



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
ECONÓMICAS Y DE COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERO EN MERCADOTECNIA**

**TEMA: ESTUDIO TRANSVERSAL DEL DESEMPLEO EN LAS
MUJERES CABEZAS DE HOGAR EN EL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO 2010 - 2015**

AUTOR: MEJÍA VILLALBA GABRIELA PATRICIA

**DIRECTOR: ING. MANTILLA VARGAS FARID
MBA/MSC/DSG/EEG/DCD.**

SANGOLQUÍ

2017



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, "ESTUDIO TRANSVERSAL DEL DESEMPLEO EN LAS MUJERES CABEZAS DE HOGAR EN QUITO 2010-2015" realizado por la señora: GABRIELA PATRICIA MEJÍA VILLALBA, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto me permito acreditarlo y autorizar a la señora GABRIELA PATRICIA MEJÍA VILLALBA para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 24 de enero de 2017


Ing. Farid Mantilla V.
DIRECTOR



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, GABRIELA PATRICIA MEJÍA VILLALBA, con cédula de identidad N. 1714636352, declaro que este trabajo de titulación "ESTUDIO TRANSVERSAL DEL DESEMPLEO EN LAS MUJERES CABEZAS DE HOGAR EN QUITO 2010-2015" ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas. Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolquí, 24 de enero de 2017

Gabriela Patricia Mejía Villalba
C.C. 1714636352



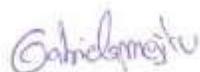
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA

AUTORIZACIÓN

Yo, GABRIELA PATRICIA MEJÍA VILLALBA, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación "ESTUDIO TRANSVERSAL DEL DESEMPLEO EN LAS MUJERES CABEZAS DE HOGAR EN QUITO 2010-2015" cuyo contenido, ideas y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolquí, 24 de enero de 2017



Gabriela Patricia Mejía Villalba
C.C. 1714636352

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mi padre quien durante toda su vida me inspiró con su ejemplo de amor total, con su constante esfuerzo, su ánimo y su trabajo entregado para que nunca falte nada en mi familia, su ejemplo de vida es y será una inspiración para mí por siempre.

Además le dedico este trabajo a mi madre, una mujer luchadora que con su fuerza y firmeza ayudó a formar en mí una convicción de que todo lo puedo lograr.

Doy la honra a estos dos seres maravillosos que Dios puso en mi vida como mis guías y compañeros.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento al Creador, El Señor del cielo y de la tierra, quien me formó como un ser a su imagen y semejanza y quien me permite estar viva para cumplir mis sueños personales y profesionales.

Agradezco también a mi hermosa familia quienes constituyen el motor que me ha mantenido con ánimo en la carrera de la vida y que con su esfuerzo han apoyado de distintas maneras esta meta.

A mi querido director de la presente investigación Ing. Farid Mantilla quien ha sido tan generoso al compartir conmigo sus conocimientos y así colaborar de manera tan importante en mi formación profesional.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas –ESPE, lugar en el que he adquirido valiosos conocimientos y experiencias y en el que con mucho orgullo estoy terminando esta etapa.

Y finalmente a todas las personas que aportaron con el desarrollo de esta investigación, muchísimas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	vi
AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I	1
1. Introducción.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Giro del negocio.....	8
1.3 Marco Teórico.....	8
1.3.1 Teorías de empleo.....	8
1.3.1.1 Teoría del Capital Humano.....	8
1.3.1.2 Teoría del Valor de Trabajo.....	9
1.3.1.3 Teoría del trabajo de Adam Smith.....	9
1.3.2 Teorías de Desarrollo Social.....	9
1.3.2.1 Teóricos de la Diferenciación.....	9
1.3.2.2 Teoría de Dependencia.....	10
1.3.2.3 Teoría de la Globalización.....	10
1.3.3 Teorías Económicas.....	11
1.3.3.1 Teoría Marxista.....	11
1.3.3.2 Teoría Keynesiana.....	12
1.3.3.3 Teoría Estructuralista.....	12
1.3.4 Teorías de Marketing.....	13

1.3.4.1 Teoría del Comportamiento del Consumidor	13
1.3.4.2 Teoría del Elemento Humano.....	13
1.3.4.3 Teoría de Mercados	14
1.3.5 Teorías de Investigación de Mercados	14
1.3.5.1 Diseño de la Investigación	14
1.3.5.2 Problema de Investigación	15
1.3.5.3 Teoría para la Metodología de Investigación de Mercados.	15
1.4 Marco Conceptual	16
1.5 Análisis del desempleo en el Ecuador según INEC, periodo 2010-2015.	21
1.5.1 Desempleo.....	21
1.5.2 Empleo no remunerado	22
1.5.3 Promedio de años de trabajo de la población con empleo por sexo.....	23
CAPÍTULO II	25
2. Estudio de mercados	25
2.1 Proceso de Investigación de Mercados	25
2.1.1 Necesidad	25
2.1.2 Justificación e importancia.....	26
2.1.3 Propósito.....	28
2.1.4 Definición del Problema.....	28
2.1.5 Objetivo General	28
2.1.6 Objetivos Específicos	28
2.1.7 Hipótesis.....	29
2.1.8 Ética del Investigador	29
2.1.9 Contexto y lugar donde se desarrollará el estudio.....	29
2.2 Fase Metodológica	30
2.3 Medidas de escala.....	31
2.4 Tipos de observación.....	32
2.5 Técnicas de muestreo	33
2.5.1 Muestreo probabilístico (aleatorio).....	34
2.5.1.1 Muestreo estratificado.....	34

2.5.2 Muestreo no probabilístico (no aleatorio).....	34
2.6 Tipos de información	35
2.6.1 Fuente de datos primarios.	35
2.6.2 Fuente de datos secundarios.....	35
2.7 Diseño del formulario de recolección de datos (encuesta).....	36
2.7.1 Requisitos.....	36
2.7.2 Matriz para la operacionalización de variables	36
2.7.3 Diseño encuesta prueba piloto.....	39
2.7.4 Análisis de la Prueba Piloto	40
2.7.5 Estructura de la encuesta después de la prueba piloto.....	42
2.8 Tamaño de la muestra.....	43
2.8.1 Estratificación.....	45
2.8.1.1 Por sector.....	45
2.8.1.2 Por generación de empleo	46
2.8.2 Elementos del tamaño de la muestra	47
2.8.3 Aplicación de la fórmula:.....	48
2.9 Trabajo de campo	48
2.9.1 Selección de los trabajadores de campo	49
2.9.2 Capacitación de los trabajadores de Campo.....	49
2.9.3 Supervisión.....	49
2.9.4 Logística	49
2.9.5 Actualización tecnológica	50
2.9.6 Sesgos	50
2.9.7 Reglamentos	50
2.10 Análisis de datos.....	50
2.10.1 Análisis Univariado.....	52
2.10.2 Análisis Bivariado.....	72
2.10.2.1 Correlación	73
2.10.2.2 Tablas de Contingencia	75
2.10.2.3 Anova	77

2.10.2.4 Chi cuadrado.....	79
2.11 Oferta y demanda	81
2.11.1 Oferta.....	81
2.11.2 Demanda.....	82
2.11.3 Demanda insatisfecha.....	82
2.11.4 Análisis	82
CAPITULO III	84
3. Estrategias y Propuestas.....	84
3.1 Método GAP.....	85
3.1.1 Desarrollo del paso GAP número 1	86
3.1.2 Desarrollo del paso GAP número 2.....	90
3.1.3 Desarrollo del paso GAP número 3.....	93
3.1.4 Desarrollo del paso GAP número 4.....	95
CAPÍTULO IV	99
4. Conclusiones y recomendaciones	99
4.1 Conclusiones	99
4.2 Recomendaciones	100
4.3 Referencias	101

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tasa de desempleo en las mujeres, 2010-2015.....	3
Figura 2 Manifestaciones del desempleo femenino.....	6
Figura 3 Tipos de violencia de género en las mujeres de Ecuador.	7
Figura 4 Violencia psicológica en las mujeres, por ámbito en Ecuador.	7
Figura 5 Tasa de desempleo por sexo a nivel urbano, marzo 2010-2015.....	21
Figura 6 Empleo no remunerado por sexo a nivel urbano.	22
Figura 7 Promedio de años de trabajo por sexo a nivel urbano.	23
Figura 8 Fase cualitativa.	25
Figura 9 Mapa del Distrito Metropolitano de Quito.	30
Figura 10 Tipos o diseños de investigación de mercados.	31
Figura 11 Medidas de escala.	32
Figura 12 Tipos de observación.	32
Figura 13 Técnicas de muestreo.....	33
Figura 14. Muestreo probabilístico	34
Figura 15. Muestreo no probabilístico	35
Figura 16 Provincias con mayor porcentaje de empresas, 2014.	45
Figura 17 Número de empresas ubicadas en Quito.....	46
Figura 18 Generación de empleo por tamaño de las empresas en Quito, 2014.	46
Figura 19 Elementos del tamaño de la muestra.	47
Figura 20 Probabilidad de P y Q.....	47
Figura 21. Proceso para realizar trabajo de campo	48
Figura 22. Análisis de Datos	51
Figura 23 Cantidad de mujeres que trabajan en las empresas encuestadas.....	52
Figura 24 Factor principal que se considera al contratar personal femenino.....	54
Figura 25 Problema más frecuente que presenta el personal femenino en la empresa. ...	56
Figura 26 Forma de desempeño de trabajo de las mujeres.	58
Figura 27 Mujeres que trabajan según su preparación académica.	60
Figura 28 Años de trabajo de las mujeres en las empresas.	62

Figura 29 Comportamiento del personal femenino en el trabajo.....	64
Figura 30 Capacitaciones externas en las empresas.....	66
Figura 31 Preferencia al contratar personal.	68
Figura 32 Área donde laboran las mujeres.....	71
Figura 33. Análisis bivariado	73
Figura 34. Anova preguntas 2 y 5	78
Figura 35. Anova preguntas 6 y 7	79
Figura 36 Posiciones estratégicas según P. Kotler (1981)	84
Figura 37 Pasos del método GAP.	85
Figura 38 Análisis y propuesta ¿Dónde estamos?.....	89
Figura 39 Análisis y propuesta ¿A dónde vamos según la tendencia?	92
Figura 40 Análisis y propuesta ¿A dónde quisiéramos llegar?	94
Figura 41 Análisis y propuesta ¿A dónde deberíamos llegar?	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	36
Tabla 2 Frecuencia de la pregunta 1	52
Tabla 3 Frecuencia de la pregunta 2	54
Tabla 4 Frecuencia de la pregunta 3	56
Tabla 5 Frecuencia de la pregunta 4	58
Tabla 6 Frecuencia de la pregunta 5	60
Tabla 7 Frecuencia de la pregunta 6	62
Tabla 8 Frecuencia de la pregunta 7	64
Tabla 9 Frecuencia de la pregunta 8	66
Tabla 10 Frecuencia de la pregunta 9	68
Tabla 11 Frecuencia de la pregunta 10	70
Tabla 12 Nivel de correlación de la investigación	73
Tabla 13 Correlación entre las preguntas 2 y 9.....	74
Tabla 14 Correlación entre las preguntas 2 y 5.....	74
Tabla 15 Contingencia entre las preguntas 6 y 7	75
Tabla 16 Contingencia entre las preguntas 4 y 5	76
Tabla 17 Anova de las preguntas 2 y 5.	77
Tabla 18 Anova de las preguntas 6 y 7.	78
Tabla 19 Chi cuadrado de las preguntas 1,3 y 9.	80
Tabla 20 Chi cuadrado de las preguntas 2, 6 y 7.	81
Tabla 21 Oferta, demanda y demanda de empleo insatisfecha.	82
Tabla 22 Proyección de oferta, demanda y demanda de empleo insatisfecha.	83
Tabla 23 Paso GAP #1 ¿Dónde estamos?.....	86
Tabla 24 Causas de la inasistencia a clases.....	87
Tabla 25 Paso GAP # 2 ¿A dónde vamos según la tendencia?.....	90
Tabla 26 Paso GAP #3 ¿A dónde quisiéramos llegar?	93
Tabla 27 Paso GAP #4 ¿A dónde deberíamos llegar?	95

RESUMEN

La investigación tuvo la finalidad de dar a conocer la situación actual de las mujeres del Distrito Metropolitano de Quito, frente a la problemática del incremento en los niveles de desempleo que se ha vivido en los últimos años en nuestro país, situación que repercute mayoritariamente en las mujeres con respecto a los hombres. El presente estudio está relacionado al objetivo número 9 del Plan Nacional del Buen Vivir el cual manifiesta “garantizar el trabajo digno en todas sus formas”, además del artículo 33 de la Constitución de la República el cual establece que “el trabajo es un derecho y un deber social”. Para el desarrollo de la investigación se tuvo un universo de 19,524 empresas ubicadas en el distrito metropolitano de Quito, obteniendo una muestra de 243 empresas, se utilizó la técnica de la encuesta para determinar el estudio transversal del desempleo en las mujeres cabezas de hogar en la ciudad de Quito. Se hizo énfasis en la pregunta número 3: “Señale el problema más frecuente que presenta su personal femenino en la relación laboral con su empresa” en la que se obtuvo un resultado del 53.91% para el factor permisos los cuales son derivados de la responsabilidad de maternidad que la mujer cumple en su hogar.

Palabras clave:

- **DESEMPLEO**
- **EMPLEO ADECUADO**
- **EMPLEO INADECUADO**
- **MERCADO LABORAL**
- **SUBEMPLEO**

ABSTRACT

The research was intended to present the current situation of women in Quito city, facing the problem of increased levels of unemployment that has occurred in recent years in our country, this event has mainly affected women than men. This study is related to the target number 9 of the National Plan for Good Living that states “ensure decent work in all its forms”; in addition to Article 33 of the Constitution of the Republic of Ecuador that states that “work is a right and a social duty”. For the development of research a universe of 19,524 companies located in the metropolitan district of Quito had, obtaining a sample of 243 companies, the survey technique was used to determine the cross-sectional study of unemployment in women household heads in the city of Quito. Emphasis was placed on question number 3: “Point the most frequent problem that female staff have in the relationship with your company” in which we got a score of 53.91% for permissions due to maternity

Keywords:

- **UNEMPLOYMENT**
- **ADEQUATE EMPLOYMENT**
- **INADEQUATE EMPLOYMENT**
- **WORKING MARKET**
- **UNEMPLOYMENT**

CAPÍTULO I

1. Introducción

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”, lo cual obliga a que el Estado diseñe estrategias que promuevan dicha igualdad de una forma real y que a su vez analice el cambio que da la misma a través del tiempo.

Este estudio se enfoca en el análisis del género femenino y sus oportunidades en el mercado laboral respecto a las oportunidades que tiene el género masculino, ya que se ha identificado la importancia de profundizar en los roles que desempeña el género femenino en la actualidad frente a la problemática del desempleo que viven las mujeres por el rechazo en el mercado laboral debido a sus roles de madre que en muchos casos se agrava debido a su rol extra como cabeza de hogar.

El análisis nos permitirá identificar las principales causas de la problemática, sus consecuencias ya sea a nivel personal, familiar o para la sociedad, y las consideraciones importantes respecto del tema para así plantear las posibles acciones que sirvan como una aporte para mejorar la situación laboral de las mujeres en el Ecuador.

1.1 Antecedentes

En el estudio realizado por la Universidad de Talca en Chile en octubre del 2004, se hace un análisis de la “Evolución del desempleo en un panorama socioeconómico” donde se menciona lo siguiente:

De acuerdo a las últimas cifras sobre el comportamiento del mercado del trabajo entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa de desempleo alcanzó al 9,9% durante el trimestre junio – agosto de 2004 (medio punto más que el mismo trimestre del año pasado). Según el Departamento de Economía de la Universidad de Chile, la tasa de desocupación en el Gran

Santiago llegó al 11,6% en septiembre (1,6 puntos menos que el mismo mes del año pasado). Las cifras del INE indican que actualmente existen en Chile poco más de 600 mil personas que están sin trabajo, y que han estado “buscando intensivamente un empleo durante las últimas cuatro semanas”. El nivel del desempleo en Chile es similar al que se observa en países desarrollados como Alemania y Francia, pero el doble del que existe en Singapur, Japón y Estados Unidos.

La fuerza de trabajo (total de personas en edad de trabajar) está compuesta por 6 millones 135 mil 690 personas, es decir, un 38 por ciento de la población total del país. Del total de la fuerza de trabajo, 5 millones 530 mil 230 personas están ocupadas (un 90,1%) y las restantes 605 mil 460 personas están desocupadas o desempleadas (por lo cual la tasa de desempleo es del 9,9%). Por otra parte, del total de personas desocupadas, 522 mil 810 personas están cesantes, es decir, han tenido un trabajo, lo perdieron y están buscando un nuevo empleo (por lo cual la tasa de cesantía es del 8,5%); y 82 mil 650 personas buscan trabajo por primera vez (por lo cual la tasa de desempleo en el segmento de las personas que buscan por primera vez es 1,4%). Además, del total de personas desocupadas, 364 mil 999 son hombres (60%) y 240 mil 470 son mujeres (40%). Sin embargo, las tasas de desocupación muestran una fuerte concentración en el segmento de las personas jóvenes. Las cifras más altas se observan en los grupos de edad entre 15 y 19 años (29,3%) y entre 20 y 24 años (20,5%). (p.0)

De acuerdo a la información descrita anteriormente, se puede analizar que el nivel de desempleo en los países de América Latina presenta cifras críticas, por ejemplo en nuestro país, en el año 2004 la Organización Internacional del Trabajo presentó una cifra creciente de desempleo del 6.7% al 8.1% como resultado del empobrecimiento constante que sufría la población, ya que si bien es cierto que la economía había crecido a nivel global en Latinoamérica, se pudo observar que la tasa de desempleo también había presentado un crecimiento. Esta situación hace que los gobiernos de América Latina continúen esforzándose por dar solución al problema de desempleo para lograr

que el crecimiento económico de cada país pueda absorber a un porcentaje más alto la fuerza de trabajo. Es así como se reconoce la importancia de exponer soluciones entre las cuales podemos tener el diseño de planes de empleo, aumento de las tasas de inversión, subsidios en la contratación de mujeres en el sector privado, reformas a la legislación laboral, creación de nuevas plazas de trabajo, apoyo a los emprendimientos, etc.

Según datos del INEC, para el año 2015, Ecuador registró una tasa de desempleo nacional de 4.77% hasta diciembre la cual aumentó en comparación del porcentaje presentado en el mismo mes del año 2014 que fue de 3.80%.

En la figura número 1 se presenta el desempleo en las mujeres de cinco países de América Latina.

Tasa de desempleo en las mujeres					
AÑO	ECUADOR	COLOMBIA	PERÚ	BOLIVIA	CHILE
2010	6.6%	15.9%	4.3%	4.1%	9.6%
2011	5.7%	14.8%	4.3%	3.4%	8.7%
2012	4.9%	14.1%	4.3%	3.4%	7.9%
2013	5.5%	12.8%	4.6%	3.2%	7.0%
2014	6.2%	13.3%	4.8%	3.3%	7.3%
2015	6.2%	11.7%	6.8%	3.0%	7.8%

Figura 1 Tasa de desempleo en las mujeres, 2010-2015.

Fuente: Banco Mundial

En el estudio realizado por la Universidad Complutense de Madrid en el año 2012, el autor hace un análisis sobre el desempleo en el que se indica lo siguiente:

Desde el punto de vista psicosociológico, hay que decir, que los desempleados y las desempleadas constituyen un grupo heterogéneo, ya que existen importantes diferencias individuales en sus reacciones ante la falta de trabajo (convirtiéndose el principal problema para los ciudadanos y ciudadanas

tal y como señala el Barómetro del CIS de Marzo de 2012). Por tanto, existe un impacto diferencial del mismo. Por ejemplo, variables como: la edad; la duración/tiempo del desempleo; el tener o no apoyo social por parte de la persona desempleada; el grado de implicación en el trabajo; el nivel de ingresos económicos posterior al desempleo –si algún otro miembro de la familia tiene empleo o no- y, la clase social, han sido utilizadas a la hora de explicar el impacto diferencial del desempleo en diferentes sectores de la población.

Frente al que no tiene empleo se encuentra el que sí lo tiene actualmente (aunque no sabemos por cuánto tiempo lo tendrá). Las personas atribuimos al trabajo un significado que hemos adquirido a lo largo del proceso mediante el cual adoptamos los elementos socioculturales de nuestra sociedad y los integramos a nuestra personalidad para adaptarnos a ella (a la sociedad a la que pertenecemos). Conocemos este proceso como socialización social. Mientras que la socialización laboral es un proceso mediante el cual, adoptamos un conjunto de valores, creencias, actitudes y normas que la sociedad transmite a sus miembros en relación con el trabajo. El significado atribuido al trabajo incluye un conjunto de creencias y valores que los individuos desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral.

De acuerdo a la información anterior, se puede concluir que se puede observar al desempleo sólo como un fenómeno económico en un análisis de oferta y demanda de trabajo y brindar soluciones cerradas frente a este punto de vista, sin embargo, podemos darnos cuenta de que es muy útil mirar a esta problemática tomando en cuenta los aspectos sociológicos los cuales nos permiten observar las diferentes variables que acrecientan esta problemática y también los aspectos que ayudan a contrarrestarla. Es muy importante resaltar que tanto hombres como mujeres, jóvenes o adultos, poseen características que los diferencian y que los hacen reaccionar de manera distinta a la problemática, así también, los roles que desempeñan cada uno en la sociedad, hace que tenga diferente afectación a la misma.

Analizando el desempleo desde un punto de vista sociológico con un enfoque especial en el sexo femenino, podemos contemplar ciertas manifestaciones de esta

problemática las cuales demandan especial atención por su afectación en la sociedad. Entre ellas puedo mencionar que el desempleo en una mujer se suma a un grupo de situaciones desfavorables en la que este género se encuentra como lo son el abuso del poder económico, la violencia psicológica, el acoso sexual y laboral y además de eso el no tomar en cuenta el trabajo no remunerado de las mujeres, es decir, el trabajo doméstico. Es este una consecuencia de las manifestaciones de desempleo en las mujeres en este país, ya que el mismo centra sus enfoques en los roles económicamente activos, mientras que las tareas del hogar no son remunerados y marcan una división sexual del trabajo que deja en desventaja a las mujeres. Esta desvalorización social hacia las mujeres aumenta la tasa de desempleo y limita el desarrollo de las mujeres en esta sociedad ya que indirectamente se localiza a las mujeres en el mercado laboral como menos productivas o no productivas, al ser completamente lo contrario ya que las mujeres que tienen un trabajo productivo terminan su jornada y llegan a su casa a realizar las labores de lavado, planchado, cocinado, limpieza y cuidado del hogar además de la atención a los hijos cumpliendo así una doble jornada la cual constituye de mucho más valor que las labores que realiza un hombre solo dentro de su jornada laboral en la oficina.

Otro punto importante que se necesita destacar es la sólida mano de obra que ofrece la mujer debido a su agilidad y concentración, así como también su gran capacidad de trabajo bajo presión y resolución de problemas. Estas cualidades femeninas las deben ser reconocidas y valoradas al igual que se valora un trabajo físico realizado por el hombre para así reconocer la importancia y el aporte que ambos sexos realizan para el desarrollo no solo de la entidad en donde laboran sino también de nuestra sociedad.

En la figura 2 se presentan algunas manifestaciones del desempleo femenino en la sociedad.



Figura 2 Manifestaciones del desempleo femenino.

Fuente: Elaboración propia.

Según datos proporcionados por el INEC obtenidos en las encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (2011), se encontró lo siguiente:

De acuerdo con los testimonios de las mujeres recogidos en varios estudios o que constan en los expedientes de las denuncias de violencia por ellas presentadas, se conoce que casi siempre los episodios de violencia se combinan con malos tratos de diverso tipo: los golpes suelen ir acompañados de insultos y amenazas; la destrucción de las pertenencias materiales y afectivas se combinan con humillaciones o agresiones físicas; en las agresiones sexuales está el uso de la fuerza o la denigración de las mujeres. Sin embargo, por razones metodológicas, en la encuesta se interroga de forma separada sobre los distintos tipos de violencia, lo que permite conocer el alcance y las características de cada una de ellas. (s.f.)

En la figura 3 se muestra la distribución porcentual de la violencia de género hacia las mujeres, por perpetrador y tipo de agresión en Ecuador.

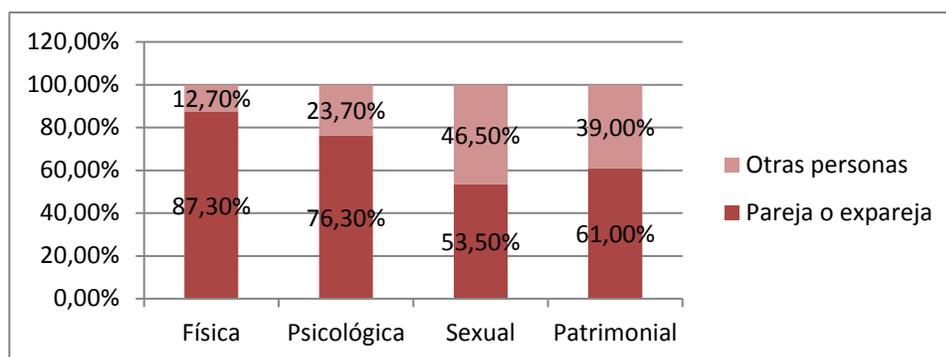


Figura 3 Tipos de violencia de género en las mujeres de Ecuador.

Fuente: INEC, Encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres, 2011.

Mediante un enfoque en la violencia psicológica puedo citar que estas experiencias se presentan no solo en la relación con su pareja o ex pareja sino también en el ámbito educativo, laboral y comunitario, sufriendo ofensas y actos denigrantes además de eventos en los que las ignoraron por ser mujer; los efectos de estas vivencias también atentan contra el equilibrio emocional de la mujer e impactan en la percepción sobre su propio valor, convirtiéndose así en un obstáculo para su desarrollo personal.

La figura 4 presenta el porcentaje de mujeres que han sufrido violencia psicológica o han sido desvalorizadas por cualquier persona (excepto la pareja o ex pareja), por ámbitos.

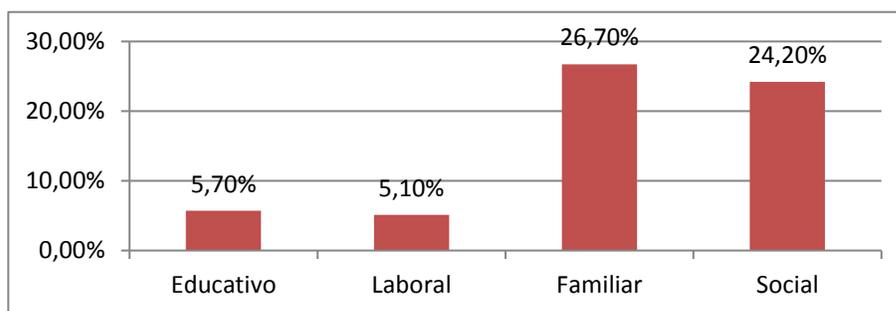


Figura 4 Violencia psicológica en las mujeres, por ámbito en Ecuador.

Fuente: INEC, Encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres, 2011.

1.2 Giro del negocio

El análisis se basa en el tema del desempleo, entendiendo a este como la situación de la persona que está en condiciones de trabajar pero que debido a la falta de fuentes de empleo en el país no lo puede hacer, o que ha perdido su empleo por situaciones como un descenso del crecimiento económico, exceso de personas que demandan un empleo, cambios en la estructura de la economía, compra de renunciadas, contratos de palabra, temporales, etc. Para el estudio se presenta un enfoque al género femenino.

1.3 Marco Teórico

Las teorías de soporte para la presente investigación son:

1.3.1 Teorías de empleo

1.3.1.1 Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano tiende a caracterizar la inversión en educación como un proceso de educación inmensurable a los propios de la inversión en capital físico, su finalidad sería por consiguiente, aumentar la productividad de los trabajadores y, al remunerar las empresas a sus empleados en función de su productividad, los ingresos futuros de los mismos mejoran. (Akal, 1999, pág. 44)

Como podemos ver, esta teoría se basa en el hecho de que se busca incrementar la productividad, al mismo tiempo que se aumentan los ingresos a futuro de los empleados, es decir que los ingresos futuros del personal es directamente proporcional al incremento de la productividad.

1.3.1.2 Teoría del Valor del Trabajo

Teoría para explicar la determinación de los precios relativos en términos de las cantidades de trabajo, inmediatas y acumuladas, incorporadas en los bienes. Por trabajo inmediato se entiende el esfuerzo real de un trabajador, y por acumulado se entienden los servicios de capital que representan el input pasado del trabajo. (Akal, 1999, p. 387)

En el citado diccionario de economía, nos proponen valorizar el trabajo en términos de precios de acuerdo al esfuerzo o cantidades de un determinado trabajo, a niveles inmediatos y acumulados, es decir de acuerdo al esfuerzo ejercido por un colaborador o de acuerdo a los ingresos de capital en tiempo pasado respectivamente.

1.3.1.3 Teoría del trabajo de Adam Smith

El trabajo es pieza fundamental para cuantificar el valor; el valor puede tener variaciones tanto crecientes como decrecientes, pero que el trabajo se mantendrá siempre como un aporte constante a la teoría del capital humano. (Acosta, s.f.)

De acuerdo a esta teoría, el autor explica que el trabajo es igual al valor, ya que el valor de un bien o servicio es equivalente a la cantidad de trabajo que se requirió para lograr que dicho bien o servicio exista.

1.3.2 Teorías de Desarrollo Social

1.3.2.1 Teóricos de la Diferenciación

Los teóricos de la diferenciación proponen una descripción de la modernización en términos de la capacidad adaptiva de las sociedades con respecto al medio ambiente externo, para sobrevivir. Muy influenciados por la analogía biológica, los teóricos de la diferenciación analizan las sociedades, o sistemas sociales, como organismos que cumplen determinadas funciones. Tomando como punto de partida el principio

fundamental según el cual los organismos (y sistemas) vivientes se diferencian en sus estructuras como respuesta a las exigencias impuestas por el medio ambiente, la sociedad se define como un tipo de sistema social, que se convierte en diferenciado, a fin de alcanzar el nivel más elevado de autosuficiencia como sistema, en relación a su medio ambiente. (Solé, 1998, p.84)

La autora habla de la modernización y sus beneficios, además de las cinco etapas necesarias por las que debe atravesar una sociedad para poder ejecutar el proceso de modernización, como un fin necesario en toda sociedad.

1.3.2.2 Teoría de Dependencia

La teoría de la dependencia está compuesta por 4 puntos fundamentales: a) desarrollar una considerable demanda interna efectiva en términos de mercados nacionales; b) reconocer que el sector industrial es importante para alcanzar mejores niveles de desarrollo nacional, especialmente porque este sector genera mayor valor agregado a los productos en comparación con el sector agrícola; c) incrementar los ingresos de los trabajadores como medio para generar mayor demanda agregada dentro de las condiciones del mercado nacional; d) promover un papel gubernamental más efectivo para reforzar las condiciones de desarrollo nacional y aumentar los estándares de vida del país. (Reyes, Teoría de la Dependencia, 2007)

De acuerdo a la información anterior, el autor expone que la base de la dependencia de los países hace referencia a la producción industrial, que debe tener el adecuado acompañamiento tecnológico, en busca de un menor desarrollo a nivel nacional, para mejorar las condiciones de vida de las naciones, lo cual es aplicable sobre todo a países del tercer mundo.

1.3.2.3 Teoría de la Globalización

Los principales supuestos que se extraen de la teoría de la globalización se resumen en tres puntos fundamentales:

Primero, los factores culturales son los aspectos determinantes de las sociedades. Segundo, las condiciones mundiales actuales bajo las cuales no es importante utilizar a las naciones-estados como unidad de análisis, ya que la comunicación global y los vínculos internacionales están haciendo a esta categoría menos útil.

Tercero, los avances tecnológicos, ya que a medida que haya una mayor estandarización de estos, una mayor cantidad de sectores sociales podrán conectarse con otros grupos alrededor del mundo. Esta situación incluye a los grupos dominantes y no dominantes de cada país. (Reyes, Teoría de la Globalización, 2007)

De acuerdo al autor, los factores culturales son los que determinan a que afectan las condiciones económicas, sociales y políticas de los países, entonces, los valores, creencias, la identidad de los grupos dominantes y de subordinado dentro de una sociedad son los elementos más importantes para explicar las características de un país en términos económicos y sociales. Adicionalmente tenemos a los factores tecnológicos como importantes influyentes sobre las relaciones entre los países alrededor del mundo y también a las condiciones mundiales las cuales en muchos casos nos persuaden a la separación.

1.3.3 Teorías Económicas

1.3.3.1 Teoría Marxista

En los sitios donde la producción capitalista ha tomado por completo carta de naturaleza en nuestro país, por ejemplo, en las fábricas propiamente dichas, la situación es mucho peor que en Inglaterra, por faltar el contrapeso de la legislación fabril. En todas las esferas restantes, pesa sobre nosotros, como sobre los demás países continentales de la Europa Occidental, no sólo el desarrollo de la producción capitalista, sino su insuficiente desarrollo. (Marx, 1867, p. 89)

En la teoría anterior Marx se refiere al modo de producción capitalista, como un proceso de la vida social, política e intelectual, en donde su interacción con la sociedad determina la forma de ser de cada individuo.

1.3.3.2 Teoría Keynesiana

Cada individuo posee una preferencia por la liquidez que combinada con la cantidad de dinero determina la tasa real de interés en un momento dado. Es decir, la gente atesora dinero porque existe incertidumbre acerca de la evolución de las variables económicas y con ello los poseedores de dinero tienen un tipo de seguridad del que no gozan los poseedores de otras especies de riqueza dentro del círculo económico. (Zonaeconómica.com, 2009)

Los autores, hablan sobre la recompensa por no atesorar el dinero, considerando al dinero como una medida de valor, por lo tanto aquellos que poseen liquidez, pueden guardar su dinero, prestarlo con interés, o pueden invertirlo en actividad que generen beneficio.

1.3.3.3 Teoría Estructuralista

Los estructuralistas proponen cuatro aspectos donde la economía necesita un cambio estructural: i) la distribución de las tierras y las condiciones de tenencia en el sector agrícola son deficientes. Las unidades agrícolas excesivamente grandes o demasiado pequeñas producen ineficiencia y desigualdades que obstaculizan el funcionamiento de la economía, ii) la especialización excesiva en la mayor parte de los países latinoamericanos para la producción y el comercio de un solo artículo, iii) la riqueza y el poder están conectados, en muchos países, en manos de unas cuantas familias, y se utilizan para ponerle trabas al funcionamiento del sistema de libre mercado, y iv) el comercio y las finanzas internacionales parecen favorecer constantemente a los países industrializados. (Norris, Pool, & Carrillo, 1991, p. 41)

Los autores exponen el hecho de que los estructuralistas han contemplado la necesidad de una reforma estructural del sistema capitalista a nivel mundial; el objetivo de esto es una redistribución de las ganancias resultantes del comercio entre diferentes países, pero de manera que los países más pobres pueda obtener mayor beneficio.

1.3.4 Teorías de Marketing

1.3.4.1 Teoría del Comportamiento del Consumidor

El consumo es una variable que tiene una relación directa con los ingresos; el consumidor escoge entre las posibles alternativas de consumo procurando la mejor relación calidad-precio; es decir, una satisfacción máxima. La base de esta teoría se apoya en la consideración del individuo como un ser racional, y se cumple en las políticas comerciales de ofertas, rebajas y promociones, describe cómo se forman las preferencias de un producto o marca y cómo cambian en función de la experiencia. (Rivera, Arellano, & Morelo, 2009, p. 36)

Los autores explican el acto de llevar a cabo la acción de consumo, y como los compradores o consumidores pueden elegir el producto o servicio entre una amplia gama de ofertas, siempre en base a sus preferencias y experiencias pasadas.

1.3.4.2 Teoría del Elemento Humano

Los seres humanos no somos ni cuantificables, ni previsibles. Este simple hecho impide que cualquier sistema mecánico de trading pueda funcionar consistentemente. Al estar implicados los seres humanos, la mayoría de decisiones de inversión que se toman en el mundo son casi totalmente basados en criterios irrelevantes. Nuestras relaciones con la familia, con nuestros vecinos, con nuestros patronos el tráfico, nuestros ingresos y nuestros éxitos y fracasos anteriores influyen, todos ellos, en nuestra confianza, expectativas y decisiones. (Achelis, 2004, p. 22)

El autor explica que las personas como elemento humano, somos considerablemente influenciados de acuerdo a nuestras experiencias que incluyen, buenas o malas experiencias, como éxitos y fracasos, lo que nos genera percepciones y ciertas expectativas, que al fin confluirán en la toma de decisiones en todos los ámbitos de decisión posibles.

1.3.4.3 Teoría de Mercados

La composición de un mercado (individuo, grupos u organizaciones) y el destino que dan al producto o servicio determinan la tipología de los mercados: consumidor, industrial o productor, comercial o de distribución y gubernamental. En el primero, el consumidor adquiere productos para su uso o consumo personal, los compra con frecuencia y en cantidades pequeñas. En el industrial, las organizaciones adquieren materias primas e insumos para su transformación y producción de otros productos, se trata de compras en grandes volúmenes. El mercado comercial no transforma ni produce productos, simplemente los comercializa en grandes cantidades. En el gubernamental, las agencias adquieren productos en grandes cantidades para llevar a cabo sus funciones principales. Los mercados no se atacan, se atienden independientemente. (Toca, 2009, p. 47)

La autora expone las diferentes tipologías de mercados, esto de acuerdo a la actividad, pueden ser consumidores finales, empresas productoras de bienes o servicios, empresas comercializadoras de productos finales y entidades del gobierno; cada uno de estos mercados necesita ser atendido, y entran en juego la demanda y la oferta.

1.3.5 Teorías de Investigación de Mercados

1.3.5.1 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es una estructura o plano para llevar a cabo el proyecto de investigación de mercados. Detalla los procedimientos necesarios para obtener la información que se requiere para estructurar o resolver problemas de investigación de mercados. (Malhotra, 2004, p. 72)

El autor nos ayuda a entender que el diseño de la investigación de mercados es un conjunto de pasos secuenciales y estructurados que nos ayudan a desarrollar cada una de las actividades requeridas para el desarrollo de la investigación y la correcta

recopilación de información que permitirá obtener los resultados concluyentes del estudio.

1.3.5.2 Problema de Investigación

El problema de investigación está orientado hacia la información. Conciene la determinación de la información que se debe recoger con miras a resolver los problemas de marketing de los gerentes. La formulación del problema de investigación consiste entonces, en transformar el problema de marketing en un problema de investigación. (Malhotra, 2004, p. 32)

El autor nos ayuda a entender la importancia de identificar el tipo de información que se requiere para poder dar una solución correcta al problema de investigación, de acuerdo a la orientación que se le esté dando a la investigación, es así como el problema de marketing lo transforma a un problema de investigación con el propósito de resolverlo.

1.3.5.3 Teoría para la Metodología de Investigación de Mercados

La puesta en marcha de una investigación de mercados es ciertamente una tarea compleja que es conveniente afrontar de forma sistemática, planificando con detalle todas las fases o etapas que culminan con la entrega de la nueva información generada al decisor de marketing. La calidad y la utilidad de los resultados depende de la correcta dirección de a investigación y por ello su responsable debe ser consciente y valorar si dispone realmente de los recursos humanos, técnicos y financieros suficientes para llevar a buen puerto las actividades propias de un estudio de mercados. (Trespacios, Vásquez, & Bello, 2005, p. 34)

Los autores nos plantean un enfoque en el que se detalla la importancia de la correcta aplicación de una metodología de investigación de mercados, en la que cada una de las actividades se debe realizar de manera sistemática para lograr la correcta obtención de resultados, mismos que serán analizados por la persona encargada de la

toma de decisiones del departamento de marketing, es decir que la calidad del trabajo final resultante depende de la aplicación de una adecuada metodología de investigación de mercados.

1.4 Marco conceptual

Empleo

- El empleo “puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales” (Pérez & Merino , 2008)
- “El volumen del empleo en cualquier ocupación con respecto a cualquier periodo determinado puede ser definido sin ambigüedad como el número de horas-hombre de trabajo efectuadas durante ese periodo” (Pigou, 1949, p. 9),
- Las personas comprendidas en el empleo son todas aquellas que tengan más de cierta edad especificada y que estén dentro de las categorías siguientes: que estén trabajando; es decir, las personas que realizan algún trabajo remunerado durante un breve periodo especificado, ya sea durante una semana o un día; que tengan un empleo, pero que no estén trabajando, o sea, las personas que hayan trabajado ya en su empleo actual, pero que se hallen temporalmente ausentes del trabajo en el curso del periodo especificado debido a enfermedad o accidente, conflicto de trabajo, vacaciones, u otra clase de permiso, ausencia sin permiso, interrupción del trabajo a causa de determinados motivos como, por ejemplo, el mal tiempo o averías producidas en las máquinas. (Oficina Internacional del Trabajo, 1959, p. 49)

Subempleo

- “El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el que es causado por un sistema económico

nacional o local deficiente”. (Organización Internacional del Trabajo, 2000, p. 30)

- “Situación de aquellas personas obligadas a aceptar un empleo de jornada reducida”. (Recio, 1997, p. 54)
- “Personas ocupadas en categorías poco productivas, como el servicio doméstico”. (Zandomeni, Chignoli , Rabazzi, & Peralta Graciela, 2004, p. 148)

Ocupación plena

- Aquella situación en la que el número de vacantes es mayor y nunca menor al número de desocupados. Significa que se ofrecen empleos a salarios equitativos, de clase y situación tales, que pueden esperarse razonablemente que las personas sin ocupación estén dispuestas a aceptarlos; significa, por lo mismo, que será muy corto el tiempo que transcurra normalmente entre la pérdida de un empleo y el momento en que se encuentre otro. (Beveridge, 1947, p. 21)
- “Cuando el pleno empleo prevalece, un incremento en la producción de bienes de inversión sólo puede ocurrir si hay un descenso en la producción de bienes de consumo”. (Robinson, 1953, p. 62),
- “El aumento de ocupación haciendo subir los gastos en dinero hasta que los salarios reales hayan bajado de manera que se igualen con la utilidad marginal del trabajo, estado en el que habrá, por definición, ocupación plena”. (Maynard, 2003, p. 273)

Desempleo

- Según la Oficina Internacional del Trabajo, las personas comprendidas en el desempleo son todas aquellas que tengan más de cierta edad especificada y que, en un día especificado o en una semana especificada, se hallen en las siguientes categorías:

Los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o esté suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado durante un breve periodo especificado, con preferencia una semana;

Las personas que no hayan estado empleadas nunca y aquellas cuya categoría de ocupación más reciente sea distinta de la asalariado (es decir, antiguos empleadores, etc.) en unión de las que estén jubiladas, cuyas personas se hallan disponibles para trabajar (salvo los casos de enfermedad benigna) en el curso del periodo especificado y estén buscando trabajo remunerado;

Las personas sin empleo que en el momento de que se trate se hallen disponibles para trabajar y hayan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado;

Las personas que hayan sido suspendidas temporal e indefinidamente, sin goce de remuneración. (Oficina Internacional del Trabajo, 1959, p. 49)

- “Será aquella situación en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo”. (Planas, 2007, p. 997)
- “Es una patología propia de los procesos de modernización de las sociedades capitalistas y evidencia las fallas en el funcionamiento de los mercados de trabajo”. (Figueroa, 2003, p. 31)

Eficiencia operativa

- “Lleva a obtener mayores rentabilidades, pero normalmente no es suficiente para asegurar la competitividad de las empresas a largo plazo”. (Carrión, 2007, p. 41)
- “El manejo del crecimiento implica el equilibrio cuidadoso de los objetivos de ventas de las empresas”. (Horne, James, & Wachowicz, 2002, p. 193)
- “Hace referencia a los controles administrativos relacionados con la normativa y los procedimientos existentes en una empresa”. (Lara, 2007, p.54)

Rentabilidad

- “Nivel de beneficio de una inversión, esto es, la recompensa por invertir”. (Gitman & Joehnk, 2005, p. 89)
- “La rentabilidad del proyecto no es indiferente a la forma de practicar amortizaciones, ya que de ella dependen los impuestos que si originan pagos”. (Companys & Corominas, 1988, p. 32)
- “La rentabilidad de la empresa de distribución detallista es la sofisticación de funciones de merchandising y logística”. (Sainz, 2001, p. 109),

Economía

- “La economía es una ciencia social, de acuerdo con aquella clasificación antigua entre ciencias naturales y ciencias sociales”. (Schettino, 2002, p. 4),
- “Ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que siendo escasos tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar”. (Ávila, 2006, p. 8),
- “La economía abarca todos los problemas relacionados con la determinación del precio de las cosas, con el análisis de las actividades que implican costos y que producen beneficios medibles en dinero”. (Flores, Martínez, & Padilla, 2006, p. 31)

Trabajo

- “Toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no solo con la generación de valores de cambio”. (De la Garza, 2006, p. 14)
- “En su condición moderna de empleo, se ha convertido en el medio fundamental de integración social y de desarrollo individual”. (Kohler & Artiles, 2007, p. 6)

- “La definición concreta del trabajo, incluye las definiciones si recibes dinero por hacerlo, si tienes que hacerlo, si se hace en lugar de trabajo, si lo llevas a cabo en un horario determinado, y, si no es agradable”. (Agulló, s.f., p. 96)

Salario

- Salario viene del vocablo latino *salarium*, que basa su significación en la antigua costumbre de repartir entre los mercenarios de las unidades de caballería de los ejércitos del imperio Romano, una cierta cantidad de sal, elementopreciado para el mantenimiento en forma de los caballos. (Urquijo & Bonilla, 2008, p. 30)
- “Salario justo, es aquel que se halla de conformidad con la justicia”. (Antoine, s.f., p. 341),
- “Retribución que se entrega al empleado por la cantidad o calidad de servicios que preste”. (López, 2005, p. 62),

Mercado laboral

- “Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo”. (Los Fantásticos del Talento Humano, 2010)
- “Las investigaciones de mercado laboral proporcionan información básica acerca del tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad), de la estructura de ingresos y gastos y de las condiciones de vida de los hogares.”. (Gobierno de Colombia, 2016),
- Desde un punto de vista económico el mercado de trabajo es aquel en el que se ofrece por parte de las familias y se demanda por parte de las empresas el factor trabajo y en consecuencia se determinan las cantidades necesarias del factor (la ocupación) y el precio del mismo (el salario). (Díaz, s.f.),

1.5 Análisis del desempleo en el Ecuador según INEC, periodo 2010-2015.

1.5.1 Desempleo

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), se ha encontrado lo siguiente:

Se observa que la tasa de desempleo para las mujeres es mayor que la de los hombres en todo el periodo analizado. A marzo 2015, el 6,2% de las mujeres en la PEA está en situación de desempleo, mientras que entre los hombres el desempleo es de 3,9%. Adicionalmente, en marzo 2011 se registra la mayor diferencia (estadísticamente significativa) entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres. Para marzo 2015, la tasa de desempleo de las mujeres es 2,3 puntos superiores a la de los hombres.

En la figura 5 se presenta la tasa de desempleo por sexo a nivel urbano, en el periodo 2010-2015.

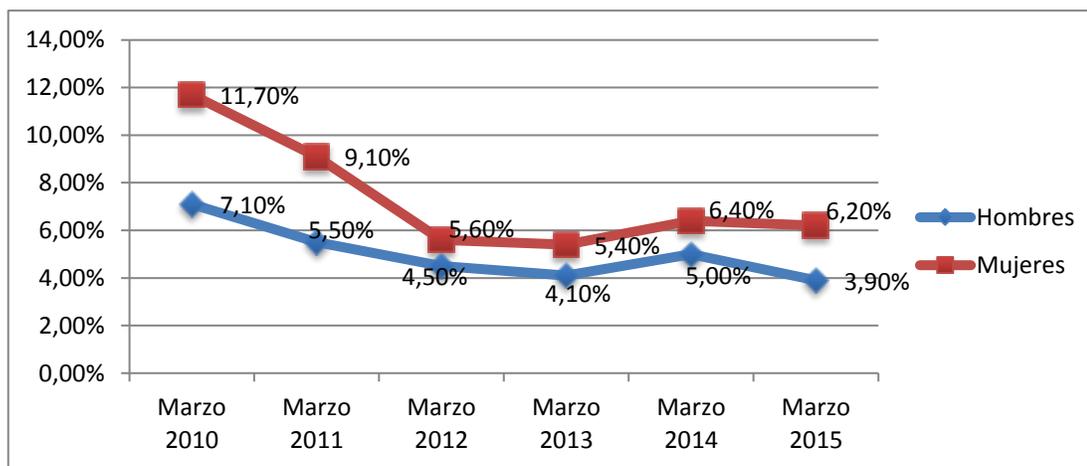


Figura 5 Tasa de desempleo por sexo a nivel urbano, marzo 2010-2015.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

1.5.2 Empleo no remunerado

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), presenta lo siguiente:

En cuanto al empleo no remunerado, la brecha de género es evidente y se mantiene entre 2010 y 2015: una mayor proporción de mujeres en la PEA tienen empleos no remunerados. Para marzo 2015, el 8,2% de mujeres en la PEA tienen un empleo no remunerado, y apenas el 2,4% de los hombres de la PEA están en la misma condición, aunque en ambos casos se observa un incremento respecto a marzo 2014. (s.f.)

En la figura 6 se presenta la tasa de empleo no remunerado por sexo a nivel urbano, para el periodo 2010-2015.

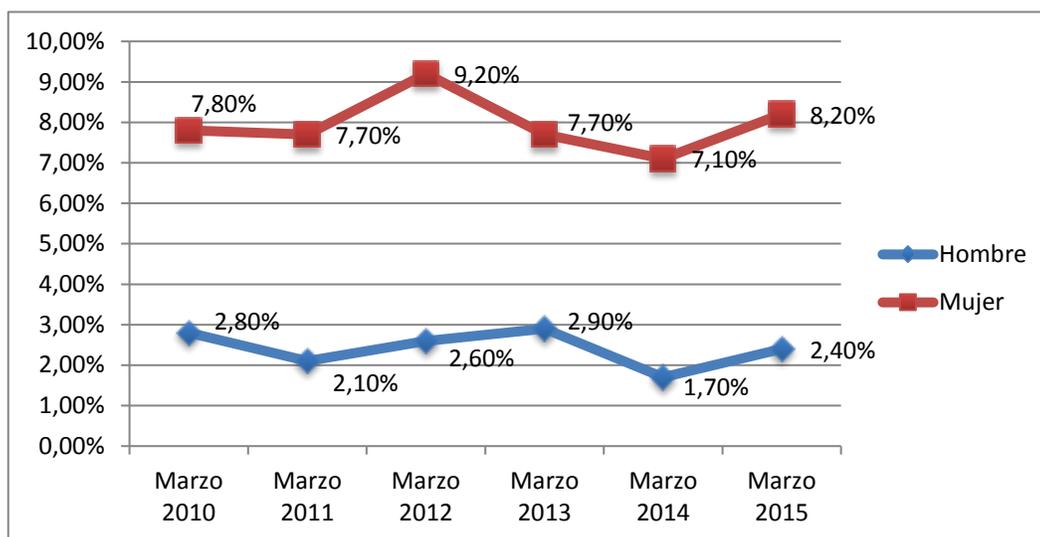


Figura 6 Empleo no remunerado por sexo a nivel urbano.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

1.5.3 Promedio de años de trabajo de la población con empleo por sexo.

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), presenta lo siguiente: “para marzo 2015, el promedio de años de trabajo de los hombres es 9,8 y el de las mujeres es 7,9. Llama la atención la tendencia decreciente que se observa desde marzo 2013 para este indicador.” (s.f.)

En la figura 7 se presenta el promedio de años de trabajo por sexo a nivel urbano, en el periodo 2010-2015.

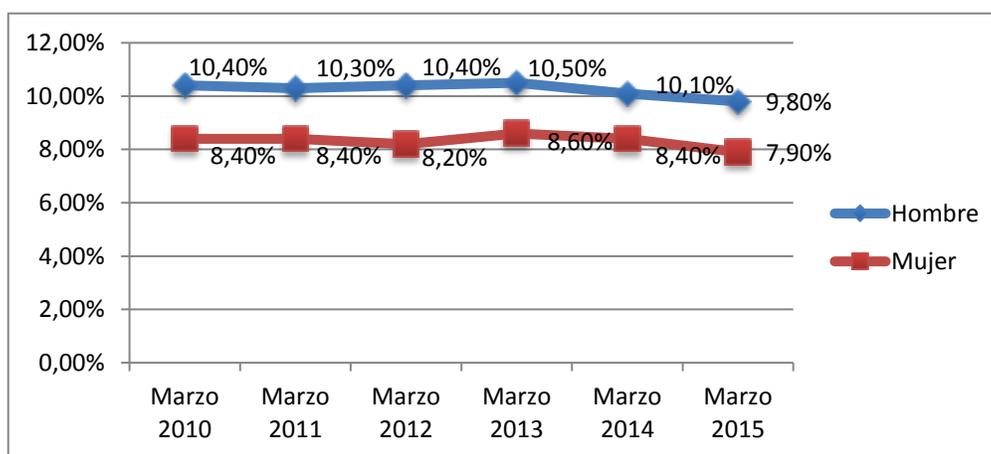


Figura 7 Promedio de años de trabajo por sexo a nivel urbano.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

Los resultados estadísticos presentados reflejan la brecha de diferencia que existe entre ambos sexos respecto al desempleo, empleo no remunerado y el promedio de años de trabajo a nivel urbano.

El informe de las cifras laborales del año 2015 presentado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) manifiesta que:

En el mes de marzo 2015, la población en edad de trabajar (PET) a nivel nacional es de 11,2 millones de personas; en el área urbana es de 7,75 millones de personas (69% de la PET total), y de 3,45 millones de personas en el área rural (el restante 31%). La población económicamente activa (PEA) a nivel

nacional fue de 7,4 millones de personas; en el área urbana es de 4,9 millones de personas (66% de la PEA total), y en el área rural fue de 2,5 millones de personas (el 34% restante).

La población en edad de trabajar por sexo, en el primer trimestre 2015, se compone de 5,4 millones de hombres y 5,8 millones de mujeres. La población económicamente activa está distribuida de la siguiente manera: 4,4 millones de hombres y 3 millones de mujeres.

A nivel nacional, la composición de la población económicamente activa según la condición de actividad es la siguiente: el empleo adecuado representa el 43,7%, el empleo inadecuado es de 52,1% y el desempleo es de 3,8%.

En Ecuador se presentó un nuevo marco conceptual para clasificar a la población con empleo, este nuevo marco es aplicado en el país desde octubre del 2014 y clasifica a las personas con empleo en tres grupos: empleo adecuado, empleo inadecuado y empleo no clasificado. El empleo adecuado señala a las personas que no tienen deficiencias ni de horas ni de ingresos. El empleo inadecuado está conformado por la población con alguna deficiencia ya sea de hora o de ingresos y está compuesto además por el subempleo, y el empleo no remunerado.

Para marzo del 2015, la tasa urbana de empleo adecuado en el Ecuador se ubicó en 53,5%, mientras que en el mismo periodo del año anterior fue de 54,9%, mostrando una variación de 1,34 puntos porcentuales. La tasa urbana de empleo inadecuado, para marzo 2015 en Ecuador, fue de 41,0%; ésta registra una disminución de 1,86 puntos porcentuales respecto al 39,2% del mismo periodo del año anterior. Finalmente, la tasa urbana de desempleo en Ecuador para marzo 2015 es 4,8%, mientras que para marzo 2014 fue de 5,6%, lo cual implica una reducción de 0,7 puntos porcentuales. Ninguna de las variaciones anuales de los indicadores a nivel urbano en Ecuador es estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza. (INEC, 2015)

CAPÍTULO II

2. Estudio de mercados

En la figura 8 se muestra fase cualitativa



Figura 8 Fase cualitativa.

Fuente: Adaptado fase cualitativa (Mantilla, 2015)

2.1 Proceso de Investigación de Mercados

2.1.1 Necesidad

El problema nace con el fin de conocer las principales razones por las cuales existe un mayor porcentaje de desempleo en las mujeres que en los hombres.

2.1.2 Justificación e importancia

El Diario Nacional La Hora, en su publicación “El desempleo es más fuerte para la mujer”, del 20 de enero 2016 manifiesta que:

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el desempleo para las mujeres fue superior que el de los hombres al cierre de 2015, ubicándose en un 6,07% frente a diciembre 2014, cuando la tasa era del 5,5%. Esto implica un incremento de 0,57 puntos porcentuales, mientras que el desempleo para los varones subió en 0,47 puntos porcentuales, al pasar de 3,42% a 3,89% de un año a otro.

Las estadísticas muestran que el acceso al empleo mantiene brechas marcadas entre hombres y mujeres, por ejemplo, en el empleo adecuado la tasa es de 53,1% para los varones y del 36,9% para las mujeres, con una diferencia de 16,2 puntos porcentuales.

En el caso del empleo inadecuado, la diferencia es de 14,2 puntos porcentuales, siendo las mujeres quienes tienen una tasa mayor (56,5%) que la de los hombres (42,3%).

Cuando se trata de los ingresos laborales corrientes, la diferencia también se nota, ya que a diciembre de 2015 el promedio de ingreso de los hombres fue de 549,7 dólares, mientras que las mujeres percibieron 425,9 dólares al mes.

Aunque ambos casos tienen una tendencia creciente del ingreso laboral medio entre 2007 y 2015, del 5,9% para los hombres y del 6,9% para las mujeres, la brecha sigue inclinándose a favor del lado masculino en 123,8 dólares. (Diario Nacional La Hora, El desempleo es más fuerte para la mujer, enero 20, 2016, p.4)

Esta publicación nos permite observar que las cifras de desempleo en el Ecuador presentan una mayor afectación para el sexo femenino así como también se observa una diferencia en el ingreso económico para los distintos sexos presentando una cantidad favorable para el sexo masculino. Esta problemática es real y presenta una tendencia ascendente a través de los últimos años, razón por la cual demanda una atención especial que permita descubrir las razones por las cuales las empresas contratan más hombres que

mujeres ya que en el mundo actual podemos ver que tanto hombres como mujeres tienen necesidades económicas y desempeñan el papel de cabezas de hogar sobre todo en los numerosos casos de madres solteras que actualmente tiene nuestra sociedad.

Se analiza que si tanto hombres como mujeres desempeñan responsabilidades importantes frente a su hogar y a sus hijos, no existe razón alguna por la que un hombre tenga mayor facilidad para conseguir un trabajo o si además de eso el hombre tenga acceso a una mejor remuneración, la pregunta es ¿Por qué? si la sociedad actual reconoce el rol de la mujer en los últimos tiempos, ¿Por qué este no es valorado en igual proporción que el rol del hombre?. Como podemos ver, no existe una justificación que respalde el hecho de la problemática que las mujeres enfrentamos en estos tiempos. El artículo 33 de la Constitución de la República establece que “el trabajo es un derecho y un deber social, pero esta expresión no está solo para envejecer en un papel sino para hacerla una realidad no solo para la población femenina de Ecuador sino también para la población femenina de toda Latinoamérica la cual está representada por mujeres luchadoras que a pesar de la discriminación y abusos de la sociedad, no ha dejado de desarrollarse y buscar las maneras posibles de prepararse para enfrentar el hecho de cubrir las necesidades de su hogar en especial de sus hijos lo cual en muchos casos debe hacerlo sola debido a la falta de un esposo o compañero que comparta estas obligaciones frente a los hijos principalmente.

Según datos del INEC (2010), las oportunidades laborales son mejores para la población de entre 25 y 34 años de edad y de acuerdo al censo de población del 2010, el 34,4% de los ecuatorianos eran jóvenes entre 15 a 34 años, es decir que más de la mitad de los trabajadores actuales que representan el 54%.

En nuestra sociedad las mujeres laboralmente activas experimentan limitaciones en el campo laboral, las evidentes diferencias de género son más significativas en el caso de mujeres jóvenes, debido a las creencias sobre el hecho de que son más aptas para trabajos del hogar u otro tipo de trabajos informales; también se les resta beneficios como la seguridad social, acrecentando de esta manera la brecha de género entre hombres y mujeres; lo anterior influye directamente en la calidad de vida de la mujer y su familia, fruto del machismo existente.

Esta investigación se desarrollará en la ciudad de Quito ya que como capital del Ecuador es la ciudad con altos niveles de actividad económica y en la que se encuentran el mayor número de las grandes empresas del país.

2.1.3 Propósito

El principal propósito de la investigación es conocer la situación real de desempleo en el sexo femenino y sus implicaciones dentro de nuestra sociedad, así como identificar las vías de mejora para enfrentar esta problemática.

2.1.4 Definición del problema

El índice de desempleo en nuestro país presenta una mayor afectación hacia el sexo femenino lo cual afecta al desarrollo pleno del mismo y adicionalmente afecta a la situación de muchas madres solteras que no cuentan con el apoyo económico del padre de sus hijos y se ven obligadas a trabajar para cubrir todas las necesidades económicas de su hogar.

2.1.5 Objetivo General

Realizar un estudio transversal del desempleo en las mujeres cabezas de hogar en el Distrito Metropolitano de Quito durante los años 2010 al 2015.

2.1.6 Objetivos Específicos

- Conocer las principales razones del por qué no se les da la oportunidad de empleo a las mujeres.
- Determinar las causas que los gerentes identifican para no contratar personal femenino.
- Conocer qué pasa con la empresa cuando trabajan más mujeres que hombres.

2.1.7 Hipótesis

Se plantea la siguiente hipótesis en esta investigación:

H₀: El principal factor que incrementa el porcentaje de desempleo en las mujeres es la maternidad.

2.1.8 Ética del Investigador

La información que se obtendrá de esta investigación será veraz, oportuna y confiable, misma que será tratada con la debida precaución solo para fines académicos.

2.1.9 Contexto y lugar donde se desarrollará el estudio

La investigación se realiza según datos de la ciudad de Quito, Ecuador. El GAD Provincia de Pichincha (2015) presenta la siguiente información del Distrito Metropolitano de Quito:

El 27 de octubre de 1993 fue creado el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), este cantón es la capital de la República y también de la provincia de Pichincha, además es la cabecera del área metropolitana que la forma.

Es una de las ciudades más hermosas e históricas de América que fue declarada por la UNESCO, como "Patrimonio Cultural de la Humanidad", el 18 de septiembre de 1978. La belleza de la ciudad de Quito responde a su entorno natural, a las artes y a la arquitectura que se han desarrollado aquí desde la época de la Colonia.

En el norte se ubica el Quito moderno, donde se levantan grandes estructuras urbanas y comerciales. El centro de la ciudad o Quito antiguo reúne el legado colonial-artístico y ofrece un ambiente encantador, cuando se desarrollan procesiones religiosas y eventos culturales. En el sector sur se puede ubicar diversos núcleos de expresión juvenil, que impulsan nuevas formas de cultura e interacción social.

Sus datos generales son:

Cabecera cantonal: Quito Distrito Metropolitano

Superficie: 4.183 km²

Ubicación: Centro Norte de la Provincia de Pichincha

Altitud: 2.850 m.s.n.m.

Población: 2.576.287 habitantes

En la figura 10 se presenta el mapa del Distrito Metropolitano de Quito

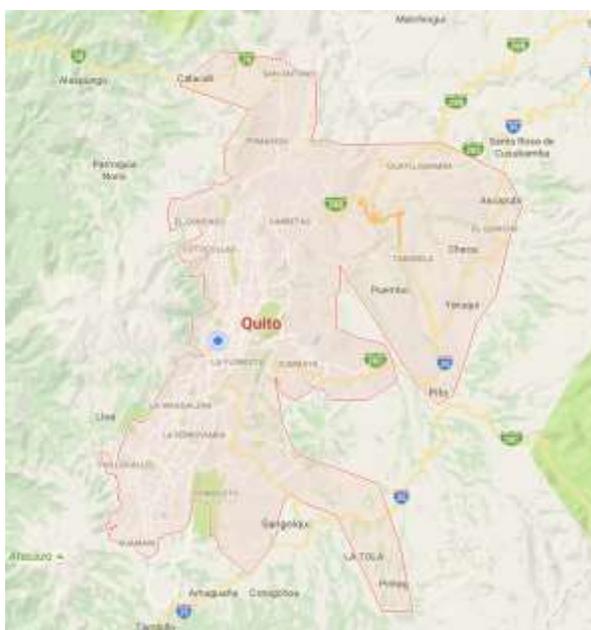


Figura 9 Mapa del Distrito Metropolitano de Quito.

Fuente: Google Maps

2.2 Fase Metodológica

En la figura 11 se presentan los tipos o diseños de la investigación de mercados.

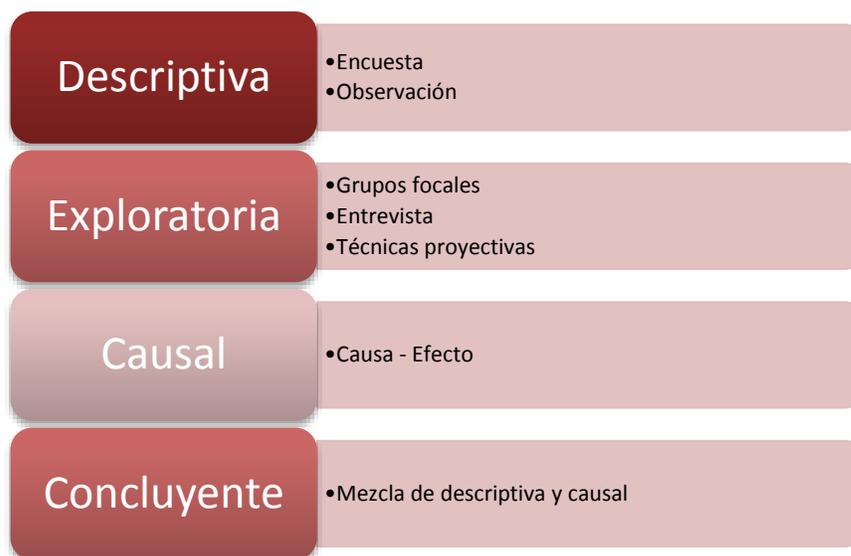


Figura 10 Tipos o diseños de investigación de mercados.

Fuente: Adaptado de un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

“La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Danhke, 1989, citado en Alcaraz, 2007).

En esta investigación se aplicará el diseño descriptivo con las técnicas de la encuesta y la observación, debido a que los datos son medidos y nos sirven para describir y evaluar la situación del desempleo en las mujeres.

“La encuesta es una herramienta orientada a la recolección de datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador”. (Aaker, 1996, citado por Mantilla, 2015)

La técnica de la encuesta nos permite describir los hechos útiles mediante preguntas cerradas con sus respectivas medidas de escala.

2.3 Medidas de escala

Según Mantilla (2015), tenemos cuatro escalas de medición de actitudes.

En la figura 12 se muestra medidas de escala.



Figura 11 Medidas de escala.

Fuente: Adaptado de un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

2.4 Tipos de observación

“La observación es un procedimiento tradicional de investigación científica; además, es la manera básica por medio de la cual se obtiene información acerca del comportamiento de las condiciones del mundo que nos rodea”. (Zigmund, 2007, citado por Mantilla, 2015)

En la figura 13 se detallan los tipos de observación.



Figura 12 Tipos de observación.

Fuente: Adaptado de Un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

2.5 Técnicas de Muestreo

Según Mantilla (2015) “el muestreo es una técnica usada en estadística que es indispensable en la investigación de mercados para seleccionar a los sujetos que les aplicaremos las técnicas de investigación”.

El estudio utiliza la información proporcionada por las empresas de tamaño grande, mediana, pequeña y microempresas con personal femenino ubicadas en el Distrito Metropolitano de Quito.

En la figura 14 se presenta las técnicas de muestreo.



Figura 13 Técnicas de muestreo.

Fuente: Adaptado de Un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

2.5.1 Muestreo probabilístico (aleatorio).

Según Mantilla (2015), “ésta técnica involucra la selección de una muestra al azar de un listado para una investigación, se utiliza este tipo de muestreo cuando la población de estudio es mayor a 100 elementos.”

En la figura 15 se detalla las técnicas de muestreo probabilístico.



Figura 14. Muestreo probabilístico

Fuente: Adaptado de Un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

2.5.1.1 Muestreo Estratificado

Según Mantilla (2015), “es aquel en el que se divide la población de N individuos, en K subpoblaciones o estratos, atendiendo a criterios que puedan ser importantes en el estudio, de tamaños respectivos N_1, \dots, N_k ,”

2.5.2 Muestreo no probabilístico (no aleatorio).

Según Mantilla (2015), “las investigaciones sociales generalmente se conducen en situaciones donde no se puede seleccionar o utilizar un método al azar o aleatorio ya que su población es pequeña, menos de 100 elementos.”

En la figura 16 se detalla las técnicas de muestreo no probabilístico.

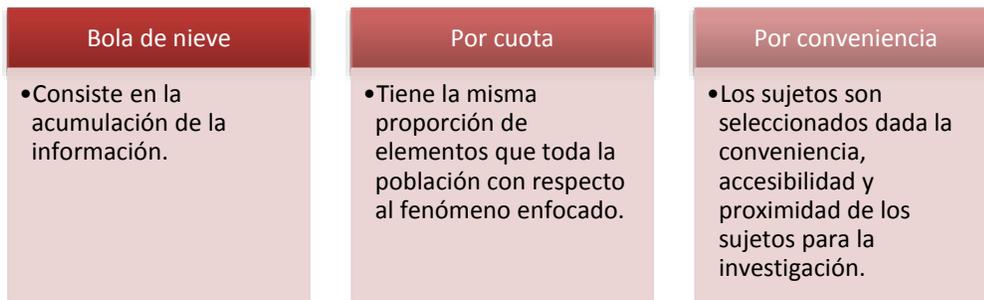


Figura 15. Muestreo no probabilístico

Fuente: Adaptado de un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

En la investigación se aplicará la técnica de muestreo probabilístico según el método de muestreo estratificado.

2.6 Tipos de información

La recopilación de esta información se basa en fuentes de información; a) fuentes de datos primarios y b) fuentes datos secundarios.

2.6.1 Fuente de datos primarios.

Según Mantilla (2015), “son tipos de información cuya fuente de obtención es directa, la misma que se la puede encontrar en el lugar de los hechos, y se la puede obtener de personas, organizaciones entre otras”, para este estudio, se utilizó como fuente primaria la encuesta ya que nos permite recolectar la información de las fuentes directas para este caso los empleadores de las distintas empresas de la ciudad de Quito.

2.6.2 Fuente de datos secundarios.

Según Mantilla (2015), “son las fuentes de información relacionadas con el tema de investigación, pero que no son su fuente de origen señaló (Mantilla, 2015).

Se utiliza las principales fuentes secundarias a los libros, revistas, periódicos, artículos entre otras.

2.7 Diseño del formulario de recolección de datos (encuesta).

Este formulario nos ayudará a realizar la recolección de datos válidos, los cuales nos permitan alcanzar los objetivos de una manera confiable.

2.7.1 Requisitos

Para la elaboración de la prueba piloto se toma en cuenta lo siguiente; a) definición de la población, b) la muestra es representativa de la población, c) las preguntas son comprendidas, d) relación con los objetivos, e) utilización de medidas de escala “nominal, ordinal, intervalo y razón”, y f) realizar 10 preguntas.

2.7.2 Matriz para operacionalización de variables.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de variables

Preguntas	Alternativas de respuesta	Medidas de Escala	Objetivos
1.- Indique el intervalo en el que se encuentra el número de mujeres que trabajan en su empresa.	De 1 a 20 De 21 a 40 De 41 a 60 De 61 en adelante	Razón	Medir el nivel de apertura que la empresa tiene hacia la contratación de personal femenino.
2.- ¿Cómo califica el desempeño de su personal femenino?	Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo	Intervalo	Medir el nivel del desempeño laboral de las mujeres.

3.- ¿Cuál es el principal factor que usted considera al contratar personal femenino?	Edad Estado civil Cargas familiares Preparación académica Experiencia	Nominal	Conocer el factor principal que se observa al momento de contratar personal femenino.
4.- Señale el problema más frecuente que presenta su personal femenino.	Bajo rendimiento Atrasos Permisos Anticipos Gastos de salud elevados Otros: _____	Nominal	Conocer el problema más frecuente que se presenta en la relación laboral con personal femenino.
5.- ¿Considera usted que ambos sexos se desempeñan de igual manera en el aspecto laboral?	Si No	Ordinal	Conocer la opinión de los empleadores respecto al desempeño laboral de ambos sexos.
6.- Indique la cantidad de personal femenino que labora en su empresa según la edad.	Entre 18 a 27 Entre 28 a 37 Entre 38 a 47 48 años en adelante	Razón	Identificar el número de empleadas según la edad.
7.- Indique la cantidad de personal	Ninguna Primaria	Razón	Identificar el número de empleadas según la

femenino que labora en su empresa según la preparación académica.	Secundaria Superior Cuarto nivel		preparación académica.
8.- Indique la cantidad de personal femenino que labora en su empresa según la antigüedad.	1 año o menor Mayor que un año	Razón	Identificar si la mayoría del personal femenino es nuevo o antiguo.
9.- ¿Proporciona usted capacitaciones extrenas a su personal femenino?	Si No	Ordinal	Determinar si las empresas capacitacitan al personal femenino.
10.- Suponga usted que tiene 2 aspirantes con características de experiencia y preparación similares pero de diferente sexo, aspirantes a un mismo cargo en su empresa. ¿A qué aspirante contrataría usted?	Hombre Mujer Indiferente	Nominal	Conocer la preferencia en la contratación de personal.

11.- Indique el área en el que labora la mayor parte de su personal femenino.	Administrativa Comercial RRHH Cocina Limpieza	Nominal	Identificar el área en la cual labora la mayor parte del personal femenino.
---	---	---------	---

Fuente: Elaboración propia

2.7.3 Diseño encuesta prueba piloto.

1.- Indique el intervalo en el que se encuentra el número de mujeres que trabajan en su empresa.

De 1 a 20 De 21 a 40 De 41 a 60 De 61 en adelante

2.- ¿Cómo califica el desempeño de su personal femenino?

Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

3.- ¿Cuál es el principal factor que usted considera al contratar personal femenino?

Edad Estado civil Cargas familiares

Preparación académica Experiencia

4.- Señale el problema más frecuente que presenta su personal femenino.

Bajo rendimiento Atrasos Permisos

Anticipos Gastos de salud elevados

5.- ¿Considera usted que ambos sexos se desempeñan de igual manera en el aspecto laboral?

Si No

6.- Indique la cantidad de personal femenino que labora en su empresa según la edad.

De 18 a 27 años De 28 a 37 años

De 38 a 47 años 48 años en adelante

7.- Indique la cantidad de personal femenino que labora en su empresa según la preparación académica.

Ninguna Primaria Secundaria

Superior Cuarto nivel

8.- Indique la cantidad de personal femenino que labora en su empresa según la antigüedad.

Un año o menor Mayor que un año

9.- ¿Proporciona usted capacitaciones extrenas a su personal femenino?

Sí No

10.- Suponga usted que tiene 2 aspirantes con características de experiencia y preparación similares pero de diferente sexo, aspirantes a un mismo cargo en su empresa. ¿A qué aspirante contrataría usted?

Hombre Mujer Indiferente

11.-.- Indique el área en el que labora la mayor parte de su personal femenino.

Administrativa Comercial RRHH

Cocina Limpieza

2.7.4 Análisis de la Prueba Piloto

En esta investigación, la prueba piloto se realizó a 10 empresas ubicadas al norte de la ciudad de Quito, a las personas encargadas del área de recursos humanos.

Como resultado de la evaluación del desempeño del personal femenino, el 60% de los encuestados manifestó una calificación muy buena, mientras que el 30% calificó como bueno y el 10% como excelente.

La pregunta número 3 la cual señala el factor más importante al momento de contratar personal femenino, se puede evidenciar que existe un 30% que considera a la edad como principal factor, otro 30% considera el estado civil, otro 30% considera la

preparación académica y un 10% manifestó que la experiencia es el principal factor al momento de contratar personal femenino.

La pregunta 4 busca determinar el problema más frecuente que se presenta en la relación laboral con personal femenino, como resultado se evidenció que el 70% considera que el principal problema son los permisos.

En la pregunta 5 se puede observar que el 70% considera que ambos sexos se desempeñan de manera diferente en el aspecto laboral y se vio la necesidad de añadir una línea con la pregunta ¿por qué? Ya que la mayoría de los encuestados manifestaron una explicación.

Se cambia la pregunta número 6 con el fin de conocer de manera general el número de mujeres que trabajan en la empresa encuestada, sin necesidad de identificar su edad.

La pregunta número 7 nos indica que el 60% de las empleadas han alcanzado un nivel académico solo hasta la secundaria.

La pregunta 8 indica que el 70% de las empresas encuestadas tiene un personal femenino que supera el año de antigüedad.

La pregunta 9 se aplica como la pregunta filtro: ¿Proporciona usted capacitaciones externas a su personal femenino?, como resultado se obtiene que el 80% de las empresas encuestadas proporcionan capacitaciones externas al personal femenino mientras que el 20% no lo hace.

De igual manera, la pregunta 10 indica que la mitad de las empresas encuestadas presenta una preferencia a la contratación de personal masculino.

Por último, la pregunta 11 muestra que el 60% de los encuestados tiene a su personal femenino trabajando en áreas administrativas, mientras que el 30% las ubica en áreas comerciales y el 10% en áreas de limpieza.

Adicionalmente, en la ejecución de la prueba piloto se pudo evidenciar una dificultad al momento de contestar las preguntas 1, 6, 7, 8, 9 ya que se solicita indicar la “cantidad de mujeres” lo cual tomaba un poco más de tiempo y se pasaba por alto colocando solo una marca, razón por la cual se decide cambiar el texto a una expresión

más sencilla “cuántas mujeres” y dar énfasis en el casillero de cantidad cambiándolo por una línea.

Se realiza una unión entre la pregunta 1 y 5 ya que se considera que frente a las respuestas obtenidas, éstas presentan una relación, por lo cual la pregunta se consolida en una sola, “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?, con las alternativas de respuesta: respetuoso, agresivo, lento y ágil; y se elimina la pregunta 5 reemplazándola por “Considera usted que el trabajo que antes era solo de hombres y que hoy lo realizan también las mujeres, es desempeñado por ellas de forma:” con las alternativas de respuesta: excelente, muy bueno, bueno, regular, o malo.

Gracias a la realización de la prueba piloto la cual nos permitió obtener respuestas y reacciones, éstas fueron de gran utilidad para identificar los cambios importantes y necesarios del formato de la encuesta, para así definir el diseño del cuestionario final con el fin de establecer preguntas de una manera más clara y concisa en su redacción para que de esta forma sean respondidas por el encuestado con facilidad y que a su vez proporcionen información útil en el desarrollo de la investigación.

2.7.5 Estructura de la encuesta después de la prueba piloto

1.- ¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa?

2.- ¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?

Respetuoso Agresivo Lento Ágil

3.- ¿Cuál es el principal factor que usted considera al contratar personal femenino?

Edad Estado civil Cargas familiares

Preparación académica Experiencia

4.- Señale el problema más frecuente que presenta su personal femenino en la relación laboral con su empresa.

Bajo rendimiento Atrasos Permisos

Anticipos Gastos de salud elevados

5.- Considera usted que el trabajo que antes era solo de hombres y que hoy lo realizan también las mujeres, es desempeñado por ellas de forma:

Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

6.- ¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?

Ningún estudio _____ Primaria _____

Secundaria _____ Superior _____

Cuarto nivel (masterado) _____

7.- ¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?

Menos de un año _____

De 1 a 5 años _____

Más de 5 años _____

8.- ¿Proporciona usted capacitaciones externas a su personal femenino?

Sí No

9.- Suponga usted que tiene 2 aspirantes con características de experiencia y preparación similares pero de diferente sexo, aspirantes a un mismo cargo en su empresa. ¿A qué aspirante contrataría usted?

Hombre Mujer Indiferente

10.- Indique el área en el que labora la mayor parte de su personal femenino.

Administrativa Comercial RRHH

Cocina Limpieza

2.8 Tamaño de la muestra

Según Mantilla (2015), el tamaño de la muestra significa o es igual al número de unidades muestrales o elementos que van a ser investigadas.

Para buscar el tamaño de la muestra existe una cantidad de fórmulas para cada estimador; fórmulas que se encuentran relacionadas y que el tamaño de la muestra da un resultado similar.

La fórmula a ser utilizada para determinar el tamaño de la muestra para esta investigación es la fórmula universal que se muestra a continuación:

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 N + Z^2 PQ}$$

En donde:

N = Tamaño de la población o universo

P = Probabilidad a favor

Q = Probabilidad en contra

Z = Nivel de confianza

e = Nivel de significancia

Según Mantilla (2015), un muestreo aleatorio estratificado es aquel en el que se divide la población de N individuos, en k subpoblaciones o estratos, atendiendo a criterios que puedan ser importantes en el estudio, de tamaños respectivos N_1, \dots, N_k , Para esta investigación, se tomará en cuenta los siguientes datos:

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades), presentaron la segunda versión del Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) registrado en el Directorio del 2014, el cual indica que en Ecuador hay 733.977 empresas y en Quito se asientan el 19%.

En la figura 17 se muestra el ranking de las 5 provincias con mayor porcentaje de empresas en el 2014.

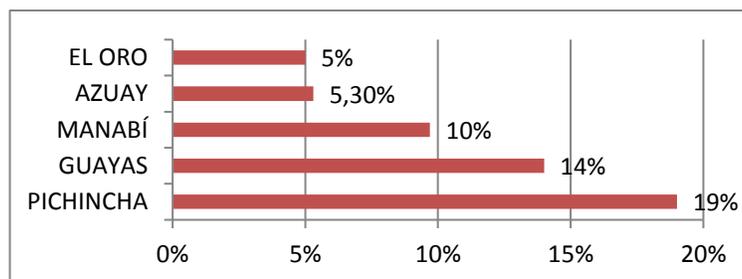


Figura 16 Provincias con mayor porcentaje de empresas, 2014.

Fuente: INEC, ecuadorencifras.gob.ec

2.8.1 Estratificación

2.8.1.1 Por sector

Según datos proporcionados por INEC (2014), de un total de 733.977 empresas en Ecuador, podemos identificar que en la ciudad de Quito existen 139.456 empresas.

Según el Plan de Desarrollo del Distrito Metropolitano de Quito (2012-2014), se ha encontrado lo siguiente:

Los últimos resultados del Censo Económico dan cuenta de que la economía del DMQ ha experimentado un crecimiento importante a nivel nacional y regional en las últimas décadas. Esta información plantea ya la posible evidencia de que el DMQ no solo es la Capital Administrativa sino también la Capital Económica del Ecuador. Está claro que el DMQ y sus ciudadanos han aprovechado las características que ofrece su territorio en lo geográfico, en demográfico, en lo patrimonial y en lo productivo, para construir una estructura económica sólida y capaz de proyectarse con seguridad al futuro y al mundo. (s.f.)

En la figura 18 se presenta el número de empresas ubicadas en Quito.

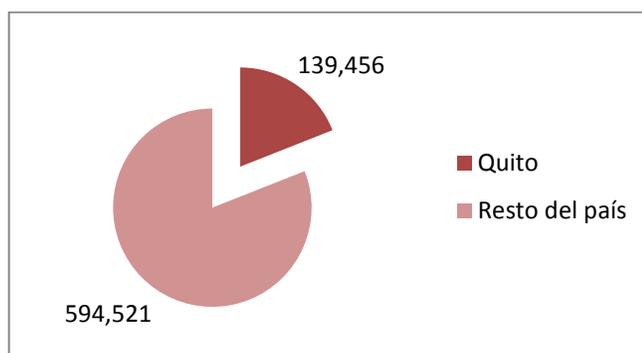


Figura 17 Número de empresas ubicadas en Quito.

Fuente: INEC, conjuntamente con la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades) 2014.

2.8.1.2 Por generación de empleo

Según el Plan de Desarrollo del Distrito Metropolitano de Quito (2012-2014), “en términos de empleo el DMQ genera trabajo para el 25% del total de trabajadores a nivel nacional, de un total de 547.067 empleos declarados en el Distrito, las grandes empresas concentran el 49,3%; las medianas, las pequeñas y las microempresas emplean el 14,2%, el 18,3% y el 18,2% respectivamente”. (Plan de Desarrollo DMQ 2012-2014)

Para la investigación se prestará un enfoque de estudio a las empresas medianas ubicadas en la ciudad de Quito las cuales generan el 14% de empleos en el distrito. En la figura 19 se presenta la tasa de generación de empleo según el tamaño de las empresas localizadas en Quito, 2014.

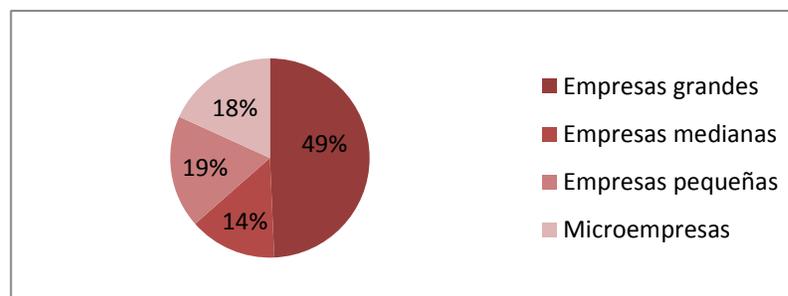


Figura 18 Generación de empleo por tamaño de las empresas en Quito, 2014.

Fuente: Plan de desarrollo del DMQ. 2012-2014

2.8.2 Elementos del tamaño de la muestra

En la figura 20 se detalla los elementos del tamaño de la muestra para esta investigación.

N	• Número de empresas: 19.524
P	• Probabilidad a favor: 80%
Q	• Probabilidad en contra: 20%
Z	• Nivel de confianza: 95% = 1,96
e	• Error muestral: 5% = 0,05

Figura 19 Elementos del tamaño de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

Se determinó la probabilidad de que ocurra el evento (P) o la de que no se realice (Q), mediante la pregunta:

8.- ¿Proporciona usted capacitaciones externas a su personal femenino?

Sí No

En la figura 21 se presenta el resultado de las respuestas a la pregunta 8 ¿Proporciona usted capacitaciones externas a su personal femenino?

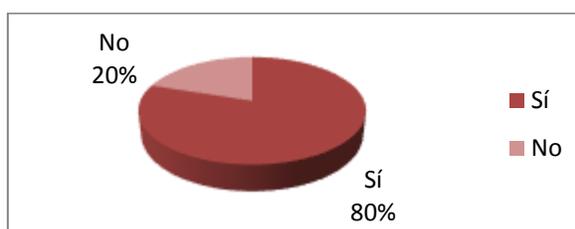


Figura 20 Probabilidad de P y Q.

Esta pregunta se aplica para conocer si el nivel de desempeño se afecta por las capacitaciones proporcionadas al personal, donde el 80% de las empresas encuestadas respondieron que si proporcionan capacitaciones externas y que éstas son importantes para lograr un excelente desempeño del personal en el trabajo $P=80\%$, mientras que el

20% manifestaron que no proporcionan capacitaciones externas a su personal femenino Q=20%.

2.8.3 Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 N + Z^2 PQ}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.8)(0.2)(19.524)}{(0.05)^2 (19.524) + (1.96)^2 (0.8)(0.2)}$$

$$n = \frac{12.000,54}{49,43} = 243 \text{ encuestas}$$

2.9 Trabajo de campo

En la figura 22 se presenta el proceso del trabajo de campo realizado en la investigación del desempleo en las mujeres cabezas de hogar en Quito.



Figura 21. Proceso para realizar trabajo de campo

Fuente: Adaptado de un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

2.9.1 Selección de los trabajadores de campo

La realización de las encuestas está a cargo de mi persona en horario completo de 10h00 am hasta 5h00 pm. Las encuestas se realizaron directamente a los encargados del área de recursos humanos de las empresas, ya sea directamente, vía telefónica o utilizando su dirección de correo electrónico.

2.9.2 Capacitación de los trabajadores de Campo

Se realizó un ensayo de saludo y presentación de mi persona, señalando la razón de la realización de la encuesta respecto a la investigación del desempleo en las mujeres cabezas de hogar en Quito, con el propósito de obtener el título de ingeniería en mercadotecnia.

2.9.3 Supervisión

Se realiza una clara explicación a los encuestados respecto al tema y objetivos de la encuesta para proporcionar de esta manera una ayuda a los mismos para lograr una recolección veraz de los datos. Al final del día de trabajo se procede a la revisión de cada una de las encuestas para verificar que estas se encuentren claras y completas para que así sean útiles a la investigación.

2.9.4 Logística

Se clasificó a las empresas a ser encuestadas según el medio a utilizar ya sea visitas personales, vía telefónica o envíos por correo, luego de esto se procedió a ordenar a las empresas a visitar según su dirección con el fin de realizar las visitas por sector y de esta manera optimizar el tiempo de realización del trabajo de campo.

2.9.5 Actualización tecnológica

Para el ingreso de los datos se utilizó el programa SPSS "Statistical Product and Service Solutions" según Pardo & Ruiz, (2005) “el SPSS es un programa informático que se utiliza en la inmensa mayoría de los artículos revisados, nos permite realizar un análisis de la interacción, mediante sintaxis, analizar los efectos simples y las comparaciones por pares asociadas a los efectos simples”.

2.9.6 Sesgos

Para la investigación se determinó el nivel de confianza del 95%, la información obtenida pertenece a datos reales de las empresas encuestadas y me servirá para la determinación de las respectivas propuestas de mejora las cuales son el motor de esta investigación.

2.9.7 Reglamentos

El reglamento de tesis de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE demanda el uso de datos confiables, oportunos y transparentes que certifiquen los resultados verídicos de la investigación desarrollada los mismos que sean útiles para el alumno y la sociedad.

2.10 Análisis de datos

Para la presente investigación se aplican los análisis Univariado y Bivariado. Dentro del Análisis Univariado encontramos los siguientes componentes: Medidas de tendencia central, medidas de dispersión y distribución de frecuencias.

Según Mantilla 2015, "las medidas de tendencia central permiten conocer algunas características de una serie de datos con relación al punto medio o central de

datos superiores o inferiores de su distribución", dentro de ellas están: la mediana aritmética o promedio, la mediana y la moda.

Según Mantilla 2015, "las medidas de dispersión permiten determinar si existe asociación y relación entre dos variables nominales del valor de mayor contingencia".

Según Mantilla 2015, "las frecuencias y porcentajes permiten conocer la distribución de cada intervalo de clase".

En la figura 23 se presentan los tipos de análisis de datos en una investigación.

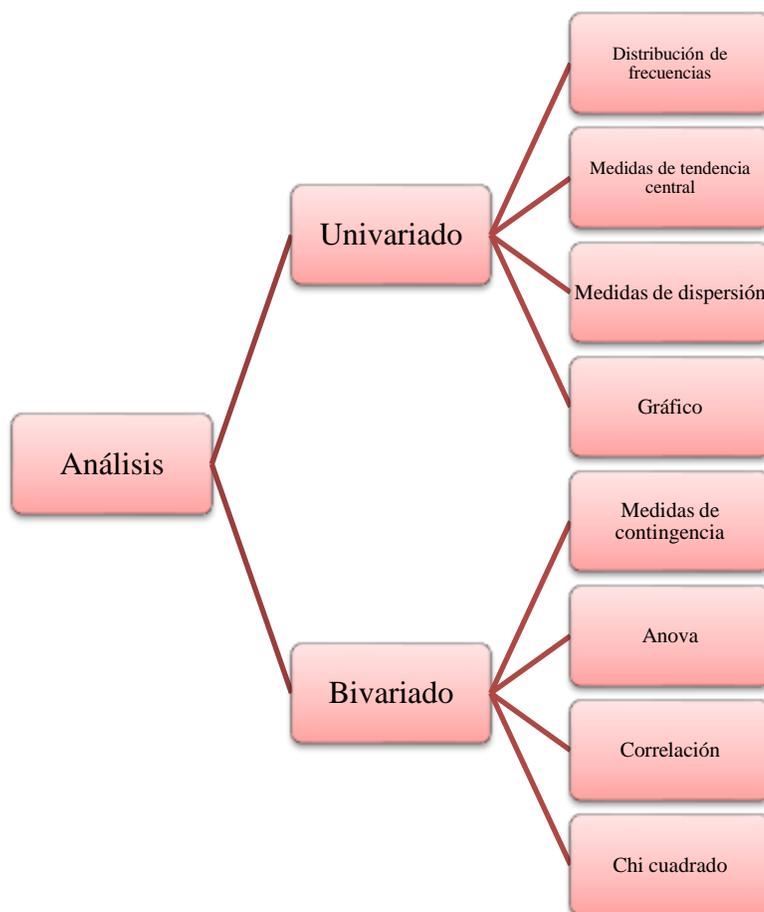


Figura 22. Análisis de Datos

Fuente: Adaptado de un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015).

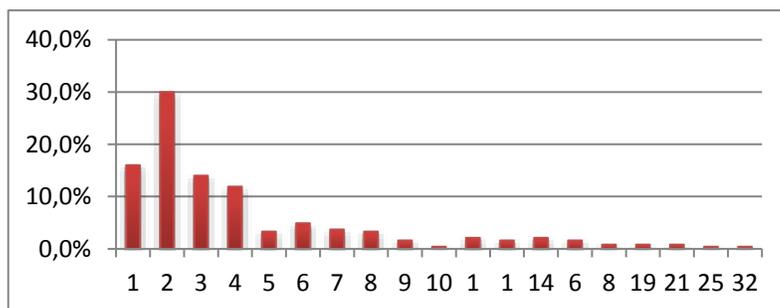
2.10.1 Análisis Univariado

Tabla 2**Frecuencia de la pregunta 1**

1. ¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa?

Cantidad de mujeres

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
1	39	16,0	16,0	16,0
2	73	30,0	30,0	46,1
3	34	14,0	14,0	60,1
4	29	11,9	11,9	72,0
5	8	3,3	3,3	75,3
6	12	4,9	4,9	80,2
7	9	3,7	3,7	84,0
8	8	3,3	3,3	87,2
9	4	1,6	1,6	88,9
10	1	,4	,4	89,3
11	5	2,1	2,1	91,4
12	4	1,6	1,6	93,0
14	5	2,1	2,1	95,1
16	4	1,6	1,6	96,7
18	2	,8	,8	97,5
19	2	,8	,8	98,4
21	2	,8	,8	99,2
25	1	,4	,4	99,6
32	1	,4	,4	100,0
Total	243	100,0	100,0	

**Figura 23 Cantidad de mujeres que trabajan en las empresas encuestadas.**

Análisis Ejecutivo

Una vez realizada la encuesta al total de 243 empresas ubicadas en la ciudad de Quito, las cuales conformaron la muestra para este estudio, se pudo obtener como respuesta a la pregunta 1 “¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa?”, el número mínimo de mujeres 1 y el número máximo de mujeres el cual fue 32. Como se puede observar en el cuadro anterior, la media para este análisis es de 4,52 y la varianza de 21,631; adicionalmente se presenta el cuadro de frecuencias en las que se puede observar que en la muestra para este estudio, los mayores porcentajes corresponden a el 30% de las empresas encuestadas tiene a 2 mujeres dentro de su nómina, mientras que el 16% tiene a una mujer dentro de su nómina.

Análisis Comparativo

La revista Entrepreneur presenta el artículo “La mujer en las empresas” de agosto 2010, en el cual maniesta que:

La inserción de la mujer en las empresas ha traído cambios sustanciales en diversas dimensiones de la vida cotidiana, y posiblemente el impacto más significativo sea sobre la familia. Esto ha tenido también una influencia notable sobre el hombre, desde su propia identidad hasta el papel que juega en el hogar.

En el pasado, en ausencia de la mujer en el campo laboral, una mayoría abrumadora de hombres, en su calidad de proveedores de la familia, ejercían un liderazgo indiscutible, que hoy muchos comparten e incluso han cedido a su mujer, a consecuencia de un cambio de roles. Ella se ha vuelto también proveedora, situación que cambia la naturaleza misma de su relación.

Desde hace varias décadas, hay un debate intenso sobre la conveniencia de la participación de la mujer en el mundo laboral. Hay quienes las ven como algo necesario y conveniente para mujeres (y hombres), al hacerlas más preparadas y capaces de ganarse la vida y menos dependientes económicamente de sus maridos. Por otro lado, existen personas que critican esta participación

laboral, ya que suponen que ha impactado negativamente sobre las familias y el desarrollo de los hijos. Al margen de este debate, es un hecho que el día de hoy es posible encontrarlas en cualquier posición dentro de las organizaciones, aunque es menos frecuente que ocupen cargos de alta dirección. (s.f.)

Tabla 3

Frecuencia de la pregunta 2

2. ¿Cuál es el principal factor que usted considera al contratar personal femenino?

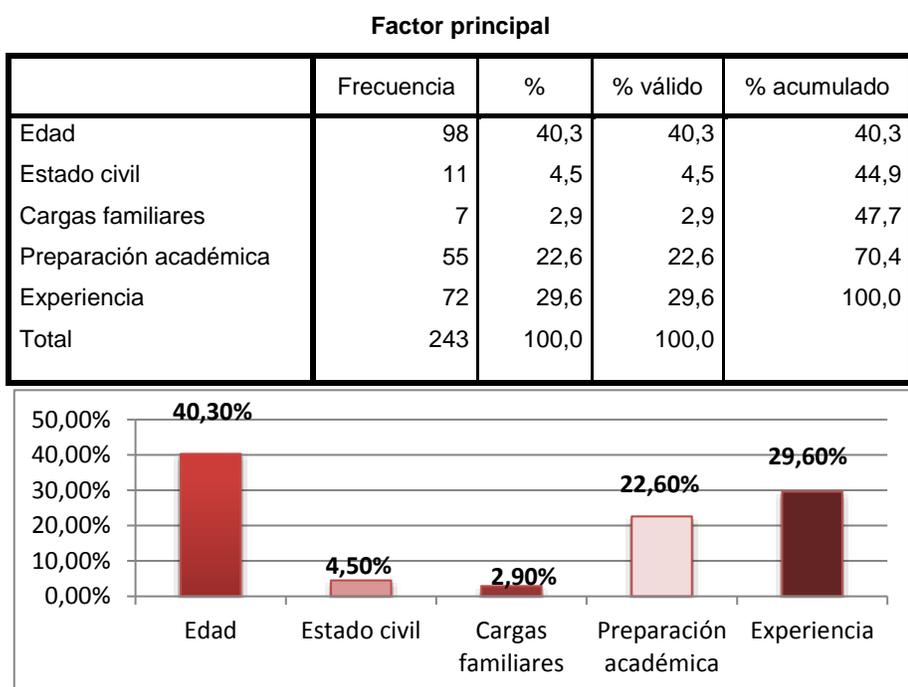


Figura 24 Factor principal que se considera al contratar personal femenino.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta 2 “¿Cuál es el principal factor que usted considera al contratar personal femenino?”, podemos observar que el 40,33% de los encuestados manifestó que el principal factor que se observa al contratar personal femenino es la edad ya que se considera este factor como un indicador de mayor energía y entusiasmo en el trabajo. Además, este factor es importante al momento de contratar a personal femenino ya que

proporcionan una mayor confianza a los empleadores respecto a una mejor calidad de desempeño en el puesto de trabajo.

Análisis Comparativo

La revista Portafolio en su publicación “Empresas salen en búsqueda de jóvenes bien preparados” de julio del 2011, manifiesta que:

Las compañías siempre tienen un componente de personal joven que hace parte del grupo de empleados formados para hacer la rotación natural que hay en las empresas, y que en el futuro reemplazarán a los más experimentados cuando estos se retiren. El tema de la contratación de jóvenes es complejo si se tiene en cuenta que las personas que apenas ingresan al mercado laboral se ven afectadas por un círculo vicioso: no consiguen trabajo porque las empresas les exigen experiencia, pero no acumulan experiencia porque nadie les da una oportunidad. Según Solís (2011), los profesionales jóvenes de hoy tienen clara la necesidad de trabajar en equilibrio con la calidad de vida, es decir que dedican tiempo a la empresa, pero también al ocio y el entretenimiento. Incluso, comparten sus horas entre trabajo, estudio y diversión.

Este hecho hace que las empresas tengan que generar mecanismos para retener a los talentos jóvenes y a los potenciales, que en el futuro se convertirán en el motor de la compañía. (s.f.)

Tal como se puede observar en los resultados a esta pregunta, los empleadores tienen un marcado interés por la edad joven, la experiencia y la preparación académica ya que consideran que la combinación de estos tres factores garantizan un excelente desenvolvimiento del empleado en su puesto de trabajo, lo cual es una realidad pero no se puede negar la dificultad de encontrar prospectos con las tres características, razón por la cual los empleadores apuestan en primer lugar por el factor edad como enfoque principal al momento de contratar personal.

Tabla 4**Frecuencia de la pregunta 3**

3. Señale el problema más frecuente que presenta su personal femenino en la relación laboral con su empresa.

Problema más frecuente				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Bajo rendimiento	17	7,0	7,0	7,0
Atrasos	86	35,4	35,4	42,4
Permisos	131	53,9	53,9	96,3
Solicitud de anticipos	1	,4	,4	96,7
Gastos de salud elevados	8	3,3	3,3	100,0
Total	243	100,0	100,0	

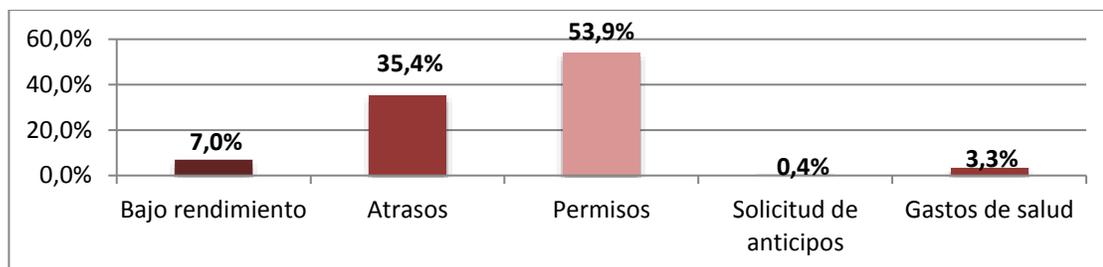


Figura 25 Problema más frecuente que presenta el personal femenino en la empresa.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta número 3 “Señale el problema más frecuente que presenta su personal femenino en la relación laboral con su empresa”, podemos observar que el mayor porcentaje (53.91%) señala que el problema más frecuente en la relación laboral con las mujeres son los permisos ya que las mujeres se ven obligadas con mucha

frecuencia a solicitar días libres u horas libres para poder asistir a las escuelas de sus hijos ya sea por reuniones, calamidades inesperadas, festejos, etc. que se presentan en el convivir con los niños o jóvenes en los establecimientos educativos, otra razón para la solicitud de permisos es la enfermedad de los hijos los cuales requieren los cuidados de su madre en estos periodos de enfermedad. Este factor resulta en un inconveniente con los empleadores ya que al proporcionar permisos a su personal mantienen los puestos improductivos lo cual no es económicamente conveniente para la empresa.

Análisis Comparativo

El equipo editorial Elbebe en su publicación de marzo del 2015 presenta el artículo “El 75% de las madres reconoce haber tenido problemas en el trabajo”, en el cual manifiesta que:

El 75% de las trabajadoras reconoce haber tenido problemas laborales relacionados con la maternidad. Ser madre limita más la promoción laboral en las generaciones más jóvenes. Así mismo manifiesta que el ser madre es una elección personal, pero también una cuestión que afecta a la situación laboral de muchas mujeres debido al tiempo que ellas necesitan proporcionar a sus hijos para su adecuado desarrollo.

A pesar de esto, la mayoría de las mujeres no renuncia a la maternidad, pero se ve obligada a optar por retrasar la edad para tener a su primer hijo hasta que no alcanza estabilidad en el trabajo, lo cual constituye una acertada estrategia, sin embargo existen muchos casos en los que las mujeres tuvieron bebés a edades tempranas y cuando estas quieren surgir en el ámbito laboral. Las oportunidades para ellas disminuyen considerablemente ya que el empleador mira el factor maternidad como un problema para su rendimiento.

Los principales inconvenientes que rodean a la mujer en la situación laboral han desencadenado en la discriminación en el trabajo (recelos a la hora de solicitar bajas por maternidad, reducción de la jornada laboral, permisos de

lactancia...) y a la limitación de oportunidades a la hora de promocionarse en el mercado laboral.

Esto ocurre principalmente en las mujeres de generaciones más jóvenes. De hecho un 3,7 % de las mujeres de entre 65 y 74 años afirma que ha sufrido discriminación en el trabajo como consecuencia de su maternidad. Esta cifra va en aumento en los siguientes grupos de edad hasta alcanzar el 9,6% para las que tienen entre 20 y 34 años.

Estos datos indican que "las mujeres con empleos fijos han necesitado más tiempo de su trayectoria vital para conseguirlos, lo que les ha llevado a posponer la unión y la llegada de los hijos. Además, el tipo de trabajo desempeñado ejerce mucha influencia sobre la maternidad aunque menos sobre el calendario del emparejamiento". (Delgado, M., s.f.)

Tabla 5

Frecuencia de la pregunta 4

4. Considera usted que el trabajo que antes era solo de hombres y que hoy lo realizan también las mujeres, es desempeñado por ellas de forma:

Forma de desempeño

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Excelente	91	37,4	37,4	37,4
Muy bueno	99	40,7	40,7	78,2
Bueno	51	21,0	21,0	99,2
Regular	2	,8	,8	100,0
Total	243	100,0	100,0	

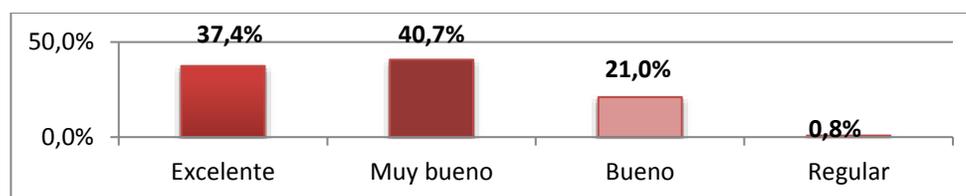


Figura 26 Forma de desempeño de trabajo de las mujeres.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta 4 “Considera usted que el trabajo que antes era solo de hombres y que hoy lo realizan también las mujeres, es desempeñado por ellas de forma:”, el 40.74% de los encuestados manifiesta que las mujeres realizan el trabajo de forma muy buena, lo cual resalta las capacidades que tiene la mujer al igual que el hombre al desempeñar trabajos por ejemplo de policía, chofer, bombera, profesora de educación física, etc. labores que antes solo eran desempeñadas por el hombre con la creencia de que solo este era capaz de hacerlo, en estos tiempos la mujer ha demostrado que todo ser humano puede desarrollar capacidades de todo tipo.

Análisis Comparativo

La revista online mundoadecco.com en su publicación “Los trabajos pensados para hombres que ahora hacen las mujeres” de mayo del 2015 manifiesta que:

Trabajar como monta llantas, de mecánico o manejando tracto mulas, son empleos que habitualmente identificamos en los hombres. Pero esta tendencia de trabajo masculino ha venido dejando de ser solo para ellos.

Actualmente, las mujeres ocupan gran parte de las vacantes en empresas industriales, de transporte o mecánicas, y aunque esta situación, aseguran, puede reducir el tiempo para compartir en familia, dedicar al hogar o destinar a los hijos, también les ha permitido demostrar sus capacidades y competencias a todo nivel.

La tendencia al alza de las mujeres que se desempeñan en cargos antes concebidos para hombres, también ha contribuido a la reducción de las brechas laborales y el desarrollo del país. De acuerdo con estadísticas del DANE, la cifra de desempleo femenino se redujo en el último periodo de 2014 y llegó al 10,7% (en 2013 fue de 11,2%), en amplia medida por las nuevas posibilidades de empleo para ellas, generadas en sectores tradicionalmente masculinos.

Según estadísticas de empleabilidad y registros de solicitudes laborales; dentro de los trabajos que más han empezado a ejercer las mujeres se encuentran: Conductoras de vehículos de carga pesada y transporte público, maestras de obras y construcción, minería, policías, servicio militar, despachadoras de gasolina, pilotos de avión, entre otras.

Los tiempos han cambiado y no hay duda sobre eso. Sin embargo, el primer obstáculo que encuentran muchas mujeres está en su núcleo familiar.

La resistencia al cambio siempre existirá porque tanto hombres y mujeres, tienen posturas y razones distintas para no querer incursionar trabajos poco tradicionales. Pero la inestabilidad de los recursos económicos, por ejemplo, generan que los puestos de empleo sean ocupados sin importar el sexo. (s.f.)

Tabla 6

Frecuencia de la pregunta 5

5. ¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?

Preparación académica				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Primaria	7	2,9	2,9	2,9
Secundaria	105	43,2	43,2	46,1
Superior	130	53,5	53,5	99,6
Postgrado	1	,4	,4	100,0
Total	243	100,0	100,0	

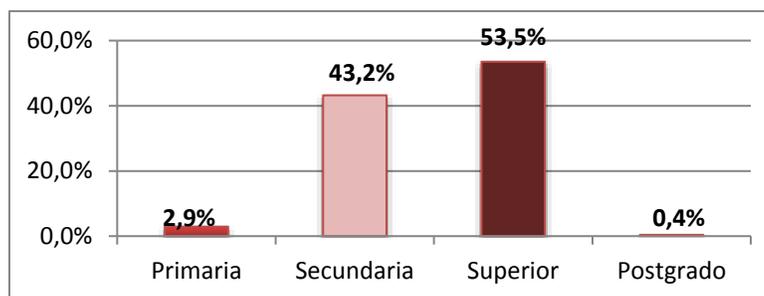


Figura 27 Mujeres que trabajan según su preparación académica.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta 5 “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?”, los resultados arrojan que el 53,50% de las empresas encuestadas tiene un personal femenino con estudios superiores en su mayoría, esto es, estudios universitarios de diferentes especializaciones, este constituye el mayor porcentaje tal como se muestra en el cuadro anterior. Es así como podemos observar que en la actualidad las mujeres están alcanzando niveles superiores de estudios para lograr así una estabilidad laboral y el acceso a mejores puestos de trabajo.

Análisis Comparativo

El equipo editorial Elbebe.com en su publicación de marzo del 2015 presenta el artículo “El 75% de las madres reconoce haber tenido problemas en el trabajo”, en el cual manifiesta que:

En los últimos años el nivel educativo de la mujer ha experimentado considerables mejorías, es decir, cada vez hay más mujeres cualificadas con estudios medios y superiores. Este hecho ha influido en la participación de la mujer en el mundo laboral y en su relación con la maternidad.

La formación académica permite a las mujeres mejorar sus posibilidades laborales: encontrar un empleo, conseguir un ascenso y llegar alto en el mundo empresarial.... Sin embargo, cuando se habla de tener un bebé, la situación cambia: ¿acaso ambas opciones, tener un trabajo estable y ser madre, son incompatibles?

El estudio "Fecundidad y trayectoria laboral de las mujeres", elaborado por el Consejo de Investigaciones Científicas (CSIC) a cargo del Instituto de la Mujer, arroja resultados reveladores. El trabajo, dirigido por Margarita Delgado, recoge la opinión de 9.737 mujeres mayores de 15 años entre abril y mayo de 2006. El estudio, que se terminó de realizar en 2008, permite observar por primera vez la evolución de la maternidad en España en las mujeres.

La mujer tiene altas expectativas en el ámbito profesional y laboral, así como también en el ámbito personal, por esta razón, la sociedad es testigo de los esfuerzos que ellas realizan para alcanzar cada una de sus metas con equilibrio. La sociedad debe apoyar a un desarrollo del sexo femenino y facilitar mecanismos para que la mujer logre alcanzar mejores niveles académicos, profesionales y personales. (s.f.)

Tabla 7

Frecuencia de la pregunta 6

6. ¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?

Años de trabajo				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Menos de 1 año	20	8,2	8,2	8,2
De 1 a 5 años	112	46,1	46,1	54,3
Más de 5 años	111	45,7	45,7	100,0
Total	243	100,0	100,0	

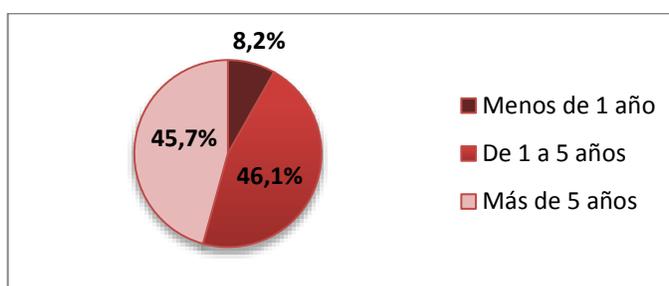


Figura 28 Años de trabajo de las mujeres en las empresas.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta 6 “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?”, podemos observar que el 46,09% de las empresas encuestadas han mantenido una relación laboral de entre 1 a 5 años con el personal femenino, lo cual nos

indica que las mujeres se encuentran en un tiempo crucial en las empresas ya que muchas definen en este lapso si su personal continúa o no en la misma. Como podemos observar, el menor porcentaje (8.23%) de las empresas tiene personal femenino nuevo de menos de un año. Estos valores nos indican una baja considerable en la contratación de mujeres en el último año.

Análisis Comparativo

La revista Azteca Noticias en su publicación de diciembre del 2014, presenta el artículo “Esperan ligera disminución de contrataciones en 2015”, en el y manifiesta que:

Según especialistas en Recursos Humanos, las expectativas netas de empleo para el primer trimestre de 2015 representan una ligera disminución de 4 puntos porcentuales en comparación con el trimestre anterior, debido a una disminución de 28% en el sector Minería y Extracción ocasionado por aquellos empleadores que están esperando las revisiones que se van a hacer en las regulaciones de la Reforma Energética.

Una vez eliminadas las variaciones estacionales, las expectativas de empleo son de 12% más, se trata del pronóstico más débil desde el segundo trimestre de 2010. En una encuesta realizada a casi 5 mil empleadores del país, solo el 14% de ellos manifestaron su intención de incrementar sus niveles de contratación para el próximo año, el 4 % piensa en reducirlo, el 80 % predice no tener cambios mientras que el resto no sabe.

El pronóstico de contratación más fuerte lo reporta el sector de la construcción con expectativas de Empleo positivas de 14% más. (s.f.)

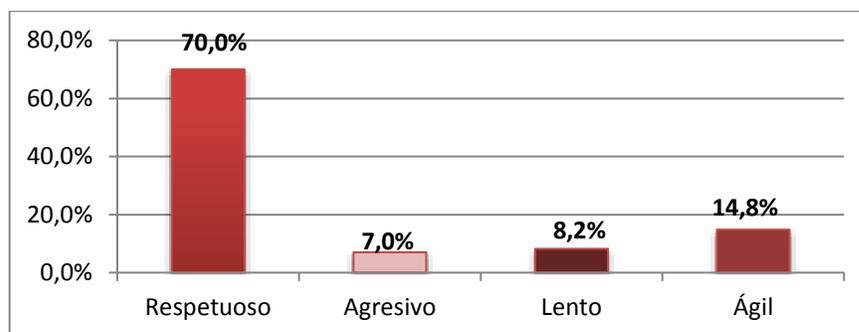
Como podemos observar esta tendencia de disminución en las contrataciones de personal nuevo está ocurriendo en toda América Latina, así como se muestra en esta investigación la cual presenta el menor porcentaje de mujeres que han sido contratadas en menos de un año.

Tabla 8**Frecuencia de la pregunta 7**

7. ¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?

Comportamiento del personal femenino

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Respetuoso	170	70,0	70,0	70,0
Agresivo	17	7,0	7,0	77,0
Lento	20	8,2	8,2	85,2
Ágil	36	14,8	14,8	100,0
Total	243	100,0	100,0	

**Figura 29 Comportamiento del personal femenino en el trabajo.****Análisis Ejecutivo**

Para la pregunta 7 “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?”, podemos observar claramente que la gran mayoría de los encuestados (69.96%) indican que el comportamiento de las mujeres en el trabajo es respetuoso lo cual satisface a los empleadores ya que reconocen el buen desempeño de la mujer en los puestos de trabajo, la energía y empeño que ponen a sus labores y el sentido de colaboración que presentan a la empresa en donde trabajan así como también un excelente respeto a las decisiones de las directivas y a los requerimientos que el empleador les presenta. Manifiestan que las mujeres se muestran muy interesadas en

mantener sus puestos de trabajo debido a la necesidad de ingresos que tienen, y que su buena actitud es un factor importante para que esto se cumpla.

Análisis Comparativo

La revista Internship Uk, en su publicación “Actitud y comportamiento en el trabajo” de agosto 2015, manifiesta que:

Si el rendimiento laboral está ligado con las obligaciones de la descripción del trabajo, con el comportamiento formal. Los comportamientos ciudadanos organizacionales (OCB) son comportamientos positivos, constructivos y voluntarios que los empleados reproducen para ayudar a los demás y beneficiar a la organización. Algunos ejemplos podrían ser el altruismo, la cortesía, la virtud cívica, la honestidad, la corrección y evitar conflictos inútiles. Estos comportamientos están más influenciados por el derecho empresarial y las relaciones interpersonales: cuando la gente está feliz con su empleo y lugar de trabajo, hacen algo más que lo que se espera de ellos. El absentismo es la ausencia no programada en el trabajo. A veces son temas de salud o razones de ámbito privado, pero a veces se trata de una actitud débil y negativa y del deseo de evitar la oficina lo más a menudo posible. Por último, la pérdida cuando un empleado deja la empresa. La gente abandona la empresa por causa de su bajo rendimiento, actitudes laborales negativas, el estrés, la personalidad y breve estancia. La empresa gasta tiempo en reclutar, contratar, y formar a nuevos empleados, mientras sufren una baja productividad. La relación entre actitud y comportamiento también está influenciada por factores sociales y emocionales pero seguramente actitudes positivas, como la satisfacción con el empleo y el compromiso con la empresa, se manifiestan en un comportamiento positivo y cortés y es cada vez más crucial para la eficiencia de una empresa. (s.f.)

Como podemos observar, el comportamiento en el trabajo es un indicador muy importante respecto de la felicidad que sienten los empleados en su puesto de trabajo, razón por la cual es necesario analizarlo.

Tabla 9

Frecuencia de la pregunta 8

8. ¿Proporciona usted capacitaciones externas a su personal femenino?

Capacitaciones externas				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Sí	70	28,8	28,8	28,8
No	173	71,2	71,2	100,0
Total	243	100,0	100,0	

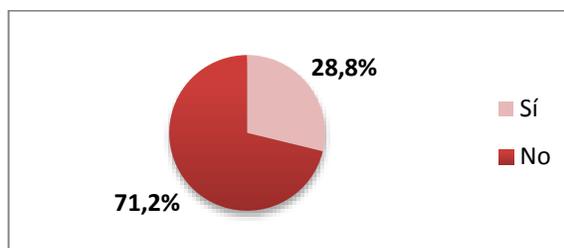


Figura 30 Capacitaciones externas en las empresas.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta 8 “¿Proporciona usted capacitaciones externas a su personal femenino?”, tenemos que el 71.19% de los encuestados no proporciona capacitaciones externas a su personal femenino, este factor aún no es tomado en cuenta por los empleadores como importante para elevar el nivel de desempeño de los empleados. Los empleadores no se muestran completamente abiertos a la idea de invertir sus recursos económicos en capacitaciones externas y prefieren ser ellos los que enseñen las características del puesto y las formas de trabajo. Adicionalmente, los empleadores

esperan a seleccionar un personal que ya haya adquirido suficientes conocimientos previos ya que analizan a este factor como un ahorro para la empresa.

Análisis Comparativo

El diario colombiano El Universal presenta el artículo “Al 48% de las personas no las capacitan sus empresas” de junio de 2011, en el cual manifiesta que:

Las empresas exigen cada vez más trabajo, más eficiencia, trabajadores cumplidos, pero éstas no preparan a sus empleados para que puedan cumplir con estos objetivos, no entregan las herramientas necesarias y al parecer no ven los beneficios.

El portal de empleo colombiano “Trabajando” realizó una simple pregunta a más de 2.000 colombianos: ¿la empresa a la que perteneces ofrece capacitaciones y/o cursos a sus empleados?, a lo que el 48% de los encuestados respondieron que su lugar de trabajo no les ofrece capacitaciones, un 42% dijo que sí y un 10% afirmó no saber nada al respecto.

Según la encuesta, las organizaciones aún no logran ver las capacitaciones de sus empleados como una inversión, al contrario, las ven como un gasto.

“Capacitar a los empleados trae grandes beneficios a las compañías, pues los trabajadores obtienen nuevos conocimientos que pueden aplicar en sus actuales cargos, mejorando así su desempeño. Lamentablemente muchas organizaciones no se dan cuenta de esto y no asignan recursos para este fin”, señala Ricardo Garcés, gerente general de la compañía encuestadora

Las empresas deben comprender que el trabajador aporta en la medida en la que obtiene mayor conocimiento, es por esto que las organizaciones deben procurar por el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Actualizar los conocimientos a través de talleres, cursos u otras capacitaciones es imprescindible si realmente se busca tener empleados eficientes en el trabajo.

La formación continua dentro de la empresa representa mayor aprendizaje y un mejor rendimiento en las tareas laborales de los trabajadores, mientras que, para la entidad, significa un aumento en la productividad.

“Una de las razones para que los empleados se sientan desmotivados en su actual empleo es la falta de crecimiento profesional, por eso es importante que las empresas se preocupen por mantener actualizados y capacitados a sus trabajadores, de manera que estos sientan que están aprendiendo y aportando no solo a la organización sino a su desarrollo personal y profesional”. (Garcés. R, 2011).

Tabla 10

Frecuencia de la pregunta 9

9. Suponga usted que tiene dos aspirantes con características de experiencia y preparación similares pero de diferente sexo, aspirantes a un mismo cargo en su empresa. ¿A qué aspirante contrataría usted?

Preferencia al contratar

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Hombre	81	33,3	33,3	33,3
Mujer	43	17,7	17,7	51,0
Indiferente	119	49,0	49,0	100,0
Total	243	100,0	100,0	

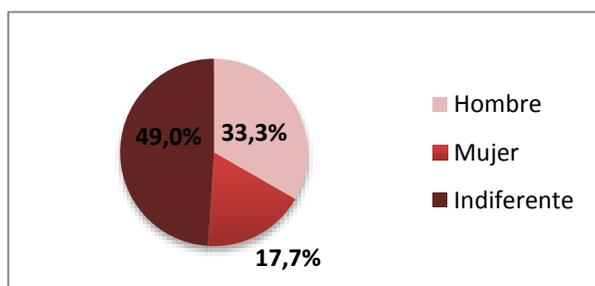


Figura 31 Preferencia al contratar personal.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta 9 “Suponga usted que tiene dos aspirantes con características de experiencia y preparación similares pero de diferente sexo, aspirantes a un mismo cargo en su empresa. ¿A qué aspirante contrataría usted?”, se obtuvo que el 48.97% de los encuestados presenta una actitud indiferente respecto de la diferencia entre un empleado hombre y una mujer al momento de contratarla. Esto equivale a casi la mitad de los encuestados, mientras que el 33.33% de los empleadores respondió que prefiere contratar a un hombre y el 17.70% respondió que prefiere contratar a una mujer.

Se puede constatar una diferencia de porcentajes entre las tres alternativas dejando en último lugar a la contratación de mujeres. Con este resultado se puede constatar la existencia de una desigualdad de género en la realidad del mercado laboral a cual afecta en forma negativa al género femenino.

Análisis Comparativo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta el artículo “Desigualdades de género en el mercado laboral: Dos pasos hacia delante, uno hacia atrás”, de diciembre de 2012, en el cual manifiesta que:

Las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres a escala mundial y no se prevén mejoras en los próximos años, según un informe de la OIT.

El informe Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2012 (en inglés) de la OIT analiza las desigualdades de género en materia de desempleo, empleo, participación de la fuerza de trabajo, vulnerabilidad, y segregación sectorial y profesional.

A nivel mundial, antes de la crisis, las diferencias entre hombres y mujeres en términos de desempleo y de relación empleo-población se habían atenuado. La crisis revirtió esta tendencia en las regiones más afectadas.

“Si bien las mujeres contribuyen a la economía y a la productividad en todo el mundo, siguen enfrentando muchos obstáculos que les impiden realizar su pleno potencial económico. Esto no sólo inhibe a las mujeres, además frena el rendimiento económico y el crecimiento”, declaró Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, quien contribuyó con el informe.

“Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres no sólo es una medida justa, es también una estrategia económica rentable”, agregó.

Es necesario reconocer que si bien existe un artículo en la constitución del Ecuador que busca garantizar la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos y que manifiesta que el empleo es un derecho de todos, esto aún no es una realidad, ya que las cifras lo muestran no solo para el Ecuador sino para toda Latinoamérica en donde las mujeres tienen que esforzarse dos veces más que el hombre al momento de buscar un empleo y mantener con este un equilibrio con el cuidado de sus hijos.

Los empleadores por su parte, piensan en los beneficios de la organización para la cual trabajan y evalúan en función de este pensamiento a los prospectos para cada vacante, en dicha evaluación concluyen que la contratación de un hombre es mucho menos complicada. (s.f.)

Tabla 11

Frecuencia de la pregunta 10

10. Indique el área en el que labora la mayor parte de su personal femenino.

Área donde laboran las mujeres

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Administrativa	119	49,0	49,0	49,0
Comercial	109	44,9	44,9	93,8
Recursos humanos	2	,8	,8	94,7
Cocina	8	3,3	3,3	97,9
Limpieza	5	2,1	2,1	100,0
Total	243	100,0	100,0	

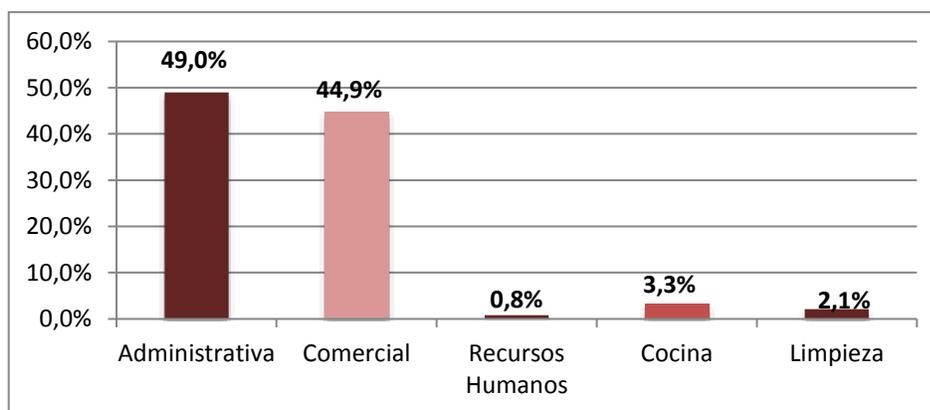


Figura 32 Área donde laboran las mujeres.

Análisis Ejecutivo

Para la pregunta 10 “Indique el área en el que labora la mayor parte de su personal femenino”, se obtuvo el resultado de que el 48.97% de los encuestados indica que el área donde labora la mayor parte de su personal femenino es el área administrativa.

Estas es la principal área en los que los empleadores ubican a su personal femenino ya que manifiestan que las mujeres se desenvuelven muy bien en oficina cumpliendo las funciones de recepción, contabilidad, secretaría, etc. debido a su agilidad y orden en sus tareas; por otro lado también manifiestan que las mujeres son muy buenas en el trato con el cliente externo ya que saben cómo relacionarse con las personas para así lograr la fidelización del cliente.

Análisis Comparativo

El Comercio presenta su publicación “La mujer enfrenta la desventaja laboral” de mayo 2015, en la cual manifiesta que:

El género sigue siendo un factor diferenciador de las oportunidades laborales y de condiciones de trabajo en Ecuador. El panorama en este aspecto es

más positivo para el género masculino si se toman en cuenta los resultados del último estudio del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). La tasa de desempleo para los hombres es 1,78 puntos porcentuales menos que para las mujeres. El ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue USD 483,13 hasta marzo pasado, un 21% más que el de una mujer, que ganó 398,83. En la planta de Poligrup, empresa que fabrica envases plásticos en Guayaquil, el área de producción está a cargo de personal masculino; en cambio en el área administrativa, aunque también hay hombres, buena parte está a cargo de mujeres. Caterina Costa, vicepresidenta de la firma y presidenta alterna de la Cámara de Industrias de Guayaquil, explica que del total de puestos de trabajo en esta industria, al menos un 35% son ocupados por mujeres. En Industrias Lácteas Tony sucede algo similar, cuenta Valentina Baquerizo, coordinadora de Talento Humano. Las áreas administrativas, de talento humano y marketing son las que más mujeres emplean, mientras que en la planta de producción de alimentos, se emplea más a hombres para operar máquinas y logística. Roberto Estrada, socio de la consultora de talento humano Andean Ecuador, explica que esto se debe a que en negocios relacionados especialmente con el consumo masivo, “por la naturaleza del trabajo, las exigencias físicas del mismo y la movilidad que implica, se prefiere hombres”.

En Ecuador, de hecho, uno de los campos laborales en los que las mujeres tienen más presencia es en el ámbito científico e intelectual (53,3%) junto con trabajos en áreas comerciales y empleos de oficina los cuales no requieren mayor esfuerzo físico pero requieren una mayor concentración. (s.f.)

Las mujeres se desempeñan de manera muy eficiente en el trato con el cliente interno y externo y logran establecer relaciones comerciales muy estables las cuales benefician los intereses de la empresa en la que laboran.

2.10.2 Análisis Bivariado

En la figura 34 se muestran los componentes del análisis bivariado.



Figura 33. Análisis bivariado

Fuente: Adaptado de un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

2.10.2.1 Correlación

Para considerar el nivel de correlación existente se observa la siguiente tabla:

Tabla 12

Nivel de correlación de la investigación

Posición	Tipo de correlación
De 0,8 a 1	Alta
De 0,5 a 0,79	Mediana
De 0,20 a 0,49	Baja
De 0 a 0,19	No existe

Fuente: Adaptado de un enfoque a la investigación de mercados (Mantilla, 2015)

Tabla 13
Correlación entre las preguntas 2 y 9

		Correlaciones	
		Factor principal	Preferencia al contratar
Factor principal	Correlación de Pearson	1	,256
	Sig. (bilateral)		,000
	N	243	243
Preferencia al contratar	Correlación de Pearson	,256	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	243	243

Análisis Ejecutivo

Al realizar los cruces de correlación entre las variables factor principal y preferencia al contratar, en la investigación realizada a las empresas de Quito, se obtuvo un cálculo de 0.256 en la correlación de Pearson, la cual nos indica como resultado que la relación de asociación entre estas dos variables es baja.

Tabla 14
Correlación entre las preguntas 2 y 5

		Correlaciones	
		Factor principal	Preparación académica
Factor principal	Correlación de Pearson	1	,235
	Sig. (bilateral)		,000
	N	243	243
Preparación académica	Correlación de Pearson	,235	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	243	243

Análisis Ejecutivo

Al realizar los cruces de correlación entre las variables “¿Cuál es el principal factor que usted considera al contratar personal femenino?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?”, en la investigación realizada a las empresas de Quito, se obtuvo un cálculo de 0.235 de correlación de Pearson entre estas dos variables lo cual nos indica un nivel bajo de correlación. Este factor nos guía a la implementación de estrategias de preparación académica de las mujeres de la ciudad de Quito las mismas que ayuden a mejorar dicha correlación.

2.10.2.2 Tablas de Contingencia

Contingencia entre las preguntas 6 “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y 7 “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?”

Tabla 15

Contingencia entre las preguntas 6 y 7

Tabla de contingencia Comportamiento del personal femenino * Años de trabajo

		Años de trabajo			Total
		Menos de 1 año	De 1 a 5 años	Más de 5 años	
Comportamiento del personal femenino	Respetuoso	17 7,0%	69 28,4%	84 34,6%	170 70,0%
	Agresivo	0 ,0%	9 3,7%	8 3,3%	17 7,0%
	Lento	3 1,2%	9 3,7%	8 3,3%	20 8,2%
	Ágil	0 ,0%	25 10,3%	11 4,5%	36 14,8%
Total		20 8,2%	112 46,1%	111 45,7%	243 100,0%

Análisis Ejecutivo

En el cruce de variables “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?”, se evidencia la mayor contingencia entre “Más de 5 años” y “Respetuoso”. De las 243 empresas encuestadas, 84 respondieron que su personal femenino trabaja más de 5 años en la empresa y que su comportamiento es respetuoso, lo que representa el 34.60% de las empresas encuestadas. Esta contingencia nos permite determinar la viabilidad del estudio del comportamiento del personal femenino y cómo influye este en la estabilidad laboral lo cual constituye un factor importante para el desarrollo profesional de las mujeres.

Contingencia entre las preguntas 4 “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?” y 5 “Considera usted que el trabajo que antes era solo de hombres y que hoy lo realizan también las mujeres, es desempeñado por ellas de forma:”

Tabla 16

Contingencia entre las preguntas 4 y 5

Tabla de contingencia Forma de desempeño * Preparación académica

		Preparación académica				Total
		Primaria	Secundaria	Superior	Postgrado	
Forma de desempeño	Excelente	4 1,6%	25 10,3%	61 25,1%	1 ,4%	91 37,4%
	Muy bueno	1 ,4%	47 19,3%	51 21,0%	0 ,0%	99 40,7%
	Bueno	2 ,8%	31 12,8%	18 7,4%	0 ,0%	51 21,0%
	Regular	0 ,0%	2 ,8%	0 ,0%	0 ,0%	2 ,8%
Total		7 2,9%	105 43,2%	130 53,5%	1 ,4%	243 100,0%

Análisis Ejecutivo

En el cruce de las variables “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?” y “Considera usted que el trabajo que antes era solo de hombres y que hoy lo realizan también las mujeres, es desempeñado por ellas de forma:”, se evidencia la mayor contingencia entre la forma de desempeño “excelente” y la preparación académica “superior”. 61 de las 243 empresas encuestadas lo que representa el 25.10% de los encuestados, manifestaron que su personal femenino se desempeña de forma excelente en el trabajo incluidos los trabajos que antes eran solo destinados para los hombres y que este personal femenino ha alcanzado estudios superiores o universitarios. Esta contingencia nos permite determinar la viabilidad del estudio sobre la preparación académica de las mujeres.

2.10.2.3 Anova

Ho: Si hay relación y comparación entre “¿Cuál es el factor principal que se considera al contratar personal femenino?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?”. Si es mayor al 0.05 rechazo mi hipótesis nula.

H1: No hay relación y comparación entre “¿Cuál es el factor principal que se considera al contratar personal femenino?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?”. Si es menos al 0.05 acepto mi hipótesis alterna.

Tabla 17

Anova de las preguntas 2 y 5.

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	20,449	4	5,112	7,008	,000
Intra-grupos	173,609	239	,729		
Total	194,058	243			

En la figura 35 se presenta el análisis Anova para las preguntas 2 y 5.

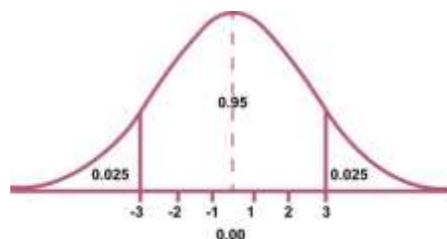


Figura 34. Anova preguntas 2 y 5

Análisis Ejecutivo

Al tener la relación y comparación entre las preguntas “¿Cuál es el factor principal que se considera al contratar personal femenino?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la preparación académica?”, se evidencia que el cálculo del nivel de significancia se encuentra en el centro de aceptación $0.00 < 0.05$, por ende se acepta la hipótesis alternativa, debido a que la investigación es viable.

Ho: Si hay relación entre “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?”. Si es mayor al 0.05 rechazo mi hipótesis nula.

H1: No hay relación entre “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?”. Si es menos al 0.05 acepto mi hipótesis alterna.

Tabla 18

Anova de las preguntas 6 y 7.

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	7,704	3	5,735	7,582	,003
Intra-grupos	96,218	240	,403		
Total	103,922	243			

En la figura 36 se presenta el análisis Anova para las preguntas 6 y 7.

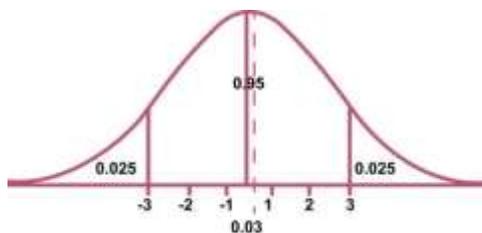


Figura 35. Anova preguntas 6 y 7

Análisis Ejecutivo

Una vez realizado el cruce entre las preguntas “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?”, se observa que el nivel de significancia cae en la zona de aceptación y es de $0.03 < 0.05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alternativa, lo cual nos indica que existe relación entre las dos variables de estudio teniendo como resultado un proyecto viable.

2.10.2.4 Chi cuadrado

Ho: Si existe relación entre las variables “¿Cuál el problema más frecuente que presenta su personal femenino en la relación laboral con su empresa?”, “¿A qué aspirante contrataría usted?” y “¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa?”. Si es mayor al 0.05 rechazo mi hipótesis nula.

H1: No existe relación entre las variables “¿Cuál el problema más frecuente que presenta su personal femenino en la relación laboral con su empresa?”, “¿A qué aspirante contrataría usted?” y “¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa?”. Si es menor al 0.05 acepto mi hipótesis alternativa.

Tabla 19**Chi cuadrado de las preguntas 1,3 y 9.**

	Problema más frecuente	Preferencia al contratar	¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa?
Chi-cuadrado	91,302 ^a	173,601 ^a	305,221 ^a
gl	3	3	3
Sig. asintót.	,000	,000	,000

Análisis Ejecutivo

Al realizar el cruce entre las variables “¿Cuál el problema más frecuente que presenta su personal femenino en la relación laboral con su empresa?”, “¿A qué aspirante contrataría usted?” y “¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa?”, para obtener el chi cuadrado se puede observar que el cálculo matemático es 0,000 lo que determina que se encuentra en el centro de la curva normal por consiguiente aceptamos nuestra hipótesis alternativa porque la investigación es buena.

Ho: Si existe relación entre las variables “¿Cuál es el factor principal que usted considera al contratar personal femenino?”, “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?” Si es mayor al 0.05 rechazo mi hipótesis nula.

H1: No existe relación entre las variables “¿Cuál es el factor principal que usted considera al contratar personal femenino?”, “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad?” Si es menor al 0.05 acepto mi hipótesis alternativa.

Tabla 20**Chi cuadrado de las preguntas 2, 6 y 7.**

	Factor principal	Comportamiento	Años de trabajo
Chi-cuadrado	172,051 ^a	61,134 ^a	121,261 ^a
gl	1	1	1
Sig. asintót.	,000	,000	,000

a. 2 casillas (20,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 29,0.

Análisis Ejecutivo

Al realizar el cruce de las tres variables “¿Cuál es el factor principal que usted considera al contratar personal femenino?”, “¿Cómo califica el comportamiento de su personal femenino en el trabajo?” y “¿Cuántas mujeres laboran en su empresa según la antigüedad? se puede observar que el cálculo matemático es 0,000 lo que determina que se encuentra en el centro de la curva normal por consiguiente aceptamos nuestra hipótesis alternativa porque la investigación es buena.

2.11 Oferta y demanda**2.11.1 Oferta**

Según la Enciclopedia de Economía, se define oferta de trabajo como el número de trabajadores (o de horas-hombre) disponibles para la producción a un nivel de salarios determinado. La oferta total de trabajo de una economía viene definida, para un nivel de salarios dado, por el número de trabajadores ocupados más aquellos otros que no teniendo trabajo estarían dispuestos a hacerlo para ese nivel de salarios. La oferta de trabajo es una función creciente del salario: a mayor salario, mayor es el número de trabajadores dispuestos a trabajar.

2.11.2 Demanda

Según la Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales, se define a la demanda de trabajo como el factor que representa la parte de los empresarios en el mercado de trabajo. Ella expresa una relación inversa entre el salario real, que es la relación entre el salario y los precios, y el empleo, lo que puede deducirse gráficamente por la pendiente negativa de la curva de demanda de trabajo.

2.11.3 Demanda insatisfecha

Según el diccionario de eco-finanzas en su sección de microeconomía, define a la demanda insatisfecha como aquella parte de la demanda planeada (en términos reales) en que éste excede a la oferta planeada y que, por lo tanto, no puede hacerse compra efectiva de bienes y servicios.

2.11.4 Análisis

Según datos de Ecuador en cifras 2011-2015 “Indicadores laborales, Tasa de participación global” se presenta el cuadro comparativo a continuación:

Tabla 21
Oferta, demanda y demanda de empleo insatisfecha.

AÑO	OFERTA	DEMANDA	DEMANDA INSATISFECHA
2011	62.49%	100%	37.51%
2012	61.68%	100%	38.32%
2013	62.08%	100%	37.92%
2014	64.47%	100%	35.53%
2015	65.78%	100%	34.22%

Fuente: ecuadorencifras.gob.ec

Proyección en base a la tasa de nacimientos 2011 de 2,628% en Ecuador, publicada por el Banco Mundial.

Tabla 22

Proyección de oferta, demanda y demanda de empleo insatisfecha.

AÑO	OFERTA	DEMANDA	DEMANDA INSATISFECHA
2016	67.51%	100%	32.49%
2017	69.28%	100%	30.72%
2018	71.10%	100%	28.83%
2019	72.97%	100%	27.03%
2020	74.89%	100%	25.11%

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en el cuadro comparativo se expresa la realidad del desempleo en el Ecuador. El porcentaje de demanda insatisfecha para el año 2015 es del 34.22% lo que significa que de cada 100 personas, 34 no disponen de un trabajo el cual satisfaga las mínimas necesidades económicas de la familia las cuales están relacionadas con salud, alimentación y educación.

De esta manera se evidencia una situación económica muy preocupante en nuestro país ya que de la falta de empleo adecuado se derivan otras problemáticas sociales tales como la falta de salud y cuidado a cada uno de los miembros de la familia, la desnutrición, la falta de educación continua, la violencia intrafamiliar debido al estrés de enfrentar problemas económicos, entre otras.

Es imprescindible que esta problemática sea atendida de forma inmediata por todos los entes designados por el Gobierno de turno, creando planes y estrategias que incrementen las plazas de empleo y que generen más recursos económicos los cuales se distribuyan de manera igualitaria a todos los ciudadanos trabajadores ya sean estos hombres o mujeres.

CAPITULO III

3. Estrategias y Propuestas

Según Philip Kotler, estrategia “consiste en un proceso administrativo y social gracias al cual determinado grupos o individuos obtienen lo que necesitan o desean a través del intercambio de productos o servicios”. (Kotler, P., 2013)

Este autor manifiesta que se debe tomar una posición competitiva (liderazgo en costos, calidad, rentabilidad, capacidad de negociación, entre otras) frente a los competidores. Así se tiene cuatro tipos de posiciones como se muestra en la figura a continuación:

En la figura 38 se presentan las posiciones estratégicas según P. Kotler.



Figura 36 Posiciones estratégicas según P. Kotler (1981)

Fuente: Estrategias de Kotler y Singh (1981)

Según la revista ITIL Foundation en su apartado de gestión de servicios manifiesta que:

Es indispensable disponer de metodologías y herramientas que permitan valorar las mejoras introducidas y comparar el “estado de situación” antes y después de la introducción de cambios. Una de las metodologías es la del análisis de brechas GAP (Gap Analysis) el cual se basa en contrarrestar el “estado de situación actual” y el “estado esperado o ideal”. Las diferencias entre ambas situaciones

suponen las brechas que se desea eliminar. Este análisis se puede realizar a diferentes niveles: estratégico, táctico y operativo. (2011)

3.1 Método GAP

Para determinar los objetivos utilizamos el método GAP el cual es un método eficiente y simple.

De acuerdo a ESET Intelligence Labs, el método GAP consiste en determinar cuál es la diferencia existente entre lo que una organización o una parte de ella está consiguiendo y lo que pretende conseguir.

En la figura 39 se presentan los pasos del método GAP.



Figura 37 Pasos del método GAP.

Fuente: ESET Intelligence Labs

De esta manera se diseñan las estrategias en base a los objetivos los cuales describen los resultados a conseguir para lograr el desarrollo del empleo en las mujeres mediante el buen uso de sus herramientas. En esta investigación se presentan las estrategias en base a los objetivos de productividad, educación, recursos humanos y responsabilidad social:

3.1.1 Desarrollo del paso GAP número 1.

Tabla 23**Paso GAP #1 ¿Dónde estamos?**

OBJETIVO DE PRODUCTIVIDAD	
PASO	MERCADO
¿ D Ó N D E PRODUCTIVIDAD E S T A M O S ?	<p>Según datos del INEC en la Encuesta de empleo, desempleo y subempleo – ENEMDU 2012, el porcentaje de mujeres con relación a la condición de actividad, es para los ocupadas plenas el 33.3% y para desocupadas el 46.9%.</p> <p>Además, el desempleo para las mujeres fue superior que el de los hombres al cierre de 2015, ubicándose en un 6,07% frente a diciembre 2014, cuando la tasa era del 5,5%, esto implica un incremento de 0,57% en la tasa, mientras que el desempleo para los varones subió en 0,47%, al pasar de 3,42% a 3,89% de un año a otro. Las estadísticas muestran que el acceso al empleo mantiene brechas marcadas entre hombres y mujeres, por ejemplo, en el empleo adecuado la tasa es de 53,1% para los varones y del 36,9% para las mujeres, con una diferencia de 16,2%.</p> <p>En el caso del empleo inadecuado, la diferencia es de 14,2 puntos porcentuales, siendo las mujeres quienes tienen una tasa mayor (56,5%) que la de los hombres (42,3%). Respecto a los ingresos laborales corrientes, la diferencia también se nota, ya que a diciembre de 2015 el promedio de ingreso de los hombres fue de 549,7 dólares, mientras que las mujeres percibieron 425,9 dólares al mes.</p> <p>Según datos proporcionados por el censo de población y vivienda 2010 INEC, el 7,7% de las mujeres no saben leer y escribir.</p> <p>Según datos del informe presentado por el Ministerio de</p>

Educación en el año 2015, un dato preocupante es el incremento de la población de 17 años que no asiste a clases. La inasistencia a clases es mayor a partir de los 15 años de edad tanto en hombres como en mujeres, además, este grupo empieza a formar parte de la “Población Económicamente Activa” (PEA), entre las razones de esta inasistencia se confirma que una de las principales causas de la inasistencia a planteles educativos se debe a la falta de recursos económicos en el hogar. Un dato importante según la OIT (2015), el 34% de los hogares latinoamericanos son mantenidos por mujeres.

La siguiente tabla determina el comportamiento de ocupación en la mujer por diversos factores y ratifica que hay mujeres que no están siendo capacitadas, no poseen un título de tercer nivel y no tienen una capacitación continua lo cual hace que no accedan a un buen trabajo, a un trabajo con mejor remuneración o un empleo de liderazgo, por consiguiente se observa que la capacitación en la mujer frente al desempleo van de la mano, es decir con los mismos porcentajes notándose una falta de concientización y responsabilidad en las mujeres para asumir nuevos retos profesionales y/o laborales.

Tabla 24
Causas de la inasistencia a clases.

Razón x la que no asiste	2012	2013	2014
Edad	1,59 %	1,15 %	0,02 %
Terminó sus estudios	0,20 %	0,63 %	0,29 %
Falta recursos económicos	35,58 %	31,35 %	24,49 %
Fracaso escolar	3,51 %	5,01 %	4,26 %
Por trabajo	16,64 %	9,65 %	8,50 %
Temor maestros	0,19 %	0,77 %	
Por asistir nivelación SENESCYT			2,44 %
Enfermedad o discapacidad	9,92 %	12,46 %	10,74 %
Quehaceres del hogar	5,29 %	6,26 %	9,52 %
Familia no permite	1,24 %	1,49 %	1,83 %
No hay establecimientos educativos	0,98 %	2,24 %	1,38 %
No está interesado	11,60 %	15,54 %	18,31 %
Por embarazo	1,68 %	2,32 %	2,88 %
Por falta de cupo	3,23 %	3,26 %	4,27 %
Otra razón	8,35 %	7,88 %	11,05 %

Fuente: ENEMDU – INEC (2012-2014)

¿
D
Ó
N
D
E

E
S
T
A
M
O
S
?

RECURSOS
HUMANOS

El Foro Económico Mundial (2016) ha identificado una seria relación entre la equidad de género en las actividades económicas y la competitividad de una empresa, así como el desarrollo económico de una nación: “El empoderamiento de mujeres significa un uso más eficiente del talento humano de una nación. Reducir la inequidad potencia la productividad y el crecimiento económico. Con el tiempo, entonces, la competitividad de una nación depende, entre otras cosas, de si esta educó y cómo utiliza su talento humano femenino.”

Si bien es cierto, un recurso humano bien capacitado determina un mejor rendimiento laboral, lo que no es menos cierto es que a la mujer le hace falta tomar con mayor responsabilidad la meta de lograr ser una profesional para que coadyuve a la empresa y como persona siendo una eficiente profesional o conocedora de su función laboral.

¿
D
Ó
N
D
E

E
S
T
A
M
O
S
?

RESPONSABILIDAD
SOCIAL

Según el IDE Business School en su Estudio de Responsabilidad Social de empresas del Ecuador (2012), el 52% de las empresas a nivel nacional implementan algún tipo de práctica de responsabilidad social empresarial. Es decir, hacen negocios no sólo en función del dinero sino que tratan de incluir, en distintas magnitudes, un papel positivo en la sociedad. Respetan el ambiente, a sus trabajadores y a las leyes y, además, cumplen programas sociales.

Es así como se evidencia que existe responsabilidad social por parte de la mujer cuando está en su condición laboral completa con sus conocimientos y responsabilidad para su función encomendada observándose una mejor responsabilidad social y del hogar cuando es una mujer con conocimientos competentes en beneficio de su empresa y de su desarrollo personal.



Figura 38 Análisis y propuesta ¿Dónde estamos?

Análisis de la propuesta

- Si la demanda insatisfecha de empleo es del 34.22%, la mujer debe emprender en nuevas ideas de negocio por su propia iniciativa.
- Crear asociaciones de mujeres las cuales conformen grupos de apoyo a los emprendimientos femeninos y constituyan una voz frente a las autoridades gubernamentales la misma que presente los hechos reales de la población femenina y sus necesidades al Gobierno y a la sociedad.
- Tomar cursos de motivación y perfeccionamiento en todas las áreas laborales lo cual permitirá un acceso más amplio a puestos de trabajo.
- Para el desarrollo profesional es necesario que la mujer salga a obtener un título de tercer nivel.
- Que exista fuentes de trabajo por parte del Estado y del sector privado.

3.1.2 Desarrollo del paso GAP número 2.

Tabla 25**Paso GAP # 2 ¿A dónde vamos según la tendencia?**

OBJETIVO DE EDUCACIÓN	
PASO	MERCADO
<p>¿A DÓNDE VAMOS SEGÚN LA TENDENCIA?</p> <p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>Aunque ambos sexos tienen una tendencia creciente del ingreso laboral medio entre 2007 y 2015, del 5,9% para los hombres y del 6,9% para las mujeres, la brecha sigue inclinándose a favor del lado masculino en 123,8 dólares.</p> <p>Las realidades numéricas y de porcentajes que se han mostrado en esta investigación confirman los pronósticos de que los años posteriores sufrirán una contracción de la economía femenina en general, por esta razón, se deben considerar estrategias de productividad las mismas que ayuden a ubicar a la mujer en otros peñaños y sectores laborales.</p> <p>Así también, en la productividad se observa que si existe un incremento, este será mínimo debido a la falta de fuentes de empleo tanto del sector público como del sector privado.</p>
<p>¿A DÓNDE VAMOS SEGÚN LA TENDENCIA?</p> <p>EDUCACIÓN</p>	<p>Si se observan las cifras respecto del género, se identifica, en primera instancia, que la mayor parte de estudiantes, actualmente, son hombres. Esta situación se ha mantenido durante los últimos años ya que para el año lectivo 1993-1994 el 50,7% de estudiantes eran hombres, mientras que para el año lectivo 2013-2014 se mantiene el mismo porcentaje.</p> <p>En la educación tampoco se observa un desenlace tanto de hombres como mujeres en llegar a</p>

ser profesionales ya que por la misma situación que atraviesa el país, muchos de los estudiantes desertan de sus colegios y universidades para trabajar y ayudar a sus familias denotándose la falta de crecimiento educacional y profesional en especial en la mujer.

La gestión de recursos humanos ha enfrentado grandes cambios en los últimos años y todo parece indicar que la revolución no se detendrá. El avance de la tecnología, la globalización y el impacto generacional son algunos de los factores que explican esta transformación. Es así como existen tendencias que dominarán el panorama laboral entre las cuales están:

- | | |
|--|--|
| <p>1.- El aprendizaje social la cual comprende el aprendizaje de nuevas conductas a través de la observación de los factores sociales del entorno.</p> | <p>2.- El gestor de comunidades el cual construya, incremente y administre comunidades en beneficio de la organización.</p> |
| <p>3.- La inteligencia colectiva la cual surge de la colaboración de todos los individuos.</p> | <p>4.- El foco en el talento y las redes sociales internas o empresariales que comprende el uso de medios de comunicación que conectan a las personas.</p> |

Estas tendencias demandan el establecimiento de estrategias que ayuden a que las mujeres se involucren en desarrollarlas para lograr captar más plazas de trabajo en los nuevos tiempos. (Foro Económico Mundial, 2015)

**¿A DÓNDE
VAMOS
SEGÚN LA
TENDENCIA?**

RECURSOS
HUMANOS

<p>¿A DÓNDE VAMOS SEGÚN LA TENDENCIA?</p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	<p>El 69% de la población piensa que las empresas ecuatorianas son responsables, el 71% afirma que las empresas más responsables son las firmas grandes, por lo cual, es necesaria la implementación de estrategias las cuales involucren en RS a las medianas, pequeñas empresas y microempresas las cuales contratan al 50% de la población en edad de trabajar.</p>
--	--



Figura 39 Análisis y propuesta ¿A dónde vamos según la tendencia?

Análisis de la propuesta

- La demanda insatisfecha de empleo es del 32.49% con una tendencia de baja mínima, la mujer debe emprender en nuevas ideas de negocio por su propia iniciativa para así disminuir dicha tasa de una forma más acelerada.
- Crear asociaciones de mujeres las cuales respalden los emprendimientos de una forma inmediata.
- Tomar cursos de motivación y perfeccionamiento en todas las áreas laborales para acelerar la disminución de la demanda insatisfecha de empleo.

- Para el desarrollo profesional es necesario que la mujer salga a obtener un título de tercer nivel de forma inmediata.
- Que exista fuentes de trabajo por parte del Estado y del sector privado en un plazo más corto.

3.1.3 Desarrollo del paso GAP número 3.

Tabla 26

Paso GAP #3 ¿A dónde quisiéramos llegar?

OBJETIVO DE RECURSOS HUMANOS	
PASO	MERCADO
<p>¿A DÓNDE QUISIERAMOS LLEGAR?</p> <p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>La meta principal que ayudará a que la mujer pueda desarrollarse al mismo tiempo que cubra las necesidades de su hogar sería el llegar a cubrir el 100% de la demanda de trabajo de las mujeres en la ciudad de Quito.</p> <p>Para lograr este objetivo, se deben considerar estrategias que posibiliten abrir un mayor porcentaje de puestos de trabajo para la mujer.</p>
<p>¿A DÓNDE QUISIERAMOS LLEGAR?</p> <p>EDUCACIÓN</p>	<p>Se desea superar el analfabetismo en el 100% de la población femenina que vive en la ciudad de Quito por medio de la implementación de estrategias encaminadas a educar a toda la población sin diferencia del sexo.</p> <p>Adicionalmente, igualar la proporción de mujeres matriculadas en la enseñanza primaria, secundaria, superior y cuarto nivel respecto de los hombres.</p>
	<p>Llegar a la cifra de ocupados plenos de 100% de una manera real y tomando en cuenta solo el empleo</p>

<p>¿A DÓNDE QUISIERAMOS LLEGAR?</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>adecuado como principal factor ya que este es el que cubre las necesidades básicas del hogar.</p> <p>Alcanzar el 100% de las metas de gestión de recursos humanos las cuales incluyen la integración, el compromiso, la flexibilidad y la calidad de sus políticas las cuales mantengan un trato igualitario tanto a hombres como a mujeres, para esto, es necesario el diseño de estrategias de recursos humanos que proporcionen oportunidades a las mujeres.</p>
<p>¿A DÓNDE QUISIERAMOS LLEGAR?</p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	<p>El deseo es llegar a que el total de las entidades ecuatorianas ya sean del Estado, sociedad civil y empresas tengan un grado de conocimiento del 100% de la responsabilidad social y entiendan a esta como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, para lo cual es necesario implementar estrategias de comunicación que permitan un mayor conocimiento de responsabilidad social en el sector empresarial.</p>



Figura 40 Análisis y propuesta ¿A dónde quisiéramos llegar?

Análisis de la propuesta

- Si la demanda insatisfecha de empleo es del 10%, el desarrollo de la mujer estaría en su punto ideal ya que se analizaría que solo 10 de cada 100 mujeres ocuparían el sector informal.
- Las asociaciones de mujeres constituirían organizaciones muy fuertes las cuales ayudarían a reducir la violencia de género.
- Por medio de los cursos de motivación y perfeccionamiento en todas las áreas laborales la mujer estaría completamente capacitada para desempeñar sus labores cada vez mejor.
- El desarrollo profesional de la mujer sería continuo y le permitiría alcanzar cada vez mayores niveles académicos.
- Las fuentes de trabajo por parte del Estado y del sector privado serían suficientes.

3.1.4 Desarrollo del paso GAP número 4.

Tabla 27

Paso GAP #4 ¿A dónde deberíamos llegar?

OBJETIVO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	
PASO	MERCADO
¿A DÓNDE DEBERÍAMOS LLEGAR?	<p style="text-align: center;">PRODUCTIVIDAD</p> <p>Casi la mitad 48% de las mujeres que tienen edad de trabajar están fuera del mercado laboral, según las estadísticas del INEC a junio 2015. En tanto que el 20% de los hombres que tienen más de 15 años no trabaja y no busca empleo.</p> <p style="text-align: right;">Se debería llegar al menos a igualar la</p>

cifra de ocupados plenos del sexo masculino la cual es el 48,6%, es decir, aumentar la tasa de las mujeres ocupadas plenas en un 15,3% para la cual es necesario el diseño de estrategias bien delineadas y sustentadas que ubiquen a la mujer en más puestos de trabajo.

**¿A DÓNDE
DEBERÍAMOS
LLEGAR?**

EDUCACIÓN

Se debería reducir el porcentaje de analfabetismo femenino en al menos el 2.1% para igualar el porcentaje de analfabetismo en hombres además de reducir el porcentaje de abandono en el sistema educativo en un 1.5% en los siguientes dos años, esto se debe lograr por medio de la aplicación de estrategias que permitan que los jóvenes especialmente a partir de los 15 años no abandonen el sistema educativo sino que permanezcan motivados a alcanzar títulos de mejor nivel que les permitan acceder a mejores puestos de trabajo.

Se debería llegar al 100% de desarrollo continuo de las competencias que serán más relevantes para los recursos humanos de las empresas en la actualidad; adicionalmente, las mujeres deben desarrollar competencias digitales que les permitan acceder a mejores puestos de trabajo por medio de la implementación de estrategias que permitan que la mujer adquiera nuevas capacidades.

Entre las competencias relevantes que se observan en el área de recursos humanos en esta era están las siguientes:

<p>¿A DÓNDE DEBERÍAMOS LLEGAR?</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>1.- El aprendizaje social la cual comprende el aprendizaje de nuevas conductas a través de la observación de los factores sociales del entorno.</p>	<p>2.- El gestor de comunidades el cual construya, incremente y administre comunidades en beneficio de la organización.</p>
<p>¿A DÓNDE DEBERÍAMOS LLEGAR?</p>	<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	<p>La meta es incrementar el conocimiento de responsabilidad social en las empresas en al menos un 18% para que de esta forma se logre contar con negocios inclusivos lo cual constituye una de las formas de responsabilidad social.</p> <p>Este factor beneficiará también a la misma empresa ya que la percepción de los consumidores frente a una empresa con responsabilidad social es mejor y proporciona a esta una mejor reputación por medio de la aplicación de estrategias de comunicación.</p>	



Figura 41 Análisis y propuesta ¿A dónde deberíamos llegar?

Análisis de la propuesta

La mujer constituye el motor para el desarrollo de la sociedad debido a su importante labor como ciudadana y formadora de sus hijos. El rol femenino es clave en el hogar ya que en la actualidad la mujer no solo se encarga de cubrir las necesidades físicas y afectivas de su familia sino también las necesidades monetarias. El gobierno y la sociedad deben juntar esfuerzos para alcanzar las metas trazadas que constituyen la cobertura del 80% de mujeres en edad de trabajar que tengan un empleo adecuado, el 80% de mujeres con una capacitación continua de nuevos aprendizajes que la ayuden a enfrentar los cambios continuos y al 80% de mujeres profesionales con títulos de tercer nivel y con una perspectiva de continuar su educación lo cual beneficiará a todo el país.

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

- La Universidad Complutense de Madrid, analizó al desempleo desde un punto de vista psicosociológico concluyendo que hay diferentes afectaciones del desempleo según el sexo de la persona desempleada. Estos reaccionan de forma diferente frente a esta problemática, sin embargo para ambos sexos el desempleo constituye el principal problema que enfrentan según el Barómetro del CIS de marzo 2012.
- De acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta realizada en esta investigación, el problema más frecuente que presenta el personal femenino en el trabajo son los permisos los cuales se derivan de las responsabilidades de maternidad de la mujer.
- De cada 100 empresas, 71 no proporcionan capacitaciones externas a su personal femenino. Estas esperan a que el personal llegue con conocimientos previos para de esta forma ahorrar sus recursos monetarios e invertirlos en otros factores que consideran más importantes.
- Falta fuentes de empleo del sector público y privado, este factor afecta en mayor porcentaje a la población femenina.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda brindar especial atención al desempleo desde un punto de vista psicosociológico para así identificar las manifestaciones de este en el sector femenino y de esta manera brindar la ayuda respectiva a la mujer para que su angustia no afecte al entorno familiar especialmente a los niños y niñas.
- Se recomienda la instalación de guarderías que brinden sus servicios a empresas específicas de tal manera que las mujeres reduzcan el número de permisos que piden a sus empleadores.
- Se recomienda a las empresas proporcionar capacitaciones externas continuas a su personal femenino y considerar a este factor como una inversión para el desarrollo de sus entidades.
- Se recomienda al Estado y al sector Privado, brindar oportunidades de empleo equitativas para hombres y mujeres valorando el desempeño que tiene cada uno como un ser con las mismas capacidades.

4.3 Referencias

- Abramo, Laís y Rosalba Todaro. 1998. "Género y trabajo en las decisiones empresariales". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 4, n° 7.
- Arriagada, Irma. 1998. Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. *Serie Mujer y Desarrollo* n° 21, Cepal, julio.
- Castillo, Juan José. 1994. "El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito". En: Juan José Castillo. *El trabajo del sociólogo*. Madrid: Editorial Complutense.
- INE. 1994. *Mujeres en Chile: Radiografía en números*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Lerda, Sandra y Rosalba Todaro. 1997. "¿Cuánto cuestan las mujeres? Una análisis de los costos laborales de las mujeres". En: *Sociología del Trabajo* 30. Madrid: Siglo XXI.
- Maruani, Margaret. 1993. "La calificación, una construcción social sexuada". En: *Economía y Sociología del Trabajo*. Madrid: Siglo XXI.
- Mantilla, Farid. 2005. "Un enfoque a la investigación de mercados. Técnicas de muestreo" Primera edición. Quito – Ecuador.
- OIT. 1997. *El acceso de las mujeres a puestos de dirección. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre el acceso de las mujeres a puestos de dirección*. Ginebra: OIT.
- OIT. 1999. *Panorama Laboral 99. América Latina y el Caribe*, n° 6. Lima: OIT.
- Reygadas, Luis 1998. "Fábricas con aroma de mujer. Las nuevas culturas del trabajo vistas desde la óptica de género". En: L. Abramo y A.R.P. Abreu, eds. *Gênero e Trabalho na Sociologia Latinoamericana*. São Paulo: ALAST/SERT.
- Simon, Herbert. 1979. "De la racionalidad sustantiva a la procesal". En: Frank Hahn/Martin Hollis, comp. *México: Fondo de Cultura Económica*, 1986.
- Valdés, Teresa y Enrique Gomáriz. 1995. *Mujeres latinoamericanas en cifras. Volumen comparativo*. Santiago: Instituto de la Mujer de España/Falcso