



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de Proyectos de Investigación
previo a la obtención del Título de Ingeniero de Empresas**

**TEMA: “LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL: CASO
CÁMARA NACIONAL DE CALZADO - TUNGURAHUA”**

**AUTORES: Efrén Rogelio Guerrero Vargas
John Oswaldo Real Miranda**

TUTOR: Ps. Mg. María Cristina Abril Freire



AMBATO – ECUADOR

Agosto 2016.

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ps. Mg. María Cristina Abril Freire

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **“LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL: CASO CÁMARA NACIONAL DE CALZADO- TUNGURAHUA”** presentado por **Efrén Rogelio Guerrero Vargas y John Oswaldo Real Miranda** para optar por el título de Ingeniero en Organización de Empresas, CERTIFICO, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el reglamento de títulos y grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

14 de Julio de 2016

.....
Ps. Mg. María Cristina Abril Freire

C.I. 180332417-5

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros Efrén Rogelio Guerrero Vargas y John Oswaldo Real Miranda, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingenieros en Organización de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

Efrén Rogelio Guerrero Vargas

C.I. 180476858-6

John Oswaldo Real Miranda

C.I. 180447320-3

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. MBA Leonardo Gabriel Ballesteros López
C.I. 180245362-9

Ing. MBA Iván Fernando Silva Ordoñez
C.I. 180249054-8

09 de Agosto de 2016

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte del documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto, con fines de difusión pública además apruebo la reproducción de este proyecto, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando nuestros derechos de autor.

Efrén Rogelio Guerrero Vargas

C.I. 180476858-6

John Oswaldo Real Miranda

C.I. 180447320-3

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación se lo dedico a mi madre Judith Vargas y a mi padre Rogerio Guerrero por brindarme todo su apoyo incondicional y por ser la fuerza y motivación para culminar con este trabajo.

A todas las personas que de una u otra forma me apoyaron y fueron parte en este logro profesional.

Efrén Rogelio Guerrero Vargas

El presente Proyecto de Investigación se lo dedico a Dios que me brindo la sabiduría para estudiar que con su amor y bendiciones me guio y ayudo hacer realidad este sueño profesional.

A mi madre Mirian Miranda, por su apoyo, tiempo, sacrificio y haberme regalado la gran oportunidad de crecer y formarme académicamente para poder valerme por mí mismo y servir a la sociedad.

A mi abuelo Aníbal Miranda, por haber sido un pilar fundamental en mi vida quien me enseñó a luchar por mis sueños, por mis objetivos y a nunca darme por vencido y seguir de pie siempre frente a cualquier situación, y aunque hoy no estés aquí presente, yo sé que desde el cielo me cuidas, guías y me brindas tu bendición para seguir firme en la vida luchando por mis anhelos.

A mi abuela Mercedes Tirado, por su amor, comprensión y por estar ahí junto a mí en todo momento enseñándome que lo imposible se puede hacer posible si uno se esfuerza y persevera por alcanzarlo, que todo se puede lograr cuando se lucha por hacerlo realidad.

A mis tíos Héctor Miranda y Olivia Miranda, por brindarme su apoyo en todo el sentido de la palabra, por sus sabios consejos y por siempre estar a mi lado guiándome y buscando lo mejor hacia mi persona.

A mi novia Johanna Arias, que llevo a ser un pilar y formar parte importante en mi vida, quien con su amor, ternura, comprensión y su apoyo incondicional logra llenarme de fuerzas para luchar por nuestros objetivos, por siempre estar junto a mí en todo momento, demostrándome que todo es posible cuando se esfuerza por alcanzarlo, por llenarme de alegría, felicidad y por dibujar siempre una sonrisa en mi rostro cada día.

A mi suegra Lic. Jimena Hernández, por su apoyo y por la confianza depositada en mi persona por estar y formar parte de mi vida, quien llevo a ser mi ejemplo de lucha, perseverancia y humildad.

A mis amigos (a) en general que de una u otra manera forman parte de mi vida y apoyaron este maravilloso sueño hecho realidad.

Este triunfo se lo dedico a todos ellos, quien de manera directa e indirecta formó parte fundamental de este logro, ahora puedo decir que lo alcance y lo ice realidad gracias a todos ustedes.

John Oswaldo Real Miranda.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi apoyo y guía para alcanzar una meta más en mi vida, y permitirme de esta manera conseguir mi realización profesional.

A la Universidad Técnica de Ambato, que a través de su personal docente me prometió obtener los conocimientos necesarios para la realización y culminación de la presente investigación.

Efrén Rogelio Guerrero Vargas

Agradezco a Dios por haberme guiado paso a paso brindándome su bendición y acompañándome en la consecución de este triunfo porque sin ti esto no sería una realidad.

A mi madre por su apoyo y el gran sacrificio realizado para formarme primero como persona y luego como profesional, es un inmenso agradecimiento que pienso recompensarlo asiendo que se sienta orgullosa de mis éxitos y logros ya que todo lo que soy se lo debo a ella.

A mis abuelos, quienes son un ejemplo de superación y de lucha, los cuales sembraron en mí persona valores, principios y esa sed de triunfo de seguir adelante y luchar por mis objetivos. A mis tíos, que siempre estuvieron brindándome su apoyo, comprensión y por qué sobre todo confiaron en mí y confiaron en que algún día alcanzaría este objetivo.

A mi novia, que está en todo momento apoyándome llenándome de fuerzas y que sobre todo confía en mí incondicionalmente, en que con esfuerzo y perseverancia las oportunidades se presentan y se alcanza el éxito.

A mi tutora de proyecto Doctora María Cristina Abril, a quien le debo mucho, por su comprensión y paciencia brindada a lo largo de todo este tiempo como docente y como mi tutora del proyecto de graduación, por su sabiduría y conocimientos compartidos para formar profesionales y por su ejemplo de superación y de éxito para formar personas para vivir en sociedad.

A todos los docentes que depositaron su confianza en mí y me brindaron su apoyo en el transcurso de mi vida universitaria y a lo largo de ella se convirtieron en más que docentes en grandes amigos a quienes les debo todo lo aprendido como persona y como profesional. A mí querida Universidad Técnica de Ambato, en especial a mi Facultad de Ciencias Administrativas donde me forme profesionalmente y de donde llevo gratos recuerdos inolvidables.

John Oswaldo Real Miranda.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| APROBACIÓN DEL TUTOR | II |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD | III |
| APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO | IV |
| DERECHOS DE AUTOR | V |
| DEDICATORIA | VI |
| AGRADECIMIENTO | IX |
| ÍNDICE | XI |
| ÍNDICE DE TABLAS | XII |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | XIII |
| RESUMEN EJECUTIVO | XIV |
| ABSTRACT | XV |

CUERPO DEL TRABAJO

| | |
|--|----|
| 1. Definición del problema de investigación | 1 |
| 2. Objetivos de la Investigación | 18 |
| 2.1. Objetivo general | 18 |
| 2.2. Objetivos específicos | 18 |
| 3. Fundamentación científico técnica | 18 |
| 4. Metodología | 33 |
| 4.1.1. Investigación Exploratoria | 33 |
| 4.1.2. Investigación Descriptiva | 33 |
| 4.1.3. Método de Wilcoxon | 34 |
| 4.1.4. Método de Spearman | 35 |
| 4.1.5. Investigación de Campo | 35 |
| 5. Resultados esperados | 38 |
| 5.1. Análisis procesamiento de información recolectada | 38 |
| 6. Conclusiones | 58 |
| 7. Recomendaciones | 60 |
| 8. Bibliografía | 61 |
| Linkografía | 65 |
| Anexos | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Promedio de horas de trabajo por sexo | 14 |
| Tabla 2 Indicador Mercado laboral | 15 |
| Tabla 3 Empresas asociadas CALTU | 37 |
| Tabla 4 Nivel de Instrucción | 38 |
| Tabla 5: Ingreso Mensual | 39 |
| Tabla 6: Clima Laboral | 40 |
| Tabla 7: Diferencia salarial hombre/mujer | 41 |
| Tabla 8: Capacitación | 42 |
| Tabla 9: Equidad de empleo | 43 |
| Tabla 10: Flexibilidad de Horario | 44 |
| Tabla 11: Relación entre el personal | 45 |
| Tabla 12: Funciones asignadas | 46 |
| Tabla 13: Satisfacción Laboral | 47 |
| Tabla 14: Actualización de conocimientos | 48 |
| Tabla 15: Incorporación de la mujer en áreas | 49 |
| Tabla 16: Discriminación en la empresa | 50 |
| Tabla 17: Tipo de discriminación | 51 |
| Tabla 18: Modelo Spearman | 55 |
| Tabla 19: Modelo Wilcoxon | 57 |
| Tabla 20: Estadísticos de contraste | 57 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Mercado Laboral Ecuatoriano | 8 |
| Gráfico 2: PET y PEA Nivel Nacional | 9 |
| Gráfico 3: PEA y PET nivel nacional por sexo | 9 |
| Gráfico 4: Ingreso Laboral Mensual por sexo | 10 |
| Gráfico 5: Sexo del Gerente propietario por actividad | 11 |
| Gráfico 6: Tasa de ocupación plena por sexo | 12 |
| Gráfico 7: Tasa de participación global | 16 |
| Gráfico 8: Población ocupada | 16 |
| Gráfico 9: Población ocupada según la rama de actividad | 17 |
| Gráfico 10: Nivel de instrucción | 38 |
| Gráfico 11: Ingreso Mensual | 39 |
| Gráfico 12: Clima Laboral | 40 |
| Gráfico 13: Diferencia salarial hombre/ mujer | 41 |
| Gráfico 14: Capacitación | 42 |
| Gráfico 15: Equidad de empleo | 43 |
| Gráfico 16: Flexibilidad de horario | 44 |
| Gráfico 17: Relación entre el personal | 45 |
| Gráfico 18: Funciones asignadas | 46 |
| Gráfico 19: Satisfacción laboral | 47 |
| Gráfico 20: Actualización de conocimientos | 48 |
| Gráfico 21: Incorporación de la mujer en áreas | 49 |
| Gráfico 22: Discriminación en la empresa | 50 |
| Gráfico 23: Tipo de discriminación | 51 |

RESUMEN EJECUTIVO

La Cámara Nacional de Calzado de Tungurahua CALTU, agrupa a los fabricantes de productos de cuero y calzado de la provincia de Tungurahua, desde el año 2008; siendo su principal actividad el mejoramiento de los procesos y actividades productivos de las empresas asociadas.

El presente documento realiza un análisis para conocer y determinar cuál es la situación actual de la mujer en el mercado laboral. Para la realización de la investigación se tomó como referencias estadísticas datos proporcionados por el INEC en torno al mercado laboral ecuatoriano, entre ellos las personas que poseen una profesión, el PET y PEA* a nivel nacional tanto urbano como rural, el PET y PEA por sexo, el ingreso laboral promedio de la población ocupada por sexo, sexo del gerente o propietario de la actividad económica y la tasa de ocupación por sexo, indicadores del mercado laboral, el nivel de instrucción.

El Modelo de Gestión Empresarial, que utiliza la empresa “Cámara Nacional de Calzado” incluye e integra a la mujer en el mundo laboral, el modelo se basa en la equidad salarial entre hombres y mujeres, promoviendo que la mujer realice varias funciones en las diferentes áreas de la empresa, permitiendo a la vez tener estabilidad y seguridad.

La oportunidad de empleo para la mujer mediante la preparación lo que conlleva a que la mujer participe de manera activa en el mundo laboral disminuyendo así el nivel de desempleo en las mujeres y generando un aporte económico no solo para ellas sino para el país, en cuanto a la hipótesis planteada se puede concluir que en CALTU existe equidad de género, y salarial, esto se comprobó mediante el test de Wilcoxon en donde se evidencia la relación que existe entre la equidad de género y la diferencias salariales en donde como resultado que en la actualidad participación femenina aumenta significativamente, poseen igualdad de oportunidades de empleo y no existe discriminación en el sector de calzado.

* PET: Población en edad laboral.

PEA: Población económicamente activa

PALABRAS CLAVES:

PROYECTOS INVESTIGACIÓN, INDUSTRIA DE CALZADO, CÁMARA NACIONAL DE CALZADO – CALTU, INSERCIÓN LABORAL

ABSTRACT

The National Chamber of CALTU Tungurahua footwear, brings together the manufacturers of leather products and footwear in the province of Tungurahua, since 2008; Its main activity improving processes and productive activities of associated companies.

This document analyzes to meet and determine what the current situation of women in the labor market. To carry out the research was taken as statistical references data provided by the INEC around the Ecuadorian labor market, including people who have a profession, PET and PEA * a national both urban and rural level, PET and PEA sex, average labor income of the employed population by sex, sex of the manager or owner of the economic activity and the employment rate by sex, labor market indicators, the level of instruction.

The corporate management model, which uses the company "National Chamber of Footwear" includes and integrates women in the workplace, the model is based on pay equity between men and women, encouraging women to perform various functions in different areas of the company, while allowing to have stability and security.

The employment opportunity for women through training which leads to women to participate actively in the labor market thus decreasing the level of unemployment in women and generating an economic contribution not only for them but for the country, as to the hypothesis it can be concluded that exist in CALTU gender equity, and salary, this was proved by the Wilcoxon test where the relationship between gender equality and pay gaps where evidence resulted in the today female participation increases significantly, have equal employment opportunities and no discrimination in the footwear sector.

* PET: Population of working age.

PEA: Economically active population

KEYWORDS:

RESEARCH PROJECTS, FOOTWEAR INDUSTRY, NATIONAL CHAMBER OF FOOTWEAR – CALTU, OCCUPATIONAL

1. Definición del problema de investigación

La participación laboral femenina en América Latina según la (Organización Mundial de Trabajo, 2015) menciona que la participación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina "casi se ha duplicado desde 1975", año en que se estableció el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer.

A principios de los años 70, la tasa de empleo en la región era de aproximadamente un 30 por ciento. Hoy supera el 55 por ciento. "Si tomamos en cuenta a las mujeres de entre 20 y 40 años, la tasa es de casi un 70 por ciento", explica María Elena Valenzuela, experta en materia de género y empleo de la OIT. Pero a pesar del aumento en la participación femenina en el mercado laboral, el progreso en la región se considera lento y desigual, dicen los expertos.

"La tasa global de progreso muestra que la región tardará 81 años en alcanzar la igualdad de género en el lugar de trabajo, 75 años en alcanzar la paridad salarial y 30 años para mantener el equilibrio entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo. Esto es inaceptable", dice la directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, Luiza Carvalho.

A nivel mundial, las mujeres ganan en promedio un 23 por ciento menos que los hombres. La brecha salarial en América Latina y el Caribe es de aproximadamente un 17 por ciento, según datos de la ONU.

"Las mujeres siguen concentradas en pocas ocupaciones mal pagadas y subvaloradas socialmente: la educación, la salud o los servicios sociales. Un ejemplo es el trabajo doméstico que se realiza en un 90 por ciento por mujeres", dice Valenzuela de la OIT, y sostiene que la raíz del problema es cultural. "Las sociedades latinoamericanas valoran menos las actividades llevadas a cabo por una mujer, a pesar de que ellas sostienen un tercio de los hogares".

Actualmente, una de cada tres mujeres en América Latina y el Caribe no tiene ingresos propios. En el caso de los hombres es sólo uno de cada diez, según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). El 51,6 por ciento de las mujeres afirma que la falta de remuneración está vinculada a la necesidad de realizar las tareas del hogar.

El tiempo que las mujeres invierten en este tipo de trabajo es el doble del que le dedican los hombres. En Brasil, Costa Rica y Ecuador la diferencia es incluso cuatro veces mayor.

Menciona (Estarque, 2015) en cuanto a la pobreza que:

En América Latina y el Caribe, por cada 100 hombres que viven en la pobreza, hay 117 mujeres. Un estudio de la CEPAL concluye que si las mujeres tuvieran el mismo acceso al empleo que los hombres, la pobreza en la región disminuiría en 14 puntos porcentuales.

Mientras el desempleo entre las mujeres alcanza el 8,2 por ciento en la región, apenas un 4,4 por ciento de los hombres no tiene trabajo. Y aunque América Latina tiene la mayor proporción de investigadoras académicas en el mundo (45,2 por ciento), seguida de Europa (43 por ciento), las cualificaciones de las mujeres siguen siendo menos reconocidas en el mercado laboral.

"Uno de los avances más significativos en los últimos 40 años ha sido la educación, especialmente en el número de mujeres matriculadas en la enseñanza primaria, secundaria y superior", dice Carvalho. Sin embargo, en una encuesta de CEPAL con 72 grandes empresas de la región, sólo tres de ellas eran lideradas por mujeres.

Valenzuela, por su parte, destaca la extinción de las leyes discriminatorias contra las mujeres y la creación de nuevas leyes en su favor como un paso importante. "En la mayoría de los países de la región existen leyes que prohíben el acoso sexual y la prueba de embarazo como condición para el empleo". Según la experta también hay cambios culturales positivos. "Hoy reconocemos el derecho de la mujer de lograr autonomía e independencia económica por medio de una ocupación".

Representación política

Nadine Gasman, jefa de ONU Mujeres en Brasil, afirma que el gran desafío de los países latinoamericanos es la ejecución y financiación de leyes y políticas públicas en favor de las mujeres. "Aunque avanzan las legislaciones, falta la voluntad política".

Tales problemas no se pueden explicar por la falta de mujeres en el gobierno. América Latina y el Caribe cuentan con el mayor número de jefas de Estado (cinco) y con el mayor porcentaje de mujeres parlamentarias (25,2 por ciento), según datos de la ONU.

"Si hay una mayor presencia femenina, pero todavía no es la mayoría. Las mujeres que han llegado a un cargo político sufren muchas limitaciones. Y es que no siempre

ocupan las oficinas decisivas o no se les incluye en las discusiones del presupuesto", concluye Gasman.

Por su parte menciona además (Banco Mundial, 2012)

Ver mujeres camino al trabajo en las calles de América Latina no es nada nuevo. De hecho, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado, particularmente en los últimos diez años. Este desarrollo tuvo como consecuencia importantes cambios sociales en la región y mejores condiciones económicas.

Sin este incremento de mujeres en puestos de trabajo, la pobreza extrema de la región en 2010 habría sido 30% más alta. Lo mismo se puede decir de los avances recientes de la región contra las desigualdades entre hombres y mujeres.

Según un nuevo informe del Banco Mundial, El efecto del poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe, presentado hoy en el Diálogo Inter-Americano en Washington, la reducción de la pobreza en la región puede deberse a que se incorporaron a la fuerza laboral más mujeres de bajos ingresos que de ingreso alto.

Un alivio ante los vaivenes de la economía

Especialmente durante 2009, el hecho de que las mujeres participaran en el mercado laboral ayudó a reducir el impacto de la crisis. Los hogares que dependían únicamente del ingreso del hombre eran más vulnerables que aquellos donde tanto el hombre como la mujer estaban trabajando.

“Muchos hombres perdieron sus empleos durante la crisis, y fueron más dependiente de los ingresos laborales de sus mujeres para impulsar la reducción de la pobreza,” dijo Louise Cord, Gerente de la Unidad de Pobreza, Género y Equidad del Banco Mundial.

Pero las madres solteras y trabajadoras son las que corren riesgo más alto de caer en la pobreza. Las familias urbanas donde solamente la mujer trabaja tienen 30% más de probabilidades de caer en pobreza extrema que aquellas en las que un hombre encabeza el hogar.

El incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral parece responder a tasas de escolaridad más alta y una brecha educativa entre los géneros que tiende a cerrarse cada vez más en América Latina y el Caribe.

Hoy, de hecho, la brecha ha sido revertida en muchos países en América Latina, con más mujeres que hombres inscritas en los centros educativos.

Por su parte en Ecuador, un artículo publicado por (El comercio, 2011) se menciona que: La presencia de la mujer en el mercado laboral de Ecuador es importante, pero todavía no existe un trato igualitario. Así lo confirman los datos recogidos por el Semanario de Economía y Negocios LÍDERES. Galo Cárdenas, experto laboral, explica que desde hace 10 años la mujer empezó a tener más espacios laborales en las compañías, sobre todo en el campo ejecutivo y gerencial. Pero las áreas en las que más se desenvuelven son las de ventas y atención al cliente. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en el país existen 244 425 mujeres gerentas o con altos cargos en las empresas. Hay 216 166 mujeres profesionales, científicas, frente a 216 166 hombres. Un estudio de Deloitte describe los cargos que más ocupan las mujeres, a través de una investigación realizado a 330 firmas entre enero y junio de este año. Allí se destaca que las gerencias en las que predomina el sexo femenino son en Relaciones Públicas y Recursos Humanos. Mientras que los hombres se concentran más en marketing, comercio y finanzas. En el ámbito legal, las leyes de Ecuador tienen espacio para el desempeño laboral de las mujeres. La Constitución, en el Artículo 331, señala que el Estado garantizará a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo.

La normativa dice que se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. En ese contexto, la asambleísta Mercedes Villacrés, del partido Sociedad Patriótica, presentó el 10 de noviembre de 2009 un proyecto de ley que busca que las mujeres accedan a una pensión jubilar, luego de acreditar 300 imposiciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), sin importar la edad que tenga. Para el cálculo de la pensión jubilar se tomaría en cuenta el promedio de los cinco mejores sueldos.

Piensa (García & Cortes, 2012) que desde hace varios años se señala que es indispensable respetar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, como una ruta ineludible para lograr el desarrollo y el progreso. Sin embargo, en la época actual siguen vigentes algunas dificultades con las que la mujer se enfrenta en su integración social y laboral, ya que es restringida a un universo laboral rígido donde se ve obligada, en muchos casos, a elegir entre su familia y el trabajo. Así, a

principios de la década de los noventa, la participación laboral de las mujeres en el Ecuador se ubicaba en el 35,3%, mientras que la de los hombres alcanzaba el 64,7%. A lo largo de los años, la participación femenina se ha incrementado hasta alcanzar el 38,9% mientras que la masculina se ha estabilizado alrededor del 62,0%

La inequidad en el mercado laboral

Desde hace algunas décadas el papel de la mujer ha ido adquiriendo mayor relevancia tanto en el ámbito social como en el político y económico. Particularmente, este auge femenino ha trasladado a la mujer a puestos de decisión en las empresas. Uno de los hallazgos de la participación de la mujer en puestos directivos es la verificación de que ella dirige y toma decisiones de forma diferente al hombre, ya que busca considerar las necesidades del grupo, lo que interviene en sus decisiones de apoyo a las políticas de flexibilidad y diversidad laboral. (Echaniz, 2001)

Por otra parte, la falta de flexibilidad y diversidad laboral afecta el trabajo de las mujeres (pero no exclusivamente a ellas) y también a la organización, ya que se pierde el talento y la experiencia que han adquirido, tanto en tu preparación académica como en su experiencia laboral. (Velázquez, 2008)

Tras la segunda guerra mundial se constata un fuerte incremento de la participación activa femenina en el mercado de trabajo, si bien, esta participación no se ha reflejado por igual en todas las posiciones jerárquicas de la organización. Esta desproporción ha hecho pensar en la existencia de una invisible, pero infranqueable barrera, que se interpone entre las mujeres y los puestos directivos de más alta responsabilidad en la estructura organizativa de las empresas, con independencia de los méritos y cualificación profesional que éstas posean. Este fenómeno, denominado “techo de cristal” (Powell, 1991; Davidson y Cooper, 1992), sería el responsable de que las mujeres se mantengan apartadas de progresar por encima de un cierto nivel en las organizaciones, a pesar de sus indudables ventajas. Así pues, dado el limitado número de mujeres que se encuentran en estos niveles jerárquicos de la organización y asumiendo que no existen grandes diferencias a nivel de formación y capacitación entre hombres y mujeres, cabe plantearse qué factores externos a la empresa o de la propia organización están incidiendo para que se produzca esta situación

discriminatoria (Berenguer et al 1999; 2000)

La falta de oportunidades de las mujeres dentro de las empresas para desarrollar sus carreras profesionales y demostrar sus capacidades y aptitudes, la lucha continua para que se les reconozca su trabajo y hacer visibles sus opiniones y posiciones, la asignación de trabajos menos atractivos, la falta de ayuda personal y de gente de apoyo o los requerimientos familiares, provoca que las mujeres estén continuamente enfrentándose a desafíos y retos en su vida laboral (Kanter, 1977; Ohlott, Ruderman y McCauley, 1994; Metz y Tharenou 2001; Brians y Mavin, 2003). Estos y otros factores constrictores del desarrollo profesional femenino, hacen que la mujer entre en un círculo vicioso del que le resulta muy difícil escapar y que provoca, por ejemplo, que muchas mujeres en los países desarrollados retrasen la constitución de una familia, hasta alcanzar posiciones profesionales que consideren satisfactorias. Así, en este círculo, las mujeres entenderían que el matrimonio y la dependencia del hogar reducen su experiencia e incrementan la del hombre, lo que dificulta el ascenso de la mujer en la organización, provocando su escasa experiencia en estos contextos cerrándose de esta forma el círculo (Tharenou, Latimer y Conroy, 1994; Marongiu y Ekehammar, 2001).

Hay casos de mujeres con destacables logros en su carrera profesional que han optado por salir del mercado de trabajo ya que no han encontrado el equilibrio entre las actividades familiares y laborales.

Para lograr tal equilibrio se requiere la participación tanto de la organización como del colaborador, lo cual implica que ambos estén de acuerdo y trabajen en conjunto para encontrar un punto en común entre las necesidades del colaborador y las necesidades de la empresa

En la actualidad numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, alcanzando niveles en cuanto a su experiencia profesional y laboral equiparable a la de los hombres. El descenso de la tasa de fecundidad, los altos índices de divorcio, el aumento de la actividad laboral o el incremento de la presencia femenina en estudios y profesiones etiquetadas como masculinas muestran que cada vez son más las mujeres que se han atrevido a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente. Sin embargo a pesar de la amplia y paulatina incorporación de las mujeres a la población activa, registrada desde la segunda mitad del siglo XX, ha mantenido la estructura jerárquica característica de las relaciones de género, es decir,

la división del trabajo se basa en una situación de desigualdad social de las mujeres con respecto a los hombres (Barberá, Ramos & Candela, 2011).

La escasa presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y culturales sigue siendo una realidad. Aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones, siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder. Los índices de segregación laboral de género horizontal y vertical (concentración de las mujeres en determinados sectores y puestos) apoyan esta afirmación (Bruckmüller & Branscombe, 2010; Cuadrado, 2004; Heilman, 2001; Lupano & Castro, 2011; Schein, 2001).

La proporción de mujeres que accede al empleo es sistemáticamente menor que la de los hombres pero, además, se confirma que el empleo que ocupan es de peor calidad, pues soportan más temporalidad y celebran más contratos a tiempo parcial, involuntariamente.

Las mujeres resisten tasas de desempleo superiores, interrumpen con más frecuencia sus carreras profesionales para ocuparse de las responsabilidades familiares, se concentran en determinados sectores de producción, se insertan en ocupaciones menos remuneradas, cobran menos salario que los hombres por un trabajo de igual valor, tienen más dificultades para alcanzar puestos de dirección o decisión en las empresas.

Desigualdad en respecto a la ubicación de las mujeres en el espacio social de género. Dado que el género es un eje de organización social y productor de distinciones, el valor social atribuido a las mujeres es, en la mayoría de las sociedades, inferior al de los varones.

En este marco, la violencia se expresa mediante la lógica de la posición de subordinación femenina y la dominación masculina

Gráfico 1: Mercado Laboral Ecuatoriano



Fuente: (INEC, 2012)

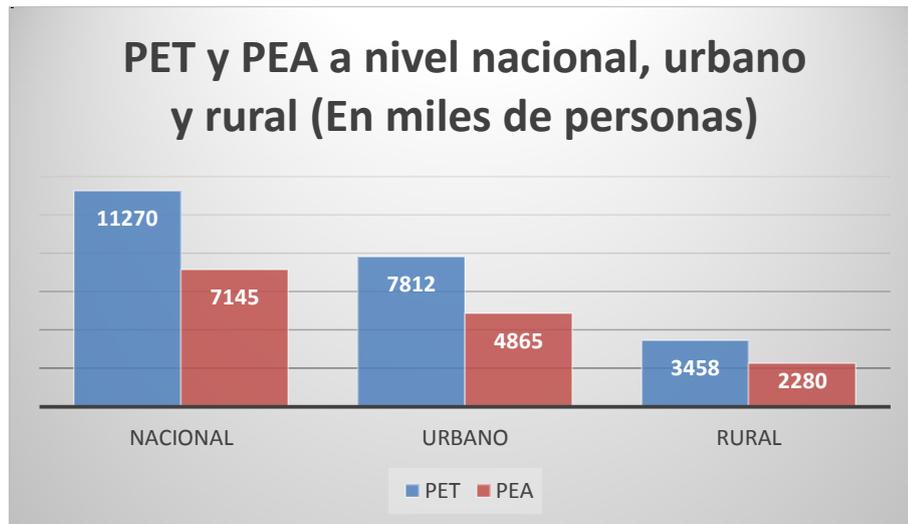
Elaborado por: Investigadores

Panorama laboral

En el mes de septiembre de 2014, la población en edad de trabajar (PET) a nivel nacional asciende a 11,3 millones de personas: 7,8 millones de personas en el área urbana (69% de la PET total), y de 3,5 millones de personas en el área rural (el restante 31%). La población económicamente activa (PEA) a nivel nacional es de 7,1 millones de personas: 4,9 millones de personas en el área urbana (68% de la PEA total), y 2,3 millones de personas en el área rural (el 32% restante).

Con los datos investigados por el INEC, se evidencia que el mercado laboral en nuestro país obtuvo un crecimiento tanto en el área urbana como rural en la cual la participación de la mujer va obteniendo una participación mayor a diferencia de años anteriores en los cuales su participación laboral era mínima por su nivel de preparación y debido a sus labores de hogar, sin tener una visión de desarrollo y progreso personal y porque no para su hogar. En la que puedan formar parte tanto hombres como mujeres en igualdad de oportunidades y condiciones.

Gráfico 2: PET y PEA Nivel Nacional

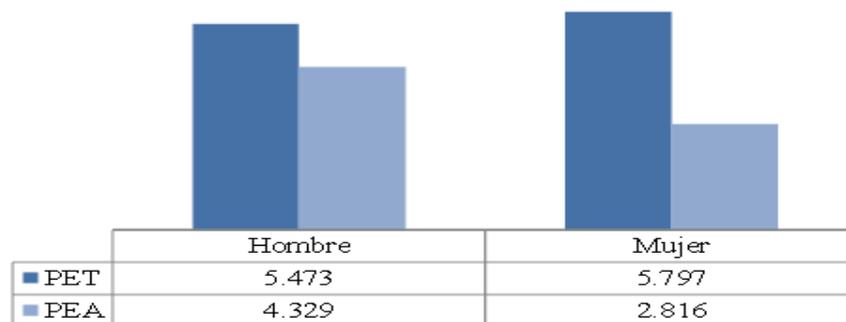


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaborado por: INEC

La población en edad de trabajar, en el tercer trimestre de 2014, se compone de 5,8 millones de mujeres y 5,5 millones de hombres. La población económicamente activa está distribuida de la siguiente manera: 2,8 millones de mujeres y 4,3 millones de hombres, que representan el 39% y, el 61% de la PEA, respectivamente.

Gráfico 3: PEA y PET nivel nacional por sexo



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

Elaborado por: INEC

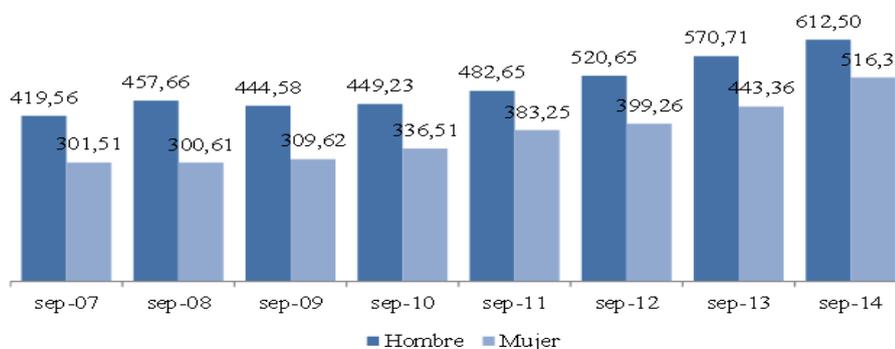
Ingreso

La explicación proveniente del lado de la oferta de trabajo enfatiza los bajos niveles de capital humano que presentan las mujeres, básicamente por un menor nivel de educación al momento de ingresar al mercado laboral y una menor experiencia acumulada por las intermitentes interrupciones laborales. De acuerdo a este enfoque, se justificaría que las mujeres reciban remuneraciones menores que los hombres por sus menores niveles de productividad.

Ingreso laboral promedio de la población ocupada por sexo

Entre 2007 y 2014, los ingresos laborales promedio de los ocupados en el área urbana han sido superiores para los hombres. Sin embargo, la brecha existente se ha reducido en el tiempo: para el tercer trimestre de 2014, los hombres ganan en promedio \$ 96 mensuales más que las mujeres (diferencia que a septiembre de 2013 era de \$118 al mes, en promedio)

Gráfico 4: Ingreso Laboral Mensual por sexo



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

Elaborado por: INEC

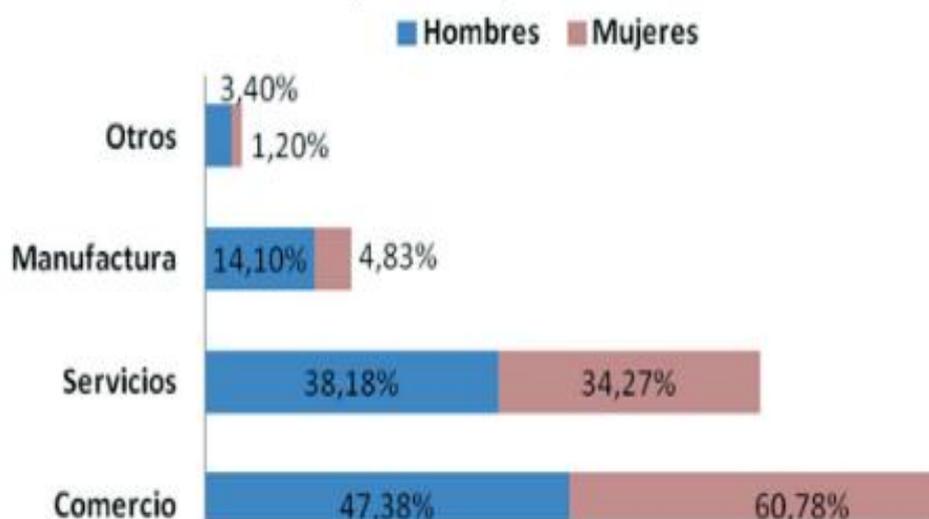
Brechas salariales entre el hombre y la mujer

Desde el punto de vista teórico existen diferentes enfoques para explicar las características desventajosas que asume la inserción laboral de las mujeres. Los fundamentos utilizados provienen, por una parte de estudios económicos que

explican este fenómeno a partir de teorías neoclásicas y de capital humano y, desde la teoría de la segmentación institucional y del mercado del trabajo, entre las principales. Y por otra parte, están los aportes realizados desde los enfoques teóricos de género.

Las explicaciones por el lado de la demanda asumen que muchos factores que influyen en las diferencias según género en las preferencias por distintos trabajos, también influyen en la decisión que los empleadores hacen en la elección entre hombres o mujeres. Generalmente los trabajos que requieren un mayor nivel de educación son ofrecidos al sexo masculino. Por otra parte, los empleadores considerarían que las mujeres trabajadoras son más caras que los hombres, aunque tengan los mismos niveles salariales, debido a los costos indirectos que ellas conllevarían. Algunos de estos costos serían producto de un mayor ausentismo laboral, mayores atrasos al inicio de la jornada laboral, inflexibilidad para permanecer hasta más tarde en el lugar de trabajo y una mayor rotación, lo que eleva los costos de reemplazo. No obstante, no ha sido posible demostrar empíricamente la veracidad o falsedad del impacto de estas variables sobre el aumento de costos para las empresas.

Gráfico 5: Sexo del Gerente propietario por actividad



Fuente: (INEC, 2012)

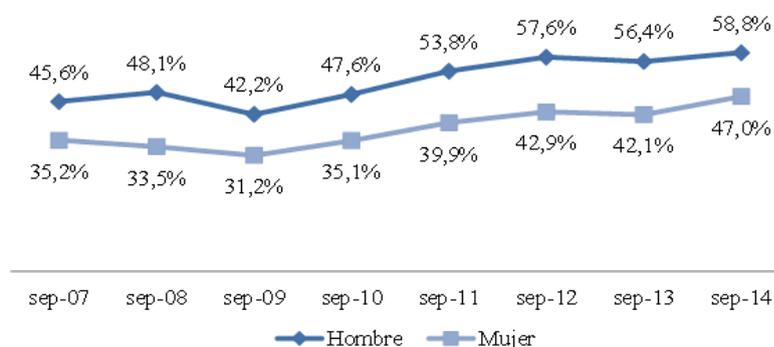
Elaborado por: Investigadores

Ocupación plena por sexo

Se puede observar que la tasa de ocupación plena es superior entre los hombres, en todo el periodo de análisis. Para septiembre de 2014, la brecha (estadísticamente significativa) entre hombres y mujeres es de 11,8 puntos porcentuales: 58,8% de los hombres en la PEA son ocupados plenos, y 47,0% de las mujeres en la PEA están en la misma categoría de ocupación.

Entre septiembre de 2013 y septiembre de 2014, la tasa de ocupación plena aumentó en 2,4 puntos porcentuales para los hombres y 5 puntos porcentuales para las mujeres

Gráfico 6: Tasa de ocupación plena por sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y subempleo

Elaboración (Inec, 2014)

Calidad del empleo

El desarrollo del país, exige ponerse metas de mejoramiento en todos los ámbitos de la vida social. Particularmente en el ámbito laboral donde se requiere elevar los estándares de calidad del empleo y de las condiciones de trabajo para que la competitividad internacional esté basada en un uso inteligente de los recursos disponibles.

En este marco, los recursos humanos juegan un papel fundamental en las políticas de Estado que se puedan implementar en áreas como la educación y la capacitación, la mayor responsabilidad para un desarrollo armónico de las personas que trabajan, radica en la empresa privada, donde se genera mayoritariamente el empleo.

La calidad de empleo, tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos

simples es la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial.

También las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Flexibilidad de horario

En términos generales, la teoría neoclásica supone fuertemente que la mayoría de las mujeres asumen como únicas responsables de los cuidados domésticos y de la crianza de los hijos, lo cual las haría elegir, racionalmente, trabajos con mayores remuneraciones solamente al principio de sus vidas laborales, y en períodos de crianza aceptar trabajos con bajos retornos por experiencia y con baja sanción frente a retiros temporales.

Horas promedio de trabajo de la población ocupada por sexo

En promedio, se observa que, en el área urbana, los hombres trabajan dos horas más a la semana que las mujeres durante el período 2007 -2013. Para septiembre de 2014, los hombres trabajan, en promedio, casi 6 horas más que las mujeres

Tabla 1 Promedio de horas de trabajo por sexo

| Periodo | Hombre | Mujer |
|----------------|---------------|--------------|
| sep-07 | 46:41 | 38:17 |
| sep-08 | 47:41 | 39:25 |
| sep-09 | 45:47 | 38:48 |
| sep-10 | 45:10 | 38:26 |
| sep-11 | 44:43 | 37:48 |
| sep-12 | 43:36 | 37:39 |
| sep-13 | 44:00 | 37:04 |
| sep-14 | 43:15 | 37:24 |

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

Elaborado por: INEC

Contratos

Según la Constitución de la República del Ecuador

Capítulo Segundo

Derechos del Buen Vivir

Sección Octava

Trabajo y Seguridad Social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Oportunidades de empleo

Según la hipótesis de capital humano (Becker, 1975), el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo constituyen poderosos determinantes de la productividad y por ende, de los ingresos individuales. Una persona que posee un nivel de estudios más alto y una persona que posee un

nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación.

Analizando la historia laboral de las mujeres se distinguen tres etapas diferentes: Las mujeres jóvenes tienden a adquirir menor entrenamiento en el trabajo debido a la expectativa de discontinuidad laboral, durante la etapa de crianza de los hijos. El prolongado periodo de no participación laboral de las mujeres provoca la depreciación de las calificaciones adquiridas hasta el momento. Al crecer los hijos las mujeres tienen mayores expectativas de incorporarse al mercado laboral, teniendo a su vez incentivos para realizar inversiones en capacitación.

Tabla 2 Indicador Mercado laboral

| ■ INDICADORES DEL MERCADO LABORAL | | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------|---------|--------------------------|---------|-------------------|---------|
| Años | Tasa de participación global | | Tasa de ocupación global | | Tasa de desempleo | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 2007 | 47,6% | 70,2% | 92,4% | 95,1% | 7,6% | 4,9% |
| 2008 | 47,7% | 69,8% | 90,4% | 94,4% | 9,6% | 5,6% |
| 2009 | 46,6% | 68,5% | 90,2% | 93,4% | 9,8% | 6,6% |
| 2010 | 43,8% | 66,2% | 92,8% | 94,7% | 7,2% | 5,3% |
| 2011 | 44,3% | 67,4% | 93,9% | 95,7% | 6,1% | 4,3% |
| 2012 | 44,4% | 65,8% | 94,5% | 95,3% | 5,5% | 4,7% |

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU – Diciembre 2012 Población de 10 años y más.

Elaborado por: Investigadores

Gráfico 7: Tasa de participación global



Fuente: (INEC, 2012)

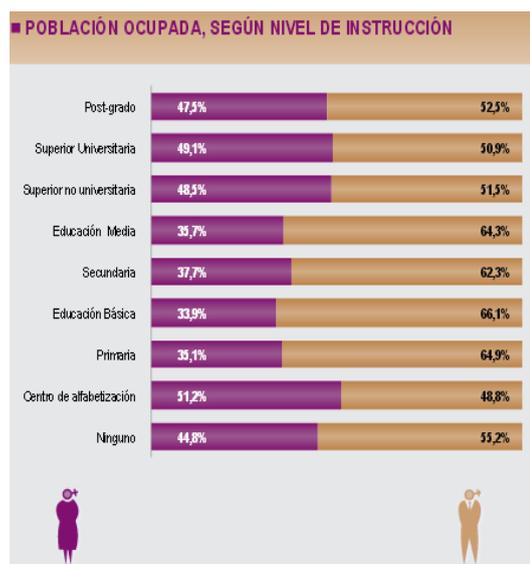
Elaborado por: Investigadores

Instrucción formal de la mujer

El aspecto educacional es especialmente relevante para el análisis de la situación laboral, y por sus efectos sobre el capital humano de las mujeres.

En la dimensión educacional varios indicadores dan cuenta del mayor nivel de educación que tanto en América Latina como en el resto del mundo han alcanzado las mujeres. Por ejemplo, en la región, como se observa en el gráfico 7, las tasas de alfabetización han evolucionado favorablemente en estos últimos 20 años, en el que Ecuador muestra reducciones de analfabetismo, permitido reducir considerablemente las desigualdades de educación por género.

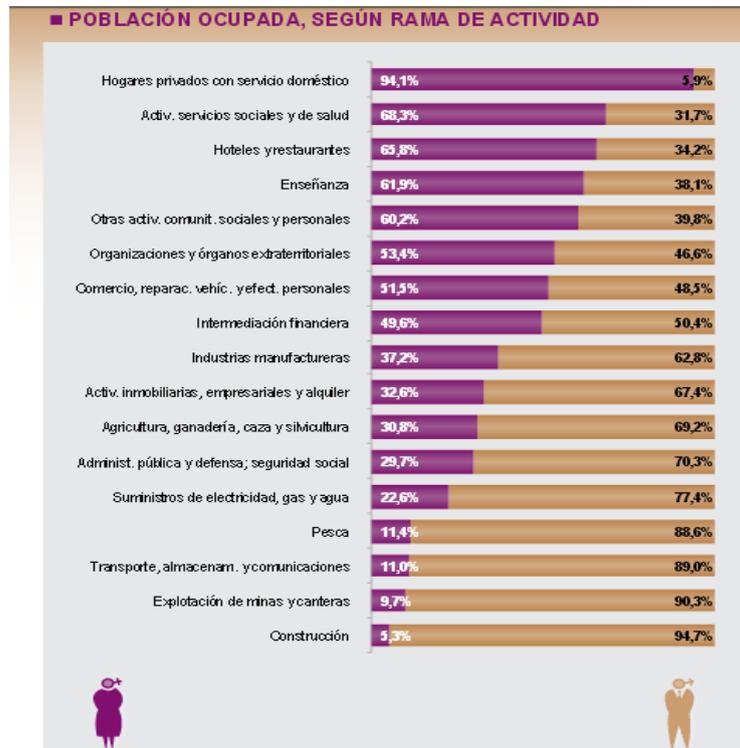
Gráfico 8: Población ocupada



Fuente: (INEC, 2012)

Elaborado por: Investigadores

Gráfico 9: Población ocupada según la rama de actividad



Fuente: (INEC, 2012)

Elaborado por: Investigadores

2. Objetivos de la Investigación

2.1.Objetivo general

- Investigar el Modelo de Gestión Empresarial, analizando la participación de la mujer en las empresas asociadas a la “Cámara Nacional de Calzado” en la provincia de Tungurahua.

2.2.Objetivos específicos

- Indagar información relevante a partir de investigaciones ya realizadas, que permitan conocer la situación de la mujer en el mercado laboral.
- Analizar el papel que desempeña la mujer en el mercado laboral de la asociación de calzado de la provincia de Tungurahua
- Determinar la relación de la empleabilidad de las mujeres con el ambiente de trabajo para conocer la satisfacción laboral con aspectos de equidad de empleo, flexibilidad de horario, relación entre el personal.

Hipótesis:

Existe relación entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas asociadas a Cámara Nacional de Calzado - CALTU.

3. Fundamentación científico técnica

La participación de la mujer en el mercado laboral es un tema muy amplio a tratar, para ello se utilizó como guía varios artículos científicos que permitieron conocer más sobre el tema, permitiendo tener una base científica.

Para (Martínez, 2010) en su artículo denominado “Determinantes de la participación laboral femenina en Venezuela: Aplicación de un modelo probit para el año 2005”, manifiesta que la participación de la mujer en el ámbito laboral es un tema trascendental en el mundo. El objeto principal de la investigación es la de tener una visión acerca de la igualdad de género en

el empleo, realizando un análisis de la participación laboral femenina en Venezuela, mediante el análisis de los determinantes del empleo femenino en Venezuela para el año 2005, mediante la utilización de un modelo econométrico probit.

En las últimas décadas se ha visto el aumento de participación laboral en el mundo, tomando en cuenta variables como el ingreso familiar, oportunidad de trabajo en la mujer y la familia lo que produce que la mujer forme parte de la actividad económica. La investigación realizada demuestra que la mujer participa activamente en el mercado laboral a medida que disminuye la tasa de fertilidad, además debido a las tendencias políticas y sociales ha aumentado los niveles de educación, cabe señalar que en América Latina y el Caribe si existe ya un avance en el aspecto legal para reducir la discriminación hacia la mujer.

Para la realización de este trabajo el autor recurre a fuentes de información estadísticas de persistencias discriminatorias hacia la mujer en el mercado laboral de Venezuela, se determinan variables económicas y sociales lo que conlleva a insertar a la mujer en el trabajo. El autor utilizó el método probit a partir de las estadísticas (IEES VENEZUELA) acerca del mercado laboral. Se empleó un cuestionario a partir de la encuesta de hogares por muestreo del INEC. Los resultados muestran principalmente, que la participación de la mujer en este mercado de trabajo es producto de las decisiones de los hogares a fin de maximizar la renta personal y de decisiones compatibles con la teoría del capital humano.

El autor considera que la participación de la mujer en el campo laboral es un tema que poco se ha estudiado este ámbito. Se busca tener evidencia de la discriminación que existe hacia la mujer en el mundo laboral, para ello basó su análisis en información del INEC Venezuela, además aporta con aspectos relacionados a la mujer y el campo laboral, analiza la estructura de participación de la mujer en el campo laboral, establece además un modelo Probit que trata de explicar los factores determinantes de la participación de la mujer en el mercado laboral.

Se puede evidenciar en el modelo probit que mientras más edad tiene la mujer, más posibilidad de empleo posee esto significa que la madurez y la experiencia es importante en las empresas, por otro lado el que sean cabeceras de hogar aumenta la posibilidad de ser trabajadora, se verifica que en cuanto a educación y preparación más probabilidad de empleo tiene la mujer.

Para (Gutiérrez Casas & Limas Hernández, 2010) en el presente documento se menciona varios temas acerca de la relación entre el desarrollo y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, para ello se analizan bajo métodos estadísticos, los vínculos entre las tasas de participación económica femenina; y variables asociadas al desarrollo, como la estructura económica, el nivel de ingreso, la pobreza, la desigualdad, la marginación, el desarrollo humano, así como algunos indicadores de género. Se examina además las relaciones de causalidad entre las TPF y el desarrollo de las regiones.

Este estudio concluye que la participación femenina en la economía tiene un impacto relevante en el desarrollo, por lo que es preciso la formulación y aplicación de políticas que otorguen mayor capacidad y amplíen las oportunidades para la incorporación de la mujer al mercado laboral. Para ello el autor investiga el tema en cuestión conceptualizando desarrollo y género. Luego analiza la tasa TPF.

En el trabajo se evidencia mediante métodos estadísticos la asociación entre la participación de la mujer en las economías locales con el comportamiento de otras variables ligadas al desarrollo de las regiones, para ello se utiliza información como tasa de participación femenina y el índice de feminización de la población económicamente activa en el estado de Chihuahua, además de indicadores socioeconómicos como índices de pobreza, marginación, desarrollo humano.

Existe una serie de fenómenos que se atraviesan entre el proceso de desarrollo y la participación de la mujer en el trabajo, al finalizar la investigación se obtuvo como resultado que la entrada de la mujer al mercado laboral desempeña un papel significativo. Se resaltó el papel de la participación femenina en el incremento del ingreso, reducción de la pobreza y la desigualdad y su importante aportación a las economías regionales.

Para que la mujer aumente la participación en el mercado laboral es importante tener un cambio estructural en el cual se debe impulsar la participación de la mujer en la economía y propiciar cambios sociales y materiales que favorezcan su incorporación al ámbito productivo y eliminen los obstáculos que no permiten aprovechar de manera óptima su capacidad potencial.

Existen además determinantes que influyen en la tasa de participación femenina. Entre los más destacados son la educación, los niveles de formación, fertilidad, y desigualdad de ingresos, la cultura. Por otro lado la tasa de participación femenina y masculina por municipio según sus ingresos, muestra variaciones positivas ya que no arrojó decrementos pero tampoco aumentó significativamente.

Cabe mencionar que mientras mayor sea la tasa de participación femenina está se asocia a disminuir la pobreza. En cuanto a la desigualdad de ingreso y la participación femenina, una mayor incorporación de la población femenina al mercado de trabajo ayuda a aminorar los problemas de desigualdad de ingreso en la región.

Por otra parte menciona (Pérez, Domínguez, & Cortés Gallego, 2012) en el artículo denominado Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XXI, pretende tener un acercamiento a las políticas de integración laboral de la mujer al mercado de trabajo. Aunque tradicionalmente la mujer había sido segregada a determinadas actividades no mercadeables como el hogar, y ciertos

oficios, como el de maestra y enfermera, la historia del siglo XX deja ver la apertura de espacios que si bien no ofrecieron igualdad real hasta el final de la centuria, sí abrieron tímidamente espacios de participación a la mujer en su rol de trabajadora y su rol de madre.

El autor menciona que el hecho de ser mujer ha llevado consigo una serie de discriminaciones culturales, de género, y exclusión de tareas de alta dirección. El rol de mujer y de madre ha hecho se excluya a la mujer en el mundo laboral lo que ha marcado la discriminación de género. Con este artículo los Investigadores pretenden dar a conocer la legislación en función de la mujer ya que no se le ha dado la debida importancia mediante definiciones como la maternidad y la condición de la mujer en el campo laboral.

Con el concepto de maternidad surge la importancia de concebir políticas para proteger a la mujer y al niño. La OIT firmó el primer convenio sobre la protección de la maternidad y la igualdad de trato.

Para los investigadores son importantes las políticas para proteger a la mujer, y se evidencia que en épocas anteriores en el trabajo existieron empresas que se amparaban en la condición de la mujer para ser madre y en la necesidad de algunas de ellas al ser cabezas de hogar, por lo que explotaban esta situación haciendo que el mercado laboral se tornara bastante desigual para las mujeres. También ellas tendían a aceptar empleos precarios e inestables, por condiciones sociales y culturales que las hacían sentir de cierta forma inferiores a sus parejas; todo esto apoyado durante muchos años por legislaciones machistas, procedentes de una cultura patriarcal.

Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad.

La evaluación de la política en Colombia ha hecho que se promuevan cambios culturales en materia de legislación y el reflejo de la lucha de las mujeres por alcanzar plenos derechos en una sociedad que le exige cada vez más una participación activa.

(Orlando & Zúñiga, 2000) En el presente artículo se destaca la situación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano en cuanto a su participación y el nivel de ingreso laboral obtenido. En la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo destaca la importancia de la edad, situación conyugal, nivel educativo, fecundidad y área de residencia como factores determinantes de la misma. Existen diferencias de ingreso promedio entre hombres y mujeres, siendo favorables para los hombres y que son más marcadas en el sector informal de la economía.

Como resultado de la estimación de un modelo de ingresos laborales, puede concluirse que los hombres devengan remuneraciones un 20% superior a las de sus colegas mujeres con escolaridad y experiencia similar, desempeñándose en el mismo sector y ocupación. Empleando la metodología de Oaxaca y Blinder, también se concluye que la mayor parte de las diferencias de ingreso laboral entre hombres y mujeres no puede ser explicada por diferencias en escolaridad, experiencia o sector económico.

El trabajo presenta como objetivo primordial el dar a conocer la situación de la mujer en el mercado laboral y su participación en el mismo. Para ello se basa en el enfoque económico en donde influyen aspectos culturales y sociales para conocer la participación de la mujer a partir de las condiciones del hogar en función de la economía, además utilizó un enfoque integral.

Además se ha analizado la brecha salarial en donde se evidencia la desigualdad de género. En el trabajo, como primer paso, se analizan las tendencias de participación de la mujer en el trabajo, el desempleo femenino, las características de trabajadores en la actualidad, haciendo uso de información como los censos para tener una guía básica de los referidos y las características individuales de la mujer, tales como: la edad, situación conyugal, nivel de educación fecundidad, residencia La evolución de la participación femenina en América latina y Venezuela incrementó según los

estudios de la CEPAL, en donde asciende a un 26%

En el estudio realizado se puede notar que existen determinantes para la participación de la mujer en el mercado laboral como la edad, en donde se evidencia una participación del 26% al 64% en edades superiores a 20 años. Cabe señalar que el nivel educativo es un aspecto de vital importancia esto se debe a que los trabajos imponen condiciones y requisitos para poder desempeñarse en las diferentes funciones y cargos.

Otro aspecto es la situación conyugal en donde se manifiesta que las mujeres casadas tienen menor probabilidad de incorporarse a una actividad económica en comparación con mujeres solteras. Esto debido a que las labores domésticas representan un problema para que la mujer trabaje. En cuanto a la fecundidad y el trabajo si contribuye que la mujer se incorpore al trabajo. Se observa que a medida que la mujer tiene hijos la tasa de participación de la mujer va aumentando.

Se observa que en cuanto al lugar de residencia que la participación de la mujer en el mundo laboral es menor en el área rural que en el área urbana. Se puede concluir que las mujeres tienen mayores niveles en educación pero menor experiencia, lo que facilita a que el hombre tenga trabajo en el sector informal y en cuanto a remuneración, el hombre gana un 20% más que la mujer.

Menciona además (Worth, 2015) en su artículo publicado con el tema “Feeling precarious: Millennial women and work.” Que la precariedad de la conducta humana sumada al miedo y la vulnerabilidad de la mujer en Canadá, destaca al mercado de trabajo donde el desempleo prevalece.

El autor manifiesta que las relaciones juegan un papel crítico en las agencias de trabajos.

Se experimenta además una brecha salarial en las mujeres además de proporcionar una mayor parte de tiempo parcial o ser trabajadoras a contrato. Es evidente la desigualdad de género pues la mayor parte de trabajo lo hace la

mujer y no es bien remunerado.

Este artículo tiene como prioridad investigar los aspectos afectivos y las consecuencias sociales del trabajo, y en particular como se incorporan las mujeres en el lugar de trabajo, se utilizó como técnica de investigación una entrevista que evidencia como problemática principal la vulnerabilidad y la incertidumbre, aunque existieron algunas mujeres que hablaron de disfrutar y tener un mejor estilo de vida.

La autora en el artículo examina las experiencias de las mujeres jóvenes en estado de precariedad como narrativa de la inseguridad. Para ello se basó en relatos en donde se evidencia cómo la afectividad a menudo reemplaza a lo racional, por otro lado según (Statistics Canada, 2014) en 2014 las mujeres del milenio en Canadá fueron dos veces más propensas que hombres a tener un trabajo a tiempo parcial, además según (Vosko y Clark, 2009) las mujeres están sobre representadas en las formas de trabajo del contrato, especialmente el trabajo eventual y una brecha salarial de género del 19% también pone a las mujeres en desventaja según la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), 2012)

(Moghadam, 2015) En su artículo denominado "Gender and globalization: Female labor and women's mobilization" proyecta una perspectiva de género en la globalización para destacar los efectos contradictorios sobre las trabajadoras en el activismo de las mujeres. Mediante una investigación de campo, la autora toma como referencia varios aspectos relacionados con la mujer entre los que menciona que la mujer es discriminada en el mercado laboral dando como resultado la segregación laboral de las mujeres y ocasionando el pago de bajos salarios.

Un factor que aborda la autora es el ajuste estructural de la mujer en donde manifiesta que debido a los flujos de capital y el avance tecnológico acelerado las mujeres de la clase trabajadora y los pobres urbanos tienen que ser los "amortiguadores" de las políticas económicas neoliberales. Existe la

discriminación laboral en el mercado y el resultado es la segregación laboral en las mujeres debido a ello están concentradas en los sectores de empleo de bajos salarios, en el sector no estructurado y en el contingente de " trabajo flexible.

Otro aspecto es la reestructuración industrial, pues afecta directamente a la mujer ya que las mujeres tienden a ser despedidas en primer lugar por el sesgo de género, sino también porque las mujeres tienden a concentrarse en los peldaños inferiores de la escala ocupacional, en los trabajos de producción no calificados, o en exceso de personal administrativo y de oficina.

Para la realización de este artículo, la autora se basa en fuentes de datos como son las publicaciones de las Naciones Unidas, los datos basados en los países sudamericanos, boletines de las organizaciones de mujeres, y el trabajo de campo que realizó la autora. Para ello primero define criterios de la globalización como: la globalización económica y mano de obra femenina, el sector informal, la brecha de ingresos, desempleo, el ajuste estructural y de la Mujer.

Los datos arrojados señalan que la movilidad de la mano de obra que se asume por la economía de libre mercado y alentado por las políticas de ajuste estructural no tiene en cuenta el hecho de que las mujeres se ven limitadas por las responsabilidades familiares y de crianza.

Señala además que es evidente la desigualdad de género ya que las mujeres en algunos países no pueden poseer o heredar bienes, o buscar un trabajo o pedir un préstamo sin el permiso de esposo o padre.

Cabe señalar que con la adecuada política estructural mujeres se integran al mercado laboral debido a la necesidad económica y sustento de los hogares.

(Alvis Guzmán, Yáñez Contreras, Quejada Pérez, Acevedo González, & Del Río Carrasquilla, 2010) el artículo denominado "Fecundidad y participación

de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia” tiene como propósito determinar las diferencias entre las tasas de participación laboral de las mujeres con y sin hijos en la Costa Caribe y en Colombia, mediante un modelo Probit (probabilístico) que permitirá conocer los determinantes de la participación de cada grupo de mujeres, además se implementó el método de descomposición microeconómica. Los resultados sugieren que tanto en la Costa Caribe como en Colombia las variables que explican dichas diferencias son: la escolaridad, la no tenencia de pareja y, en menor medida, la riqueza.

Los Investigadores manifiestan que a pesar de los años se evidencia todavía la desigualdad de género, esto se ve reflejado en la baja participación de la mujer en el mercado laboral. A esto se suman las diferencias salariales y además los roles que la mujer casada debe cumplir. Para la realización de la investigación se tomó como variables la edad, nivel de escolaridad número de hijos, ingresos, estado laboral e la pareja, número de desempleados en el hogar, etc.

Entre los métodos que utilizan los Investigadores está el método probit que permite analizar las variables que influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral, luego se procede con el análisis de descomposición econométrica que permite determinar la diferencia la participación de las mujeres con o sin hijos.

Mediante los métodos utilizados por los Investigadores se concluye que es importante la educación para que la mujer tome riendas en el mercado laboral tanto para las mujeres con hijos como para las que no poseen hijos. Además un aspecto positivo es que la edad también es una determinante a la hora de participar en el mercado laboral. Se evidencia en los datos arrojados que la mujer al ser madre y la pareja al poseer un trabajo estable abre las puertas para que la mujer participe en el mercado laboral, lo cual quiere decir que la desaceleración de la economía de ese año incidió positivamente en la participación de este grupo de mujeres.

Se concluye además que la participación de la mujer en el mercado laboral y la fecundidad no son compatibles, además que las mujeres que no poseen hijos tienen más participación en el mercado debido a que son más preparadas poseen altos niveles de estudio y no tienen responsabilidades del hogar a diferencia de las mujeres con hijos ya que ellas en ocasiones dependen de su cónyuge, además están ocupadas con actividades del hogar.

(Ferrada & Zarzosa, 2010) El objetivo principal de la investigación es de dar a conocer la participación de la mujer en el mundo laboral en las distintas regiones, mediante modelos econométricos con variables que miden cada una de las características de la mujer en el hogar.

El autor pretende realizar el trabajo mediante un enfoque económico mediante información de la oferta laboral mediante el modelo consumo. Con este modelo se conocerá y se apreciará que cada mujer decidirá si participa o no en el mercado laboral de manera positiva o negativa, para ello se tiene como variable el salario.

En cuanto a las fuentes de información se aprecian los datos que fueron obtenidos de las encuestas CASEN del año 2000 (MIDEPLAN), de Chile. Se tomó como muestra a 76.622 mujeres entre 16 a 60 años de edad. En cuanto a las variables se toma en consideración la edad, estado civil, educación otros ingresos.

La edad es un factor determinante a la hora de participar en el mercado laboral. El que la mujer sea casada y además que poseen hijos disminuye la probabilidad de incorporarse al mercado laboral ya que dependen del cónyuge, y la mujer debería dedicarse a tareas del hogar.

Un aspecto que ayuda positivamente es el nivel de educación, pues están más preparadas para poder desenvolverse en cualquier ámbito.

(Abramo, 2004) En su artículo denominado “¿inserción laboral de las mujeres en américa latina: Una fuerza de trabajo secundaria?” manifiesta

que el objeto principal es conocer la fuerza laboral en América Latina y la participación de la mujer en el mercado laboral, investigando las horas laborales, salarios, ingreso familiar, discriminación en el mercado de trabajo.

Es notable el crecimiento de participación de la mujer en América Latina esto debido a que la mujer va incrementando sus estudios, y su preparación, sin embargo se nota también la discriminación de género en algunos puestos de trabajo. Y la participación en el ámbito laboral.

El autor manifiesta que el 20% es el porcentaje que aumentó en participación femenina, lo hacen en el servicio doméstico y que no estaban afiliadas a ningún sistema de seguridad social.

Cabe señalar que existen varios aspectos que han mejorado entre hombres y mujeres, entre ellos está la disminución de desigualdad de género, además baja la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás. Las mujeres poseen la mayor parte de empleos y se empantan los salarios entre hombres y mujeres aunque esto depende del nivel de escolaridad que posee la persona.

Existen otros aspectos para que la mujer posea el rol de proveedora y participe en el mercado laboral y ese es cuando el hombre/ cónyuge no posee trabajo o la vez cuando el hombre está ausente del hogar (divorcio/ muerte) esto contribuye a que a la mujer en ocasiones no le paguen lo debido, se aprovechen de sus necesidades y que no tenga beneficios como afiliaciones.

En el trabajo se evidencia que la participación de la mujer ha ido incrementando de manera sustancial tanto en mujeres pobres, que tienen bajos niveles de estudios así como en mujeres que poseen altos niveles de estudios. Es evidente que la participación de la mujer en el mercado laboral ayuda a la superación de la pobreza, pero existen determinantes para que la mujer pueda incorporarse al mundo laboral de manera idónea, entre ellos está el nivel de preparación o instrucción educativa que tengan.

Existen factores como el estar casadas o ser madres que afectan la

participación de la mujer en el mercado laboral pues dependen del hombre o cónyuge para que sea el proveedor de la economía en el hogar.

Para (García & Cortes, 2012) en el artículo publicado en la revista Analítica con el tema “Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano” menciona que esta investigación muestra la participación de la mujer en todo el territorio ecuatoriano en el período 1990 y 2011, para lo cual emplearon datos e información del INEC como la tasa de participación económicamente activa, el desempleo y varias variables que influyen en la mujer y el trabajo.

Los investigadores mencionan que desde años atrás se estaba promoviendo los derechos de las mujeres. En la actualidad todavía se ve reflejada que en el país no existe totalmente una igualdad de género, es por ello que se ve afectada la importancia de la mujer en el trabajo. A partir de los noventa la participación de las mujeres era del 35.3% y de los hombres del 64.70%. Al pasar los años la participación de la mujer es del 38.9% a comparación de los hombres que es del 62.0% y aunque la participación femenina no se ha quedado estática todavía se ve que la participación de los hombres es mayor.

En el artículo se pretende determinar cuantitativamente la participación de la mujer en el mercado laboral además de explicar cada variable midiendo las características demográficas de las mujeres ya que existe una desigualdad de género. Para ello los investigadores realzan con información del INEC.

La base de investigación será el modelo de oferta laboral ocio-consumo, este modelo se plantea de la siguiente manera: Cuando cada persona, al tratar de maximizar su utilidad, se enfrenta a un problema de elección entre ocio y consumo, pues para consumir más se debe trabajar más y reducir el tiempo dedicado al ocio, además está sujeta a dos restricciones como son el presupuesto y el tiempo, además se basa en principios como el de la indiferencia y el principio de la optimización.

El autor utiliza la metodología econométrica en donde se consideran variables como número de hijos, estado civil, educación y edad, datos obtenidos de la ENEMDU, de los años 1990 al 2011. La muestra está conformada por 441.421 registros por provincias y por 4 años los datos corresponden a mujeres PEA entre 10 a 60 años de edad.

Cabe destacar que la mujer en el mercado laboral permite fortalecer la calidad de trabajo debida a que genera productividad y crecimiento, la seguridad económica y la toma de decisiones en el hogar. Para el trabajo se ha seleccionado variables como la edad, educación, estado civil, niños menores de edad, otros ingresos, etc. que contribuyen al desarrollo de la investigación.

La edad es un factor que influye en la mujer para su inclusión en el mercado laboral. Se analizó el comportamiento, dando como resultado que a lo largo del tiempo las mujeres entre 10 a 19 años de edad no tienen trabajo y las que poseen entre 20 a 44 años de edad tienen más participación en el mercado laboral. Las que poseen desde 45 años en adelante, empiezan a bajar su tasa de participación.

En cuanto a la educación las mujeres han sabido superar a los hombres. Estos resultados destacan el conocimiento y habilidades para incorporarse al mercado laboral. Entre 1990 y 1999 se evidencia un mismo comportamiento en los niveles de educación, en donde las mujeres superan a los hombres y a partir del año 2000 al 2011 aumenta el nivel universitario en las mujeres; sin embargo a pesar de ello todavía existe un bajo nivel de participación de la mujer en el trabajo.

Debido a que la sociedad otorga roles de género, el cumplimiento de tareas en el hogar, el estado civil, etc. Son aspectos que afectan a la mujer para su incorporación al mercado, haciendo que el hombre sea el único encargado de generar ingresos.

En la investigación se puede notar que las mujeres solteras entre 10 y 14

años tienen el porcentaje mayor en participación de mercado laboral y a partir de los 35 a 39 años va decreciendo en la participación laboral. La presencia de hijos es otro factor ya que demanda mayor tiempo de ocupación de la mujer en el hogar.

En cuanto a los ingresos adicionales, esos afectan también ya que en la mayoría de los casos la mujer percibe un sueldo mayor que el hombre (cónyuge), lo que ocasiona que las mujeres casadas no trabajen o no se incorporen al mercado laboral de forma diferente que las mujeres que son solteras. Las primeras pueden decidir entre trabajar pues el hombre proveerá los ingresos económicos, mientras que las segundas no tienen alternativa.

Al finalizar el trabajo que se realizó en todas las provincias del Ecuador, se evidenció que si existe todavía desigualdad de género. En varios aspectos sociales se demostró que el progreso de la mujer depende de variables como la edad y la educación, además de ciertos parámetros en el entorno familiar como son el número de hijos, estado civil.

Otro dato importante en cuanto a la participación de la mujer en el mercado laboral es que ella disminuye su participación cuando el hombre percibe un sueldo mayor al que ella provee en el hogar. Se refleja además que a pesar de que la mujer tenga educación superior (universitaria) todavía sigue siendo afectada pues igual genera baja participación en el mercado laboral. El autor del trabajo recomienda realizar políticas que promuevan la igualdad de género, e indagar las causas de la baja participación femenina y la discriminación.

4. Metodología

En la investigación se aplicó un enfoque cuali-cuantitativo, cualitativo. El enfoque cualitativo se utilizó porque se tiene una perspectiva de la empresa y sus falencias, además se estudió la realidad de la problemática en su contexto, se interpretaron los resultados de acuerdo a las personas implicadas, cuantitativo porque se analiza la información que se recogió en las encuestas realizadas al personal administrativo de las empresas asociadas a la Cámara Nacional de Calzado, se tabuló las encuestas con el propósito de obtener resultados numéricos que orientaron a identificar las causas y cuáles serían las posibles soluciones al problema planteado.

4.1.1. Investigación Exploratoria

Se realizó una investigación exploratoria cuyo propósito fue identificar los fenómenos que inciden en el problema.

Se buscó información relevante al tema a fin de dar soporte a la investigación además porque es un tema que la sociedad le da poca importancia y que ayudará a determinar el papel que desempeña la mujer en el marco laboral. Esta investigación aportará a conocer el Modelo de Gestión Empresarial, aplicado a la participación de la mujer en la empresa “Cámara Nacional de Calzado” en la provincia de Tungurahua para mejorar la calidad de vida de la mujer.

4.1.2. Investigación Descriptiva

Se realizó una investigación descriptiva en la que se identificaron las características más sobresalientes dentro de las empresas asociadas a la cámara de calzado, mediante la recolección de información para detectar fallas y corregirlas en bienestar de la misma. Se aplicaron encuestas a través de un instrumento, el cuestionario, los mismos que fueron llenados por los clientes internos de las diferentes empresas asociadas para después ser procesados con el programa SPSS y obtener los resultados para poder analizar la información.

4.1.3. Método de Wilcoxon

Según (Triola, 2009, pág. 695) La prueba de rangos con signo de Wilcoxon es una prueba no paramétrica que utiliza rangos ordenados de datos muestrales que consisten en datos apareados. Este tiene como supuestos que la distribución de la diferencia de los datos es simétrica, son mutuamente independientes y se pueden ordenar por intervalos.

La prueba de hipótesis con las que se trabaja es:

$H_0 = T_{cal} \leq T_{tab}$ = las muestras son iguales.

$H_1 = T_{cal} > T_{tab}$ = las muestras son diferentes.

Siendo:

$T_{tab} = 1.6449$ (distribución normal con un 95% de confianza)

$$T_{cal} = \frac{\sum R}{\sqrt{\sum R^2}}$$

La prueba de la suma de rangos de Wilcoxon es equivalente a la prueba U de Mann-Whitney , que se incluye en algunos otros libros de texto y programas de cómputo (como el Minitab). La idea fundamental que subyace en la prueba de la suma de rangos de Wilcoxon es la siguiente: si dos muestras se obtienen de poblaciones idénticas y los valores individuales se acomodan en rangos como un conjunto combinado de valores, entonces el rango alto y el bajo deberían caer de manera uniforme entre las dos muestras. Si los rangos bajos se encuentran predominantemente en una muestra y los rangos altos se encuentran predominantemente en la otra muestra, se sospecha que las dos poblaciones tienen medianas diferentes.

Según (Lind, Marchal, & Wathen, 2012, pág. 716); La prueba de Wilcoxon de los rangos con signo requiere muestras dependientes. Es una extensión de la prueba de los signos pues emplea tanto la dirección como la magnitud de la diferencia entre los valores relacionados.

La prueba de Wilcoxon de la suma de los rangos supone poblaciones independientes, pero no requiere que las poblaciones sigan la distribución de probabilidad normal. Una alternativa es la prueba “t” para muestras independientes.

Cuando hay al menos ocho observaciones en cada muestra, el estadístico de prueba es la distribución normal estándar.

4.1.4. Método de Spearman

Según (Triola, 2009, pág. 708); La prueba de correlación de rangos (o prueba de correlación de rangos de Spearman) es una prueba no paramétrica que utiliza rangos de datos muestrales consistentes en datos apareados. Se utiliza para probar una asociación entre dos variables, por lo que las hipótesis nulas y alternativa son las siguientes (donde r_s “rango de spearman” denota el coeficiente de correlación de rangos de la población completa):

$H_0: r_s = 0$ (No existe correlación entre las dos variables).

$H_1: r_s \neq 0$ (Existe una correlación entre las dos variables).

Ventajas: La correlación de rangos tiene las siguientes ventajas:

1. El método no paramétrico de correlación de rangos puede utilizarse en una variedad más amplia de circunstancias que el método paramétrico de correlación lineal.

Con la correlación de rangos, podemos analizar datos apareados que sean rangos o puedan convertirse en rangos.

2. La correlación de rangos puede utilizarse para detectar algunas relaciones (no todas) que no son lineales.

Desventaja: Una desventaja de la correlación de rangos es su tasa de eficiencia de 0.91, Esta tasa de eficiencia indica que, con todas las demás circunstancias iguales, el método no paramétrico de correlación de rangos requiere de 100 pares de datos muestrales para tener los mismos resultados que sólo 91 pares de observaciones muestrales analizadas a través del método paramétrico, suponiendo que los requisitos más estrictos del método paramétrico se satisfacen.

4.1.5. Investigación de Campo

La presente investigación es de campo ya que se realizó en las empresas asociadas a la Cámara de Calzado de Tungurahua para poder tener en cuenta

los aspectos reales sobre el problema, ya que se pudo estar en contacto directo con los involucrados que son las mujeres del ámbito directorio de las empresas asociadas a la Cámara de Calzado de Tungurahua, utilizando técnicas como la encuesta. Además se tomó en cuenta los enfoques tanto cualitativo como cuantitativo, ya que de esta manera permitió guiar la comprensión del problema de una forma más clara y con el propósito de tener resultados deseados.

Población y Muestra

Para el cálculo de la muestra se tomó el número de empresas asociadas a CALTU; que son en total 24 empresas y se solicitó la participación de los representantes del área administrativa de cada una de las empresas socias, y de acuerdo con el listado proporcionado por las misma se procedió a verificar el número de personas a ser encuestadas, que asciende a 73 representantes del área administrativa, siendo este un número inferior a 100 personas, por lo que se decidió tomar al 100% de la muestra obtenida quedando en el listado adjunto el número de representantes del área investigada como se detalla a continuación.

Tabla 3 Empresas asociadas CALTU

| N° | Nombre | Representantes Área Administrativa |
|-----------|---------------------------------|---|
| 1 | Plasticaucho | 6 |
| 2 | Euromáquinas | 2 |
| 3 | Calzado Marcia | 3 |
| 4 | Hordiplas | 2 |
| 5 | Colombiaherrajes | 2 |
| 6 | Seritex | 2 |
| 7 | Yolanda Salazar | 4 |
| 8 | JMP. Distribuidora Liguaia Mora | 2 |
| 9 | Infantil Hercules | 3 |
| 10 | Polímeros y Derivados | 3 |
| 11 | Calzado Family | 3 |
| 12 | Calzado BULL | 4 |
| 13 | Curtiduria Hidalgo | 2 |
| 14 | Lady Rose | 2 |
| 15 | Vulcaucho | 3 |
| 16 | Calzado Liwy | 4 |
| 17 | Luigi Valdini | 5 |
| 18 | Vecachi | 4 |
| 19 | Gariza | 3 |
| 20 | Prometel S.A | 4 |
| 21 | Calzafer | 4 |
| 22 | Amalusa | 4 |
| 23 | Emicalza | 2 |
| 24 | Gamos | 8 |
| | Total | 73 |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: CALTU

5. Resultados esperados

Mediante la investigación se procuró analizar el papel que desempeña la mujer el mercado laboral y mejorar la situación de empleo de las mujeres, promoviendo la capacitación y la formación profesional, fortalecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo contribuyendo a disminuir los niveles de desempleo femenino.

5.1. Análisis procesamiento de información recolectada

1. ¿Cuál es su Nivel de instrucción educativa?

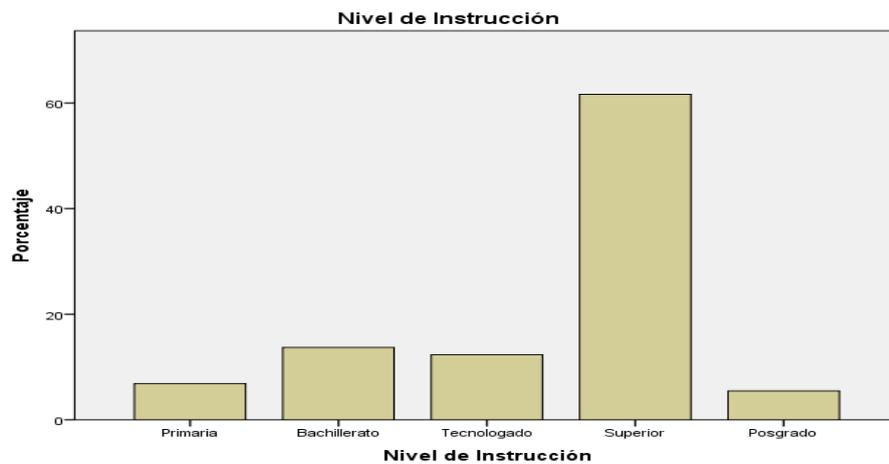
Tabla 4 Nivel de Instrucción

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | | | | |
| Primaria | 5 | 6,7 | 6,8 | 6,8 |
| Bachillerato | 10 | 13,3 | 13,7 | 20,5 |
| Tecnologado | 9 | 12,0 | 12,3 | 32,9 |
| Superior | 45 | 60,0 | 61,6 | 94,5 |
| Posgrado | 4 | 5,3 | 5,5 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Gráfico 10: Nivel de instrucción



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 2.7% presenta un nivel de instrucción de bachillerato, el 58,9% responde que el nivel de instrucción es Tecnologado y el 38,4% señala que es superior. Por lo expuesto anterior se puede evidenciar que existen en CALTU más personal con nivel de instrucción Tecnologado seguido de superior y por ultimo está el bachillerato.

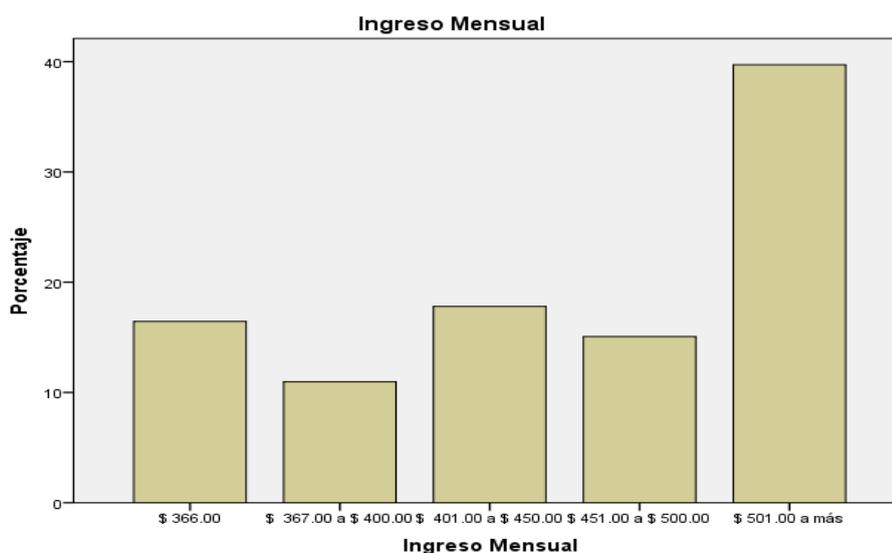
2. ¿Cuál es su ingreso mensual en dólares?

Tabla 5: Ingreso Mensual

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | | | | |
| \$ 366.00 | 12 | 16,0 | 16,4 | 16,4 |
| \$ 367.00 a \$ 400.00 | 8 | 10,7 | 11,0 | 27,4 |
| \$ 401.00 a \$ 450.00 | 13 | 17,3 | 17,8 | 45,2 |
| \$ 451.00 a \$ 500.00 | 11 | 14,7 | 15,1 | 60,3 |
| \$ 501.00 a más | 29 | 38,7 | 39,7 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Gráfico 11: Ingreso Mensual



Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 47,9% responde que su sueldo es de 366.00, el 43,8% señala que su sueldo está entre \$367,00 y \$400,00 y el 8,2% manifiesta que su sueldo está entre \$451,00 a \$500,00. Se evidencia que el ingreso de la mayoría de los trabajadores es el sueldo básico.

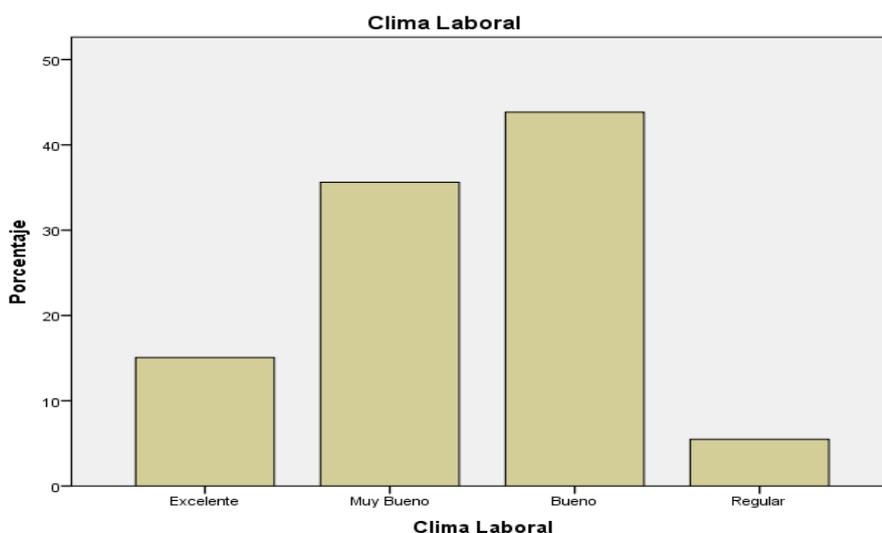
3. ¿Cómo calificaría el clima laboral existente en la empresa?

Tabla 6: Clima Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Excelente | 11 | 14,7 | 15,1 | 15,1 |
| Muy Bueno | 26 | 34,7 | 35,6 | 50,7 |
| Bueno | 32 | 42,7 | 43,8 | 94,5 |
| Regulares | 4 | 5,3 | 5,5 | 100,0 |
| Malo | 0 | 0,0 | 0,0 | |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Gráfico 12: Clima Laboral



Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 4.1 % responde que el clima laboral de la empresa es excelente, el 54,8% manifiesta que es muy bueno y el 41% menciona que es bueno.

Es evidente que el clima laboral en la empresa es el adecuado para los trabajadores pero que se deberá ir mejorando paulatinamente.

4. ¿Existe diferencia salarial entre hombres / mujeres?

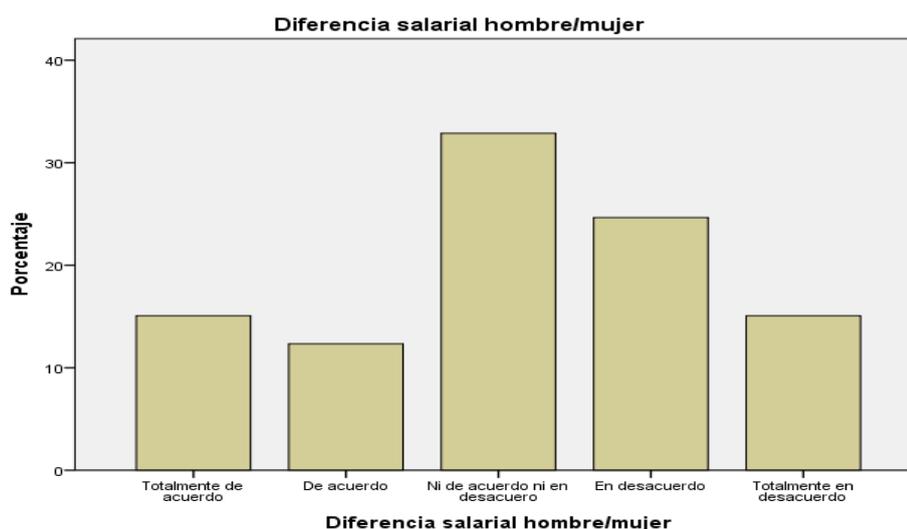
Tabla 7: Diferencia salarial hombre/mujer

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 11 | 14,7 | 15,1 | 15,1 |
| De acuerdo | 9 | 12,0 | 12,3 | 27,4 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 24 | 32,0 | 32,9 | 60,3 |
| En desacuerdo | 18 | 24,0 | 24,7 | 84,9 |
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 14,7 | 15,1 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Gráfico 13: Diferencia salarial hombre/ mujer



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 9,6 % señala que está de acuerdo que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, 20,5% menciona que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,99% piensa que está en desacuerdo.

Se puede verificar que las diferencias salariales si existen y que este aspecto se debe ir controlando.

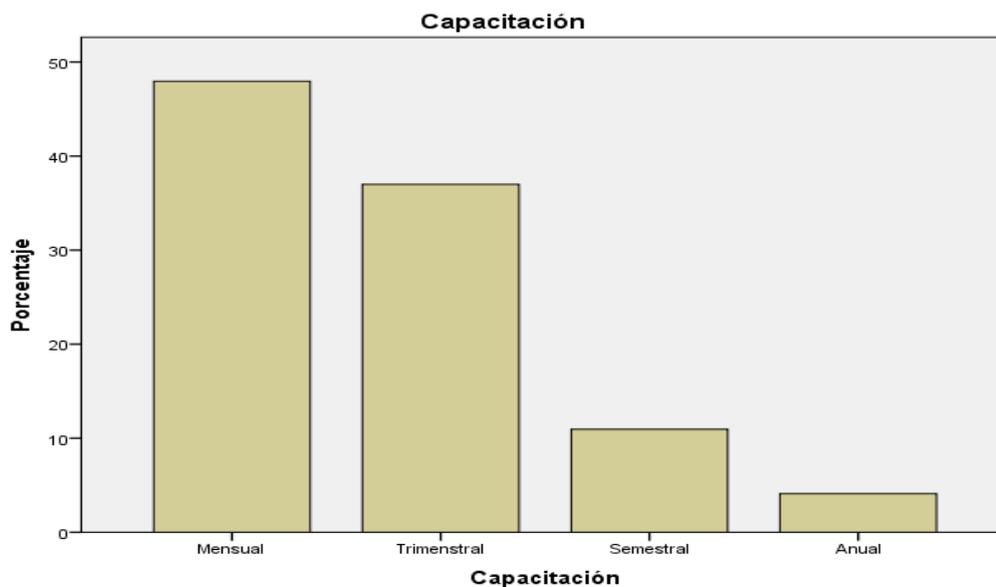
5.- ¿CALTU proporciona capacitación a los socios?

Tabla 8: Capacitación

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Mensual | 35 | 46,7 | 47,9 |
| | Trimestral | 27 | 36,0 | 84,9 |
| | Semestral | 8 | 10,7 | 95,9 |
| | Anual | 3 | 4,0 | 100,0 |
| | Nunca | 0 | 0,0 | |
| | Total | 73 | 97,3 | 100,0 |

Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Gráfico 14: Capacitación



Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 61.61% manifiesta que CALTU proporciona capacitación a los socios semestralmente, 30,10% menciona que es anual y el 8,20% nunca.

Por lo expuesto anteriormente se puede evidenciar que CALTU si realiza capacitaciones constantes.

6.- ¿La empresa brinda equidad de oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres?

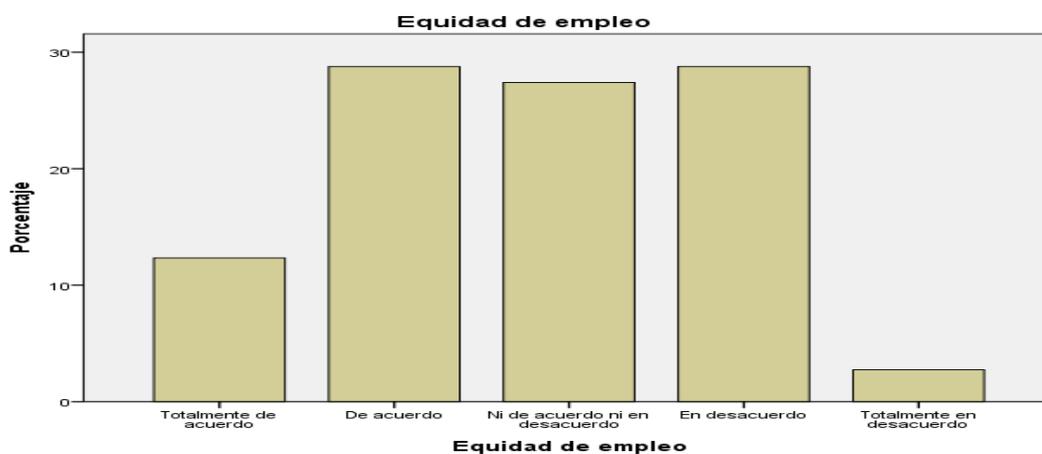
Tabla 9: Equidad de empleo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 9 | 12,0 | 12,3 | 12,3 |
| De acuerdo | 21 | 28,0 | 28,8 | 41,1 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 20 | 26,7 | 27,4 | 68,5 |
| En desacuerdo | 21 | 28,0 | 28,8 | 97,3 |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 2,7 | 2,7 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Gráfico 15: Equidad de empleo



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 30.1%, mencionó que está totalmente de acuerdo con que la empresa brinda equidad de oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres, el 45,2%, responde que está de acuerdo, el 13,7% señala que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 5,5%, responde que está en desacuerdo y el 5,5% opina que está totalmente de desacuerdo. Se puede decir que si existe equidad de oportunidades en las empresas asociadas a CALTU tanto para hombres y mujeres.

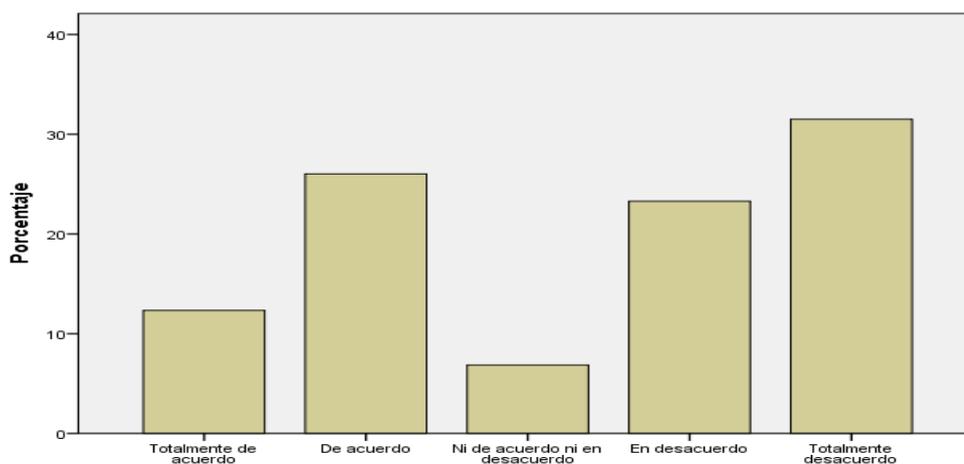
7.- ¿La empresa permite la flexibilidad de horarios para el personal?

Tabla 10: Flexibilidad de Horario

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 19 | 25,3 | 26,0 | 26,0 |
| De acuerdo | 39 | 52,0 | 53,4 | 79,5 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 11 | 14,7 | 15,1 | 94,5 |
| En desacuerdo | 3 | 4,0 | 4,1 | 98,6 |
| Totalmente desacuerdo | 1 | 1,3 | 1,4 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Gráfico 16: Flexibilidad de horario



Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 12,3% menciona que está totalmente de acuerdo que la empresa permite la flexibilidad de horarios para el personal, 26,0% señala que está de acuerdo, el 6,8% piensa que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, 23,3% opina que está en desacuerdo y el 31,5% responde que está totalmente en desacuerdo.

Se puede evidenciar que no existe flexibilidad de horario en la mayoría de las empresas asociadas a CALTU para sus trabajadores.

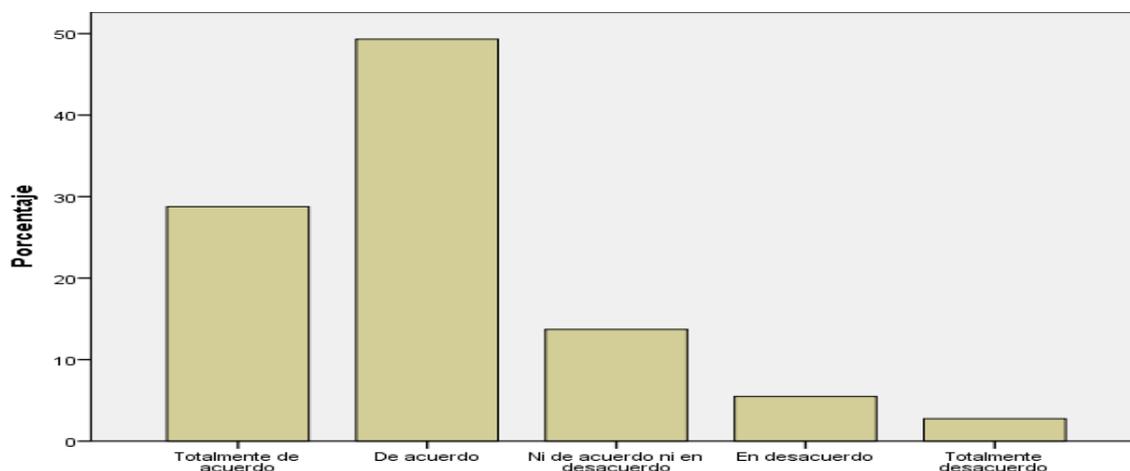
8.- ¿Considera que la relación laboral que existe entre el personal de la empresa es la adecuada?

Tabla 11: Relación entre el personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 21 | 28,0 | 28,8 | 28,8 |
| De acuerdo | 36 | 48,0 | 49,3 | 78,1 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 13,3 | 13,7 | 91,8 |
| En desacuerdo | 4 | 5,3 | 5,5 | 97,3 |
| Totalmente desacuerdo | 2 | 2,7 | 2,7 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Gráfico 17: Relación entre el personal



Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 28,8% manifiesta que está totalmente de acuerdo en que la relación entre el personal es la correcta, el 49,3% responde que está de acuerdo, 13,7% opina que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, 5,5% menciona que está en desacuerdo y el 2,7% señala que está totalmente en desacuerdo. Se evidencia que si existe una buena relación entre el personal pero que debe ir mejorando

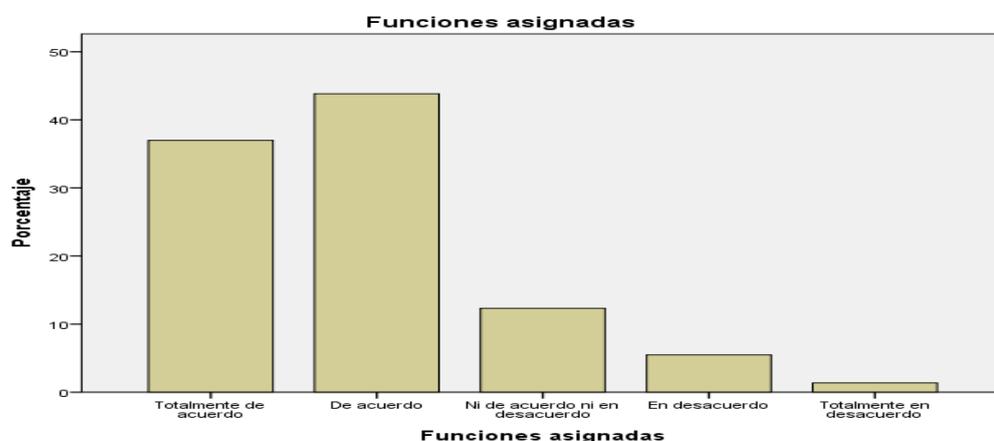
9.- ¿Las funciones asignadas por el área administrativa son respetadas y cumplidas?

Tabla 12:Funciones asignadas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 24 | 32,0 | 32,9 | 32,9 |
| De acuerdo | 35 | 46,7 | 47,9 | 80,8 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 6,7 | 6,8 | 87,7 |
| En desacuerdo | 5 | 6,7 | 6,8 | 94,5 |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 5,3 | 5,5 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Gráfico 18: Funciones asignadas



Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 32,9% señala que está totalmente de acuerdo en que las funciones asignadas por el área administrativa son respetadas y cumplidas, el 47,9% responde que está de acuerdo, el 6,8% menciona que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6,8% menciona que está en desacuerdo y el 5,5% opina que está totalmente en desacuerdo que son cumplidas las funciones. Se evidencia que en ocasiones no se cumplen a cabalidad con las funciones asigna al área administrativa.

10.- ¿Los directivos de la empresa, se preocupan por la satisfacción laboral?

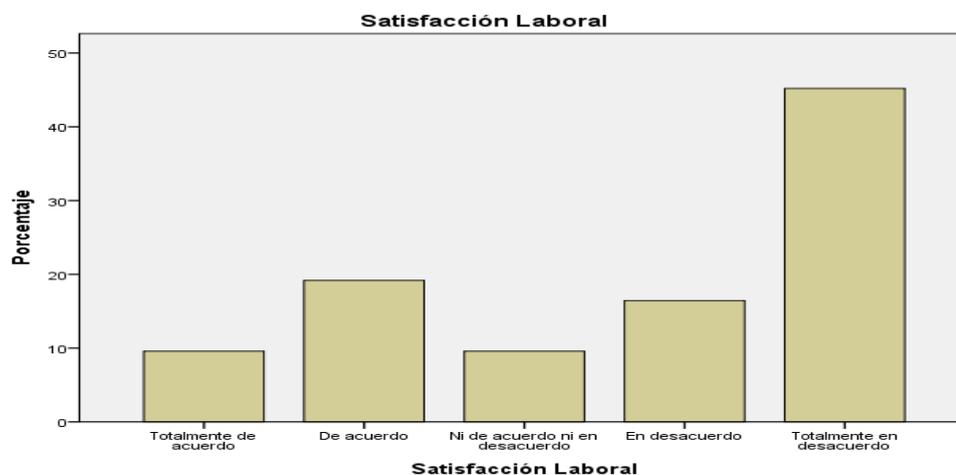
Tabla 13: Satisfacción Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 11 | 14,7 | 15,1 | 15,1 |
| De acuerdo | 37 | 49,3 | 50,7 | 65,8 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 16 | 21,3 | 21,9 | 87,7 |
| En desacuerdo | 6 | 8,0 | 8,2 | 95,9 |
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4,0 | 4,1 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Gráfico 19: Satisfacción laboral



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 15,1% señala que están totalmente de acuerdo que los directivos de las empresas se preocupan por la satisfacción laboral, el 50,7% señala que están de acuerdo, el 21,9% responde que están ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8,2% opina que están en desacuerdo y el 4,1% menciona que están totalmente en desacuerdo que exista satisfacción laboral. Se puede decir que los directivos de la empresa no están preocupándose por la satisfacción laboral.

11. ¿La empresa proporciona cursos de actualización de conocimientos a sus empleados?

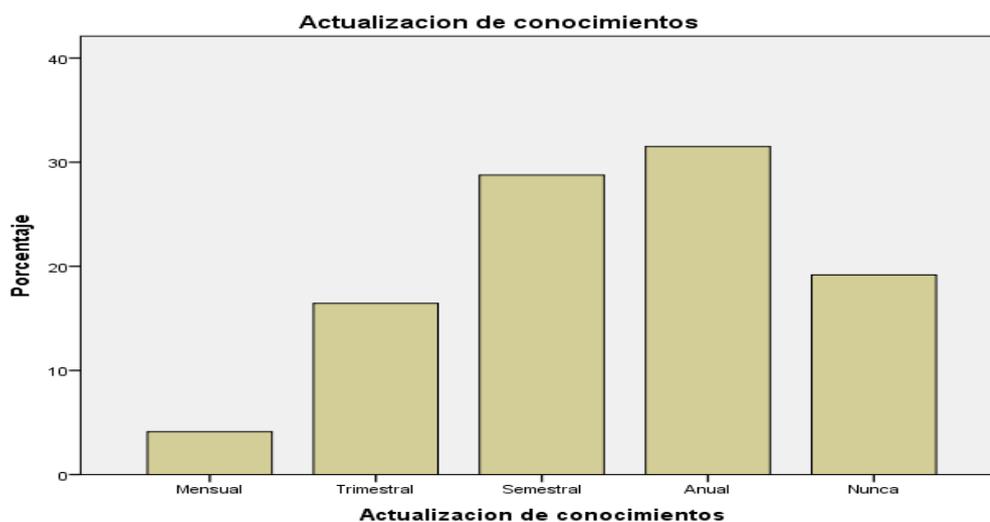
Tabla 14: Actualización de conocimientos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Mensual | 3 | 4,0 | 4,1 | 4,1 |
| Trimestral | 12 | 16,0 | 16,4 | 20,5 |
| Semestral | 21 | 28,0 | 28,8 | 49,3 |
| Anual | 23 | 30,7 | 31,5 | 80,8 |
| Nunca | 14 | 18,7 | 19,2 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Gráfico 20: Actualización de conocimientos



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 6,8% señala que la empresa proporciona actualización de conocimientos mensualmente, el 4,1% responde que es trimestral, el 12,3% señala que es semestral , el 68,5% afirma que es anual y el 8,2% responde que nunca se actualizan de conocimientos. Las empresas asociadas a CALTU proporcionan cursos de capacitación de conocimientos anualmente a sus trabajadores lo que contribuye a su progreso.

12.- ¿En la empresa existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en todos los niveles?

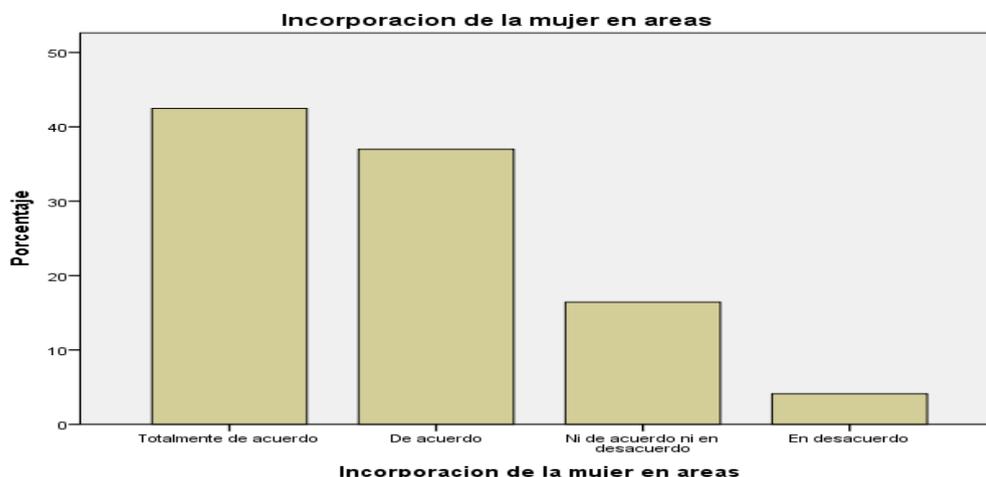
Tabla 15: Incorporación de la mujer en áreas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 20 | 26,7 | 27,4 | 27,4 |
| De acuerdo | 36 | 48,0 | 49,3 | 76,7 |
| Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo | 11 | 14,7 | 15,1 | 91,8 |
| En desacuerdo | 2 | 2,7 | 2,7 | 94,5 |
| Totalmente desacuerdo | 4 | 5,3 | 5,5 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Gráfico 21: Incorporación de la mujer en áreas



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 27,4% señala que está totalmente de acuerdo que en la empresa existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en todos los niveles, 49,3% señala que está de acuerdo, 15,1% menciona que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 2,7% opina que está en desacuerdo y el 5,5% responde que está totalmente en desacuerdo. Se puede decir que las empresas mantienen oportunidades para incorporar en diversas áreas por su preparación sin ningún inconveniente.

13.- ¿En la empresa existe discriminación?

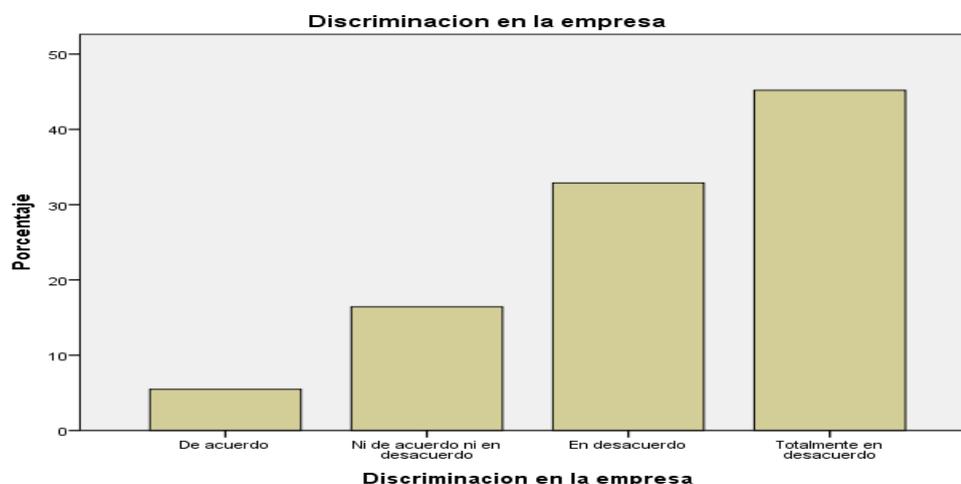
Tabla 16:Discriminación en la empresa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo | 12 | 16,0 | 16,4 | 16,4 |
| De acuerdo | 11 | 14,7 | 15,1 | 31,5 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 21 | 28,0 | 28,8 | 60,3 |
| En desacuerdo | 14 | 18,7 | 19,2 | 79,5 |
| Totalmente en desacuerdo | 15 | 20,0 | 20,5 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Gráfico 22: Discriminación en la empresa



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 16,4% responde que está totalmente de acuerdo que en la empresa existe discriminación, el 15,1% señala que esta desacuerdo, el 28,8% menciona que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 19,2% manifiesta que está en desacuerdo y el 20,5% opina que está totalmente en desacuerdo. Se evidencia que la empresa si se ve algún tipo de discriminación.

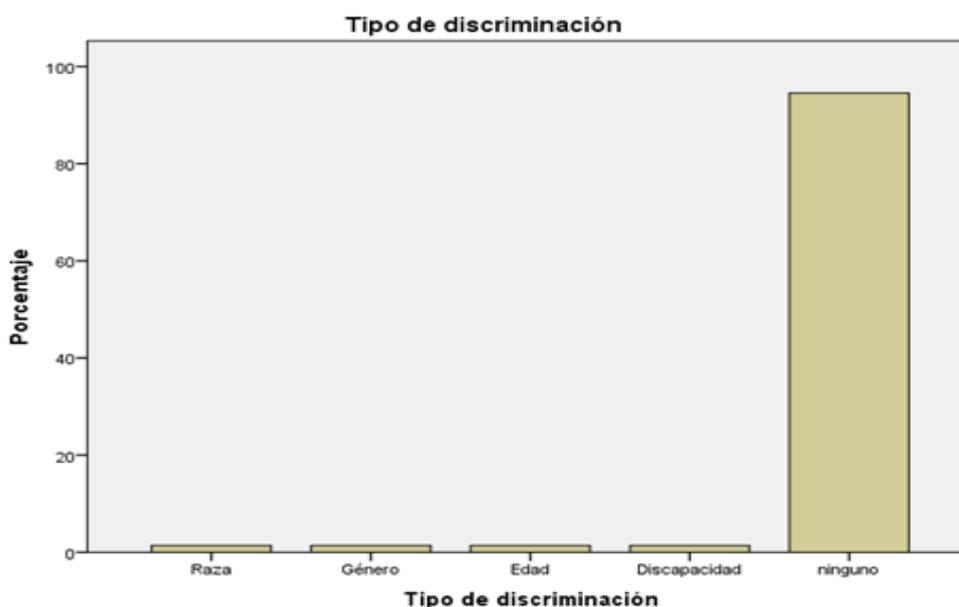
14. ¿Qué tipo de discriminación existe?

Tabla 17: Tipo de discriminación

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | | | | |
| Raza | 1 | 1,3 | 1,4 | 1,4 |
| Género | 1 | 1,3 | 1,4 | 2,7 |
| Edad | 1 | 1,3 | 1,4 | 4,1 |
| Discapacidad | 1 | 1,3 | 1,4 | 5,5 |
| Ninguno | 69 | 92,0 | 94,5 | 100,0 |
| Total | 73 | 97,3 | 100,0 | |

Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Gráfico 23: Tipo de discriminación



Elaborado por: Investigadores
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 1,4% menciona que si existe discriminación y es por la raza, el 1.4% señala que es por el género, el 1.4% menciona que es por la edad, el 1.4% opina que es por a discapacidad, el 94.5% señala que no hay ningún tipo de discriminación. Se puede evidenciar que en la empresa si existe algún tipo de discriminación.

Análisis e interpretación general de resultados

- En lo referente a la pregunta establecida sobre el nivel de instrucción educativa en su gran mayoría responde que poseen estudios superiores, esto debido a que así lo exigen las empresas para poder desempeñar los diferentes cargos, seguido del nivel tecnólogo y bachillerato.
- En la pregunta planteada del ingreso mensual existe un alto porcentaje de personal que afirma ganar más del sueldo básico, debido a los diferentes cargos y las diferentes funciones que realizan en la empresa, y por otro lado existe un porcentaje mínimo que gana el sueldo básico.
- En lo referente al clima laboral se evidencia que la gran mayoría considera que existe un buen ambiente de trabajo lo cual genera buenas relaciones entre el personal, buena comunicación y el resolver conflictos de forma efectiva y un mínimo porcentaje responde que el clima laboral es regular
- Por otra parte opinan los encuestados de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en donde un porcentaje mayor responde que no existen diferencias salariales debido a las regularizaciones que se ha tomado, generando una igualdad en cuanto a las brechas salariales, sin embargo existe además un porcentaje que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- Se puede apreciar en la pregunta planteada de capacitación que la mayoría de los encuestados responden que si se realizan capacitaciones de manera mensual y trimestral y un mínimo porcentaje responde que son semestrales y

anuales. Por lo mencionado anterior se puede confirmar que en CALTU si realizan capacitaciones a los socios

- En lo referente a la equidad de oportunidades de empleo hombres y mujeres mencionan en su mayoría que si hay oportunidad de empleo para ambos esto debido a la preparación que posee cada persona y además porque no existe desigualdad de género.
- En cuanto a la relación laboral entre personal de la empresa manifiestan los encuestados en su gran mayoría que es adecuada la relación del personal esto debido a que de esta manera realizan mejor su trabajo y sus funciones pero además existe un mínimo porcentaje que menciona que no es la adecuada por lo cual se debe ir mejorando esta situación y los directivos deberían estar más pendiente de motivaciones al personal.
- Los encuestados responden en un alto porcentaje que si se cumplen y respetan las funciones emanadas por el área administrativa, lo cual es primordial para la consecución de objetivos de la organización, pero además existe un porcentaje pequeño que considera que no son respetadas ni cumplidas las funciones asignadas por el área administrativa.
- También se menciona una pregunta acerca de la satisfacción laboral en donde los encuestados mencionan que si existe la preocupación por parte de los directivos, esto debido a que se relaciona la satisfacción laboral al éxito organizacional, debido a que los todos los miembros de la organización deben tener el compromiso para la realización de las diferentes funciones y tareas asignadas.
- Se puede apreciar además en lo que se trata de actualización de conocimientos la mayoría de encuestado menciona que si se realizan actualización de conocimientos en CALTU semestral y anualmente, seguido de trimestral y mensual, esto debido a que la formación es fundamental para que pueda desenvolverse en cada una de sus funciones de forma eficaz y

porque el mundo competitivo así lo exige, por otra parte existe un porcentaje minoritario que menciona que no se realizan actualización de conocimientos.

- En la pregunta planteada sobre incorporación de la mujer en diferentes áreas se aprecia que un gran porcentaje de encuestados considera que existe cultura abierta para incorporar a la mujer en diferentes niveles y áreas, esto se da porque en la actualidad la mujer está más preparada para asumir diferentes cargos, pero también existe un grupo de encuestados que mencionan que no hay una cultura abierta en CALTU.
- En la encuesta se menciona además sobre la discriminación, en donde una tercera parte de los encuestados menciona que si existe discriminación en la organización, la otra tercera parte manifiesta que no hay discriminación y una última tercera parte que señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe discriminación en la organización. Por lo manifestado anteriormente se puede evidenciar que si existe algún tipo de discriminación, se debería tomar acciones necesarias, para poder conocer el porqué de la discriminación laboral.
- Finalmente se menciona en la pregunta planteada el tipo de discriminación que existe en la organización en donde la mayoría de encuestados menciona que no hay ningún tipo de discriminación y un minoría menciona que la discriminación es por la raza, género, edad y discapacidad.

RELACIÓN DE LAS VARIABLES EMPLEABILIDAD Y AMBIENTE DE TRABAJO

Para comprobar la relación entre las variables se utilizó el test estadístico de Spearman, que permitió trabajar con variables ordinales y determinar el nivel de relación entre las mismas.

Para medir la empleabilidad se utilizaron las preguntas:

- 3. ¿Cómo calificaría el clima laboral existente en la empresa?
- 6. ¿La empresa brinda equidad de oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres?
- 7.- ¿La empresa permite la flexibilidad de horarios para el personal?

Para medir el ambiente de trabajo se utilizan las preguntas

- 8. ¿Considera que la relación laboral que existe entre el personal de la empresa es la adecuada?
- 9. ¿Las funciones asignadas por el área administrativa son respetadas y cumplidas?

Estas preguntas son de tipo ordinal, por lo cual es posible utilizar el test seleccionado.

Tabla 18: Modelo Spearman

| Correlaciones | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | | | Relación entre el personal | Satisfacción Laboral |
| Rho de Spearman | Clima Laboral | Coeficiente de correlación | ,677** | ,774** |
| | | p-value | ,000 | ,000 |
| | Equidad de empleo | Coeficiente de correlación | ,876** | ,915** |
| | | p-value | ,000 | ,000 |
| | Flexibilidad de Horario | Coeficiente de correlación | ,875** | ,812** |
| | | p-value | ,000 | ,000 |
| **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). | | | | |

De lo observado en la tabla se determina que la equidad está relacionada con el ambiente de trabajo, permitiendo evidenciar que existe relación en el ámbito: de clima laboral, equidad de empleo, flexibilidad de horario con relación al personal y la Satisfacción Laboral.

La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación; un signo negativo indica que una variable aumenta a medida que la otra disminuye o viceversa, y uno positivo que una variable aumenta conforme la otra también lo haga disminuir, si la otra también lo hace.

La tabla 18, ofrece la información necesaria sobre el coeficiente de correlación de Spearman. Esto significa que la correlación es de 0.01 esto determinar que la equidad está relacionada con el ambiente de trabajo, debido a que el coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1.

Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis se elige la prueba de rangos con signo de Wilcoxon que es una prueba no paramétrica que utilizo rangos ordenados de datos muestrales que consisten en datos apareados. Se usó para probar la hipótesis nula de que la población de diferencias tiene una mediana de cero, para su aplicación se requiere cumplir los supuestos:

- Las muestras deben estar relacionadas entre sí
- La recolección de datos es por muestreo aleatorio
- Las preguntas seleccionadas son de tipo ordinal

Partiendo de la hipótesis planteada, se formula la hipótesis nula y alternativa:

H0: No existe relación entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas asociadas a Cámara Nacional de Calzado - CALTU.

H1: Existe relación entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas

asociadas a Cámara Nacional de Calzado - CALTU.

Se aplicó mediante el software spss, de lo cual se obtiene los siguientes resultados.

Tabla 19: Modelo Wilcoxon

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

| | N | Rango promedio | Suma de rangos |
|--|-----------------|----------------|----------------|
| Equidad de empleo - Rangos negativos | 25 ^a | 14,00 | 350,00 |
| Diferencia salarial - Rangos positivos | 2 ^b | 14,00 | 28,00 |
| Empates | 46 ^c | | |
| Total | 73 | | |

a. Equidad de empleo < Diferencia salarial hombre/mujer

b. Equidad de empleo > Diferencia salarial hombre/mujer

c. Equidad de empleo = Diferencia salarial hombre/mujer

Tabla 20: Estadísticos de contraste

| | |
|---------------------------|--|
| | Equidad de empleo - Diferencia salarial hombre/mujer |
| Z | -4,426 ^b |
| Sig. asintót. (bilateral) | ,000 |

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos positivos.

Para determinar la relación que existe entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas asociadas a CALTU se utilizó el método estadístico de Test de Wilcoxon, donde se midió la relación que existe entre las variables ordinales, obteniendo $Z = -4,426$, equivalente a $p\text{-value} = 0.000$ es decir que hay evidencia estadísticamente significativa que existe relación entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas, es decir, que se evidencia que la mujer está en igualdad de oportunidades dentro del campo laboral en el sector calzado.

6. Conclusiones

A lo largo de la investigación realizada se expusieron varios temas relacionados con la participación de la mujer en el mercado laboral, lo que contribuyó a conocer cuál es el papel que desempeña la mujer y cuál es el aporte económico que de la mujer en la sociedad, de lo cual se puede concluir:

- Se ha evidenciado que el Modelo de Gestión Empresarial, que utiliza la empresa “Cámara Nacional de Calzado” incluye e integra a la mujer en el mundo laboral, el modelo se basa en la equidad salarial entre hombres y mujeres, promoviendo que la mujer realice varias funciones en las diferentes áreas de la empresa, permitiendo a la vez tener estabilidad y seguridad. Es pertinente mencionar que en cuanto a la oportunidad de empleo tanto a hombres como mujeres consideran que si existe oportunidad para ambos sexos, teniendo como resultado que no exista en este sentido discriminación.
- Mediante la investigación de la información a partir de varios artículos se puede evidenciar que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha tenido un gran avance, allí se muestran cifras, en donde se puede observar que existe una mayor inserción en el mundo laboral y que ha costado algunos años adaptar a la mujer en el trabajo.
- En la asociación de calzado CALTU es importante el rol que desempeña la mujer pues existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en los diferentes niveles de la empresa, cabe señalar que no existe discriminación de género, pues dan oportunidades de empleo para ambos sexos, se menciona que la relación laboral entre el personal es la adecuada y que además los directivos si se preocupan por la satisfacción laboral. y consideran además que no hay ningún tipo de discriminación.
- Por otra parte se puede notar que si existe oportunidad de empleo para la mujer mediante la preparación lo que conlleva a que la mujer participe de manera activa en el mundo laboral disminuyendo así el nivel de desempleo en

las mujeres y generando un aporte económico no solo para ellas sino para el país, además señalaron que el ambiente de trabajo es el adecuado ya que existe una buena relación con los compañeros de trabajo lo que contribuye a que los empleados se sientan satisfechos y a su vez lleva a que se eleven resultados, eficiencia y el compromiso.

- Finalmente en cuanto a la hipótesis planteada se puede concluir que en CALTU existe equidad de género, y salarial, esto se comprobó mediante el test de Wilcoxon en donde se evidencia la relación que existe entre la equidad de género y la diferencias salariales en donde como resultado que en la actualidad participación femenina aumenta significativamente, poseen igualdad de oportunidades de empleo y no existe discriminación en el sector de calzado.

7. Recomendaciones

- Es recomendable impulsar el desarrollo de la mujer en el mercado laboral ya que sin duda es importante el aporte económico que ellas generan, para ello es imprescindible que las mujeres se instruyan, ya que de ahí parte que la mujer forme parte del mundo laboral. Es necesario que la mujer indague por los mejores escenarios para su desarrollo profesional y comenzar a liderar el mercado así como lo ha hecho en el ámbito académico.
- Es importante tener un cambio estructural para impulsar la participación de la mujer, propiciando cambios sociales, pues son uno de los primeros obstáculos para la mujer, en la actualidad la mujer ha ido incorporándose al trabajo en forma regular debido a factores como el vivir mejor, ser más independiente, incremento de la familia, estos cambios han permitido que la mujer tenga una mayor disponibilidad de tiempo y en su independencia económica.
- Se debe fortalecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo potencializando sus capacidades para poder desenvolverse, contribuyendo así a disminuir los niveles de desempleo femenino. Parte de generar empleo en la mujer está en el nivel de educación que posee, pero además en la madurez y la experiencia para desenvolverse en las diferentes áreas para ello se debe promover capacitaciones constantes, promover la flexibilidad de horarios para las mujeres. Incentivos laborales en horarios, salario o participación de otras actividades en la empresa. Esto dará tiempo a hacer presencia en otros ámbitos.
- Finalmente se debe cambiar la mentalidad de la sociedad, inculcando la igualdad de género, la sociedad debería permitir que estos procesos de empoderamiento del varón en el hogar y de la mujer en el trabajo fuera de la casa, sean posibles con la ayuda en la creación de estructuras que lo posibiliten, la igualdad de género de esta manera aumentará la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, ya que provoca un crecimiento económico capaz de crear ingresos mediante el trabajo de las mujeres y la superación de las mismas.

8. Bibliografía

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza De trabajo secundaria?. *Estudios Feministas*, 12(2), 224.
- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2005). Balance del progreso laboral de las mujeres En América Latina. *Revista Internacional del Trabajo*, 124(4), 399-430.
- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, 29.
- Alarcón López, D. G. (2015). Situación laboral y economía de las mujeres en el barrio San Juan del Cantón Píllaro.
- Antony, C. (2007). Mujeres invisibles: las cárceles femeninas en América Latina. *Nueva sociedad*, (208), 73-85.
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 459-461.
- Arriagada, I. (1990). La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo. *Revistade la CEPAL*.
- Arriagada, I. (2004). Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. Cambio en las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, 43-73.
- Berdegú, J. Territorios Rurales en Movimiento: Hacia un Desarrollo Rural Inclusivo.
- Betancourt, O. Situación en Ecuador. Defender, proteger y exigir el derecho a la salud en el trabajo en el continente, 112.
- Bonder, G. (1994). Mujer y educación en América Latina: hacia la igualdad de Oportunidades. *Revista iberoamericana de educación*, (6), 9-48.
- Borja Pazmiño, A. G. (2013). Análisis del impacto social que genera la Empleabilidad y participación de la mujer en puestos de dirección en la actividad turística de la ciudad de Quito.
- Buvinic, M., Morrison, A., & Shifter, M. (1999). La violencia en América Latina y el Caribe: un marco de referencia para la acción. *Inter-American Development Bank*.
- Cabrera Mendoza, W. D. (2011). Mercado laboral ecuatoriano, evolución de sus

- Indicadores empleo, subempleo y desempleo año 2007-2010.
- Cáceres Salguero, D. O. (2015). Participación de la mujer en la toma de decisiones de la Comunidad de Mogato, cantón Ambato, Período 2013.
- Carrillo, A. TRABAJO, Repercusiones de salud y pobreza una perspectiva desde género.
- Contreras, F. G., Santana, M. A. P., Rejas, L. P., & Hidalgo, C. V. (2014). Igualdad de Género: Un gran desafío para la gerencia de Latinoamérica. *Prisma Social: revista de ciencias sociales*, (13), 852-882.
- Costa Cevallos, M. A. (2015). Vacío legal en el Código Laboral por la no regulación del acoso laboral.
- Cuadros, J. (2004). Inserción laboral desventajosa y desigualdades de cobertura previsional: La situación de las mujeres (Vol. 142). United Nations Publications.
- Chacaltana, J., & García, N. E. (2009). Mujer, empleo y pobreza: la experiencia reciente de Los países andinos. Documento de trabajo N° 100.
- Chacón, M. (2007). El acceso de la mujer microempresaria del segmento de subsistencias de Santo Domingo de los Colorados, a los servicios financieros y no financieros.
- Echaniz, A. (2001). *La situación de la mujer en la empresa. Hacia el liderazgo femenino. Caso de MCC [tesis en versión digital]*. Bilbao : Universidad de Deusto.
- Espinosa, I. F. Violencia laboral y acoso moral. Vulnerabilidad y desigualdad social en México.
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile, Una mirada. *Estudios de Economía*, 32(2), 133.
- García, J. C., & Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el Mercado Ecuatoriano.
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones Personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia No. D/557). IESE Business School.
- Guerrero Ureña, M. (2006). La flexibilidad laboral y sus consecuencias en la seguridad Ciudadana.
- Gutiérrez Casas, L. E., & Limas Hernández, M. (2010). Incorporación de la mujer al

- mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua. *Estudios fronterizos*.
- Hernández, M., del Carmen, L., & Sibrian Castellon, C. E. (2002). Estudio sobre la Estabilidad laboral de la Mujer trabajadora en estado de gravidez (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador).
- INEC. (2012). *Las mujeres lideran los negocios comerciales*. Ecuador: Inec.
- Inec. (2014). *Reporte de Economía Laboral*. Ecuador: Ecuadorencifras.
- INEC. (2009). *Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Vigésima quinta ronda.
- Keith, H. (1971). *Informal Income Opportunities and Urban Employment in*.
- Lago, M. S., León, M., Wilson, F., León, M., Rocha Sánchez, L., Abramovay, M., ... & Zúñiga, F. M. (1986). Mujer rural en el modelo neoliberal chileno. Mujer y la política agraria en América Latina (No. E51 D312m). Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, Bogotá (Colombia)..
- Larrea, C., & Larrea, A. I. (2007). Empleo apropiado y desempleo estructural en el Ecuador.
- Martínez, Á. (2010). Determinantes de la participación laboral femenina en Venezuela: Aplicación de un modelo probit para el año 2005. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*.
- Martínez Quintana, Violante (2001), *Estudios y políticas sociales para las mujeres*, España, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Programa de Enseñanza Abierta, Colección Educación Permanente.
- Moghadam, Val. "Gender and globalization: Female labor and women's mobilization." *Journal of world-systems research* 5.2 (2015): 366-389.
- Moreno Cortés, J. (2014). Mujer en el mercado laboral.
- OIT. (1993). *Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo*.
- OIT. (2003). *Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadística de Trabajo*.
- OIT. (1982). *Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra.
- OIT. (2013). *Resolución sobre estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, dotada por la 19na Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra
- Oliveira, O., & ARIZAZ, M. (2000). Trabajo Femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos.

- Orlando, M. B., & Zúñiga, G. (2000). Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género. *Revisa temas de coyuntura*.
- Palacios Palacios, W. E. (2014). Análisis de las políticas públicas implementadas por el estado ecuatoriano para promover, proteger y garantizar el desarrollo de la equidad de las mujeres en la esfera pública y privada. Periodo 2007-2013.
- Paredes Páez, P. E., & Morán Bustamante, G. M. (2015). Políticas socioeconómicas propuestas para incentivar el mercado laboral ecuatoriano-período 2008-2013 (Doctoral dissertation).
- Pérez, A., Domínguez, S., & Cortés Gallego, M. M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XXI. *Entramado*.
- Piras, C. (2006). Mujeres y trabajo en América Latina. Editora Banco interamericano.
- Ramírez, A. A., & Llorente, G. Á. (2004). Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo. *Investigaciones económicas*, 28(3), 429-460.
- Rangel, M. Discriminación étnico-racial, género e informalidad en Ecuador.
- Rosales, J. (1991). El sistema educativo escolar y su inserción en el mercado laboral (1980-2010).
- Rosenzweig, Mark R., and Wolpin, Kenneth I. "Life-Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models". *The Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 2 (Apr., 1980), pp. 328-348.
- Sunkel, G. (2006). El papel de la familia en la protección social en América Latina. Cepal.
- Tapia Machuca, X. A. (2015). Análisis de la situación laboral de las mujeres en las redacciones de los periódicos locales, periodo junio-noviembre 2014.
- Tejada Orozco, M. L. (2013). Análisis del desempleo y subempleo en el Ecuador y su impacto en las condiciones de vida de la población urbana, período 2000-2010 (Doctoral dissertation, Universidad Internacional SEK).
- Tokman, V. E. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. CEPAL.
- Velázquez, L. (2008). *Desarrollo profesional de la mujer y políticas de conciliación. Caso APA [tesis inédita]*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Villegas, T. T., & Castillo, J. L. (2003). Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador: un análisis empírico.

Virreira, S. M., & Milosavljevic, V. El impacto de la crisis económica sobre el tiempo, el trabajo y la pobreza de las mujeres. *Feminismo, género e igualdad*.

Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Nueva Sociedad*, 232, 32-49.

Worth, Nancy. "Feeling precarious: Millennial women and work." *Environment and Planning D: Society and Space* (2015): 0263775815622211.

Linkografía

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/capitulo_educacion_censo_poblacion_vivienda.pdf

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf

<http://www.inec.gob.ec/inec/revistas/e-analisis5.pdf>

<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO

OBJETIVO:

Investigar el Modelo de Gestión Empresarial, analizando la participación de la mujer en la asociación “Cámara Nacional de Calzado” en la provincia de Tungurahua.

INSTRUCCIONES:

- . Lea detenidamente cada una de las preguntas
- . Procure ser lo más honesto en sus respuestas
- . Marque con una “X” en la respuesta que usted considera correcta.

1. ¿Cuál es su Nivel de instrucción educativa?

- Primaria
- Bachillerato
- Tecnologado
- Superior
- Posgrado

2. ¿Cuál es su ingreso mensual en dólares?

- \$ 366.00
- \$ 367.00 a \$ 400.00
- \$ 401.00 a \$ 450.00
- \$ 451.00 a \$ 500.00
- \$ 501.00 a más

3. ¿Cómo calificaría el clima laboral existente en la empresa?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

4. ¿Considera que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en la empresa?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. ¿La empresa brinda equidad de oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. ¿La empresa permite la flexibilidad de horarios para el personal?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Considera que la relación laboral que existe entre el personal de la empresa es la adecuada?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Los directivos de la empresa, se preocupan por la satisfacción laboral?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿CALTU proporciona capacitación a los Socios?

- Mensual
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Nunca

10. ¿Las funciones asignadas por el área administrativa son respetadas y cumplidas?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. ¿La empresa proporciona cursos de actualización de conocimientos a sus empleados?

- Mensual
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Nunca

12. ¿En la empresa existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en todos los niveles?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. ¿En la empresa existe discriminación?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

En caso de existir discriminación contestar la pregunta número 14.

14. Qué tipo de discriminación existe

Raza

Genero

Edad

Discapacidad

Embarazo

DATOS INFORMATIVOS:

EDAD:

.....

GENERO:.....

CARGO/AREA DE TRABAJO:.....

TIEMPO DE PERMANECIA EN LA EMPRESA:

EMPRESA:.....

A NEXO ARTÍCULO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL: CASO CÁMARA NACIONAL DE CALZADO - TUNGURAHUA

EFRÉN ROGELIO GUERRERO VARGAS, JOHN OSWALDO REAL MIRANDA Y
MARÍA CRISTINA ABRIL

RESUMEN

El documento titulado la mujer en el campo laboral pretende analizar cuál es la situación de la mujer en el mercado laboral para la realización del trabajo se tomó como referencias estadísticas datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en torno al mercado laboral ecuatoriano, además se tomó como base otros artículos científicos relacionados con el tema, de esta manera se tuvo una guía para la investigación, en cuanto a la metodología, se ha realizado una investigación de tipo exploratoria lo que permitió conocer e identificar los fenómenos que inciden en el problema, para así recolectar datos y desarrollar la investigación, adicionalmente se realizó una investigación de campo que se hizo en las empresas asociadas a la cámara de calzado y se obtuvo información real sobre el problema, además se realizó una encuesta la cual permitió obtener información relevante para el conocimiento del problema en el cual se mencionan que el clima laboral en las empresas asociadas a la cámara de calzado es bueno, lo cual es importante para un óptimo desarrollo organizacional, tanto hombres como mujeres consideran que si existe oportunidad de empleo para ambos sexos, teniendo como resultado que no exista en este sentido discriminación.

PALABRAS CLAVE: campo laboral; mercado laboral; equidad; clima laboral.

ABSTRACT

The document entitled women in the workplace to analyze what is the situation of women in the labor market for job performance was taken as statistical references data provided by the National Institute of Statistics and Censuses around the Ecuadorian labor market and was taken as a basis other scientific papers related to the subject, in this way had a guide for research in terms of methodology, it has conducted an inquiry type exploratory allowing to know and identify the phenomena that affect the problem in order to collect data and develop research, further field research was done in companies associated with the chamber footwear and actual information on the problem was obtained was conducted also a survey was conducted which allowed to obtain information relevant to knowledge of the problem which mentioned that the working environment in companies associated with the camera shoe is good, which is important for optimal organizational development, both men and women believe that if there is job opportunity for both sexes, with the result that no discrimination exists in this regard.

KEYWORDS: labor camp; working market; equity; working environment.

INTRODUCCIÓN

La participación laboral femenina en América Latina según la (Organización Mundial de Trabajo, 2015) menciona que la participación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina "casi se ha duplicado desde 1975", año en que se estableció el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer, A principios de los años 70, la tasa de empleo en la región era de aproximadamente un 30 por ciento. Hoy supera el 55 por ciento. "Si tomamos en cuenta a las mujeres de entre 20 y 40 años, la tasa es de casi un 70 por ciento", explica María Elena Valenzuela, experta en materia de género y empleo de la OIT. Pero a pesar del aumento en la participación femenina en el mercado laboral, el progreso en la región se considera lento y desigual, dicen los expertos. A nivel mundial, las mujeres ganan en promedio un 23 por ciento menos que los hombres. La brecha salarial en América Latina y el Caribe es de aproximadamente un 17 por ciento, según datos de la ONU. Mientras el desempleo entre las mujeres alcanza el 8,2 por ciento en la región, apenas un 4,4 por ciento de los hombres no tiene trabajo. Y aunque América Latina tiene la mayor proporción de investigadoras académicas en el mundo (45,2 por ciento), seguida de Europa (43 por ciento), las cualificaciones de las mujeres siguen siendo menos reconocidas en el mercado laboral.

Por su parte en Ecuador, un artículo publicado por (El comercio, 2011) se menciona que: La presencia de la mujer en el mercado laboral de Ecuador es importante, pero todavía no existe un trato igualitario. Así lo confirman los datos recogidos por el Semanario de Economía y Negocios LÍDERES. Galo Cárdenas, experto laboral, explica que desde hace 10 años la mujer empezó a tener más espacios laborales en las compañías, sobre todo en el campo ejecutivo y gerencial. Pero las áreas en las que más se desenvuelven son las de ventas y atención al cliente. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en el país existen 244 425 mujeres gerentas o con altos cargos en las empresas. Hay 216 166 mujeres profesionales, científicas, frente a 216 166 hombres. Un estudio de Deloitte describe los cargos que más ocupan las mujeres, a través de una investigación realizado a 330 firmas entre enero y junio de este año. Allí se destaca que las gerencias en las que predomina el sexo femenino son en Relaciones Públicas y Recursos Humanos. Mientras que los hombres se concentran más en marketing, comercio y finanzas. En el ámbito legal, las leyes de Ecuador tienen espacio para el desempeño laboral de las mujeres. La Constitución, en el Artículo 331, señala que el Estado garantizará a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Desde hace algunas décadas el papel de la mujer ha ido adquiriendo mayor relevancia tanto en el ámbito social como en el político y económico. Particularmente, este auge femenino ha trasladado a la mujer a puestos de decisión en las empresas. Uno de los hallazgos de la participación de la mujer en puestos directivos es la verificación de que ella dirige y toma decisiones de forma diferente al hombre, ya que busca considerar las necesidades del grupo, lo que interviene en sus decisiones de apoyo a las políticas de flexibilidad y diversidad laboral. (Echaniz, 2001)

Por otra parte, la falta de flexibilidad y diversidad laboral afecta el trabajo de las mujeres (pero no exclusivamente a ellas) y también a la organización, ya que se pierde el talento y la experiencia que han adquirido, tanto en tu preparación académica como en su experiencia laboral. (Velázquez, 2008)

Para (Gutiérrez Casas & Limas Hernández, 2010) en el presente documento se

menciona varios temas acerca de la relación entre el desarrollo y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, para ello se analizan bajo métodos estadísticos, los vínculos entre las tasas de participación económica femenina; y variables asociadas al desarrollo, como la estructura económica, el nivel de ingreso, la pobreza, la desigualdad, la marginación, el desarrollo humano, así como algunos indicadores de género. Se examina además las relaciones de causalidad entre las TPF y el desarrollo de las regiones.

Este estudio concluye que la participación femenina en la economía tiene un impacto relevante en el desarrollo, por lo que es preciso la formulación y aplicación de políticas que otorguen mayor capacidad y amplíen las oportunidades para la incorporación de la mujer al mercado laboral. Para ello el autor investiga el tema en cuestión conceptualizando desarrollo y género. Luego analiza la tasa TPF.

Para los investigadores son importantes las políticas para proteger a la mujer, y se evidencia que en épocas anteriores en el trabajo existieron empresas que se amparaban en la condición de la mujer para ser madre y en la necesidad de algunas de ellas al ser cabezas de hogar, por lo que explotaban esta situación haciendo que el mercado laboral se tornara bastante desigual para las mujeres. También ellas tendían a aceptar empleos precarios e inestables, por condiciones sociales y culturales que las hacían sentir de cierta forma inferiores a sus parejas; todo esto apoyado durante muchos años por legislaciones machistas, procedentes de una cultura patriarcal.

La edad es un factor determinante a la hora de participar en el mercado laboral. El que la mujer sea casada y además que poseen hijos disminuye la probabilidad de incorporarse al mercado laboral ya que dependen del cónyuge, y la mujer debería dedicarse a tareas del hogar.

Un aspecto que ayuda positivamente es el nivel de educación, pues están más preparadas para poder desenvolverse en cualquier ámbito.

Es notable el crecimiento de participación de la mujer en América Latina esto debido a que la mujer va incrementando sus estudios, y su preparación, sin embargo se nota también la discriminación de género en algunos puestos de trabajo. Y la participación en el ámbito laboral.

En cuanto a la educación las mujeres han sabido superar a los hombres. Estos resultados destacan el conocimiento y habilidades para incorporarse al mercado laboral. Entre 1990 y 1999 se evidencia un mismo comportamiento en los niveles de educación, en donde las mujeres superan a los hombres y a partir del año 2000 al 2011 aumenta el nivel universitario en las mujeres; sin embargo a pesar de ello todavía existe un bajo nivel de participación de la mujer en el trabajo.

Debido a que la sociedad otorga roles de género, el cumplimiento de tareas en el hogar, el estado civil, etc. Son aspectos que afectan a la mujer para su incorporación al mercado, haciendo que el hombre sea el único encargado de generar ingresos.

En la investigación se puede notar que las mujeres solteras entre 10 y 14 años tienen el porcentaje mayor en participación de mercado laboral y a partir de los 35 a 39 años va decreciendo en la participación laboral. La presencia de hijos es otro factor ya que demanda mayor tiempo de ocupación de la mujer en el hogar.

En cuanto a los ingresos adicionales, esos afectan también ya que en la mayoría de los casos la mujer percibe un sueldo mayor que el hombre (cónyuge), lo que ocasiona que las mujeres casadas no trabajen o no se incorporen al mercado laboral de forma diferente que las mujeres que son solteras. Las primeras pueden decidir entre trabajar pues el hombre proveerá los ingresos económicos, mientras que las segundas no tienen alternativa.

Al finalizar el trabajo que se realizó en todas las provincias del Ecuador, se evidenció

que si existe todavía desigualdad de género. En varios aspectos sociales se demostró que el progreso de la mujer depende de variables como la edad y la educación, además de ciertos parámetros en el entorno familiar como son el número de hijos, estado civil. Otro dato importante en cuanto a la participación de la mujer en el mercado laboral es que ella disminuye su participación cuando el hombre percibe un sueldo mayor al que ella provee en el hogar. Se refleja además que a pesar de que la mujer tenga educación superior (universitaria) todavía sigue siendo afectada pues igual genera baja participación en el mercado laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

En la investigación se aplicó un enfoque cuali-cuantitativo, cualitativo. El enfoque cualitativo se utilizó porque se tiene una perspectiva de la empresa y sus falencias, además se estudió la realidad de la problemática en su contexto, se interpretaron los resultados de acuerdo a las personas implicadas, cuantitativo porque se analiza la información que se recogió en las encuestas realizadas al personal administrativo de las empresas asociadas a la Cámara Nacional de Calzado, se tabuló las encuestas con el propósito de obtener resultados numéricos que orientaron a identificar las causas y cuáles serían las posibles soluciones al problema planteado, se realizó una investigación exploratoria cuyo propósito fue identificar los fenómenos que inciden en el problema, se realizó una investigación descriptiva en la que se identificaron las características más sobresalientes dentro de las empresas asociadas a la cámara de calzado, mediante la recolección de información para detectar fallas y corregirlas en bienestar de la misma, se aplicó el Método de Wilcoxon y el Método de Spearman para identificar la prueba de correlación de rangos misma que es una prueba no paramétrica que utiliza rangos de datos muestrales consistentes en datos apareados. Se utiliza para probar una asociación entre dos variables, por lo que las hipótesis nulas y alternativa son las siguientes (donde r_s "rango de spearman" denota el coeficiente de correlación de rangos de la población completa):

H0: $r_s \leq 0$ (No existe correlación entre las dos variables).

H1: $r_s > 0$ (Existe una correlación entre las dos variables).

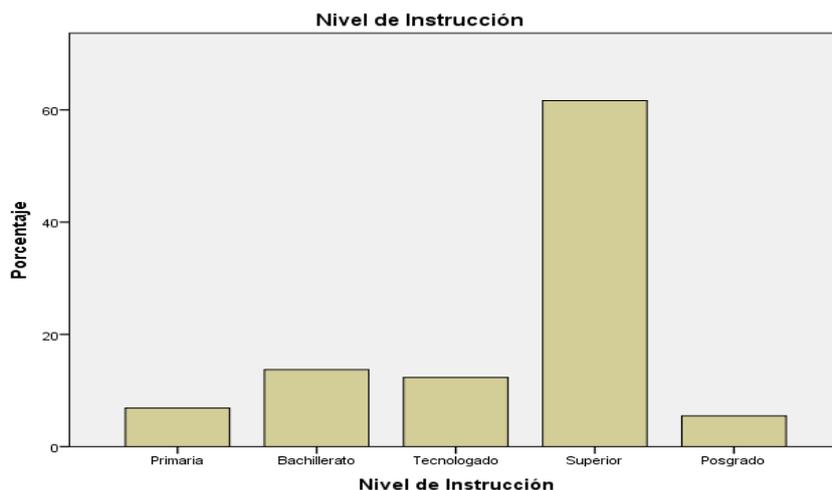
- La presente investigación es de campo ya que se realizó en las empresas asociadas a la Cámara de Calzado de Tungurahua para poder tener en cuenta los aspectos reales sobre el problema, ya que se pudo estar en contacto directo con los involucrados que son las mujeres del ámbito directorio de las empresas asociadas a la Cámara de Calzado de Tungurahua, utilizando técnicas como la encuesta. Además se tomó en cuenta los enfoques tanto cualitativo como cuantitativo, ya que de esta manera permitió guiar la comprensión del problema de una forma más clara y con el propósito de tener resultados deseados.
- Para el cálculo de la muestra se tomó el número de empresas asociadas a CALTU; que son en total 24 empresas y se solicitó la participación de los representantes del área administrativa de cada una de las empresas socias, y de acuerdo con el listado proporcionado por las mismas se procedió a verificar el número de personas a ser encuestadas, que asciende a 73 representantes del área administrativa, siendo este un número inferior a 100 personas, por lo que se decidió tomar al 100% de la muestra obtenida.

RESULTADOS

Mediante la investigación se procuró analizar el papel que desempeña la mujer en el mercado laboral y mejorar la situación de empleo de las mujeres, promoviendo la capacitación y la formación profesional, fortalecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo contribuyendo a disminuir los niveles de desempleo femenino.

1. ¿Cuál es su Nivel de instrucción educativa?

Gráfico 01: Nivel de instrucción



Elaborado por: Investigadores

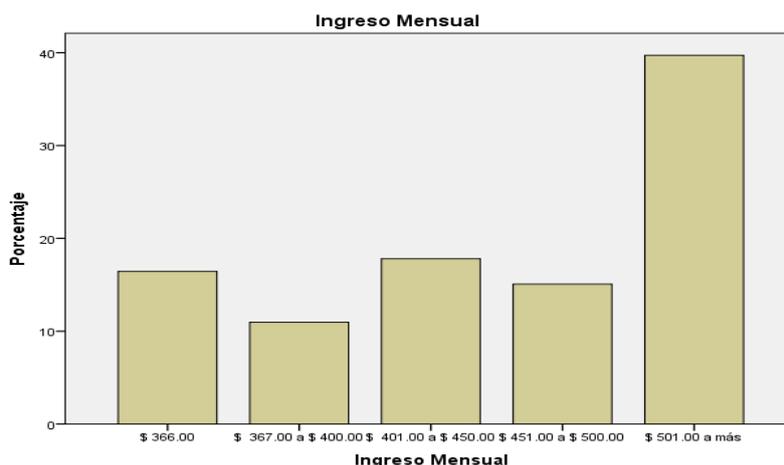
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 2,7% presenta un nivel de instrucción de bachillerato, el 58,9% responde que el nivel de instrucción es Tecnologado y el 38,4% señala que es superior. Por lo expuesto anterior se puede evidenciar que existen en CALTU más personal con nivel de instrucción Tecnologado seguido de superior y por ultimo está el bachillerato.

2. ¿Cuál es su ingreso mensual en dólares?

Gráfico 02: Ingreso Mensual



Elaborado por: Investigadores

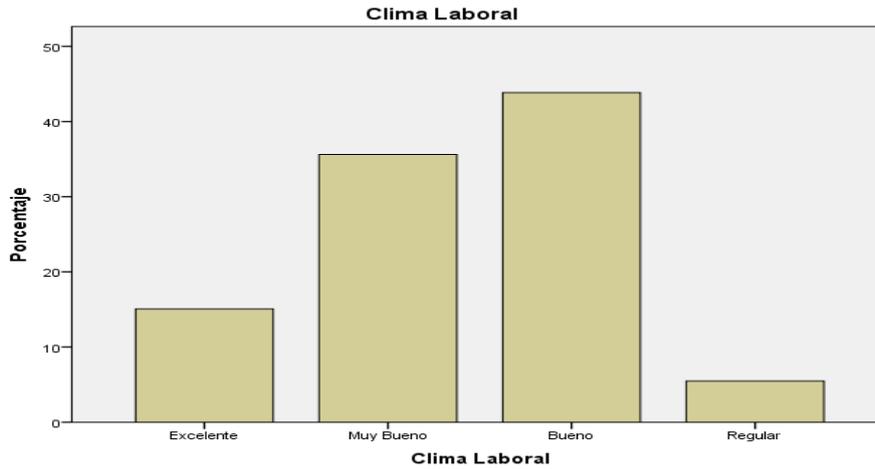
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 47,9% responde que su sueldo es de 366.00, el 43,8% señala que su sueldo está entre \$367,00 y \$400,00 y el 8,2% manifiesta que su sueldo está entre \$451,00 a \$500,00. Se evidencia que el ingreso de la mayoría de los trabajadores es el sueldo básico.

3. ¿Cómo calificaría el clima laboral existente en la empresa?

Gráfico 03: Clima Laboral



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

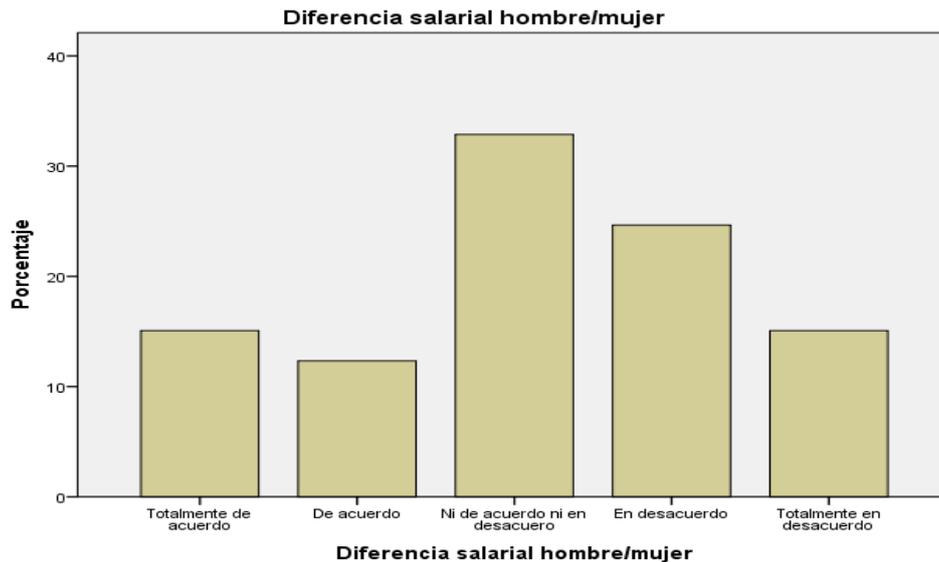
Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 4.1 % responde que el clima laboral de la empresa es excelente, el 54,8% manifiesta que es muy bueno y el 41% menciona que es bueno.

Es evidente que el clima laboral en la empresa es el adecuado para los trabajadores pero que se deberá ir mejorando paulatinamente.

4. ¿Existe diferencia salarial entre hombres / mujeres?

Gráfico 04: Diferencia salarial hombre/ mujer



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

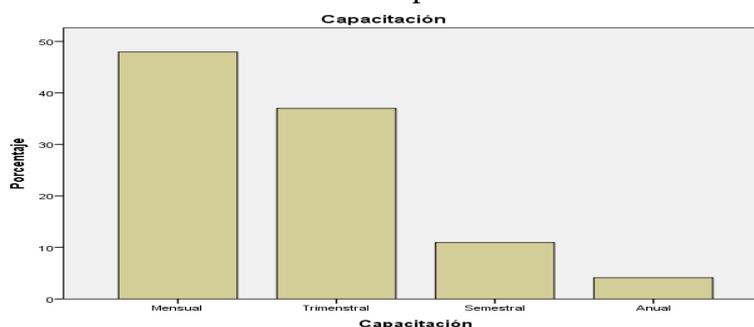
Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 9,6 % señala que está de acuerdo que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, 20,5% menciona que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,99% piensa que está en desacuerdo.

Se puede verificar que las diferencias salariales si existen y que este aspecto se debe ir controlando.

5.- ¿CALTU proporciona capacitación a los socios?

Gráfico 05: Capacitación



Elaborado por: Investigadores

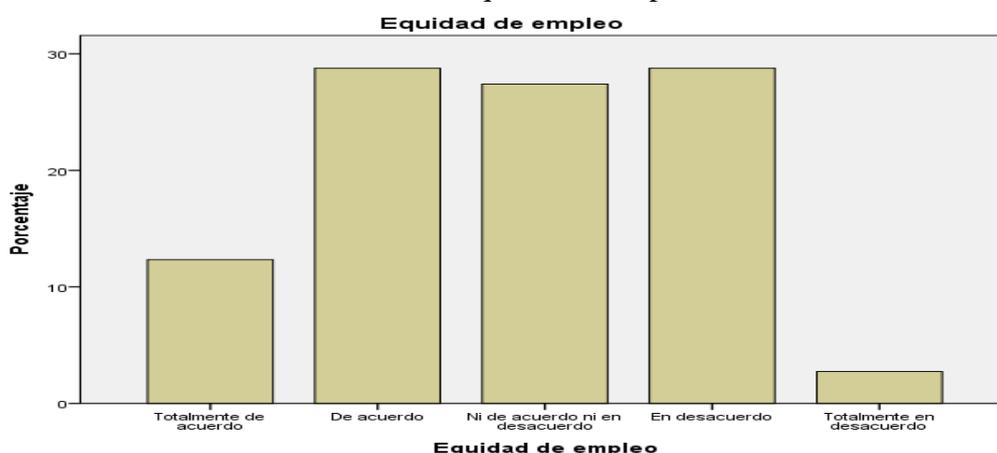
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 61,61% manifiesta que CALTU proporciona capacitación a los socios semestralmente, 30,10% menciona que es anual y el 8,20% señala que nunca. Por lo expuesto anteriormente se puede evidenciar que CALTU si realiza capacitaciones constantes.

6.- ¿La empresa brinda equidad de oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres?

Gráfico 06: Equidad de empleo



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

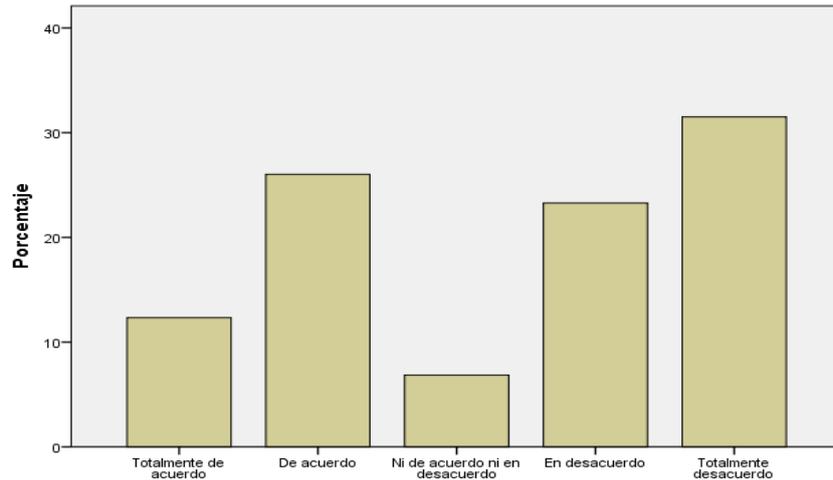
Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 30,1%, mencionó que está totalmente de acuerdo con que la empresa brinda equidad de oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres, el 45,2%, responde que está de acuerdo, el 13,7% señala que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 5,5%, responde que está en desacuerdo y el 5,5% opina que está totalmente de desacuerdo.

Se puede decir que si existe equidad de oportunidades en las empresas asociadas a CALTU tanto para hombres como para mujeres.

7.- ¿La empresa permite la flexibilidad de horarios para el personal?

Gráfico 07: Flexibilidad de horario



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

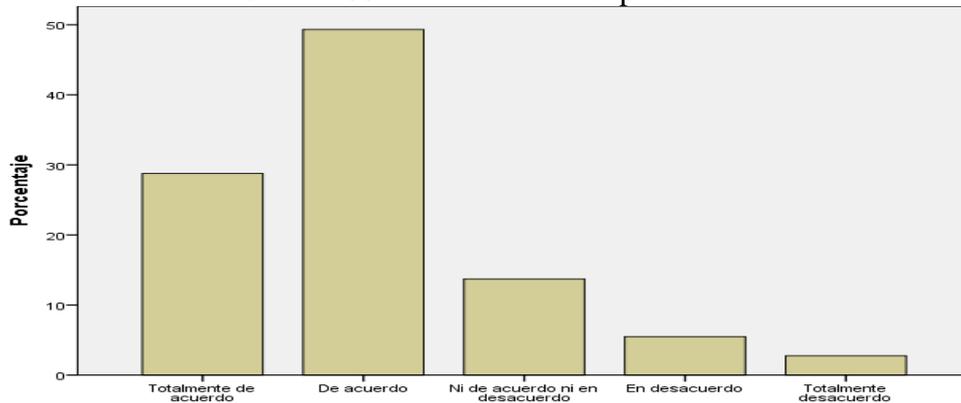
Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 12,3% menciona que está totalmente de acuerdo que la empresa permite la flexibilidad de horarios para el personal, 26,0% señala que está de acuerdo, el 6,8% piensa que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, 23,3% opina que está en desacuerdo y el 31,5% responde que está totalmente en desacuerdo.

Se puede evidenciar que no existe flexibilidad de horario en la mayoría de las empresas asociadas a CALTU para sus trabajadores.

8.- ¿Considera que la relación laboral que existe entre el personal de la empresa es la adecuada?

Gráfico 08: Relación entre el personal



Elaborado por: Investigadores

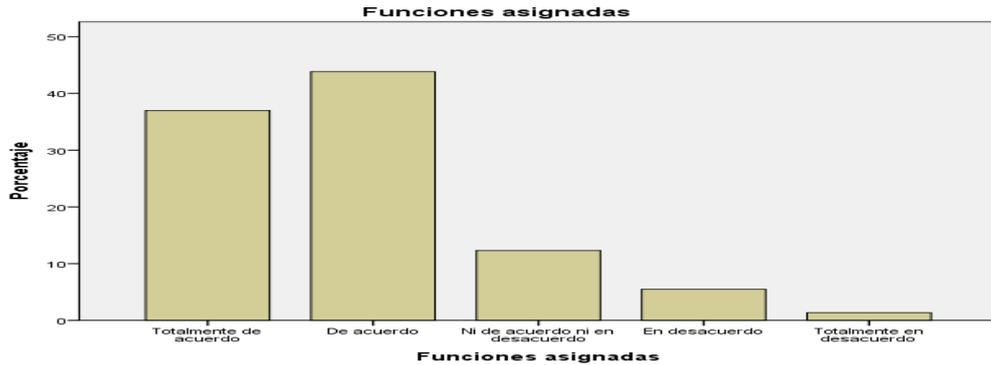
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 28,8% manifiesta que está totalmente de acuerdo en que la relación entre el personal es la correcta, el 49,3% responde que está de acuerdo, 13,7% opina que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, 5,5% menciona que está en desacuerdo y el 2,7% señala que está totalmente en desacuerdo. Se evidencia que si existe una buena relación entre el personal pero que debe ir mejorando

9.- ¿Las funciones asignadas por el área administrativa son respetadas y cumplidas?

Gráfico 09: Funciones asignadas



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 32,9% señala que está totalmente de acuerdo en que las funciones asignadas por el área administrativa son respetadas y cumplidas, el 47,9% responde que está de acuerdo, el 6,8% menciona que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6,8% menciona que está en desacuerdo y el 5,5% opina que está totalmente en desacuerdo que son cumplidas las funciones. Se evidencia que en ocasiones no se cumplen a cabalidad con las funciones que se les asigna en el área administrativa.

10.- ¿Los directivos de la empresa, se preocupan por la satisfacción laboral?

Gráfico 10: Satisfacción laboral



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

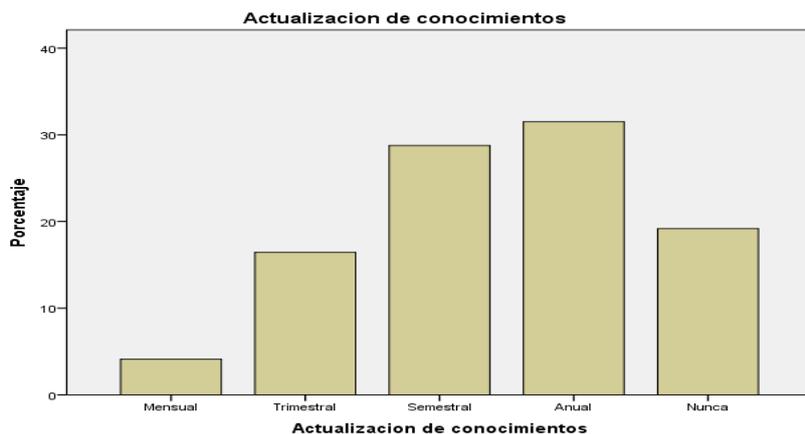
Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 15,1% señala que están totalmente de acuerdo que los directivos de las empresas se preocupan por la satisfacción laboral, el 50,7% señala que están de acuerdo, el 21,9% responde que están ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8,2% opina que están en desacuerdo y el 4,1% menciona que están totalmente en desacuerdo que exista satisfacción laboral.

Se puede decir en base a los datos obtenidos que los directivos de la empresa no están preocupándose por la satisfacción laboral.

11. ¿La empresa proporciona cursos de actualización de conocimientos a sus empleados?

Gráfico 11: Actualización de conocimientos



Elaborado por: Investigadores

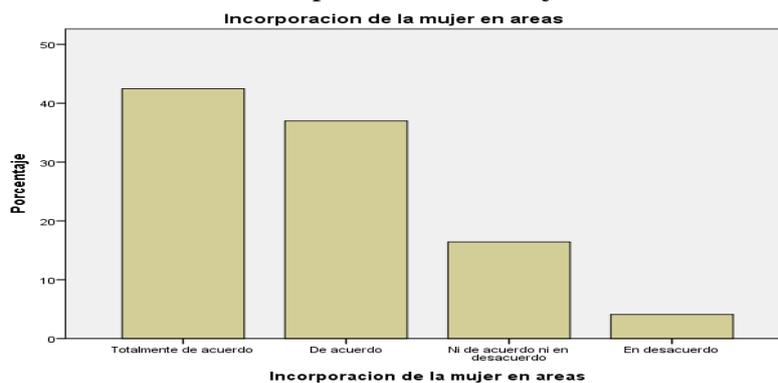
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 6,8% señala que la empresa proporciona actualización de conocimientos mensualmente, el 4,1% responde que es trimestral, el 12,3% señala que es semestral, el 68,5% afirma que es anual y el 8,2% responde que nunca se actualizan. Las empresas asociadas a CALTU proporcionan cursos de capacitación de conocimientos anualmente a sus trabajadores lo que contribuye a su progreso.

12.- ¿En la empresa existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en todos los niveles?

Gráfico 12: Incorporación de la mujer en áreas



Elaborado por: Investigadores

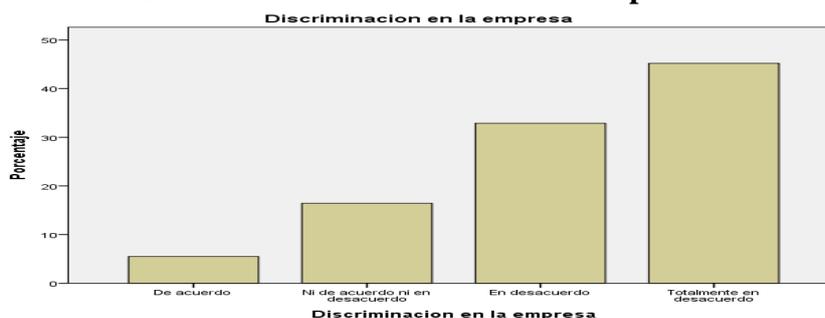
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 27,4% señala que está totalmente de acuerdo que en la empresa existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en todos los niveles, 49,3% señala que está de acuerdo, 15,1% menciona que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 2,7% opina que está en desacuerdo y el 5,5% responde que está totalmente en desacuerdo. Se puede decir que las empresas mantienen oportunidades para incorporar en diversas áreas a sus trabajadores de acuerdo a su preparación sin ningún inconveniente.

13.- ¿En la empresa existe discriminación?

Gráfico 13: Discriminación en la empresa



Elaborado por: Investigadores

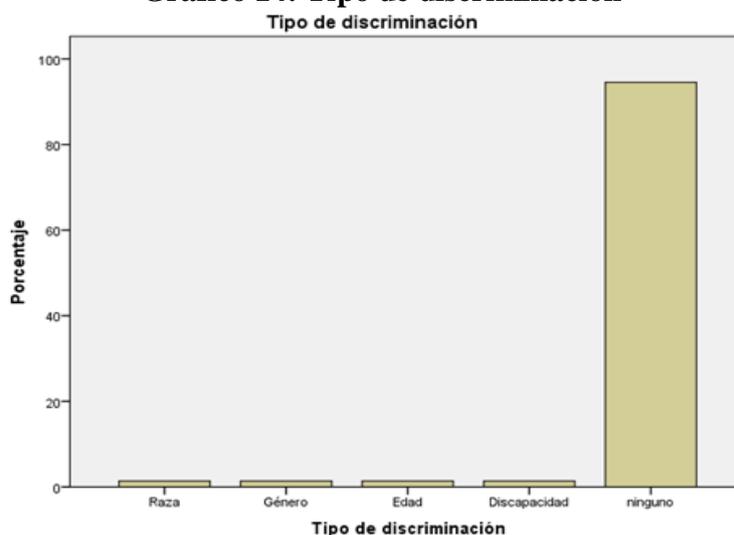
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 16,4% responde que está totalmente de acuerdo que en la empresa existe discriminación, el 15,1% señala que esta desacuerdo, el 28,8% menciona que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 19,2% manifiesta que está en desacuerdo y el 20,5% opina que está totalmente en desacuerdo. Se evidencia que la empresa si se ve algún tipo de discriminación.

14. ¿Qué tipo de discriminación existe?

Gráfico 14: Tipo de discriminación



Elaborado por: Investigadores

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 1,4% menciona que si existe discriminación y es por la raza, el 1.4% señala que es por el género, el 1.4% menciona que es por la edad, el 1.4% opina que es por a discapacidad, el 94.5% señala que no hay ningún tipo de discriminación. Se puede evidenciar que en la empresa si existe algún tipo de discriminación.

RELACIÓN DE LAS VARIABLES EMPLEABILIDAD Y AMBIENTE DE TRABAJO

Para comprobar la relación entre las variables se utilizó el test estadístico de Spearman, que permitió trabajar con variables ordinales y determinar el nivel de relación entre las mismas.

Para medir la empleabilidad se utilizaron las preguntas:

- **3.** ¿Cómo calificaría el clima laboral existente en la empresa?
- **6.** ¿La empresa brinda equidad de oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres?
- **7.-** ¿La empresa permite la flexibilidad de horarios para el personal?

Para medir el ambiente de trabajo se utilizan las preguntas

- **8.** ¿Considera que la relación laboral que existe entre el personal de la empresa es la adecuada?
- **9.** ¿Las funciones asignadas por el área administrativa son respetadas y cumplidas?

Estas preguntas son de tipo ordinal, por lo cual es posible utilizar el test seleccionado.

Tabla 01: Modelo Spearman

| Correlaciones | | | | | |
|-----------------|--|-----------------------------|----------------------------|----------------------|--|
| | | | Relación entre el personal | Satisfacción Laboral | |
| Rho de Spearman | Clima Laboral | Coefficiente de correlación | ,677** | ,774** | |
| | | p-value | ,000 | ,000 | |
| | Equidad de empleo | Coefficiente de correlación | ,876** | ,915** | |
| | | p-value | ,000 | ,000 | |
| | Flexibilidad de Horario | Coefficiente de correlación | ,875** | ,812** | |
| | | p-value | ,000 | ,000 | |
| | **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). | | | | |

De lo observado en la tabla se determina que la equidad está relacionada con el ambiente de trabajo, permitiendo evidenciar que existe relación en el ámbito: de clima laboral, equidad de empleo, flexibilidad de horario con relación al personal y la Satisfacción Laboral.

La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación; un signo negativo indica que una variable aumenta a medida que la otra disminuye o viceversa, y uno positivo que una variable aumenta conforme la otra también lo haga disminuye, si la otra también lo hace.

La tabla 18, ofrece la información necesaria sobre el coeficiente de correlación de Spearman. Esto significa que la correlación es de 0.01 esto determinar que la equidad está relacionada con el ambiente de trabajo, debido a que el coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1.

Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis se elige la prueba de rangos con signo de Wilcoxon que es una prueba no paramétrica que utiliza rangos ordenados de datos muestrales que consisten en datos apareados. Se usó para probar la hipótesis nula de que la población de diferencias tiene una mediana de cero, para su aplicación se requiere cumplir los supuestos:

- Las muestras deben estar relacionadas entre sí
- La recolección de datos es por muestreo aleatorio
- Las preguntas seleccionadas son de tipo ordinal

Partiendo de la hipótesis planteada, se formula la hipótesis nula y alternativa:

H0: No existe relación entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas asociadas a Cámara Nacional de Calzado - CALTU.

H1: Existe relación entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas asociadas a Cámara Nacional de Calzado - CALTU.

Se aplicó mediante el software spss, de lo cual se obtiene los siguientes resultados.

Tabla 02: Modelo Wilcoxon

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

| | N | Rango promedio | Suma de rangos |
|--|-----------------|----------------|----------------|
| Equidad de empleo - Diferencia salarial hombre/mujer | 25 ^a | 14,00 | 350,00 |
| Rangos negativos | 2 ^b | 14,00 | 28,00 |
| Rangos positivos | 46 ^c | | |
| Empates | 73 | | |
| Total | | | |

a. Equidad de empleo < Diferencia salarial hombre/mujer

b. Equidad de empleo > Diferencia salarial hombre/mujer

c. Equidad de empleo = Diferencia salarial hombre/mujer

Tabla 03: Estadísticos de contraste

| | Equidad de empleo - Diferencia salarial hombre/mujer |
|---------------------------|--|
| Z | -4,426 ^b |
| Sig. asintót. (bilateral) | ,000 |

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos positivos.

Para determinar la relación que existe entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas asociadas a CALTU se utilizó el método estadístico de Test de Wilcoxon, donde se midió la relación que existe entre las variables ordinales, obteniendo $Z = -4,426$, equivalente a $p\text{-value} = 0.000$ es decir que hay evidencia estadísticamente significativa que existe relación entre la equidad de género y los salarios dentro de las empresas, es decir, que se evidencia que la mujer está en igualdad de oportunidades dentro del campo laboral en el sector calzado.

DISCUSIÓN

- En lo referente a la pregunta establecida sobre el nivel de instrucción educativa en su gran mayoría responde que poseen estudios superiores, esto debido a que así lo exigen las empresas para poder desempeñar los diferentes cargos, seguido del nivel tecnólogo y bachillerato.
- En la pregunta planteada del ingreso mensual existe un alto porcentaje de personal que afirma ganar más del sueldo básico, debido a los diferentes cargos y las diferentes funciones que realizan en la empresa, y por otro lado existe un porcentaje mínimo que gana el sueldo básico.
- En lo referente al clima laboral se evidencia que la gran mayoría considera que existe un buen ambiente de trabajo lo cual genera buenas relaciones entre el personal, buena comunicación y el resolver conflictos de forma efectiva y un mínimo porcentaje responde que el clima laboral es regular.
- Por otra parte opinan los encuestados de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en donde un porcentaje mayor responde que no existen diferencias salariales debido a las regularizaciones que se ha tomado, generando una igualdad en cuanto a las brechas salariales, sin embargo existe además un porcentaje que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- Se puede apreciar en la pregunta planteada de capacitación que la mayoría de los encuestados responden que si se realizan capacitaciones de manera mensual y trimestral y un mínimo porcentaje responde que son semestrales y anuales. Por lo mencionado anterior se puede confirmar que en CALTU si realizan capacitaciones a los socios.
- En lo referente a la equidad de oportunidades de empleo hombres y mujeres mencionan en su mayoría que si hay oportunidad de empleo para ambos esto debido a la preparación que posee cada persona y además porque no existe desigualdad de género.
- En cuanto a la relación laboral entre personal de la empresa manifiestan los encuestados en su gran mayoría que es adecuada la relación del personal esto debido a que de esta manera realizan mejor su trabajo y sus funciones pero además existe un mínimo porcentaje que menciona que no es la adecuada por lo cual se debe ir mejorando esta situación y los directivos deberían estar más al pendiente de motivaciones al personal.
- Los encuestados responden en un alto porcentaje que si se cumplen y respetan las funciones emanadas por el área administrativa, lo cual es primordial para la consecución de objetivos de la organización, pero además existe un porcentaje pequeño que considera que no son respetadas ni cumplidas las funciones asignadas por el área administrativa.
- También se menciona una pregunta acerca de la satisfacción laboral en donde los encuestados mencionan que si existe la preocupación por parte de los directivos, esto debido a que se relaciona la satisfacción laboral al éxito organizacional, debido a que todos los miembros de la organización deben tener el compromiso para la realización de las diferentes funciones y tareas.
- Se puede apreciar además en lo que se trata de actualización de conocimientos la mayoría de encuestado menciona que si se realizan actualización de conocimientos en CALTU semestral y anualmente, seguido de trimestral y mensual, esto debido a que la formación es fundamental para que pueda desenvolverse en cada una de sus funciones de forma eficaz y porque el mundo competitivo así lo exige, por otra parte existe un porcentaje minoritario que

menciona que no se realizan actualización de conocimientos.

- En la pregunta planteada sobre incorporación de la mujer en diferentes áreas se aprecia que un gran porcentaje de encuestados considera que existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en diferentes niveles ya reas, esto se da porque en la actualidad la mujer está más preparada para asumir diferentes cargos, pero también existe un grupo de encuestados que mencionan no que no hay una cultura abierta en CALTU.
- En la encuesta se menciona además sobre la discriminación, en donde una tercera parte de los encuestados menciona que si existe discriminación en la organización, la otra tercera parte manifiesta que no hay discriminación y una última tercera parte que señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe discriminación en la organización. Por lo manifestado anteriormente se puede evidenciar que si existe algún tipo de discriminación, se debería tomar acciones necesarias, para poder conocer el porqué de la discriminación laboral.
- Finalmente se menciona en la pregunta planteada el tipo de discriminación que existe en la organización en donde la mayoría de encuestados menciona que no hay ningún tipo de discriminación y una minoría menciona que la discriminación es por la raza, genero, edad y discapacidad.

CONCLUSIONES

A lo largo de la investigación realizada se expusieron varios temas relacionados con la participación de la mujer en el mercado laboral, lo que contribuyó a conocer cuál es el papel que desempeña la mujer y cuál es el aporte económico que de la mujer en la sociedad, de lo cual se puede concluir:

1. Se ha evidenciado que el Modelo de Gestión Empresarial, que utiliza la empresa “Cámara Nacional de Calzado” incluye e integra a la mujer en el mundo laboral, el modelo se basa en la equidad salarial entre hombres y mujeres, promoviendo que la mujer realice varias funciones en las diferentes áreas de la empresa, permitiendo a la vez tener estabilidad y seguridad. Es pertinente mencionar que en cuanto a la oportunidad de empleo tanto a hombres como mujeres consideran que si existe oportunidad para ambos sexos, teniendo como resultado que no exista en este sentido discriminación.
2. Mediante la investigación de la información a partir de varios artículos se puede evidenciar que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha tenido un gran avance, allí se muestran cifras, en donde se puede observar que existe una mayor inserción en el mundo laboral y que ha costado algunos años adaptar a la mujer en el trabajo.
3. En la asociación de calzado CALTU es importante el rol que desempeña la mujer pues existe una cultura abierta para incorporar a la mujer en los diferentes niveles de la empresa, cabe señalar que no existe discriminación de género, pues dan oportunidades de empleo para ambos sexos, se menciona que la relación laboral entre el personal es la adecuada y que además los directivos si se preocupan por la satisfacción laboral. y consideran además que no hay ningún tipo de discriminación.
4. Por otra parte se puede notar que si existe oportunidad de empleo para la mujer mediante la preparación lo que conlleva a que la mujer participe de manera activa en el mundo laboral disminuyendo así el nivel de desempleo en las mujeres y generando un aporte económico no solo para ellas sino para el país, además señalaron que el ambiente de trabajo es el adecuado ya que existe una buena relación con los compañeros de trabajo lo que contribuye a que los empleados se sientan la satisfechos y a su vez lleva a que se eleven resultados, eficiencia y el compromiso.

5. Finalmente en cuanto a la hipótesis planteada se puede concluir que en CALTU existe equidad de género, y salarial, esto se comprobó mediante el test de Wilcoxon en donde se evidencia la relación que existe entre la equidad de género y la diferencias salariales en donde como resultado que en la actualidad participación femenina aumenta significativamente, poseen igualdad de oportunidades de empleo y no existe discriminación en el sector de calzado.

REFERENCIAS

- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. Trabajo decente y equidad de género en América Latina, 29.
- Arriagada, I. (1990). La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo. Revistade la CEPAL.
- Arriagada, I. (2004). Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. Cambio en las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, 43-73.
- Cabrera Mendoza, W. D. (2011). Mercado laboral ecuatoriano, evolución de sus Indicadores empleo, subempleo y desempleo año 2007-2010.
- Contreras, F. G., Santana, M. A. P., Rejas, L. P., & Hidalgo, C. V. (2014). Igualdad de Género: Un gran desafío para la gerencia de Latinoamérica. Prisma Social: revista de ciencias sociales, (13), 852-882.
- Echaniz, A. (2001). *La situación de la mujer en la empresa. Hacia el liderazgo femenino. Caso de MCC [tesis en versión digital]*. Bilbao : Universidad de Deusto.
- García, J. C., & Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el Mercado Ecuatoriano.
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones Personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia No. D/557). IESE Business School.
- OIT. (2013). *Resolución sobre estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, dotada por la 19na Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra
- Rangel, M. Discriminación étnico-racial, género e informalidad en Ecuador.
- Rosales, J. (1991). El sistema educativo escolar y su inserción en el mercado laboral (1980-2010).
- Rosenzweig, Mark R., and Wolpin, Kenneth I. "Life-Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models". The Journal of Political Economy, Vol. 88, No. 2 (Apr., 1980), pp. 328-348.
- Sunkel, G. (2006). El papel de la familia en la protección social en América Latina. Cepal.
- Tapia Machuca, X. A. (2015). Análisis de la situación laboral de las mujeres en las redacciones de los periódicos locales, periodo junio-noviembre 2014.
- Tejada Orozco, M. L. (2013). Análisis del desempleo y subempleo en el ecuador y su impacto en las condiciones de vida de la población urbana, período 2000-2010 (Doctoral dissertation, Universidad Internacional SEK).
- Tokman, V. E. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. CEPAL.
- Velázquez, L. (2008). *Desarrollo profesional de la mujer y políticas de conciliación. Caso APA [tesis inédita]*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Villegas, T. T., & Castillo, J. L. (2003). Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador: un análisis empírico.

ACERCA DE LOS AUTORES

¹Efrén Rogelio Guerrero Vargas, Ingeniero en Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato Ecuador, guerrerov.efren@gmail.com

²John Oswaldo Real Miranda, Ingeniero en Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato Ecuador, jr_johncito@hotmail.com

³María Cristina Abril Freire. Psicóloga, Docente Titular de Psicología, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, mariacabril@uta.edu.ec