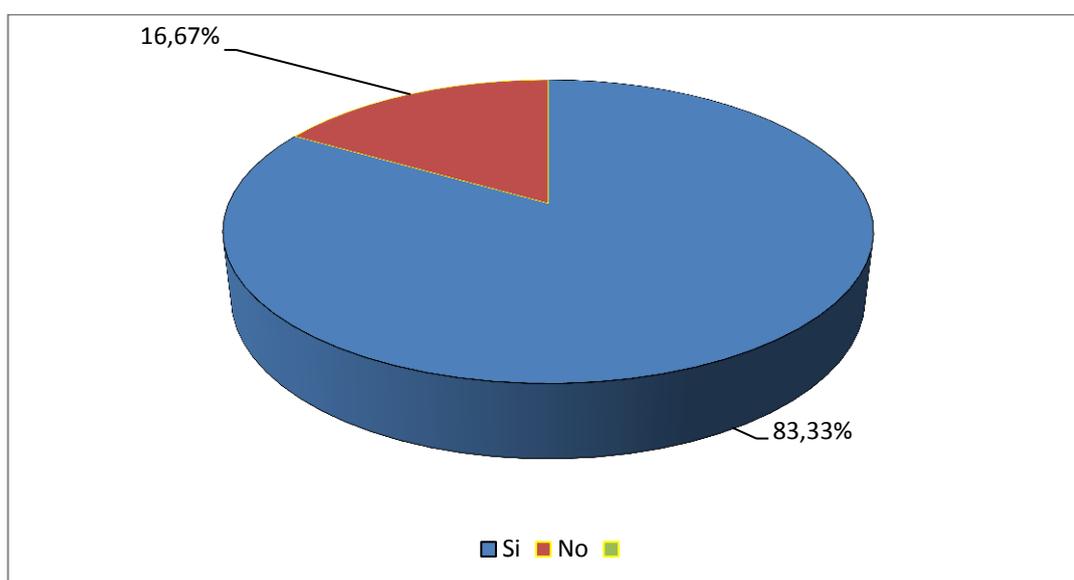


Gráfico 10

Fuente: Tabla 14

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 14 evidencia que la jefa si emite directamente órdenes a los subalternos en un 83,33% mientras que la opción no en un 16,67%.

11. ¿Negocia con los subalternos cuando no existe acuerdo en alguna resolución?

Tabla 15

Negociación Jefe - Subalternos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	33,33
No	4	66,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

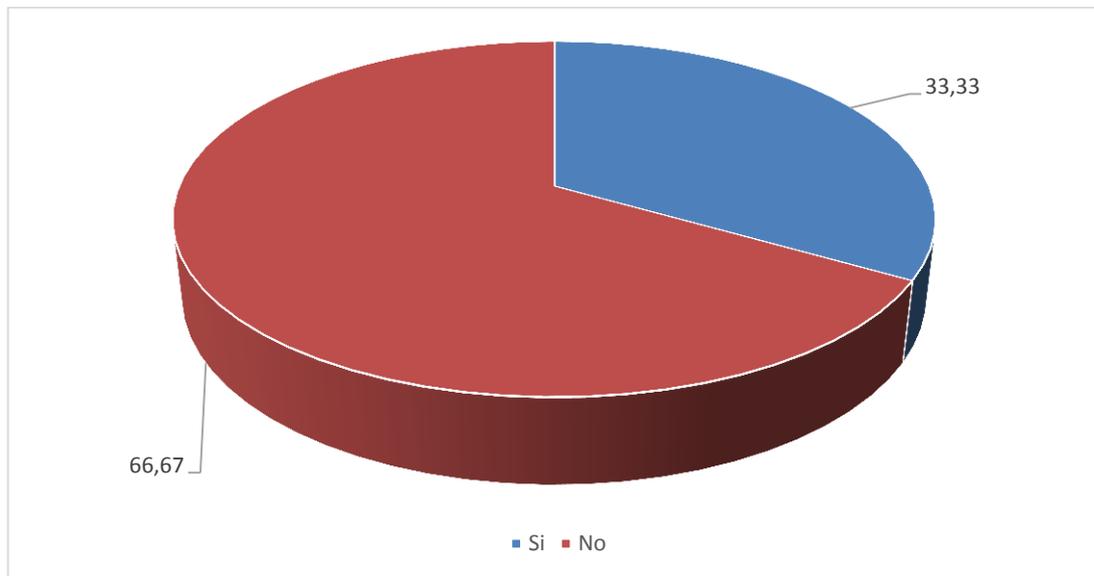


Gráfico 11  
Fuente: Tabla 15  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 15 evidencian que la jefa negocia con los subalternos cuando no existe acuerdo en alguna resolución en la opción no en un 66,67% y la opción si en un 33,33%.

**12. ¿Informa con anticipación los cambios y disposiciones administrativas?**

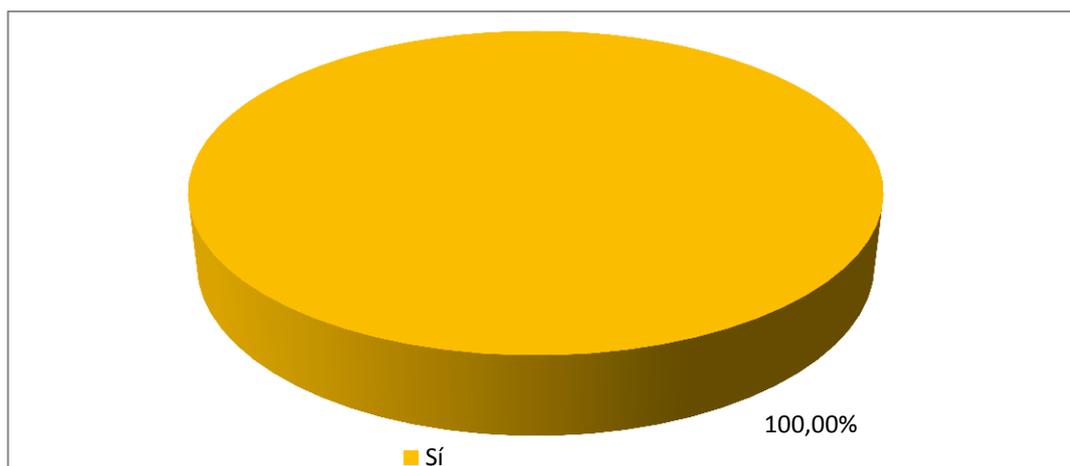
**Tabla 16**

**Información de cambios y disposiciones administrativas**

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	6	100,00
<b>No</b>	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez



**Gráfico 12**

Fuente: Tabla 16

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 16 evidencia que la jefa si informa a los subalternos con anticipación los cambios y disposiciones administrativas en un 100,00%.

13. En calidad de jefa ¿concede a los subalternos tomar cierta iniciativa?

Tabla 17

La jefa permite a los subalternos tomar iniciativa

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100,00
No	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

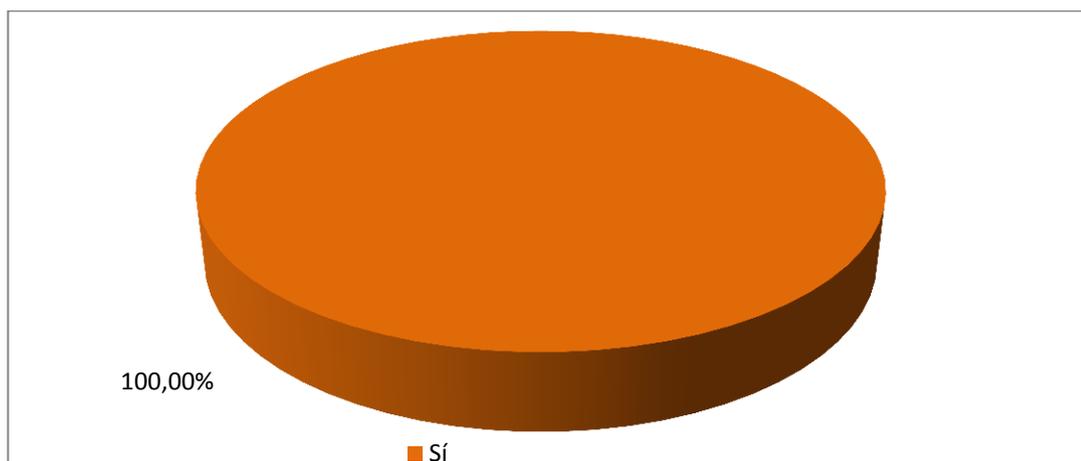


Gráfico 13  
Fuente: Tabla 17  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 17 evidencia que la jefa si concede a los subalternos tomar cierta iniciativa con la opción si en un 100,00%.

14. ¿Presiona a los subalternos para la obtención de mayores logros?

Tabla 18  
Trabajo a presión

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100,00
No	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Gerentes  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

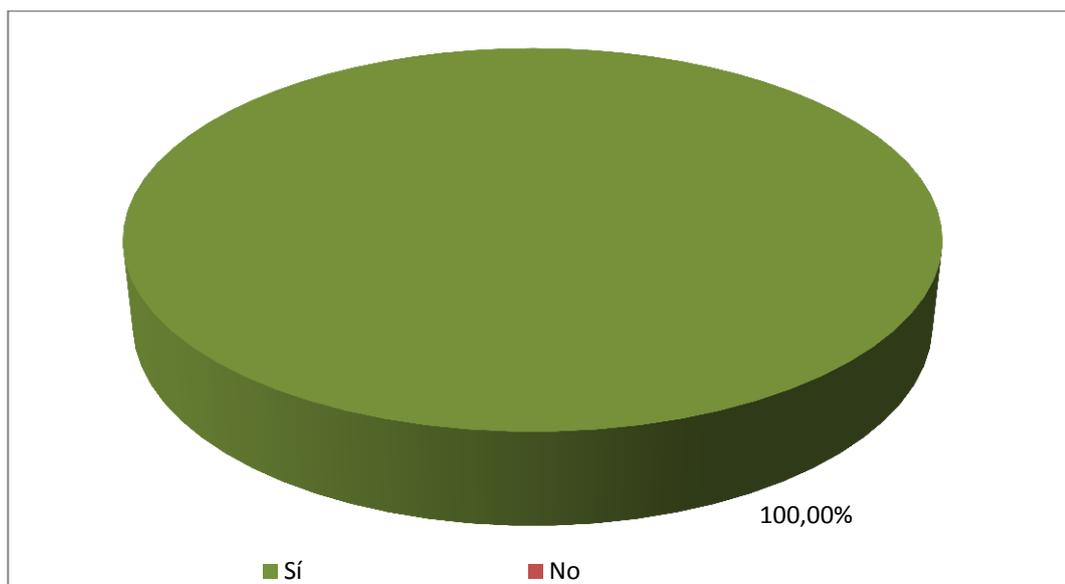


Gráfico 14  
Fuente: Tabla 18  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 18 evidencia que la jefa presiona a los subalternos para la obtención de mayores logros con la opción si en un 100,00%.

15. ¿Estima que existe un trabajo en equipo?

Tabla 19

Trabajo en equipo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	100,00
No	0	00,00
Total	6	100,00

Fuente: Encuesta a Gerentes

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

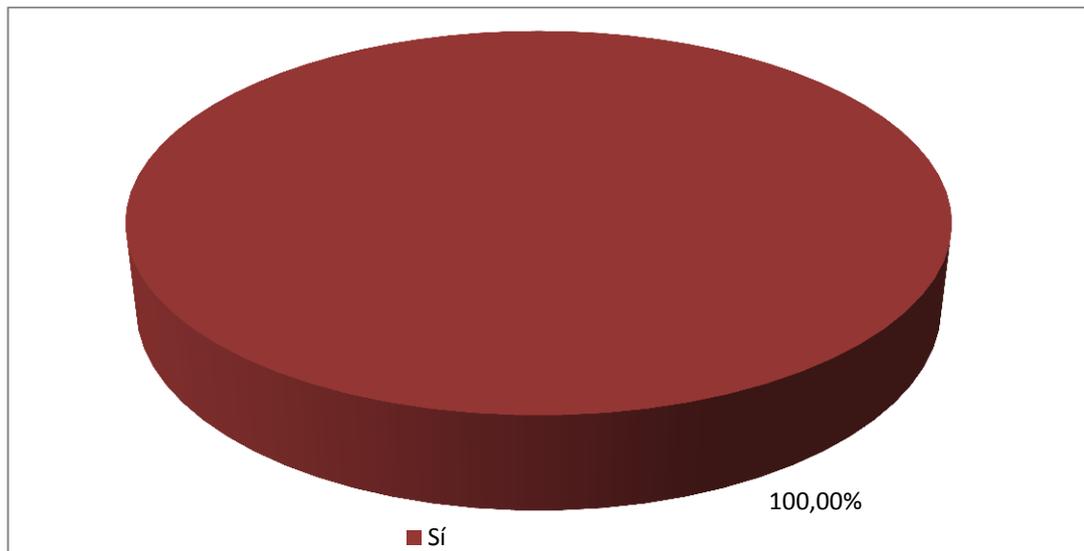


Gráfico 15

Fuente: Tabla 19

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 19 evidencia que la jefa estima que existe un trabajo en equipo con la opción si en un 100,00%.

**Encuesta aplicada a 337 Subalternos de las Empresas Públicas y Privadas del Cantón Calvas.**

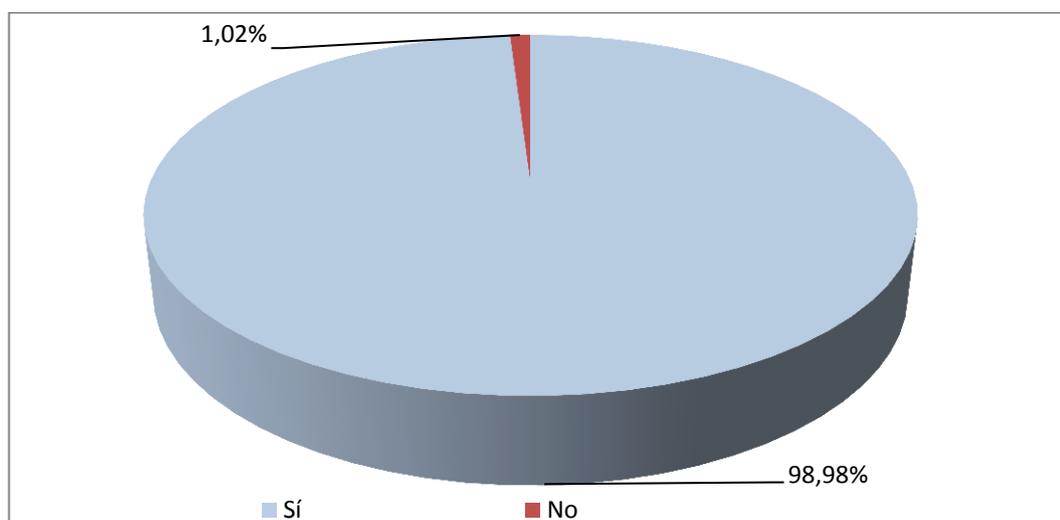
1. **¿Considera importante la presencia femenina en la institución a la que pertenece?**

**Tabla 20**

**Importancia de la presencia femenina en la Empresa**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	390	98,98
<b>No</b>	4	1,02
<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez



**Gráfico 16**  
Fuente: Tabla 20  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 20 evidencia que los subalternos consideran importante la presencia femenina como jefa en un 98,98% mientras que no consideran importante en un 1,02%.

2. ¿Piensa usted que exista diferencia en el cargo gerencial cuando lo ocupa un hombre o una mujer?

Tabla 21

Diferencia al ser Gerente por el Género

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	312	92,58
No	25	7,42
Total	337	100,00

Fuente: Encuesta a Subalternos

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

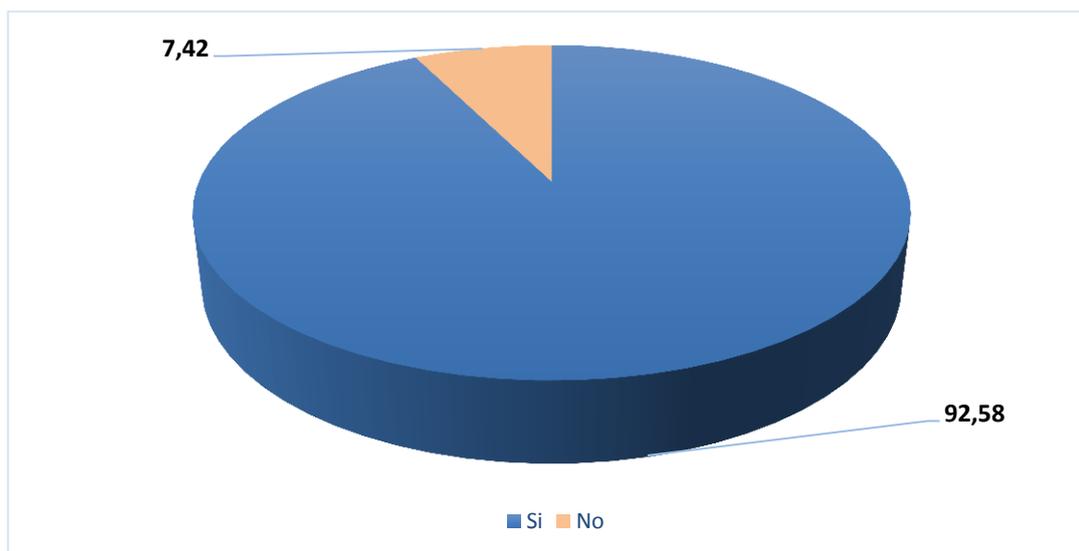


Gráfico 17

Fuente: Tabla 21

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 21 evidencian que los subalternos piensan que existe diferencia en el cargo gerencial por diferencia de género si en un 92,58% y la opción no en un 7,42%.

### 3. ¿Tiene usted libertad para hablar directamente con su jefa?

Tabla 22

#### Libertad para comunicarse con el jefe/a

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	297	88,13
No	40	11,87
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

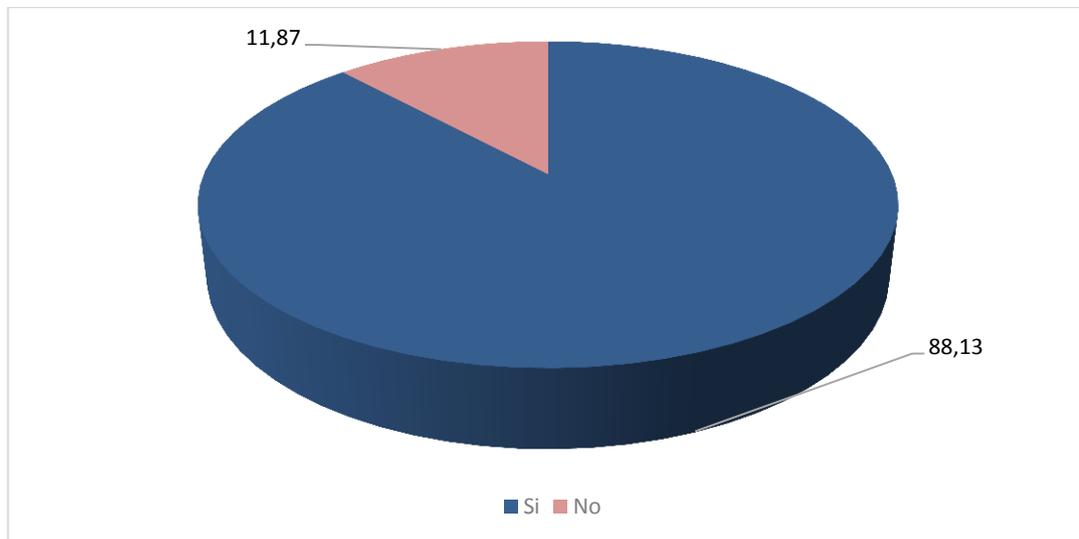


Gráfico 18

Fuente: Tabla 22

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 22 evidencia que los subalternos tienen libertad para hablar directamente con la jefa con la opción si en un 88,13% y la opción no en un 11,87%.

4. ¿Su jefa aprecia el esfuerzo realizado en el desempeño de su trabajo?

Tabla 23

Reconocimiento del esfuerzo realizado en el desempeño del trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	253	75,07
No	84	24,93
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

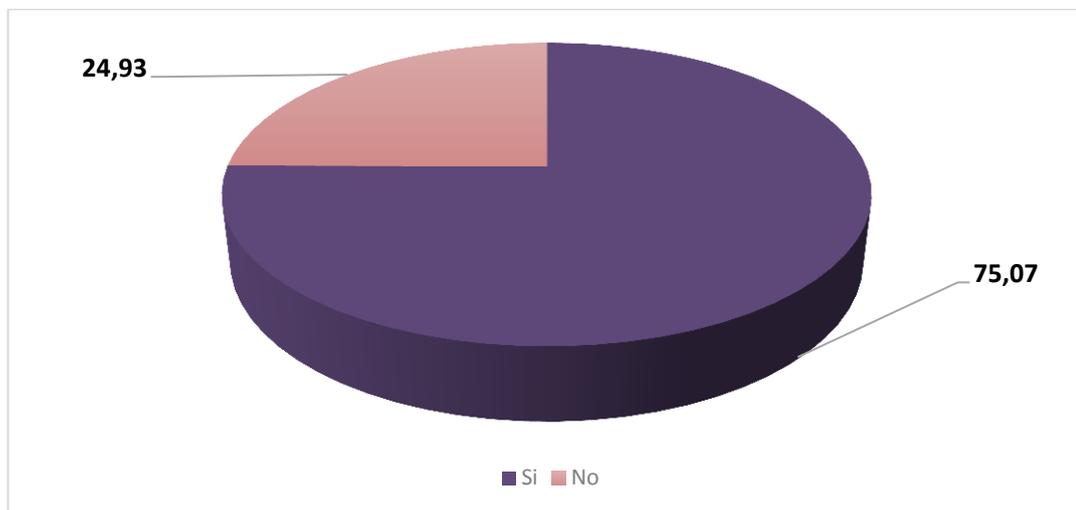


Gráfico 19

Fuente: Tabla 23

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 23 evidencia que la jefa aprecia el esfuerzo realizado en el desempeño de su trabajo con la opción si en un 75,07% y la opción no en un 24,93%.

5. ¿Recibe algún tipo de motivación por el cumplimiento de su trabajo?

Tabla 24

Motivación por el cumplimiento del trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	94	27,89
No	243	72,11
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

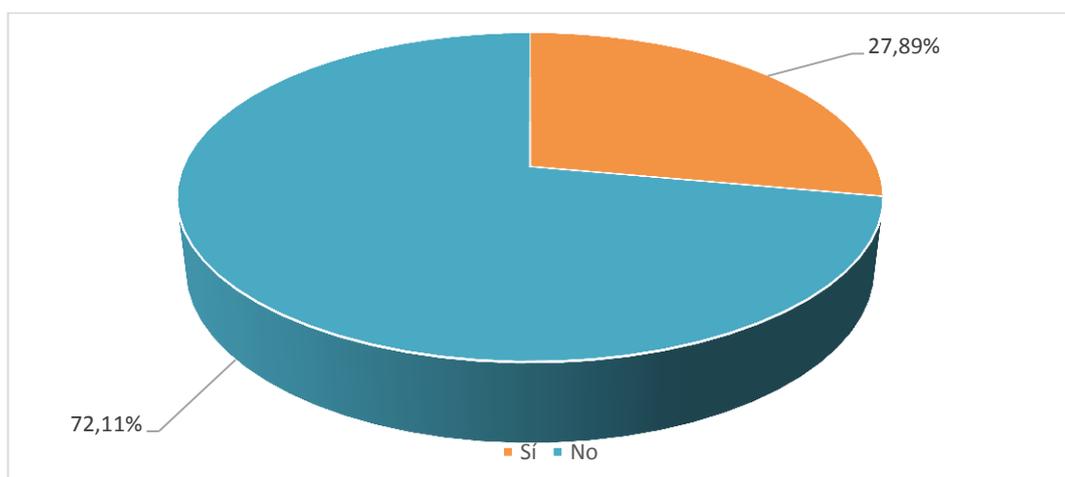


Gráfico 20  
Fuente: Tabla 24  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 24 evidencia al preguntar el subalterno recibe algún tipo de motivación por el cumplimiento de su trabajo por parte de su jefa con la opción no en un 72,11% y la opción si en un 27,89%.

6. ¿El proceso de comunicación lo realiza de forma clara y concisa?

Tabla 25

Comunicación Jefe - Subalterno

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	270	80,12
No	67	19,88
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos

Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

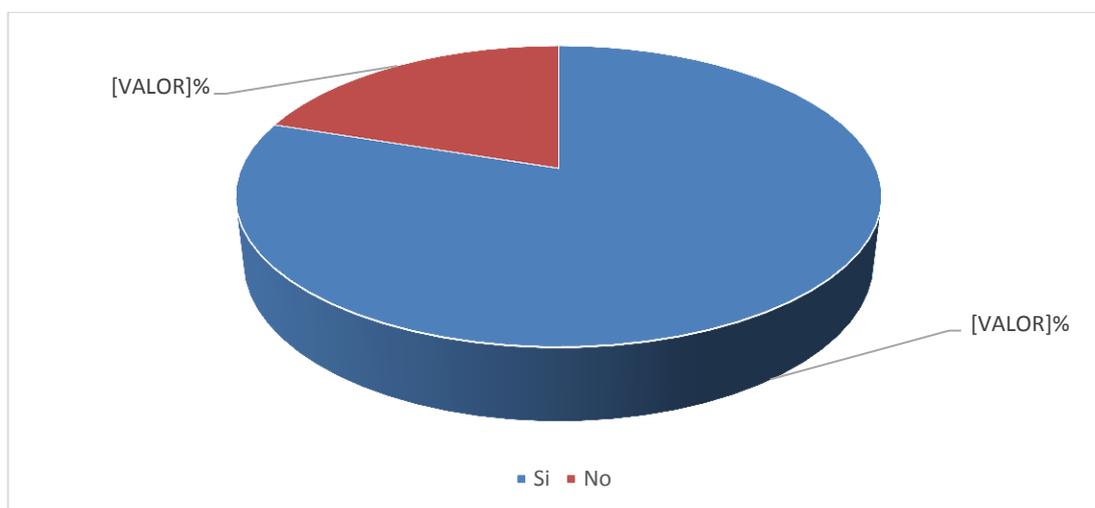


Gráfico 21

Fuente: Tabla 25

Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 25 evidencian que el proceso de comunicación que ejerce la jefe a los subalternos con la opción si en un 80,12% ya la opción no en un 19,88%.

7. ¿Su jefa le brinda confianza para comunicar algo que está en desacuerdo?

Tabla 26

Comunicación en desacuerdo Jefe - Subalterno

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	245	72,70
No	92	27,30
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

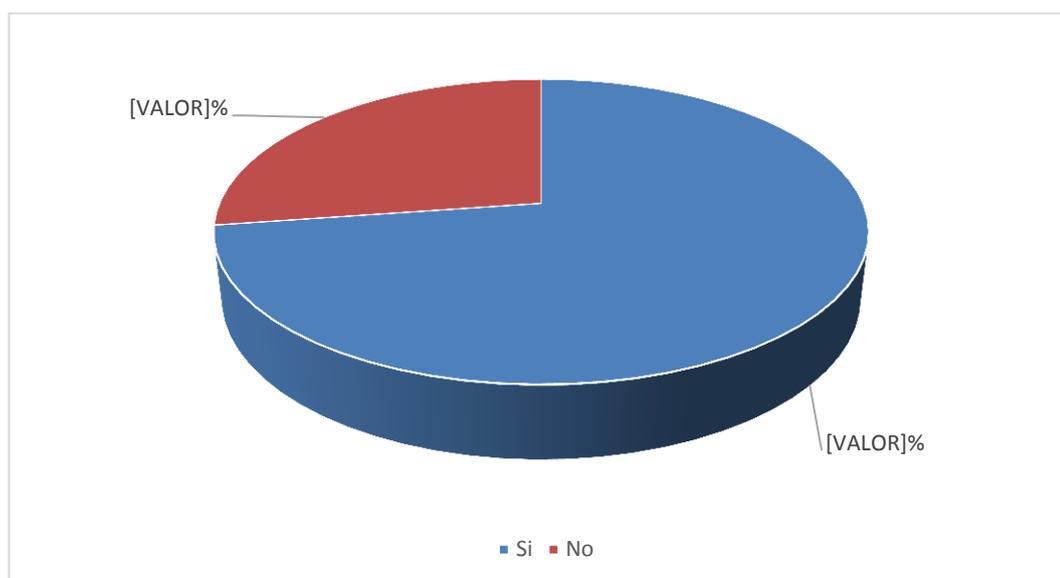


Gráfico 22  
Fuente: Tabla 26  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 26 evidencia que el subalterno siente confianza para comunicar algo que está en desacuerdo a su jefe con la opción si en un 72,70% y la opción no en un 27,30%.

8. ¿Permite recibir sugerencias e ideas para desarrollar un mejor trabajo?

Tabla 27

Recepción de sugerencias e ideas para el desempeño del trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	295	87,54
No	42	12,46
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

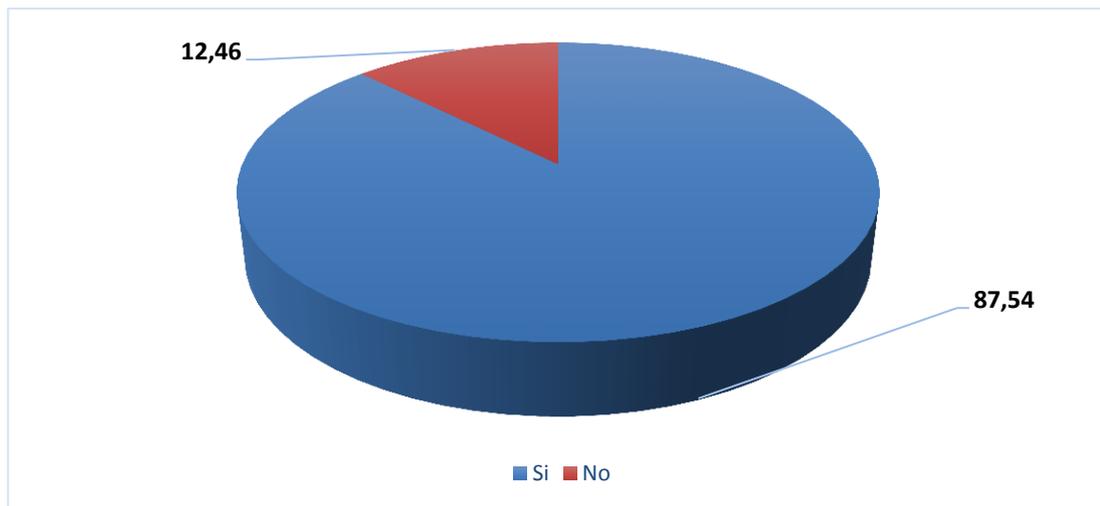


Gráfico 23  
Fuente: Tabla 27  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

Los resultados de la Tabla 27 evidencian que los subalternos apoyan con sugerencias e ideas para desarrollar un mejor trabajo con la opción si en un 87,54% y la opción no en un 12,46%.

9. ¿Considera usted que en esta institución se desarrolla un trabajo en equipo?

Tabla 28

Percepción de un trabajo en equipo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	261	77,45
No	76	22,55
Total	337	100,00

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

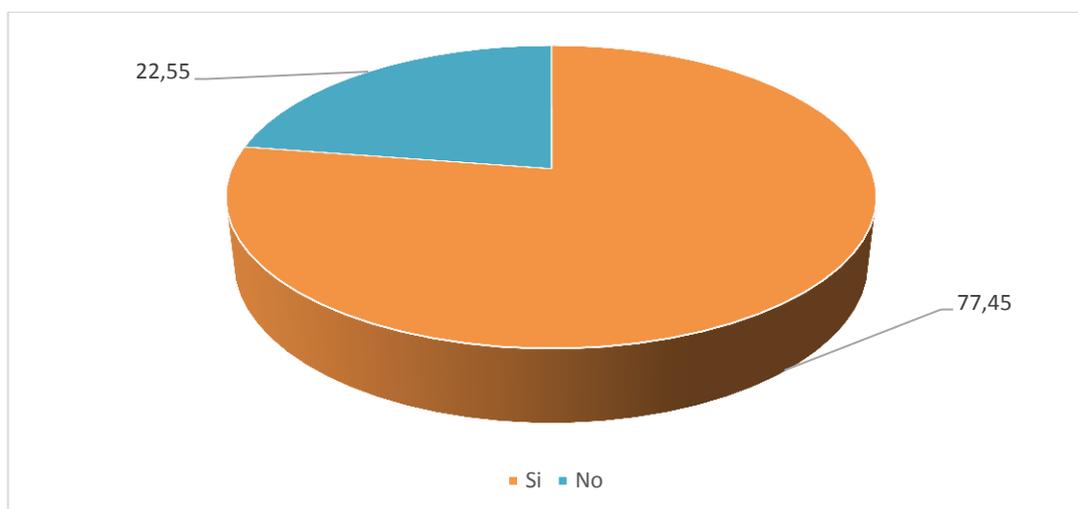


Gráfico 24  
Fuente: Tabla 28  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

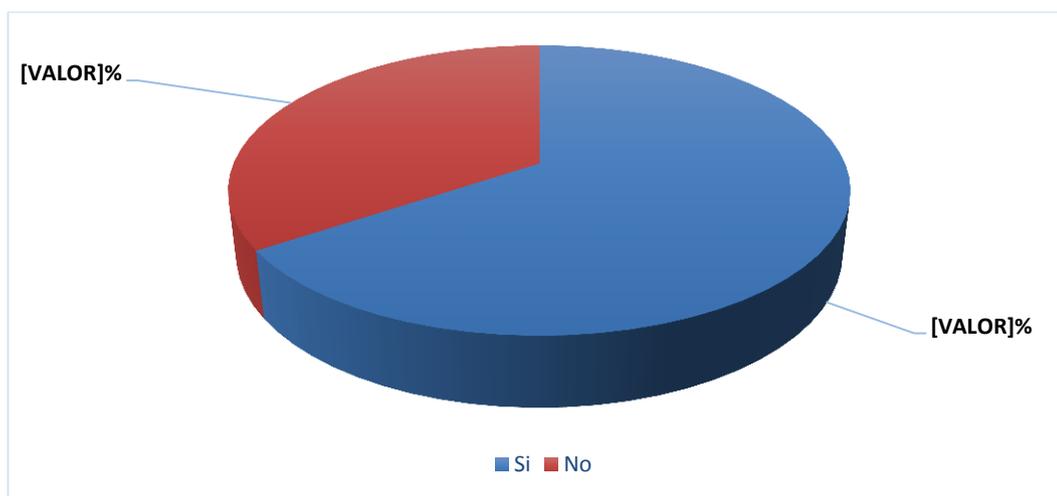
La Tabla 28 evidencia que los subalternos mencionan que en la empresa se desarrolla un trabajo en equipo con la opción si en un 77,45% y la opción no en un 22,55%.

10. Considera usted que ¿Se brinda la misma oportunidad para los hombres y mujeres dentro de la empresa?

**Tabla 29**  
**Oportunidad laboral por el Género**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	221	65,58
No	116	34,42
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez



**Gráfico 25**  
Fuente: Tabla 29  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 29 evidencia que a los subalternos se les brinda la misma oportunidad por su género con la opción si en un 65,58% y la opción no en un 34,42%.

11. ¿Se considera la diferencia hombre-mujer para el logro de los objetivos empresariales?

Tabla 30

Diferencia de género para lograr los objetivos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	247	73,29
No	90	26,71
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

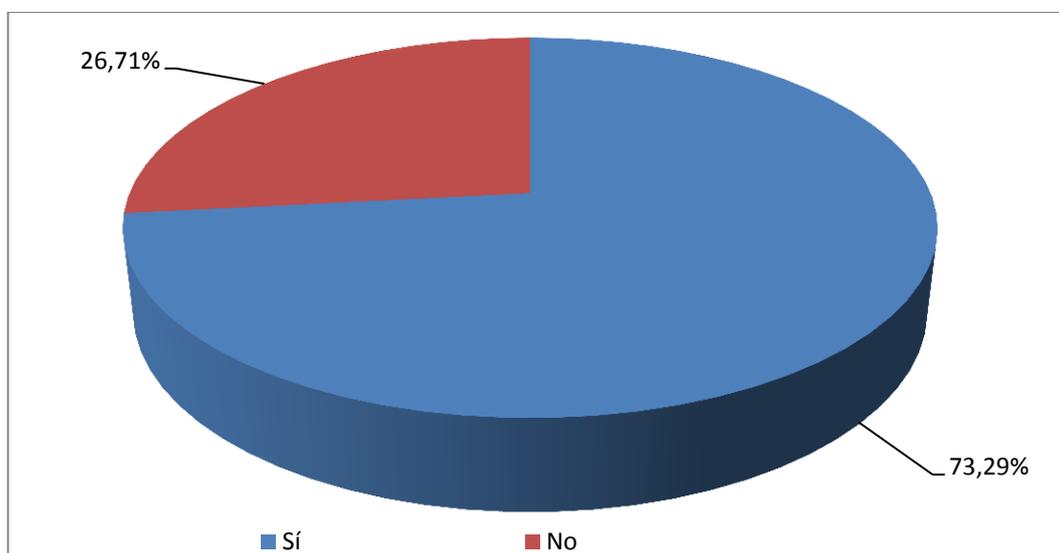


Gráfico 26  
Fuente: Tabla 34  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 30 evidencia que se considera la diferencia de género para el logro de los objetivos empresariales con la opción si en un 73,29% y la opción no en un 26,71%.

12. ¿Cuándo tiene un conflicto laboral o personal su jefe le presta atención y le apoya?

Tabla 31

Atención y apoyo por el Jefe en un conflicto laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	287	85,16
No	50	14,84
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Subalternos  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

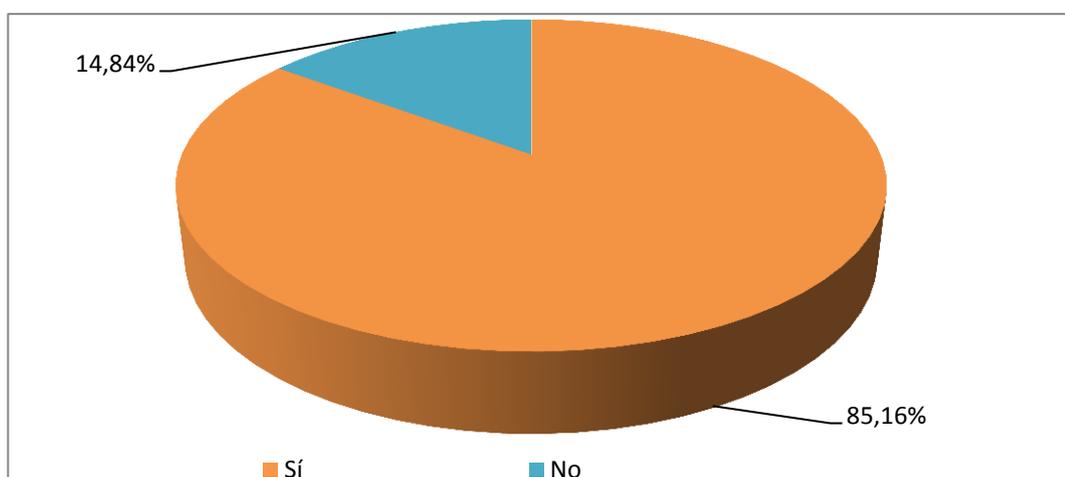


Gráfico 27  
Fuente: Tabla 31  
Elaboración: Kruspkaya Rodríguez

La Tabla 31 evidencia que cuándo el subalterno tiene un conflicto laboral o personal la jefa le presta atención y le apoya con la opción si en un 85,16% y la opción no 14,84%.

## **Verificación de los Objetivos**

Después del análisis de la encuesta a las líderes y a los subalternos, se puede determinar la importancia del papel que ejerce la mujer en el mundo empresarial. En la toma de decisiones, el género femenino ha apoyado la gestión administrativa con especial estilo, conocimientos y experiencias.

En el cantón Calvas ya se visualiza la participación de la mujer en los puestos gerenciales, sin embargo su lucha constante para ir venciendo los mitos empíricos la ha hecho acreedora a ganarse de a poco su espacio; la preparación profesionales, el rol de madre y la empresa la obligan a prepararse cada vez más, para asumir un cargo con responsabilidad acorde a las tendencias actuales que garantice un mundo real, competitivo y de calidad.

Para poder cumplir con el objetivo general de la presente investigación, se realizó una visita a las diferentes Empresas tanto Públicas como Privadas del cantón Calvas, lo que permitió conocer y levantar la información en relación a las empresas más relevantes del lugar; en donde se confirmó que los puestos gerenciales en las Empresas Públicas y Privadas están ocupados por el género femenino en un número de 6.

Además en las Empresas Públicas MSP, MIES y BAN Ecuador y en las Empresas Privadas CACPE-L, COOPMEGO y Cooperativa Cariamanga existe marcada participación de la mujer ejerciendo su liderazgo.

Al realizar el levantamiento de la línea base, se determinó que tanto las Empresas Públicas y Privadas del Cantón Calvas se inclinan a brindar diferentes servicios.

El Anexo 1 nos presenta el número de subalternos motivo de la investigación, sumando en total 337.

Se aplicó la encuesta a las 6 gerentes femenina de las Empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas donde los resultados arrojan que en las Empresas no hay diferencia de género al ocupar el cargo gerencial con un 66,67% mientras que si consideran ésta diferencia en un 33,33% (Tabla 5) en relación al servicio que ofrecen y aún apegados a la contradicción para que una mujer ejerza su propio liderazgo con autoridad y capacidad resolutive, por lo tanto su enfoque de ejercer el liderazgo como mujer aborda a la empresa como tal y a su grupo de colaboradores así como lo señala la teoría de rasgos.

Una vez que se levantó la línea base, se determinó el número de mujeres que desempeñan cargos de más alta representación en el sector empresarial del Cantón Calvas, lo que evidencia la participación de la mujer los puestos de alta gerencia acompañado de un rol administrativo predominante y venciendo cada uno de los mitos apegada a la gran convicción de que la preparación académica que alcanza un 100% (Tabla 9) influye en la toma de decisiones incrementando significativamente las

cualidades innatas orientando a que la mujer se encuentra lista y preparada para asumir con responsabilidad el puesto gerencial y así obtener logros efectivos.

Los factores personales que impiden ejercer a la mujer un cargo gerencial es la responsabilidades con un 50,00% (Tabla 7) siendo la causa principal el hecho de asumir la responsabilidad laboral y familiar.

El factor que identifica el comportamiento para ejercer un cargo gerencial; esta en ser autoritaria en un 66.67% y Permisiva y Paternalista en un 16,67%(Tabla 8) esto significa que la mujer muestra su posición de ejercer su liderazgo con firmeza.

La aplicación de sus habilidades para las relaciones interpersonales e individuales, se midió en la encuesta con la pregunta que tiene importancia la confianza con los subalternos alcanzando un 100% (Tabla 10); como causa para ello mencionan la apertura de saber escuchar a sus subalternos las/os gerentes siendo las mujeres quiénes han sabido contagiar a sus subalternos de una alta comunicación que motivan a sus seguidores y crean un ambiente favorable.

La legitimidad de la autoridad, se midió con la pregunta se emite órdenes directas a los subalternos alcanzando la opción si en un 83,33% y la opción no en un 16,67% (Tabla 14) seguida de negocia con los

subalternos cuando no existe acuerdo en alguna resolución con la opción no con un 66,67% y la opción si en un 33,33% (Tabla 15).

Se considera la presión a los subalternos para la obtención de mayores logros alcanzando un 100,00% (Tabla 18) lo que da la explicación de que tanto en las empresas Públicas como Privadas los logros empresariales se alcanzan con imposición; y se canaliza un trabajo en equipo en un 100,00% (Tabla 19), existiendo una relación de una visión clara de realizar el trabajo y amar lo que se hace para conocer y aprender de los demás y lograr un trabajo en conjunto; una vez que se ha ganado la confianza de los empleados lo siguiente es aprender todo lo posible para tomar riesgos y decisiones que permitan experimentar nuevos retos en donde se alcance con la presión y el trabajo en equipo nuevas oportunidades para volverse competitivos y consolidados como equipo de trabajo y empresa.

**Tabla resumen de verificación de Objetivos: Entrevista a las Gerentes**

<b>PREGUNTA</b>	<b>ANÁLISIS</b>	<b>TABLA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
¿Considera usted que existe diferencia al ser jefe hombre o mujer?	Contradicción para que una mujer ejerza su propio liderazgo.	Número 5	66.67%
Del siguiente listado ¿cuál o cuáles factores personales impiden el ejercer un cargo gerencial?	La responsabilidad como causa principal al compartir el rol familiar y laboral.	Número 7	50,00%
Del siguiente listado ¿cuál es el factor que identifica su comportamiento al ejercer su cargo gerencial?	La mujer muestra su posición de ejercer su liderazgo con firmeza.	Número 8	66,67%
¿Estima importante el nivel académico para ejercer el cargo gerencial?	La preparación académica influye para tomar decisiones y obtener mejores logros.	Número 9	100.00%
¿Considera importante la confianza que brinda a los subalternos?	Existe apertura de saber escuchar a los subalternos y contagiar la comunicación para crear un ambiente favorable.	Número 10	100.00%
¿Emite órdenes directas a los subalternos?	Existe legitimidad de autoridad.	Número 14	83.33%
¿Negocia con los subalternos cuando no existe acuerdo en alguna resolución?	Se llega a acuerdos para alcanzar bienestar en la empresa.	Número 15	66.67%
¿Presiona a los subalternos para la obtención de mayores logros?	Tanto en las empresas públicas como privadas existe presión laboral.	Número 18	100.00%
¿Estima que existe un trabajo en equipo?	Existe una visión clara para realizar un trabajo conjunto	Número 19	100,00%

Para dar cumplimiento a determinar cuál es la percepción que tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino que se ejerce en el sector empresarial del Cantón Calvas; se aplicó también una encuesta a los 337 subalternos y de esta manera conocer su apreciación verificando los siguientes resultados.

Consideran importante la presencia femenina en la institución a la que pertenece con la opción si en un 98,98% (Tabla 20), lo que generaliza la posición de una persona para que sea quién dirige la empresa y al preguntar piensa usted si existe diferencia en el cargo gerencial cuando lo ocupa un hombre o una mujer el resultado alcanza con la opción si el 92,58% (Tabla 21); donde se evidencia mayor inclinación hacia el liderazgo femenino puesto que consideran que lo ejerce con mayor amplitud y calidad siendo la mujer siempre ejecutiva.

Al consultar tiene usted libertad para hablar directamente con su jefa alcanza un 88,13% (Tabla 22) esto significa que todos los subalternos en las empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas sienten confianza y existe potencial en las habilidades comunicativas para decir con libertad los acuerdos y desacuerdos, generando de esta manera un compromiso y participación voluntaria de cada uno para alcanzar los objetivos empresariales.

A la interrogante de, su jefa aprecia el esfuerzo realizado en el desempeño de su trabajo genera un 75,07% (Tabla 23) por ende la dinámica es intervenir y participar de forma recíproca jefe-subalterno en donde conjuntamente se gane credibilidad, respeto, legitimidad y motivación para desarrollar el trabajo haciéndolo cada vez más propio.

Al preguntar si se brinda la misma oportunidad para los hombres y las mujeres dentro de la empresa el resultado es la opción si con el 65,58% (Tabla 29) los subalternos coinciden en que dentro de la empresa no existe discriminación entre empleados; sin embargo al preguntar se considera la diferencia hombre-mujer para el logro de los objetivos empresariales el resultado es del 73,29% (Tabla 30).

Además se evidenció una aceptación de la posición del empleado en relación a su rol en el trabajo sin dejar a un lado la existencia de un ambiente agradable en donde como subalterno se muestra apoyado en un conflicto laboral o personal en un 85,16% (Tabla 31) garantizando de esta manera la competitividad y posicionamiento empresarial.

Además al considera que la mujer aunque limitada al ocupar un puesto gerencial lo está haciendo a nivel nacional, provincial y local.

Es notable la participación femenina tanto como líder y subalterna, que a través del tiempo y el espacio va ganando competitividad y desarrollo, llegando aunque con dificultad a vencer las barreras mentales, culturales y financieras.

Un excelente trabajo con cada uno de los miembros de su empresa garantiza la consolidación de una buena comunicación en donde cada individuo es considerado un verdadero talento humano que con su aporte y dentro de su competencia se desarrolla para en equipo buscar la mejor estrategia y competir desde lo local hacia afuera.

Ha sido complicado pero no imposible consolidar los diversos factores tanto personales como de comportamiento para la mujer; más aún cuando su papel de mujer, madre, esposa e hija está limitado por el entorno social y familiar; sin embargo es necesario señalar que en nuestro cantón Calvas las barreras se han ido venciendo por lo que podemos decir que a la fecha existen mujeres gerentes de empresas Públicas y Privadas que con su aporte y con su doble función han sabido llevar con altura su puesto y feminidad.

En las empresas Privadas la imagen de la mujer ha generado un aporte más allá de su expresión a ser protagonista de su propio espacio venciendo los estereotipos de anuncios publicitarios y mostrando con educación la adopción de una comunidad comprometida en el que la mujer sea considerada en igualdad de condiciones que el hombre.

### Tabla resumen de verificación de Objetivos: Entrevista a Subalternos

PREGUNTA	ANÁLISIS	TABLA	PORCENTAJE
¿Considera importante la presencia femenina en la institución a la que pertenece?	Los subalternos en las empresas públicas y privadas consideran importante la presencia de una líder.	Número 20	98.98%
¿Piensa usted que exista diferencia en el cargo gerencial cuando lo ocupa un hombre o una mujer?	Se evidencia mayor inclinación hacia el liderazgo femenino que lo ejerce con mayor amplitud y calidad siendo a la vez ejecutiva.	Número 21	92.58%
¿Tiene usted libertad para hablar directamente con su jefa?	Los subalternos sienten confianza y habilidades comunicativas con la líder mujer.	Número 22	88.13%
¿Su jefa aprecia el esfuerzo realizado en el desempeño de su trabajo?	Existe dinámica de intervención y participación jefe-subalterno.	Número 23	75.07%
¿Considera usted que ¿Se brinda la misma oportunidad para los hombres y mujeres dentro de la empresa?	Los subalternos coinciden que no existe discriminación de género dentro de la empresa.	Número 29	65.58%
¿Se considera la diferencia hombre-mujer para el logro de los objetivos empresariales?	Determina que dependiendo de los productos o servicios que ofrece la empresa la diferencia se ejerce en la actividad.	Número 30	73.29%
¿Cuándo tiene un conflicto laboral o personal su jefe le presta atención y le apoya?	Existe apoyo y comprensión por parte de la líder cuando se genera un conflicto.	Número 31	58.16%

## **g. DISCUSIÓN**

Hablar del liderazgo femenino, es hablar de los antecedentes patriarcales que con sus mitos y creencias continúan haciendo una sociedad en función del género.

Si bien es cierto en el cantón Calvas, de acuerdo a la población 2010 datos registrados del INEC el 50,5% son mujeres y el 49,5% hombres, sin embargo el estudio realizado nos ha demostrado que existen pensamientos donde aún el machismo tiene su espacio, empresas públicas donde los jefes siempre han sido hombres y no han permitido a una mujer incursionar en este ámbito.

Podemos hablar de que existen mujeres con título académico de tercer y cuarto nivel, completamente preparadas para asumir un cargo gerencial y estar al mando de un equipo de trabajo; sin embargo su desempeño laboral se ve sobrecargado con las labores del hogar y el tiempo para disfrutar con su familia.

La situación a la que la mujer líder se enfrenta, en la relación jefe-subalterno; también tiene un nivel de responsabilidad conjunta, el hombre subalterno siente inferioridad al saber que la decisión la está tomando su jefe mujer y muchas veces eso genera un conflicto interno en la empresa.

Con lo anteriormente señalado, y de acuerdo a la base de datos obtenidos; propongo elaborar y ejecutar un plan de acción conjuntamente con el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas y la Red de Mujeres para formular políticas públicas basadas en la Constitución el 2008 que en su Art. 324 dice:

“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación; acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.

Por lo tanto la propuesta se genera desde la realidad local y desde el sentir y actuar de la mujer líder en la empresa pública y privada.

## **Plan Operativo del Objetivo Específico Nro. 1**

Crear una asociación de Mujeres que ejerzan el liderazgo en las Empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas.

### **Problema**

En el cantón Calvas se ha determinado que no existe una fuente bibliográfica ni de registro de consulta que nos permita conocer el número de Empresas Públicas y Privadas registradas, por lo que la investigación realizada refleja el punto de partida de las empresas Públicas y Privadas y el estudio en las que el liderazgo lo ejerce una mujer.

### **Meta**

Potenciar el liderazgo femenino en las Empresas Públicas y Privadas.

### **Estrategia**

- Gestionar convenios para que impulsen la participación de la mujer a ocupar los puestos gerenciales.
- Crear espacios de difusión y encuentro para potenciar los valores de igualdad, respeto y equidad de género.

## **Políticas**

- Solicitar información a las Empresas de las actividades y aporte a la sociedad del desempeño laboral de la mujer.
- Introducir compromisos para que las Empresas Públicas como Privadas asuman la participación de la Mujer en los puestos gerenciales.

## **Responsables**

- Gerentes de las Empresas

## **Actividad**

- Visitar cada una de las Empresas Públicas y Privadas para invitar a formar parte de una asociación de Emprendimiento en Liderazgo Femenino.
- Socializar el reglamento y estatuto que regirá la Asociación.
- Legalizar la Asociación.
- Difundir su creación en espacios colectivos de participación ciudadana como debates y mesas redondas.

## Resultados Esperados

Empoderar a las mujeres profesionales para que sean parte del desarrollo del cantón Calvas y puedan asumir responsabilidades familiares y laborales.

## Tiempo

Para el cumplimiento de este objetivo, se estima seis meses en su creación y seis meses de difusión dando como resultado 1 año.

## Presupuesto

Para la ejecución del objetivo, es necesario ajustar a las actividades las mismas que no generan costos significativos.

### Presupuesto para el cumplimiento del objetivo Nro. 1

CANTIDAD	DETALLE	TIEMPO	TOTAL
1	Socialización de creación de una asociación de mujeres.	Seis meses	\$ 1500.00
1	Pago de honorarios profesionales: reglamento, estatuto y legalización.		
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 1500.00</b>

### Matriz de Operatividad del Objetivo Específico Nro. 1

<b>Objetivo Específico Nro.1</b> Crear una asociación de Mujeres que ejerzan el liderazgo en las Empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas.							
<b>META</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>POLÍTICAS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADOR</b>
Potenciar el liderazgo femenino en las Empresas Públicas y Privadas del Cantón Calvas para el año 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar convenios para que impulsen la participación de la mujer a ocupar los puestos gerenciales.</li> <li>Crear espacios de difusión y encuentro para potenciar los valores de igualdad, respeto y equidad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar información a las Empresas de las actividades y aporte a la sociedad del desempeño laboral de la mujer.</li> <li>Introducir compromisos para que las Empresas Públicas como Privadas asuman la participación de la Mujer en los puestos gerenciales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visitar cada una de las Empresas Públicas y Privadas para invitar a formar parte de una asociación de Emprendimiento en Liderazgo Femenino.</li> <li>Socializar el reglamento y estatuto que regirá la Asociación.</li> <li>Legalizar la Asociación.</li> <li>Difundir su creación en espacios colectivos de participación ciudadana como debates y mesas redondas.</li> </ul>	\$ 1500.00	1 año	Gerentes	Asociación de mujeres creada/mujeres líderes

## **Plan Operativo del Objetivo Específico Nro. 2**

Capacitar a las mujeres que desempeñan cargos de más alta representación en el sector empresarial del cantón Calvas.

### **Problema**

El análisis de la información, considera un bajo índice de participación de la mujer en puestos de alta dirección; sin embargo se hace necesario conocer cuáles son los factores que impiden asumir los cargos en la empresa además de su elección de nivel educativo para enfrentar múltiples desafíos que se presentan en la actualidad.

### **Meta**

Aumentar el número de mujeres capacitadas para asumir las exigencias y desafío de las empresas para el año 2018.

### **Estrategia**

- Elaborar un listado de mujeres profesionales dispuestas a asumir el reto de dirigir una empresa.
- Proponer un plan de capacitaciones con la finalidad de incrementar el liderazgo femenino en las Empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas.

## **Políticas**

- Mantener un registro actualizado de las mujeres que opten por asumir un puesto gerencial.
- Las capacitaciones serán diseñadas de acuerdo a los factores personales y sociales.

## **Responsables**

- Gerentes de las Empresas

## **Actividad**

- Diseñar una matriz actualizada de mujeres profesionales del cantón Calvas.
- Capacitación a la población sobre temas de motivación, relaciones humanas, empoderamiento femenino y trabajo en equipo.

<b>TEMA GENERAL</b>	<b>DETALLE</b>	<b>VALOR</b>
<b>Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación Humana</li> <li>• Modelo integrador de la motivación.</li> <li>• Motivación, satisfacción y recompensa.</li> <li>• Habilidad y esfuerzo.</li> <li>• Motivación y liderazgo.</li> </ul>	<p>\$ 150.00</p> <p>\$ 150.00</p> <p>\$ 150.00</p> <p>\$ 150.00</p> <p>\$300.00</p>
<b>Relaciones Humanas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades individuales y colectivas.</li> <li>• Las relaciones humanas y el trato personal.</li> <li>• El carácter y las relaciones humanas.</li> <li>• Las relaciones humanas y el ámbito empresarial.</li> <li>•</li> </ul>	<p>\$ 150.00</p> <p>\$200.00</p> <p>\$150.00</p> <p>\$200.00</p>
<b>Empoderamiento Femenino</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El poder de la mujer.</li> <li>• Prejuicios de género.</li> <li>• El empoderamiento y sus aspectos.</li> </ul>	<p>\$ 150.00</p> <p>\$ 200.00</p> <p>\$ 500.00</p>
<b>Trabajo en Equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo en equipo.</li> <li>• Comunicación para el trabajo en equipo.</li> <li>• Actitud para el trabajo en equipo.</li> </ul>	<p>\$ 250.00</p> <p>\$ 300.00</p> <p>\$ 150.00</p>
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 3150.00</b>

## Resultados Esperados

- Para el año 2018 contar con mujeres dispuestas a asumir nuevos retos.
- Lograr a través de las capacitaciones que más mujeres del Cantón sean gerentes de las Empresas.

## Tiempo

Se estima un tiempo de 1 año.

## Presupuesto

El presente objetivo se lo financia con recursos propios y a través de autogestión.

### Presupuesto para el cumplimiento del objetivo Nro. 2

CANTIDAD	DETALLE	TIEMPO	TOTAL
1	Capacitación a las mujeres profesionales del cantón Calvas por el SECAP.	1 año	\$ 3150.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 3150.00</b>

## Matriz de Operatividad del Objetivo Específico Nro. 2

<b>Objetivo Específico Nro. 2</b> Capacitar a las mujeres que desempeñan cargos de más alta representación en el sector empresarial del cantón Calvas.							
<b>META</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>POLÍTICAS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADOR</b>
Aumentar el número de mujeres capacitadas para asumir las exigencias y desafío de las empresas para el año 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un listado de mujeres profesionales dispuestas a asumir el reto de dirigir una empresa.</li> <li>Proponer un plan de capacitaciones con la finalidad de incrementar el liderazgo femenino en las Empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener un registro actualizado de las mujeres que opten por asumir un puesto gerencial.</li> <li>Las capacitaciones serán diseñadas de acuerdo a los factores personales y sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar una matriz actualizada de mujeres profesionales del cantón Calvas.</li> <li>Capacitación a la población sobre temas de motivación, relaciones humanas, empoderamiento o femenino y trabajo en equipo.</li> </ul>	\$ 3150.00	1 año	Gerentes de las Empresas.	Mujeres capacitadas/ Mujeres que ocupan los cargos gerenciales.

### **Plan Operativo del Objetivo Específico Nro. 3**

Implementar espacios publicitarios por los medios de comunicación y redes sociales para concientizar a la población y erradicar criterios de prejuicios de género.

#### **Problema**

En la actualidad aún existen factores sociales y conductuales que determinan cierto tipo de inclinación a determinada situación; en este caso aunque los subalternos mencionen que no es importante el sexo del jefe demuestran machismo especialmente los subalternos hombres cuando es una mujer quién lidera la empresa.

#### **Meta**

Reconocer para el año 2018 una población informada dispuesta a defender su espacio y liderazgo.

#### **Estrategia**

- Crear una campaña publicitaria en donde se dé a conocer los mitos, verdades, versión de las líderes mujeres y los retos a los que tiene que enfrentarse al asumir un cargo gerencial.

## **Políticas**

- Contratar los servicios de radio Ecuasur.
- Contratar los servicios de diseño de una página web.
- Mantener publicidad permanente.

## **Responsables**

- Gerentes de las Empresas.
- Financieros

## **Actividad**

- Asignar el financiamiento para el cumplimiento del objetivo con presupuesto a proyección de un año.
- Realizar un contrato de publicidad por un año con radio Ecuasur.
- Crear una página web para realizar la difusión de los mensajes a través de las redes sociales.

## **Resultados Esperados**

- Mujeres y hombres consientes en equidad de pensamientos.
- Población informada sobre el ejercicio del liderazgo femenino y el conocimiento de las leyes de equidad de género.

## Tiempo

La publicidad será de forma permanente durante un año, con la finalidad de crear hábitos de equidad e igualdad de oportunidades.

## Presupuesto

El presupuesto para el cumplimiento de este objetivo, está a cargo del Departamento Financiero de las diferentes Empresas.

### Presupuesto para el cumplimiento del objetivo Nro. 3

<b>CANTIDAD</b>	<b>DETALLE</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>TOTAL</b>
1	Contrato en la radio Ecuasur	Continuo durante 1 año	\$ 1800.00
1	Publicidad en internet		400.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 2200.00</b>

### Matriz de Operatividad del Objetivo Específico Nro. 3

<b>Objetivo Específico Nro. 3</b> Implementar espacios publicitarios por los medios de comunicación y redes sociales para concientizar a la población y erradicar criterios de prejuicios de género.							
<b>META</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>POLÍTICAS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADOR</b>
Reconocer para el año 2018 una población informada dispuesta a defender su espacio y liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una campaña publicitaria en donde se dé a conocer los mitos, verdades, versión de las líderes mujeres y los retos a los que tiene que enfrentarse al asumir un cargo gerencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar los servicios de radio Ecuasur.</li> <li>• Contratar los servicios de diseño de una página web.</li> <li>• Mantener publicidad permanente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar el financiamiento para el cumplimiento del objetivo con presupuesto a proyección de un año.</li> <li>• Realizar un contrato de publicidad por un año con radio Ecuasur.</li> <li>• Crear una página web para realizar la difusión de los mensajes a través de las redes sociales.</li> </ul>	\$ 2200.00	1 año	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerentes de las Empresas.</li> <li>• Financieros</li> </ul>	Campañas publicitarias/población informada

## Resumen del Presupuesto del Plan de Objetivos

**CUADRO 7**

<b>DETALLE</b>	<b>VALOR</b>
Crear una asociación de Mujeres que ejerzan el liderazgo en las Empresas Públicas y Privadas del cantón Calvas.	\$ 1500.00
Capacitar a las mujeres que desempeñan cargos de más alta representación en el sector empresarial del cantón Calvas.	\$ 3150.00
Implementar espacios publicitarios por los medios de comunicación y redes sociales para concientizar a la población y erradicar criterios de prejuicios de género.	\$ 2200.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 6850.00</b>

Fuente: Precios del mercado local  
Elaborado por: Kruspkaya Rodríguez

## **h. CONCLUSIONES**

- Se demostró en los resultados obtenidos que la mujer si ocupa puestos de gerencia tanto en las Empresas Públicas como Privadas, (3 en las empresas públicas y 3 en las empresas privadas) Anexo 1; en donde optan por su propio estilo de liderar, la misma que a su vez cumple su trabajo administrativo y su rol de madre, el mismo que demanda de sacrificio, sin embargo viene aportando en forma conjunta con su equipo de trabajo al desarrollo económico y social del Cantón.
- En relación a la comunicación se comprobó que existe un elevado porcentaje de relación Jefe – Subalterno por lo tanto existe la confianza para comunicar y de esta manera manifestar su posición ya sea personal o laboral se evidencia en los resultados de la encuesta aplicada a los subalternos donde el 88,13% (Tabla 22) supo manifestar que existe libertad para hablar directamente con el jefe.
- Se determinó la participación de los subalternos para tomar la iniciativa en los casos requeridos, de acuerdo a la encuesta aplicada la opción si con un 100,00% (Tabla 17) sin embargo las decisiones y presión la ejerce directamente el jefe para lograr los objetivos en donde la opción si también arroja como resultado un 100,00% (Tabla 18).

- La investigación reveló que existe un trabajo en equipo entre jefe y subalternos, se genera empoderamiento del puesto de trabajo de acuerdo a los resultados de la encuesta si en un 100,00% (Tabla 13) y convicción para de forma conjunta cumplir con los objetivos empresariales con la opción Sí en un 100% (Tabla 19).
- Mujeres empresarias, gerentes y líderes en las empresas del cantón Calvas (Anexo 1) denotan reconocimiento y liderazgo en la adopción de normas y nuevas tendencias para dirigir; incrementar la participación femenina, vencer los mitos y aportar con sus conocimientos al desarrollo empresarial, social, productivo y competitivo.

## **i. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda en las empresas públicas (Cuerpo de Bomberos y Empresa Municipal Pública de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Calvas) una mayor participación de la mujer en el puesto gerencial.
- Se recomienda motivar a los empleados por el cumplimiento de sus labores ya que su trabajo aporta al beneficio empresarial y social.
- Se recomienda brindar la misma oportunidad a la mujer cuando ejerce un cargo gerencial porque los subalternos aún consideran la diferencia cuando el cargo gerencial lo asume un hombre o una mujer.
- Se recomienda conciliar las responsabilidades familiares y domésticas; con la finalidad de apoyar las obligaciones de un puesto de gerencia ya que el desgaste físico y mental disminuye su capacidad, sin embargo ha demostrado poder cumplir con su doble rol.

## j. BIBLIOGRAFÍA

Abarca, N. (2013). La nueva organización necesita del liderazgo femenino  
(en línea) [http:  
www.comunidadmujer.cl/cm/columnas/LiderazgoFemenino.asp](http://www.comunidadmujer.cl/cm/columnas/LiderazgoFemenino.asp).

Allport, G. W. (2010). Teoría de los Rasgos. Estados Unidos.

Abarca, N. (2013). La nueva organización necesita del liderazgo femenino

Albitto. (2005). *Catamayo*. Loja.

Allport, G. W. (2010). TEORÍA DE LOS RASGOS. ESTADOS UNIDOS.

Arango, G. P. (2012). Género, Mujeres y Saberes en América Latina,

Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, Inibiblos.

Bello, L. V. (1993). Investigación de mercados y estrategia de marketing.

Editorial Civitas.

Blumen Lipman, J. (2012). Female Leadership, Styles in the 21st-Century.

California: Work Place.

Calvas, G. (2010). Página electrónica. Cariamanga.

Carnegie, D. (2012). *GERENCIA Y AUTORIDAD*. Nueva York.

Cattell, R. (2012). *SIZIA/AFECTIA*. NUEVA YORK.

Chiavenato, I. (2012). INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION. BRASIL: CAMPUS.

Contreras E., M. (2010 Junio). *Apuntes sobre Liderazgo*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

Cortese, A. (2014). Dos modelos de Liderazgo. Argentina.

Doña, K. (2013). Liderazgo Femenino: ¿Mito o realidad? Chile.

Hersey & Blanchard . (2010). LIDERAZGO SITUACIONAL. ESTADOS UNIDOS.

INEC. (2010).

Lagarde, M. (2013). Poder y Liderazgo entre Mujeres: Folletos Memorias del curso Psicología Social. Guatemala: SEPTEM.

Maslow, A. (2012). FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGIA. NUEVA YORK.

Maxwell, J. (2013). LAS 21 LEYES IRREFUTABLES DEL LIDERAZGO. Estados Unidos .

Maxwell, A. (2012). FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGIA. NUEVA YORK.

Méndez, R. (2012). Teoría del Gran Hombre y la Gran Mujer.

Mc Gregor, D. (2011). El aspecto humano en las empresas. México: Diana.

Morón, M. (2013). LIDERAZGO FEMENINO DEL SIGLO XXI. España.

Novela, R. (2012). Liderazgo Efectivo. México.

Pallares, R. &. (2012). Hacer Empresa: Un Reto. Bogotá: Fondo Editorial Nueva Empresa: Cuarta Edición.

PÉREZ Giovanni, A. M. (2008). El semántico diferencial como propuesta metodológica para caracterizar el liderazgo en una organización.

Ramirez. (2006).

Roger, M. B. (2012). Teoría del Gran hombre y Gran Mujer.

Stephen, R. (2014). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

SUÁREZ-ZULOAGA, I. (2000). Liderazgo Sin Mitos. Harvard Deusto: Business Review.

Thomas, C. (2015). Los héroes, el culto de los héroes y lo heroico en la historia. Escocia.

Urwick, L. (2012). PROCESO ADMINISTRATIVO. REINO UNIDO.

valores, E. V. (19 de 06 de 2015). *El Valor de los valores*. Obtenido de El

Valor de los valores: <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>

Wikipedia. (16 de 06 de 2015). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia:  
[https://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo\\_cient%C3%ADfico](https://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_cient%C3%ADfico)

## **k. ANEXOS**

### **Tema**

“EL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN CALVAS PARA EL AÑO 2016”

### **Problemática**

### **Contextualización**

En la actualidad, la igualdad de género constituye la inclusión de la mujer en diferentes aspectos de relación tanto familiar, laboral, social y por ende el desarrollo productivo y competitivo de una población.

Por lo tanto en el Cantón Calvas, se visualizará la participación de la mujer en las empresas tanto públicas como privadas, para conocer el porcentaje de liderazgo, la estrategia que utilizan para el trabajo en equipo y cuál es la percepción de sus subalternos.

### **Problema de investigación**

El problema de la investigación, radicar en conocer la participación del Liderazgo Femenino en las empresas del Cantón Calvas, acorde a la

realidad y en relación a conocer los paradigmas que han ido venciendo para alcanzar las mujeres los puestos de alta gerencia.

También la necesidad de saber cuál es su entorno familiar, social y empresarial en donde se aprovecha su preparación, creatividad y la sensibilidad para con decisión realizar un trabajo eficaz y eficiente que conlleve al logro de los objetivos personales y empresariales.

### **Preguntas significativas**

Las preguntas que se detallan a continuación, son una ayuda importante para el análisis de la investigación:

- ✓ ¿Cómo se sienten al ocupar el cargo de alta gerencia en su empresa?
- ✓ ¿Cuál es su nivel de estudio?
- ✓ ¿Cuál es su mayor limitación para ejercer su puesto de trabajo?
- ✓ ¿Cuál es la reacción de sus subalternos?
- ✓ ¿Qué estrategia de información utiliza en su empresa?
- ✓ ¿Cuál es el medio de comunicación que usa en su empresa?
- ✓ ¿Qué número de participantes hombres y mujeres tiene en su empresa?
- ✓ ¿Cuál cree usted que es su mayor fortaleza como gerente?
- ✓ ¿Cómo considera su participación en la empresa y la sociedad?

## **Delimitación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se ejecutará durante el período académico Marzo – Agosto 2016.

Referente al proceso investigativo, se debe indicar que su información generará datos reales de las empresas públicas y privadas existentes en el Cantón Calvas.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar el liderazgo femenino en las empresas públicas y privadas del cantón Calvas Provincia de Loja para el año 2016.

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Determinar la línea base del número de empresas Públicas y Privadas existentes en el Cantón Calvas.
- ✓ Determinar el número de mujeres que desempeñan cargos de más alta representación en el sector empresarial del Cantón Calvas.
- ✓ Determinar cuál es la percepción que tienen los subalternos sobre el liderazgo femenino ejercido en el sector empresarial del Cantón Calvas.

- ✓ Determinar el aporte de las mujeres al desarrollo empresarial, público y privado del cantón Calvas.

## **Metodología**

El proceso de elaboración del proyecto, tendrá un estricto curso de cada uno de los materiales, métodos y técnicas para asociarse en una metodología idónea y capaz de responder sistemáticamente a las distintas interrogantes que se plantearán en esta investigación.

## **Métodos**

**Inductivo.-** Este método facilitó la información desde lo muy particular a lo general. Se aplicó este método asistiendo a cada una de las empresas públicas y privadas del cantón Calvas para verificar quién ejerce el puesto gerencial en la empresa y desde su punto de vista particular realizar un enfoque general y porcentual de la participación femenina en los puestos de alta gerencia.

**Deductivo.-** Este método, proporcionó la base para conocer de forma general el panorama del Liderazgo Femenino a nivel nacional y local. Se partió de temas generales para llegar a conceptos aplicables en nuestra investigación.

## **Técnicas**

**Técnicas de recolección bibliográfica.-** Se recolectó la información y su aplicación se generó en base a las normas APA.

**Encuesta.-** En el transcurso del proceso de investigación, se aplicó la encuesta tanto a las personas que ocupan los puestos de alta gerencia y a los subalternos. La referida encuesta facilitó la recolección de información de las empresas del cantón Calvas; en un número de 5 Empresas Públicas y 8 Privadas dando un total de 13 Gerentes y Empleados Públicos 365 y Empleados Privados 29 en total 394 Subalternos.

## ANEXO 1

### CUADRO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS MÁS REPRESENTATIVAS DEL CANTÓN CALVAS

	GERENTES		SUBALTERNOS	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
<b>EMPRESAS PÚBLICAS</b>				
Distrito del Ministerio de Salud Pública		1	69	120
Distrito del Ministerio de Inclusión Económica y Social		1	26	103
Ban Ecuador		1	3	4
<b>EMPRESAS PRIVADAS</b>				
Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPE_L		1	2	3
Cooperativa de Ahorro y Crédito Manuel Esteban Godoy Ortega COOPMEGO		1	2	3
Cooperativa de Ahorro y Crédito Cariamanga		1	1	1
<b>SUBTOTAL</b>		<b>6</b>	<b>103</b>	<b>234</b>
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>337</b>	



10. ¿Emite órdenes directas a los subalternos?  
Si ( )                      No ( )
11. ¿Negocia con los subalternos cuando no existe acuerdo en alguna resolución?  
Si ( )                      No ( )
12. ¿Informa con anticipación los cambios y disposiciones administrativas?  
Si ( )                      No ( )
13. En calidad de jefa ¿concede a los subalternos tomar cierta iniciativa?  
Si ( )                      No ( )
14. ¿Presiona a los subalternos para la obtención de mayores logros?  
Si ( )                      No ( )
15. ¿Estima que existe un trabajo en equipo?  
Si ( )                      No ( )

**¡Gracias por su colaboración!**

## Encuesta a Subalternos

**Introducción:** La presente encuesta tiene como objetivo obtener información confidencial para determinar la percepción que usted tiene como subalterno/a sobre los líderes en el puesto gerencial. A continuación marque con una X (equis) la respuesta a su elección.

Puesto que ocupa:

Edad:

Nivel Académico:

Estado Civil:

Género:

1. ¿Considera importante la presencia femenina en la institución a la que pertenece?  
Si ( )                      No ( )
2. ¿Piensa usted que exista diferencia en el cargo gerencial cuando lo ocupa un hombre o una mujer?  
Si ( )                      No ( )
3. ¿Tiene usted libertad para hablar directamente con su jefa?  
Si ( )                      No ( )
4. ¿Su jefa aprecia el esfuerzo realizado en el desempeño de su trabajo?  
Si ( )                      No ( )
5. ¿Recibe algún tipo de motivación por el cumplimiento de su trabajo?  
Si ( )                      No ( )
6. ¿El proceso de comunicación lo realiza de forma clara y concisa?  
Si ( )                      No ( )
7. ¿Su jefa le brinda confianza para comunicar algo que está en desacuerdo?  
Si ( )                      No ( )
8. ¿Permite recibir sugerencias e ideas para desarrollar un mejor trabajo?  
Si ( )                      No ( )
9. ¿Considera usted que en esta institución se desarrolla un trabajo en equipo?  
Si ( )                      No ( )
10. ¿Se brinda la misma oportunidad para los hombres y mujeres dentro de la empresa?  
Si ( )                      No ( )
11. ¿Se considera la diferencia hombre-mujer para el logro de los objetivos empresariales?  
Si ( )                      No ( )
12. ¿Cuándo tiene un conflicto laboral o personal su jefa le presta atención y le apoya?  
Si ( )                      No ( )

## ANEXO 3

### CERTIFICACIONES DE LAS EMPRESAS



EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN CALVAS

cuídemos el agua, cuidemos la vida

Ofic. Nro. 0033 G-EMAPAC-2016

Cariamanga, 11 de mayo del 2016

Srta.  
Kruskaya Rodríguez  
Ciudad.-

De mi consideración:

A petición de la parte interesada CERTIFICO, que la Empresa Pública Municipal de agua potable, alcantarillado y saneamiento de Calvas, fue creada mediante ordenanza municipal de fecha 10 de mayo del 2010, y se encuentra en pleno funcionamiento hasta la presente fecha en la ciudad de Cariamanga, Cantón Calvas, Provincia de Loja.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y basado en la documentación que reposa en los archivos de esta dependencia.

Atentamente,

Ing. Jhon Francisco Serrano G.

GERENTE EP EMAPAC



Dirección: Cariamanga, calle Sucre y Daniel Ojeda  
Teléfono: (07) 2867998  
e-mail: contacto@emapac.gob.ec

[www.emapac.gob.ec](http://www.emapac.gob.ec)



COORDINACIÓN ZONAL 7 – SALUD  
DIRECCIÓN DISTRITAL 11D06–CALVAS – GONZANAMA–QUILANGA–SALUD

Cariamanga, 10 de mayo del 2016

**DOCTORA.**  
**ENMA LUCÍA BUELE DUMAS**  
**DIRECTOR DISTRITAL 11D06 CALVAS-GONZANAMÁ-QUILANGA-SALUD**

## CERTIFICA

Que en la ciudad de Cariamanga, calle Av. Loja y Luis Alfonso Crespo se encuentra funcionando el **DISTRITO 11D06 CALVAS-GONZANAMÁ-QUILANGA-SALUD**, entidad que brinda servicios de salud para los cantones de Calvas, Gonzanamá y Quilanga.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente en lo que estime conveniente.

Atentamente,



**DRA. ENMA LUCÍA BUELE DUMAS**  
**DIRECTOR DISTRITAL 11D06 CALVAS-GONZANAMÁ-QUILANGA-SALUD**

Av. Loja y José Miguel Rosillo  
07-2687117, 07-2687050  
[www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec), [hjmrosillo@yahoo.es](mailto:hjmrosillo@yahoo.es)  
CARIAMANGA-LOJA-ECUADOR

**YOHANNA ROSALI CARRION BRAVO**  
**GERENTE COMERCIAL SUCURSAL CARIAMANGA**

**Certifica:**

Que en la ciudad de Cariamanga, calle Gerónimo Carrión y David Salazar se encuentra funcionando de forma operativa **BANECUADOR**, entidad que brinda productos y servicios financieros a los ciudadanos de los Cantones Calvas y Espíndola.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente en lo que estime conveniente.

Atentamente,

  
Ing. Yohanna Carrión Bravo.  
GERENTE COMERCIAL SUCURSAL CARIAMANGA.





Flor Maritza Cuenca Sarango, GERENTE SUCURSAL CARIAMANGA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA CACPE LOJA LTDA.

A petición de la parte interesada,

**CERTIFICO:**

Que, la OFICINA DE CACPE LOJA LTDA SUCURSAL CARIAMANGA, se encuentra funcionando con normalidad, en la dirección Avda. Loja y Velasco Ibarra Barrio Central de esta ciudad.

Esta información no implica garantía ni responsabilidad ni para la institución ni para quien suscribe el presente.

Cariamanga, 11 de mayo de 2016

  
Flor Maritza Cuenca  
GERENTE DE SUCURSAL CARIAMANGA



**Casa Matriz:** Colón 06-01 y Sucre (esq.) • Telfs.: 07 2575638 / 07 2577298 / 07 2573697 / 07 2561898 - Loja - Ecuador  
**Centro Médico:** Sucre y Colón / 07 2577-298 • **Agencia Sur:** Av. Universitaria entre Celica y Cariamanga / 07 2581-507 • **Agencia Norte:** Guayaquil y Esmeraldas / 07 2570-205  
**Agencia San Sebastián:** Bernardo Valdivieso entre Mercadillo y Lourdes / 07 2580-866 • **Sucursales:** **Puerta de la Ciudad:** Av. Cuxibamba y Av. Gran Colombia frente al Puente de Lea / 072580-028 • **Alamor:** Telf.: 07 2680 - 295 • **Catacocha:** Telf.: 07 2683 - 163 • **Cariamanga:** Telf.: 07 2687 - 742  
**Catamayo:** Telf.: 07 2676 - 527 • **Saraguro:** Telf.: 07 2200 - 132 • **Yantzaza:** Telf.: 07 2301 - 084 • **Balsas:** Telf.: 07 2517 - 403 • **Malacatos:** Telf.: 07 2673 - 231  
**Vilcabamba:** Telf.: 07 2640 - 081 • **Macará:** Telf.: 07 2696 114 • **Pindal:** Telf.: 07 2553 326

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "PADRE JULIAN LORENTE"  
JOSE CARPIO GUARNIZO  
JEFE DE AGENCIA CARIAMANGA**

A petición verbal de parte interesada:

**Certifico:**

Que, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Padre Julian Lorente Ltda., con su domicilio principal en la ciudad de Loja, mantiene una Agencia en la ciudad de Cariamanga, Cantón Calvas, la cual se encuentra operando con normalidad.

Es todo cuanto puedo certificar, facultando a la parte interesada hacer el uso legal que estimaré conveniente.

Cariamanga, 11 de Mayo del de 2016

Atentamente,

  
José Carpio Guarnizo  
JEFE DE AGENCIA



## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
TITULO.....	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	8
REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
MATERIALES Y MÉTODOS.....	29
RESULTADOS.....	32
DISCUSIÓN.....	68
CONCLUSIONES.....	84
RECOMENDACIONES.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS.....	91
ÍNDICE.....	105