

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN FINANCIERA

Tema: EL TRABAJO FEMENINO EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENAS DEL SEGMENTO DOS DE LA CIUDAD DE AMBATO.

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de
Magister en Gestión Financiera

Autora: Lic. María Elena Villa Poago

Directora: Dra. Jeanneth Caroline Galarza Galarza Mg.

Ambato – Ecuador

2017

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Contabilidad y Auditoria

El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación presidido por el Economista Telmo Diego Proaño Córdova Magister, e integrado por los señores Doctor José Luis Viteri Medina Magister, Economista Hermel David Ortiz Román Magister, y Economista Jesús Ortiz Viveros Magister, designados por la Unidad de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el tema: “EL TRABAJO FEMENINO EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENAS DEL SEGMENTO DOS DE LA CIUDAD DE AMBATO”, elaborado y presentado por la señora Licenciada María Elena Villa Poago, para optar por el Grado Académico de Magister en Gestión Financiera; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Investigación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....
Econ. Telmo Diego Proaño Córdova, Mg.
Presidente del Tribunal

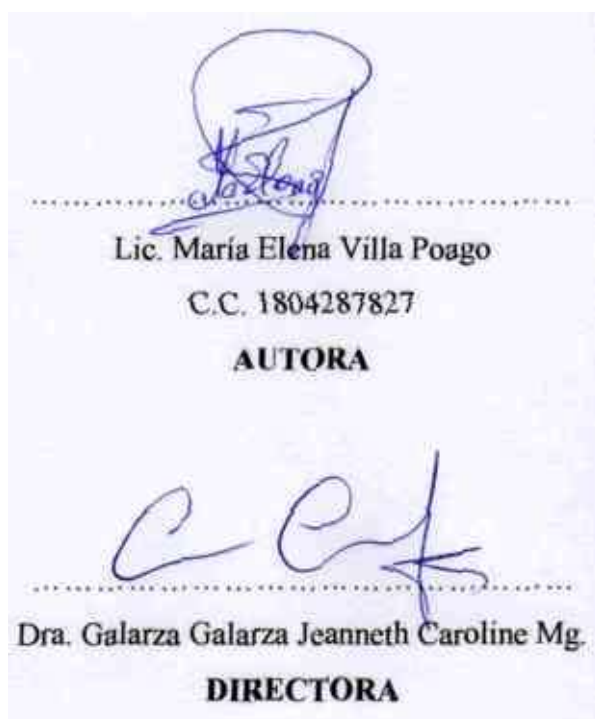
.....
Dr. José Luis Viteri Medina, Mg.
Miembro del Tribunal

.....
Econ. Hermel David Ortiz Román, Mg.
Miembro del Tribunal

.....
Econ. Jesus Ortiz Viveros, Mg.
Miembro del Tribunal

AUDITORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Investigación presentado con el tema: “EL TRABAJO FEMENINO Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENAS DEL SEGMENTO DOS DE LA CIUDAD DE AMBATO”, le corresponde exclusivamente a: Licenciada María Elena Villa Poago, autora bajo la Dirección de Doctora Jeanneth Caroline Galarza Galarza Magister, Directora del Trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Investigación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



.....
Lic. María Elena Villa Poago
c.c. 1804287827

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación	ii
Autoría del Trabajo de Investigación.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Índice de Contenidos.....	v
Índice de Gráficos	ix
Índice de Tablas	x
Índice de Cuadros.....	xi
Agradecimiento	xii
Dedicatoria	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xiv
Executive Summary	xvi
Introducción	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.1.1 Macro contextualización	2
1.2.1.2 Meso contextualización.....	5
1.2.1.3 Micro contextualización.....	11
1.2.2 Análisis Crítico.....	16
1.2.3 Prognosis	16
1.2.4 Unidades de Observación.....	17
1.2.5 Formulación del problema	17
1.2.6 Interrogantes.....	18
1.2.7 Delimitación del objeto de investigación.....	18

1.2.7.1 Delimitación espacial	18
1.2.7.2 Delimitación temporal.....	18
1.3 Justificación.....	18
1.4 Objetivos	20
1.4.1 Objetivo General	20
1.4.2 Objetivos Específicos.....	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos	21
2.2 Fundamentaciones.....	25
2.2.1 Filosófica.....	25
2.2.2 Legal.....	26
2.3. Categorías Fundamentales	29
2.3.1 Visión dialéctica de conceptualizaciones de las variables	29
2.3.2 Red de Inclusiones Interrelacionados.....	29
2.3.3 Marco Conceptual Variable Independiente.....	32
2.3.4 Marco Conceptual Variable Dependiente	33
2.4 Hipótesis.....	49
2.5 Señalamiento de las variables	49

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación	50
3.2 Modalidad básica de la investigación	51
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	52
3.4 Población y Muestra.....	52
3.4.1 Población:.....	52
3.4.2 Muestra.....	53
3.5 Operacionalización de variables	54
3.6 Plan de Recolección de Información.....	56
3.7 Plan de procesamiento de la información	57

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de datos	58
4.2 Interpretación de Resultados	58
4.3 Verificación de Hipótesis	78

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	86
5.2 Recomendaciones.....	87

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

6.1 Datos Informativos.....	88
6.2 Antecedentes de la propuesta	89
6.3 Justificación.....	91
6.4 Objetivos	93
6.4.1 Objetivo General	93
6.4.2 Objetivos Específicos.....	93
6.5 Análisis de Factibilidad.....	93
6.5.1 Factibilidad Tecnológica.....	93
6.5.2 Factibilidad Organizacional	94
6.5.3 Factibilidad Económica – Financiero.....	94
6.6 Fundamentación	94
6.6.1 Misión	94
6.6.2 Visión	94
6.6.3 Valores Corporativos	95
6.6.4 Análisis FODA.....	95
6.6.4.1 Fortalezas	95
6.6.4.2 Oportunidades	95
6.6.4.3 Debilidades.....	96

6.6.4.4 Amenazas	96
6.6.5 Estructura Organizacional	96
6.6.6 Competencias	96
6.6.7 Perfiles de puesto	96
6.6.8 Plan de Carrera.....	97
6.6.9 Reclutamiento	97
6.7 Modelo Operativo	98
6.8 Administración.....	125
6.9 Previsión de la Evaluación.....	126
Bibliografía	127
Anexos.....	130

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1.1 Distribución de hombres y mujeres	14
Gráfico No. 1.2 Árbol de problemas.....	15
Gráfico No. 2.1 Red de Inclusiones Conceptuales.....	29
Gráfico No. 2.2 Constelación de ideas variable dependiente.....	30
Gráfico No. 2.3 Constelación de ideas variable dependiente.....	31
Gráfico No. 4.1 Edad	59
Gráfico No. 4.2 Instrucción.....	60
Gráfico No. 4.3 Etnia	61
Gráfico No. 4.4 Estado Civil.....	62
Gráfico No. 4.5 Antigüedad	63
Gráfico No. 4.6 Cuadro comparativo de la oportunidad de accenso	64
Gráfico No. 4.7 Participación en la toma de decisiones	65
Gráfico No. 4.8 Las hora laboradas agiliza los procesos internos.....	66
Gráfico No. 4.9 Se siente motivado por su jefe	67
Gráfico No. 4.10 Su remuneración satisfactoria	68
Gráfico No. 4.11 Participación en eventos de capacitación.....	69
Gráfico No. 4.12 Preparación académica.....	70
Gráfico No. 4.13 Existen gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino	71
Gráfico No. 4.14 Evaluación de desempeño es justa	72
Gráfico No. 4.15 Cambio de institución financiera	73
Gráfico No. 4.16 Establecimiento de metas de trabajo.....	74
Gráfico No. 4.17 Valoración al trabajo en igualdad de género.....	75
Gráfico No. 4.18 Cumplimiento de metas	76
Gráfico No. 4.19 Distribución equitativa de tareas.....	77
Gráfico No. 4.20 Campana de Gauss	82
Gráfico No. 4.21 Total empleados por áreas de genero	83
Gráfico No. 4.22 Total de empleados en el área administrativo	84
Gráfico No. 4.23 Total de empleados en el área administrativo	84

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla No. 1.1 Lista de Organizaciones supervisadas por la Superintendencia.....	13
Tabla No. 1.2 Distribución de hombres y mujeres en las cooperativas	14
Tabla No. 4.1 Edad.....	59
Tabla No. 4.2 Instrucción.....	60
Tabla No. 4.3 Etnia	61
Tabla No. 4.4 Estado Civil.....	62
Tabla No. 4.5 Antigüedad	63
Tabla No. 4.6 Oportunidades de ascenso	64
Tabla No. 4.7 Participación en la toma de decisiones.....	65
Tabla No. 4.8 Las horas laboradas agiliza los procesos internos	66
Tabla No. 4.9 Se siente motivado por su jefe	67
Tabla No. 4.10 Su remuneración satisface sus necesidades económicas.....	68
Tabla No. 4.11 Participación en eventos de capacitación	69
Tabla No. 4.12 Preparación Académica.....	70
Tabla No. 4.13 Existen gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino ...	71
Tabla No. 4.14 Evaluación de desempeño es justa	72
Tabla No. 4.15 Cambio de institución financiera	73
Tabla No. 4.16 Establecimiento de metas de trabajo	74
Tabla No. 4.17 Valoración al trabajo en igualdad de género.....	75
Tabla No. 4.18 Cumplimiento de metas.....	76
Tabla No. 4.19 Distribución equitativa de tareas	77
Tabla No. 4.20 Frecuencias observadas	80
Tabla No. 4.21 Frecuencias esperadas	80
Tabla No. 4.22 Cálculo de X^2	81
Tabla No. 4.23 Distribución del personal masculino y femenino.....	83
Tabla No. 6.1 Proceso de selección y contratación del personal	123
Tabla No. 6.2 Plan de Acción	124
Tabla No. 6.3 Previsión de la evaluación.....	126

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 3.1 Operacionalización de la V. I.: Trabajo femenino	54
Cuadro No. 3.2 Operacionalización de la V. D.: Desarrollo Institucional.....	55
Cuadro No. 3.3 Preguntas Básicas.	56

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a la Universidad Técnica de Ambato, en especial al Ing. Mauricio Sanchez Director de Posgrados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, por darme la oportunidad de cursar la Maestria en Gestion Financiera, además por demostrar su constante preocupación y atencion hacia los requerimientos de los maestrantes, quien siempre nos animó para la culminacion exitosa de la carrera, que incluye la elaboración del presente trabajo.

De igual forma mi agradecimiento a mis compañeros de clase, por la unidad y compañerismo durante el toda la Maestria, lo que generó momentos agradables de aprendizaje y conocimiento.

A todos los Instructores de cada uno de los módulos que conformó el perfil académico, por transmitirme sus conocimientos en distintos ámbitos, que aportó considerablemente a la formacion de la carrera en la maestría.

María Elena

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación primero dedico a Dios todopoderoso por brindarme su infinito amor en el trayecto de toda mi vida.

Va dedicado a mi pequeño hijo Altaír quien fue mi fuente de inspiración para seguir trazando nuevos caminos de prosperidad.

También dedico a mi esposo Patrick por su enorme apoyo moral y por comprender el sacrificio del tiempo libre que dediqué a mis estudios en lugar de compartir con mi familia.

María Elena

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN FINANCIERA

TEMA:

**EL TRABAJO FEMENINO EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE
LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENAS DEL
SEGMENTO DOS DE LA CIUDAD DE AMBATO.**

AUTORA: Lic, María Elena Villa Poago

DIRECTORA: Dra. Jeanneth Caroline Galarza Galarza, Mg.

FECHA: 18 de Abril 2017

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se centra en las Cooperativas de ahorro y crédito Indígenas del segmento dos, que operan bajo la supervisión de la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria. Las actividades económicas que realizan son: captación de ahorros a la vista, captación de ahorros en DPF's, concesión de créditos, otros servicios complementarios.

El problema radica en la determinación imprecisa de la participación femenina en el desarrollo financiero de las Cooperativas de Ahorro y Crédito indígenas, segmento dos de la ciudad de Ambato debido a dos importantes causales que son el escaso estudio de género y la relación de desigualdad entre varones y mujeres

Los resultados señalan que las mujeres tienen poco espacio en las cooperativas de ahorro y crédito al ocupar puestos de inferior categoría y no ascienden con facilidad, los empleados son indiferentes ante su remuneración y la evaluación del personal lo cual dificulta el mejoramiento de desempeño de los empleados. Sale de la encuesta

Como respuesta a la problemática se plantea un Plan de inclusión y desarrollo del talento femenino al campo laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., incluyendo en la política de inclusión y definiendo las características del trabajo y perfil adecuados para el desarrollo institucional para garantizar la retención del talento humano femenino.

Descriptor: Trabajo Femenino, Desarrollo Institucional, Género, Desigualdad, Plan de inclusión y desarrollo, Política, Equidad, Oportunidad, Crecimiento, Cooperativas.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN FINANCIERA

THEME:

**THE FEMALE WORK IN THE INSTITUTIONAL DEVELOPMENT OF
THE INDIGENOUS SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVES OF
SEGMENT TWO OF THE CITY OF AMBATO.**

AUTHOR: Lic. María Elena Villa Poago

DIRECTED BY: Dra. Jeanneth Caroline Galarza Galarza, Mg.

DATE: 18 de April of 2017

EXECUTIVE SUMMARY

It is a Savings and Credit Cooperative open to the public, which operates under the supervision of the Superintendency of the Popular and Solidarity Economy, the economic activities it performs are: raising savings on demand, raising savings in DPFs, Credits, other supplementary services.

The problem lies in the imprecise determination of women's participation in the financial development of the Indigenous Savings and Credit Cooperatives, segment two of the city of Ambato due to two important causal factors: the lack of gender studies and the relationship of inequality among men and women

The results indicate that women have little space in credit unions to occupy positions of inferior category and they do not ascend easily, the employees are indifferent to their remuneration and the evaluation of the personnel which hinders the improvement of the performance of the employees.

In response to the problem, a model of career plan for the employees of the credit

union SAC Ltda. Is proposed, defining the characteristics of the work and profile suitable for institutional development.

Keywords: Female Work, Institutional Development, Gender, Inequality, Career Plan, Profile, Equity, Opportunity, Increase , Cooperatives.

INTRODUCCIÓN

Capítulo I Se estudia el problema de investigación sintetizado en la determinación imprecisa de la participación femenina en el desarrollo financiero de las Cooperativas de Ahorro y Crédito indígenas, segmento dos de la ciudad de Ambato.

Capítulo II Se presenta el marco teórico de las variables independiente trabajo femenino y dependiente desarrollo institucional dando como resultado la hipótesis de investigación.

Capítulo III Se establece la metodología de la investigación que consta de un paradigma cualitativo y se recopila la información de los propios involucrados en el objeto de estudio. Se define la encuesta y el cuestionario como herramientas de investigación de campo.

Capítulo IV Se desarrolla el análisis y la interpretación de los datos de la muestra y se contrasta la teoría con la realidad para tener un criterio definitivo de la realidad y sus actores.

Capítulo V Se establecen las conclusiones y recomendaciones

Capítulo VI Se desarrolla la propuesta de un Plan de inclusión y desarrollo del talento femenino al campo laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“El trabajo femenino en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de Ambato.”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

1.2.1.1 Macro contextualización

(ONU MUJERES, pág. 1) Se refiere al problema de la inclusión de la mujer en el campo laboral y a nivel global en el siguiente contexto:

Muchas puertas se han abierto. Las mujeres hoy en día son agricultoras, trabajadoras en fábricas, directoras ejecutivas de empresas, científicas, ingenieras o médicas y desempeñan muchos otros trabajos que eran impensables en el pasado. La actividad de las mujeres tiene un gran impacto positivo en la economía, en los negocios, en la agricultura y en la industria, como empleadas domésticas, vendedoras en mercados, trabajadoras migrantes y en el trabajo no remunerado como cuidadoras. A pesar de los avances, siguen existiendo obstáculos como la falta de un entorno propicio para conseguir una participación plena y equitativa. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por los Estados miembros en 1995, destaca a las mujeres y la economía como una de las 12 principales esferas de preocupación. Los 189 gobiernos que firmaron el acuerdo se comprometieron a llevar a cabo acciones específicas para alcanzar objetivos concretos para mejorar el papel de las mujeres en la economía. A pesar de pruebas sólidas que demuestran que la consecución de los derechos económicos de la mujer, en especial en el trabajo y los ingresos, fomenta la economía y el desarrollo sostenible, las mujeres aún se ven afectadas de forma desproporcionada por la pobreza, la falta de derechos sobre la tierra y la herencia, y por la discriminación y la explotación en el mercado laboral. El matrimonio precoz e infantil, así como la falta de acceso a la educación, tienen un impacto negativo en las vidas y el bienestar de las mujeres y en su potencial humano y sus contribuciones económicas. Aunque se ha avanzado mucho para asegurar la educación primaria para todas las niñas y todos los niños, el acceso a la educación secundaria y superior todavía representa un reto en algunos países para las niñas, lo que limita sus posibilidades de empleo. La pandemia de la violencia contra las mujeres también ha tenido

repercusiones importantes en las familias y comunidades; ha frenado el desarrollo y ha supuesto a los países miles de millones de dólares en costos de atención sanitaria y en pérdidas de productividad.

En cuanto al entorno empresarial las mujeres también están sujetas a inconvenientes en inclusión laboral como lo expone:

(Great Place to Work, 2014) “Para muchas mujeres, la época del conformismo quedó atrás y este dio paso a una actitud exigente y crítica, donde los límites los ponen ellas. Sin embargo, su aspiración de tener cargos de liderazgo o mayores responsabilidades se encuentra con una realidad distinta: El 65 por ciento de los cargos de liderazgo sénior entre las empresas evaluadas es ocupado por hombres y solo un 11 por ciento de los de dirección general están en manos de una mujer. Ahora bien, se podría esperar que la percepción de las mujeres frente a otros aspectos que hacen que ambiente laboral de las empresas en las que trabajan, sea coincidente con la de los hombres.”

En diferentes países del mundo, se ha podido notar que existe discriminación laboral hacia la mujer, tal como lo muestran los datos de referencia recolectadas en Europa, Norteamérica y en el Ecuador:

En la Unión Europea, la ganancia de las mujeres trabajadoras mantiene un promedio inferior a la de los hombres trabajadores, la diferencia porcentual en éste análisis llega a ser del nivel del 27%, lo que implica que las mujeres ganan un 37% menos que los hombres, este evento afecta la inclusión de la mujer al mercado laboral. En España, específicamente, la diferencia de salarios entre los dos sexos es algo inferior a la que existe en general en Europa. La tasa de actividad femenina en éste país, es cercana al 40%, casi 24% por debajo de la masculina. (Hernández & Méndez, 2002, pág. 179)

Existen un sin número de razones por las que las mujeres buscan surgir y equiparar las fuerzas con el sexo masculino. Un estudio de (Hernandez E. d., 2010, pág. 54), expone:

Durante las últimas tres décadas la participación de las mujeres en el mercado laboral y empresarial se ha incrementado de manera notable; no obstante, la atención de los especialistas en el tema se ha centrado en la participación de las asalariadas y no en las que se dedican a las actividades como promotoras empresariales. Los escasos estudios dedicados al tema han puesto énfasis en las razones que argumentan las mujeres para iniciarse en dichas actividades: la necesidad de independencia al desempeñar su trabajo, la frustración ante la desigualdad que enfrentan en su carrera profesional y la falta de un trabajo con flexibilidad de horario que les permita atender sus actividades domésticas. Según información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existe una tendencia al incremento de mujeres en la actividad

empresarial en los países desarrollados. En América Latina, la actividad empresarial femenina registra desde 1990 una creciente importancia y un ascenso: entre 25 y 35% de los empleadores son de este género (Navarro y Gómez, 2006).

Un estudio realizado en México resalta el trabajo de las mujeres en las instituciones financieras. Lo más importante se detalla a continuación:

(Gonzalez, 2011, pág. 197) “Las características más sobresalientes del empleo femenino en la banca las podemos medir con base en los siguientes indicadores: ocupación, nivel educativo, ingreso salarial, tipo de contratación, edad, antigüedad y tipo de ocupación.

Por décadas las mujeres en la banca han estado concentradas en las categorías de más baja calificación, como oficinistas y agentes de venta. En 2010, las primeras representaban el 48.4% del total. Son actividades en donde se reciben los salarios más bajos, según los rangos del sector financiero.

En el otro extremo de la jerarquía están los puestos de dirección y profesionistas, en ellos las mujeres se enfrentan con un sistema discriminatorio, que dificulta el ascenso. Estas dificultades, la mayoría de las veces, no se relacionan con la calificación sino con los obstáculos que representan las tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de la familia.

En la crisis, las mujeres en puestos de dirección tienden a ser despedidas en mayor proporción que los hombres.

En los más altos puestos, como el Comité de Dirección y Directores Corporativos las mujeres disminuyeron en un 50%, eran dos y sólo permanece una, respecto a los Directivos también han ido disminuyendo, este es el techo de cristal que enfrentan las mujeres en su ascenso laboral. En este banco, el porcentaje de las mujeres en los dos últimos niveles representaba alrededor del 80% del total de mujeres ocupadas.

Según la opinión de los banqueros, los retos por los que atraviesa el sistema financiero en estos años de crisis requieren una modificación del tipo de trabajador. En adelante se demandará personal excelentemente calificado, experto en negocios y finanzas, además de técnicos y especialistas en información tecnológica. Las mujeres que están sobre todo en el ámbito administrativo irán perdiendo su puesto, su profesión se volverá obsoleta como pasó con las secretarías.

En la contratación, las empleadas, además de estar cursando estudios de bachillerato o superiores debe tener “buena” apariencia. En otras palabras, estará sujeta a la discriminación por raza y por apariencia física.

En 2010, el 49% de las mujeres tenían una antigüedad de menos de un año a cinco, si agregamos el siguiente nivel, de 5 a 10 años, el porcentaje se eleva a 67%. Lo anterior muestra una rotación de personal bastante acelerada. Tal parece que los objetivos de la banca sobre la carrera laboral de corto plazo han sido alcanzados. También encontramos una inequidad de género, porque las mujeres tienen una mayor concentración en los rubros de menor antigüedad. Por ello, aunque esa política se aplica para todo los empleados, las mujeres duran menos tiempo en el trabajo. Al

cumplir las metas se evita la acumulación de años de trabajo y con ello la jubilación.

La aplicación de las nuevas tecnologías al interior de la banca ha reducido la dependencia de normas y compromisos de la era taylorista y desarrollado nuevas formas de organización del trabajo, las cuales podrían resumirse en la exigencia de un trabajador multifuncional, empleados más ligados a las ventas de servicios financieros, sustitución de directivos y supervisores por líderes de grupo y de gestión, promociones limitadas a las necesidades del grupo y la formación basada en la tecnología modular (Craig, 1996). Estas nuevas formas requieren un trabajador/a comprometido con la empresa, joven, sin gran experiencia laboral, dispuesto a aceptar cambios de horario, el no pago de horas extras y cambios en los sistemas de remuneración.

Como hemos podido ver en la condición de la mujer se entrelazan una serie de factores que dificultan los ascensos en la carrera laboral, y por ende en mejores ingresos. Debido a la estrecha relación entre su desempeño laboral y el trabajo de cuidado, para la banca, aun la soltera en poco tiempo estará casará y tendrá hijos, por lo tanto, no pueden hacerse grandes planes de promoción y capacitación. Así, en 2010, tanto las mujeres casadas, 47% y las solteras 45% del total de mujeres ocupadas, enfrentarán una inequidad por su estado civil presente o futuro. Estas inequidades consisten en no ser tomadas en cuenta para promociones, por el simple hecho de ser mujeres y estar en condiciones de procrear. Como se exige jornada completa, se parte del supuesto que las mujeres con hijos no podrán cumplir con las exigencias que las nuevas formas de organización del trabajo requieren.

Los cambios en la forma de contratación afectaron los salarios de los trabajaras/es en la banca, los contratos se hacen por distinta duración, hay los que son por uno, tres o seis meses. El nuevo sistema de remuneraciones tiende a perjudicar más a las mujeres, por su posición en puestos de menor categoría aunque de alta responsabilidad. Lo que no se corresponde con la resistencia de la empresa a otorgarles promociones. El argumento utilizado por un gerente de una sucursal para no dar una promoción a una cajera fue que ella tenía esposo y por tanto su ingreso no era tan importante para la familia.

Las mujeres que ascienden a ejecutivos de cuenta, gerentes de sucursal y otros más importantes, o son solteras o “tienen que sacrificar su vida familiar”, porque en ellos, los permisos por maternidad, lactancia y enfermedades de los hijos están descartados.

Los ingresos de las empleadas de la banca tienden a disminuir y al mismo tiempo las horas de trabajo aumentan, las prestaciones se recortan y los salarios dependen de la productividad, todo ello acompañado con la discriminación de género, siguiendo la estrategia trazada de abaratar costos y aumentar las ganancias. En esta última crisis los bancos extranjeros que operan en México anunciaron altas utilidades para el sistema financiero en su conjunto. Utilidades que no provienen del crédito a las actividades productivas sino de las inversiones en el mercado de valores y en instrumentos especulativos, como es sabido por todos.

1.2.1.2 Meso contextualización

El género sigue siendo un factor diferenciador de las oportunidades laborales y de condiciones de trabajo en Ecuador. El panorama en este aspecto es más positivo para el género masculino si se toman en cuenta los resultados del último estudio del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

La tasa de desempleo para los hombres es 1,78 puntos porcentuales menos que para las mujeres. El ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue USD 483,13 hasta marzo pasado, un 21% más que el de una mujer, que ganó 398,83.

En la planta de Poligrup, empresa que fabrica envases plásticos en Guayaquil, el área de producción está a cargo de personal masculino; en cambio en el área administrativa, aunque también hay hombres, buena parte está a cargo de mujeres.

Caterina Costa, vicepresidenta de la firma y presidenta alterna de la Cámara de Industrias de Guayaquil, explica que del total de puestos de trabajo en esta industria, al menos un 35% son ocupados por mujeres.

En Industrias Lácteas Tony sucede algo similar, cuenta Valentina Baquerizo, coordinadora de Talento Humano.

Las áreas administrativas, de talento humano y marketing son las que más mujeres emplean, mientras que en la planta de producción de alimentos, se emplea más a hombres para operar máquinas y logística.

Roberto Estrada, socio de la consultora de talento humano Andean Ecuador, explica que esto se debe a que en negocios relacionados especialmente con el consumo masivo, “por la naturaleza del trabajo, las exigencias físicas del mismo y la movilidad que implica, se prefiere hombres”.

Costa en cambio hace énfasis en que a la hora de buscar un trabajo, la mujer suele poner en una balanza sus responsabilidades como madre y ama de casa para buscar empleos con condiciones en las que no se descuide el hogar. “Para que la mujer pueda desenvolverse en el área laboral se requiere de un compromiso familiar, todos deben apoyar. No estamos en una situación en la que solo sea el hombre el jefe de hogar”, señala.

De ahí que este género tienda a buscar emprendimientos desde el hogar y a optar menos por puestos que requieran una carga laboral que demande más tiempo fuera del hogar.

Lo anterior explica que en las estadísticas del INEC los hombres registren alrededor de 41 horas laboradas durante la semana, mientras que las mujeres, unas 36 horas.

La tendencia al emprendimiento en el género femenino también se evidencia en los resultados del último estudio de Condiciones de Vida del 2014 del INEC.

En los hogares en los que la mujer es jefa de hogar (una muestra de 219 806), el 44,7% tiene negocio en casa.

Según un estudio del presente año de Deloitte en Ecuador, solo 30% de las empresas consultadas asegura contar con algunas políticas de flexibilidad para madres ejecutivas. De estas, las empresas del sector financiero son las que más políticas presentan para beneficiar a las madres.

Las posiciones gerenciales también tienen diferencias sustanciales marcadas por género. El estudio de Deloitte revela que solo un 13% de empresas tiene una mujer en el cargo de gerenta general y un 3% en cargo de presidenta.

Esta realidad no solo deja a las mujeres en desventaja en cuanto a los niveles de salario, sino que además podría ser perjudicial para las empresas.

La firma McKinsey&Co realizó el año pasado un estudio en Londres con unas 366 empresas y evidenció que en aquellas donde existía un mayor balance de género en cargos de liderazgo había una mayor probabilidad de presentar resultados financieros superiores al promedio nacional del sector.

Las principales áreas donde se destacan las mujeres ejecutivas, según el estudio de Deloitte, son los departamentos de finanzas (24%) y recursos humanos (26%).

Baquerizo destaca que en áreas como Recursos Humanos y en Control de Calidad de la empresa Tony, las mujeres ocupan más estos cargos porque tienden a ser más observadoras y detallistas, cualidades que son fundamentales para ocupar estos puestos.

Estrada reconoce que aunque las brechas son cada vez menores en oportunidades laborales por género, el puesto número uno de las empresas -la gerencia general- todavía es ampliamente dominado por hombres.

“Esto nos lleva a reflexionar que para muchas mujeres en determinado momento se presenta la encrucijada de si continuar su crecimiento profesional o dedicar más tiempo a su familia”.

Por otro lado, los analistas consideran que las mujeres tienen más oportunidades a futuro a medida que los países en desarrollo como Ecuador le apuesten más a la tecnología, la investigación y la ciencia.

Según el ranking 2015 de la revista Forbes, las carreras en ciencia, ingeniería y cuidado de la salud dominan los puestos de trabajo mejor remunerados para las mujeres de este año en Estados Unidos.

En Ecuador, de hecho, uno de los campos laborales en los que las mujeres tienen más presencia es en el ámbito científico e intelectual (53,3%) junto con trabajos en áreas comerciales y empleos de oficina.

Según el último estudio del Instituto Nacional de Estadística y Censos, los hombres trabajan más que las mujeres. A marzo del 2015 se registra alrededor de 41 horas de trabajo a la semana para los hombres en promedio, y 36 horas a la semana para las mujeres.

Un estudio a fin al contexto de la mujer en la vida laboral destaca lo siguiente

Trabajan todas juntas en una casa de campo, en medio de grandes árboles. Diariamente esquivan la selva de cemento para llegar a este tranquilo enclave natural en pleno corazón financiero de Quito.

Muchas de ellas han sido discriminadas por ser madres solteras, por no tener

estudios superiores o, en uno que otro caso, simplemente por ser mujeres. En la compañía Servicio al Cliente S.A., que opera desde 1999, solo el jardinero y el mensajero son varones.

Pero esta situación no fue así siempre. Al principio, la nómina tenía más hombres que mujeres. Pero poco a poco fue revirtiéndose la situación, según su gerenta general, Valerie Vaca, “porque ellas son más responsables y eficientes al realizar su trabajo”. Sin embargo, esta ejecutiva, que ha vivido en carne propia la discriminación por ser mujer y que ha tenido que reforzar su carácter para competir, señala que aún la diferencia entre hombres y mujeres sigue marcada en el país. En eso coincide Paola Montoya, especialista en derecho laboral femenino del Grupo Jurídico Valladares y Guevara, quien asegura que la brecha salarial permanece vigente actualmente en todo tipo de trabajo. Sin embargo, explica, mientras más bajo es el grado de educación de los trabajadores más riesgos tienen de enfrentar este y otros tipos de discriminación en sus lugares de empleo. María P., por ejemplo, solo estudió la primaria y ahora labora como empleada doméstica. Ella gana el sueldo básico de USD 292, pero un pariente suyo que limpia casas como trabajador de una firma de servicios complementarios recibe cerca de USD 50 más. “Si somos mujeres somos empleadas domésticas, mientras que si son hombres se los llama ‘trabajadores de limpieza’. Hasta en los nombres existen estas diferencias con ellos”, dice con un gesto visible de insatisfacción. Pese a esta situación, las mujeres con grados de educación más altos tienen mejores condiciones para alcanzar sueldos que se equiparen al de los hombres en cargos similares. Análisis hechos por la bolsa de empleo virtual Bumeran muestran que las mujeres con educación superior y posgrados, que en su mayoría trabajan en las áreas de administración y comercio, alcanzan sueldos similares a los de los hombres. Uno de estos análisis, relacionado con la brecha salarial de mujeres ejecutivas, fue realizado por Deloitte. Allí se establece que los hombres que desempeñan funciones ejecutivas ganan un 15% más que las trabajadoras de género femenino. La diferencia salarial crece mientras más altos son los cargos que ocupan. Para Evelyn López, coordinadora comercial de la firma, esta equiparación salarial va de la mano con el hecho de que la mayor cantidad de contrataciones en esas áreas es de mujeres. Por ejemplo, de

10 puestos que se ofrecen en administración y comercio, ocho son llenados por mujeres y dos por hombres. Mientras que en los trabajos técnicos de 10 vacantes existentes, todas son llenadas por hombres. “Hay clientes que dicen que es delicado contratar mujeres para cierto tipo de trabajos porque hay peligros o porque hay funciones que no pueden cumplir. En los trabajos relacionados con ventas, distribución de alimentos, despacho de productos en puntos de comercialización, etc. se dan estas situaciones. De plano dicen que no quieren mujeres”. La misma firma Deloitte critica situaciones como estas, ya que considera que los niveles remunerativos deben depender de la capacidad y los resultados que ofrezca el trabajador y no del género. Roberto Estrada, socio de la firma, señala que tradicionalmente se ha considerado que la mujer no es el sustento del hogar y eso incide en su nivel salarial. En algunos casos, el género no es el único limitante en cuanto a lo remunerativo. Las cuestiones étnicas también pesan. Datos de la Plataforma Nacional de la Mujeres muestran que las trabajadoras indígenas de plantaciones ganan 40% menos que los varones mestizos. “La edad, el estado civil, el embarazo, y otros, también pesan al momento de contratar y pagar un salario”, señala Rocío Romero, presidenta de Acción Ciudadana por la Democracia. El artículo 332 de la Constitución garantiza los derechos reproductivos de las mujeres, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales. De igual forma, el artículo 331 garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, la promoción laboral y a la remuneración equitativa. Pero aún falta mucho. “Son pocos los estudios sobre el tema. Algunos han sido elaborados por organizaciones privadas”, señala la asambleísta Nívea Vélez, quien ha estado vinculada a organizaciones de defensa de la mujer. En el país, la mujer gana 24,8% menos que el hombre Salarios La brecha es del 26% La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tras un estudio realizado en el 2010 en 23 países, determinó que los hombres todavía ganan un 26% más de salario que las mujeres en trabajos de igual categoría. En Ecuador es del 24,8% Mientras tanto, en el país, la brecha es un poco menor. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la diferencia salarial entre hombres y mujeres alcanza un 24,8%. No se especifica en qué segmentos la diferencia es mayor. Empleo Mayor desocupación La cantidad de mujeres desocupadas en el país asciende al 52,29% de la Población Económicamente Activa (PEA). Entre los

varones el nivel de desempleo, al 2011, llegó a 47,71%. Más emprendedoras El número de propietarios de negocios a escala nacional aún es mayor en los varones (51,57%) que en las mujeres (48,43%). Pero esa situación ha ido revirtiéndose. Actividades Su presencia laboral Los sectores donde hay mayor presencia de mujeres son en el comercio al por mayor y menor (parte del subempleo), manufactura, agricultura (sector rural), servicios domésticos, actividades de alojamiento, servicio de comidas y enseñanza. Elevado cumplimiento Las mujeres en general registran un menor ausentismo laboral. Además, el trabajo no remunerado de las mujeres a la economía asciende al 23% del Producto Interno Bruto, en promedio en la región. En el Ecuador, el subempleo entre las mujeres es mayor que en los varones. Testimonio Trabajó embarazada El temor de perder su trabajo por estar embarazada llevó a Teresa M., quien laboraba como empleada doméstica, a fajarse durante los nueve meses mientras estaba en su lugar de trabajo. Cuando dio a luz, el 14 de julio del 2011, pidió vacaciones por 15 días y tomó una semana más aduciendo enfermedad. Denunció al empleador Regresó a trabajar, pero a los seis meses llevó a su hijo al trabajo. La despidieron. Denunció al empleador ante la Inspectoría de Trabajo de Pichincha y él se negó a pagar la liquidación correspondiente PERSPECTIVA Cristina Arboleda P. Periodista Nos sobra carga, nos falta tiempo Cada año crece el número de mujeres jefas de familia en el país. De ellas, el 92,3% no tiene cónyuge, y el 7,7% sí lo tiene. Los datos corresponden a los hogares urbanos de Ecuador, según cifras del 2008 de la Cepal. Es decir, enfrentan el reto de ser el soporte más importante para el sustento de la familia. Ellas añoran el viejo milagro de multiplicar los panes. Pero los milagros no existen. En los estratos socioeconómicos más bajos, únicamente pueden acceder a empleos precarios, mal remunerados, temporales. Se entiende así porque las responsabilidades que deben asumir empujan a las mujeres a engrosar las cifras del subempleo: ellas conforman el 66,7% de la tasa total del país. Y eso no es todo. Magas milagrosas, esas mujeres muchas veces se desdoblan y trabajan en varios empleos para cubrir los gastos; acumulando largas horas de labores remuneradas que al final del día se suman al tiempo que dedican a tareas domésticas y al cuidado de sus hijos. A eso se le llama doble y triple carga laboral. Y no es un milagro ni una proeza; es explotación, injusticia e inequidad. De acuerdo con el Diagnóstico

de las Mujeres y Brechas de Desigualdad, de la Comisión de Transición al Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, las mujeres dedican entre 35 y 40 horas a la semana para los trabajos remunerados, mientras que a las tareas no remuneradas destinan hasta 45 horas. Ocupadas 80 horas semanales; ¿qué tiempo les queda para la capacitación, la recreación o para sí mismas? Muy poco. La pobreza que enfrentan rebasa el ámbito de lo económico para convertirse en pobreza de tiempo; con sus consecuentes secuelas en su desarrollo personal y su salud. Por su parte, los hombres en los estratos más pobres destinan menos de 20 horas semanales al trabajo no remunerado y, en los estratos más altos, el número es menor con poco más de 10 horas semanales. ¿Qué refleja esta brecha? Si bien la mujer ha ido ganando espacios en el mercado laboral, puertas adentro ha perdido: allí es donde está más invisibilizada, sin un reconocimiento económico ni social. La responsabilidad del cuidado de la casa y de los hijos debe repartirse equitativamente entre hombres y mujeres. La lucha por la liberación no está únicamente en el ámbito público, sino que debe emprenderse hoy más que nunca también desde el espacio doméstico. Los datos 17 701 mujeres ocupan en el país cargos de gerenta general, directora, gerenta, jefa y analista. El número sube a 18 764 varones, en los mismos cargos. 326,87 dólares es el ingreso promedio mensual que las mujeres reciben en las diferentes actividades laborales en el país. En el caso de los varones es de USD 408,14

1.2.1.3 Micro contextualización

La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria mencionó que en **Tungurahua** existen 402 entidades, entre cooperativas, corporaciones y cajas de crédito., éstas agremiaciones financieras, están ubicadas en la ciudad de Ambato, en mayor cantidad entre las dos avenidas principales de la capital provincial: Cevallos y 12 de Noviembre y en la calle Juan Benigno Vela, siendo el común denominador, la ubicación en pequeños departamentos.

Tungurahua está segundo, después de Pichincha con 404 cooperativas, en tener el mayor número de cooperativas de ahorro y crédito del país.

Históricamente, se reconoce que en el año 2002, en la provincia de Tungurahua apenas existían 16 cooperativas, pero a partir de la crisis, después de 11 años suman 402, entre cooperativas, corporaciones de desarrollo y cajas de crédito. En la capital provincial, existen 370 de ahorro y crédito que ofertan servicios, el consumo, la vivienda y la producción a los 52.1922 habitantes de Tungurahua.

En la ciudad de **Ambato**, el sector financiero, se ve intervenido por tantas Cooperativas Indígenas como pueblos y nacionalidades de las cuáles se originan, la mayoría de las cooperativas están dirigidas por socios de las comunas indígenas de las parroquias Juan Benigno Vela y Pilahuín, el Banco Central del Ecuador cita el siguiente listado al año 2015:

Es necesario mencionar que dentro del segmento 2 se encuentran 33 Cooperativas en el Ecuador, de entre los cuales.

Tabla No. 1.1 Lista de Organizaciones supervisadas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (Segmento 2: 2015)

RUC	RAZÓN SOCIAL	DIRECCIÓN
0190021513001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DEL AZUAY LTDA	AV. 12 DE ABRIL 2-47 ENTRE AV. PAUCARBAMBA Y ARIRUMBA A 100 METROS DEL REDONDEL DE
0190021769001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LA MERCED LTDA	MARICAL LAMAR 10-82 GENERAL TORRES
0190024733001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ERCO LTDA	ELIA LIUT 2-90 CALLE VIEJA
0190087603001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ALFONSO JARAMILLO LEON CCC	AV. GRAN COLOMBIA 22-358 MANZANEROS
0190093581001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO COOPAC AUSTRO LTDA	AV. FLORENCIA ASTUDILLO 3-94 AV. DEL ESTADIO
0190160378001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SANTA ISABEL LTDA	TRES DE NOVIEMBRE S/N SUCRE
0290001269001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO GUARANDA LTDA	CONVENCION DE 1884 910 10 DE AGOSTO
0290004454001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JUAN PIO DE MORA LTDA	PICHINCHA S/N BOLIVAR
0691706710001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO FERNANDO DAQUILEMA	VELOZ 2334 LARREA Y COLON
0790015002001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ONCE DE JUNIO LTDA	JUNIN S/N BOLIVAR
0990258953001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ARMADA NACIONAL	6 DE MARZO 4008 MARACAIBO
1090107174001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ARTESANOS LTDA	SUCRE 624 FLORES
1091712284001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MUJERES UNIDAS TANTANAKUSHKA WARMIKUNAPAC	ANTONIO JOSE DE SUCRE 310 EUSEBIO BORRERO
1190015110001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PADRE JULIAN LORENTE LTDA	MERCADILLO 11-47 OLMEDO
1190036967001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DE LOJA LTDA	BOLIVAR 1057 MIGUEL RIOFRIO Y AZUAY
1190075539001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA CACPE LOJA LTDA	COLON 06-01 SUCRE
1390001920001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CALCETA LTDA	SALINAS S/N RICAURTE
1390007791001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CHONE LTDA	PICHINCHA 235 PAEZ (ESQUINA)
1390013678001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO 15 DE ABRIL LTDA	18 DE OCTUBRE 306 C 10 DE AGOSTO Y CORDOVA
1390089410001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO COMERCIO LTDA	CHILE S/N E/ PEDRO GUAL Y 9 DE OCTUBRE
1490005710001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA GUALAQUIZA	12 DE FEBRERO S/N CUENCA
1790023508001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO COTOCOLLAO LTDA	RUMIHURCO OE4-624 25 DE MAYO
1790045668001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN FRANCISCO DE ASIS LTDA	COLON 951 REINA VICTORIA
1790900193001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CONSTRUCCION COMERCIO Y PRODUCCION LTDA	AV. 10 DE AGOSTO N34-115 ATAHUALPA
1791268628001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO TEXTIL 14 DE MARZO	AV. GENERAL ENRIQUEZ S/N LA CONCORDIA
1791379470001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MAQUITA CUSHUNCHIC LTDA	AV. CARDENAL DE LA TORRE S15-111 AJAVI
1791847644001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LUZ DEL VALLE	QUITO Y QUIROGA 6-72 INES GANGOTENA
1890142679001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INDIGENA SAC LTDA	CASTILLO 7-27 JUAN BENIGNO VELA
1891709591001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO AMBATO LTDA	LALAMA 08-51 CEVALLOS Y JUAN BENIGNO VELA
1891710255001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO KULLKI WASI LTDA	JUAN BENIGNO VELA S/N MONTALVO
1891710328001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CHIBULEO LTDA	CALLE ESPEJO 12-78 AV. 12 DE NOVIEMBRE
1990007027001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LA PEQUENA EMPRESA CACPE ZAMORA LTDA	SEVILLA DE ORO S/N AV. HEROES DE PAQUISHA
0190419401001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MAS AHORRO SOLIDARIO MASCOOP	MARISCAL JOSE LAMAR 11-67 TARQUI

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria de acuerdo a la Resolución No.208- 2016-F

Elaborado por: Villa, M (2015)

Las cooperativas de ahorro y crédito

Tabla No. 1.2 Distribución de hombres y mujeres en las cooperativas indígenas en Ambato

RAZON SOCIAL	EMPLEADAS MUJERES	EMPLEADOS HOMBRES	EMPLEADAS MUJERES	EMPLEADOS HOMBRES	TOTAL
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO AMBATO LTDA.	40	87	31%	69%	127
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO KULLKI WASI LTDA.	29	75	28%	72%	104
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INDIGENA SAC LTDA.	24	57	30%	70%	81
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CHIBULEO LTDA.	39	76	34%	66%	115

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Villa, M. (2016)

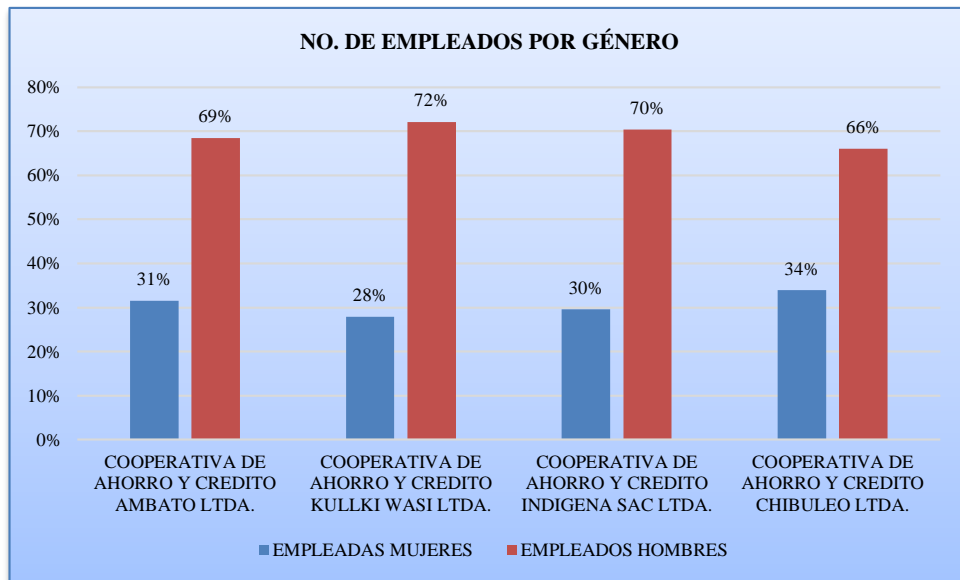


Gráfico No. 1.1 Distribución de hombres y mujeres en las cooperativas indígenas en Ambato

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Villa, M. (2016)

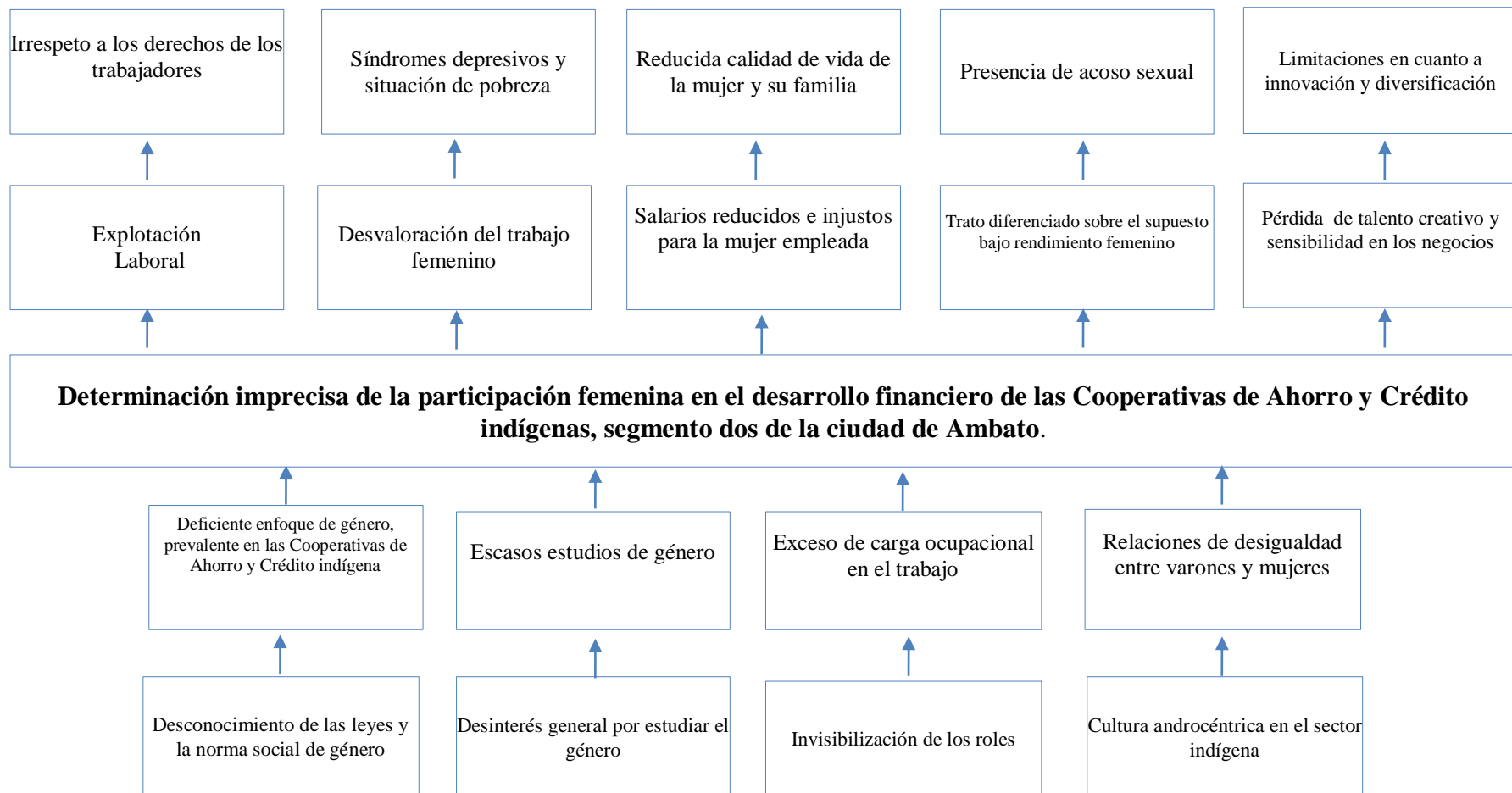


Gráfico No. 1.2 Árbol de problemas
Fuente: Análisis crítico del problema
Elaborado por: Villa, M. (2015)

1.2.2 Análisis Crítico

Sobre el fenómeno de la determinación imprecisa de la participación femenina en el desarrollo financiero de las Cooperativas de Ahorro y Crédito indígenas en la ciudad de Ambato, cabe mencionar que uno de los vectores que generan ésta dificultad, está el desconocimiento de las leyes referentes al género, o las leyes de protección a la mujer, aquello desemboca en un deficiente enfoque de género, prevalente en las Cooperativas indígenas. La sociedad también constituye un escenario adecuado para el desarrollo del problema, puesto que el desinterés general por estudiar el género y la escasés de sanciones al incumplimiento de las normativas de protección del sexo débil, provocan que haya escasos estudios de género realizados por las instituciones encargadas.

Otro factor vinculado con el problema de la escasa participación de la mujer en el desarrollo empresarial, o en su defecto, el desinterés en la determinación de tal participación, lo constituye la invisibilización de los roles en cuanto a lo laboral, que es una detonante para el exceso de carga ocupacional en el trabajo, pues existe un exceso de responsabilidades asignadas a la mujer que incluyen el cuidado del hogar con o sin hijos, más todas las responsabilidades laborales que esto implica.

El desinterés de la sociedad en general sobre el desempeño femenino, que por lo general constituye un segundo plano de evaluación, con la correspondiente atención para otras ocupaciones “más femeninas”, genera que las políticas desfavorables del estado sean insuficientes para garantizar una correcta inserción laboral de la mujer. Adicionalmente a lo ya mencionado, un factor cultural como el androcentrismo en el sector indígena, un fruto de la evolución social, genera que las relaciones interpersonales sean desiguales entre varones y mujeres.

1.2.3 Prognosis

De no mediar una solución urgente para el problema de la determinación imprecisa de la participación femenina en el desarrollo financiero de las Cooperativas de

Ahorro y Crédito indígenas en el país, se pronostica un escenario difícil tanto para las propias mujeres trabajadoras, sus familias, las instituciones y la sociedad en general, eventualmente aparecería una explotación laboral de la mujer a todo nivel lo que desemboca en una deficiente distribución del trabajo, ésta situación es la vía para que también se desarrollen salarios reducidos e injustos para la mujer empleada.

La desvaloración del trabajo femenino es un estado latente en la mayoría de empleos dentro de la sociedad ambateña, lo que degeneraría a largo plazo en síndromes depresivos y situación de pobreza para las familias involucradas; atentando en contra de la calidad de vida de la mujer y su familia.

En muchas instituciones, el trato diferenciado que se practica sobre el supuesto bajo rendimiento femenino, es el escenario adecuado para que se presenten situaciones de moobing y acoso sexual, ante las cuales las autoridades apenas muestran indiferencia.

Finalmente, la pérdida de talento creativo y sensibilidad en los negocios es un factor, que si bien es cierto no parece tener mucha importancia, hace nota un enorme limitaciones en cuanto a innovación y diversificación de productos o servicios, con lo que la situación postrera en el ámbito comercial se ve obstruida, y no permite un mejor desenvolvimiento de las empresas.

1.2.4 Unidades de Observación

Mujeres indígenas empleadas en las Cooperativas de Ahorro y Crédito
Autoridades de cada una de las Cooperativas Indígenas del segmento dos.

1.2.5 Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia del trabajo femenino en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de

Ambato?

1.2.6 Interrogantes

- ¿Qué valor tiene el trabajo de la mujer indígena de la ciudad de Ambato?
- ¿Cuál es el nivel de participación femenina en el desarrollo económico de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Segmento Dos de la ciudad de Ambato?
- ¿Qué estrategias de intervención serán recomendables para lograr una mayor participación femenina en las instituciones financieras indígenas de la ciudad de Ambato?

1.2.7 Delimitación del objeto de investigación

1.2.7.1 Delimitación espacial

La investigación se realizará en el segmento dos, de la ciudad de Ambato; donde se investigará en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de naturaleza Indígena.

1.2.7.2 Delimitación temporal

Esta investigación se realizara en un tiempo de 6 meses, del mes de Marzo 2016, hasta Julio 2016.

1.3 Justificación

La determinación irreal de la participación femenina en el desarrollo financiero de las Cooperativas de Ahorro y Crédito indígenas, se visualiza como un *problema* socioeconómico dentro de la dinámica financiera, en la que las entidades financieras de naturaleza indígena de la ciudad de Ambato se encuentran avocadas,

y que de acuerdo con el análisis crítico realizado, son muy perjudiciales, pues ancladas en el ámbito de los valores no permiten clarificar la verdadera importancia de la mujer en el argot administrativo en general y financiero en particular.

Este trabajo remarca una enorme *importancia*, para la comunidad en general, ya en el caso de no tomar consideración del problema se esperan consecuencias funestas de carácter social que es necesario saldar a la brevedad posible, pudiendo considerar aquellas de síndromes depresivos y situación de pobreza, deficiente distribución del trabajo reducida calidad de vida de la mujer y su familia, presencia de moobing y acoso sexual, entre tantas otras que son el producto de la baja valoración de la mujer y lo que es más grave, de su trabajo.

Se trata a la vez de un estudio *pertinente*, en razón de que se han descuidado los inconvenientes del género femenino a nivel global, por considerarlo inferior y de menor rendimiento que el masculino, es por ello que existe la necesidad de que la investigación se realice inmediatamente, ya que la mujer ha sido históricamente relegada y es momento de que ocupe el sitio que le corresponde como profesional y como administradora, como miembro de sociedades financieras, como accionista y como parte fundamental sin la cual la sociedad misma habría ya sucumbido.

Como *utilidad* de este trabajo investigativo, destaca, la revalorización del trabajo femenino en el concierto de la actividad financiera y cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad, para lo cual será imprescindible que se detecte el problema con certeza y que el mismo tenga un enorme impacto social, dos características que son naturales en la situación negativa que se está analizando.

Como *beneficiarios* de este proceso de investigación destacan los miembros de la comunidad financiera de la ciudad de Ambato, las mujeres que son empleadas por éstas entidades y las que no lo son.

Se trata de un proyecto *factible a ser* realizado, pues para su desarrollo se cuenta con todos los recursos teórico-científicos, disponibles en las bibliotecas de las

principales universidades de la ciudad. Se cuenta con la autorización y el visto bueno de las Cooperativas en las que se realizará el trabajo de campo para la obtención de los datos, pues existe amplio interés en definir el papel decisivo de la mujer indígena con un enfoque de género que no había tenido nunca históricamente, para de ésta manera propender con estrategias de recursos humanos que permitan potenciar la participación femenina y elevar la calidad del manejo a nivel institucional con un mayor protagonismo.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar la incidencia del trabajo femenino en el Desarrollo Institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de Ambato.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar el valor del trabajo de la mujer indígena de la ciudad de Ambato, para promover la importancia del sexo femenino.
- Establecer la participación femenina en el nivel de desarrollo económico de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Segmento Dos de la ciudad de Ambato.
- Diseñar el plan de inclusión para las mujeres que laboran en las Instituciones Financieras Indígenas Del Segmento Dos de la Ciudad de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

(Jaramillo, 2008), expone “Desde que en 1979 se reinstauró la democracia en el país, los movimientos femeninos, no han cesado de producirse hasta que sus derechos estén consagrados en la Constitución, y otros cuerpos legales generalmente aceptados. En los años 80s., las manifestaciones femeninas lograron que se despierte su actividad, llegando a politizar más su accionar, reivindicaciones y organización, en los 90s., ya se consiguió que el estado asuma el problema de la violencia intrafamiliar y de género, consiguiendo a mediados de este año que se inauguren las Comisarías de la Mujer, y se tipifique la violencia como delito; en el año 1994, se promulgó la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia lo que culminó con la fundación del Consejo Nacional de las Mujeres - CONAMU, en 1997 y con esta, la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, en la que se obliga a designar a un mínimo de 20% de mujeres para la integración de las Cortes Superiores de Justicia, Juzgados, Notarías y Registros llegando al 2007, donde se incluye la alternancia de mujeres y hombres en la conformación de listas electorales, desde el 20% (1997-98), hasta el 50-50% en 2007.”

De acuerdo al discurso del presidente actual del Ecuador Rafael Correa la lucha de las mujeres no culmina en la búsqueda de un lugar de importancia en el desarrollo nacional, sino que pasa por la necesidad de ejercer y hacer respetar esos derechos, en el capítulo “El país que soñamos”, se reconoce la intención de respetar los derechos de las mujeres y construir equidad con ellas.

(Alarcon, 2011, págs. 104-107), “realizó un análisis sobre la participación laboral femenina en el Ecuador, estudiando variables que influyen en la decisión de la mujer, para el trabajo, con la aplicación de un modelo econométrico probabilístico. La autora concluyó que la diferenciación en cuanto a los salarios, las escasas

oportunidades para cargos gerenciales y con sueldos altos, hacen que la integración definitiva de la mujer siga siendo una utopía, a pesar de la profesionalización que éste género ha alcanzado en los últimos años. A partir de los años noventa se ha ido integrando a la mujer a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por el sexo fuerte, lo que ha producido una disminución de la brecha de hasta un 38,9% a 32,9%.”

Según estudios del Ministerio de Relaciones Laborales (2008). “La cultura y la aceptación han sido favorables para el género femenino, pero aún incompletas; pues su salario es todavía un 15% inferior al de los hombres, según (Larrea & Sanchez, 2002)”

De acuerdo con, (SÁENZ O., 2003) “La PEA desde 1982 hasta 2001, se multiplico 1.9 veces, siendo la principal causa el crecimiento poblacional. La Tasa Bruta de Actividad (TBA) de hombres se mantiene casi estable pasando del 46,30% al 52.66%, mientras que la TBA de mujeres pasa de 11,99% a 22,55%” El cambio en las pautas culturales ha determinado que las mujeres tengan mayores oportunidades que antes, pues éstas últimas han adquirido mejor nivel educativo y ello ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida.

De acuerdo con (Baca, 2010, pág. 5) algunas condiciones que sobresalen en el trabajo femenino, incluyen la desigualdad salarial y la segregación ocupacional, siendo por lo tanto importante, analizar un análisis de las diversas dimensiones que conforman la intervención por medio del trabajo tanto de los hombres como de las mujeres y el muy trillado enfoque de género. “*La incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado en las últimas décadas, ha provocado un creciente interés por el estudio del trabajo femenino extradoméstico*”. En el estudio realizado, se pudo notar que se trata con mayor o menor profundidad diversos aspectos relevantes de la relación mujer-trabajo y un notable incremento en la inclusión de la categoría *género* cuando se analiza el problema citado, constituyendo un aporte en la redefinición de categorías y conceptos, en consideración de las experiencias particulares de las mujeres objeto del estudio.

Sin embargo, concluye la autora, no se han conseguido resultados definitivos a nivel disciplinario, ya que áreas como la Economía no consideran el enfoque de género en su objeto de estudio, ésta idea es apoyada por (Castaño, 1999, pág. 23), pues no es tema de mucho agrado para los economistas, que se hable de la desigualdad entre hombres y mujeres, pues parecería salido de contexto del análisis económico, ubicándolo más bien en el ámbito de los tratados de pertinencia sociológica.

(Hartmann, 1981), en su tratado sobre “*Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos*”, menciona que se advierte un aumento en los trabajos de carácter económico y que en los mismos se aborda la problemática de las mujeres debido a la su creciente inserción en el mercado de trabajo o enseñanza académica, lo mismo que al desarrollo del pensamiento feminista, presente en las diferentes disciplinas sociales, se argumenta sobre a las limitaciones de determinados supuestos básicos sobre las perspectivas económicas donde ya se hace un acercamiento a las desigualdades entre sexos en el mercado de trabajo, evitando adentrarse demasiado en el enfoque de género

Las teorías neoclásicas y la del dualismo y la segmentación de mercado, han sido los parámetros más aglutinantes sobre los cuáles se basó el análisis de (Hartmann, 1981). En el primer caso, se sostiene, en términos generales, que “*el nivel de ingresos depende del capital humano y que los trabajadores, dependiendo de sus capacidades individuales obtendrían determinadas ocupaciones dentro del mercado laboral y por ende remuneraciones acordes a tal desempeño*. El enfoque del dualismo y segmentación del mercado de trabajo plantea que *el mercado, está dividido estructuralmente en segmentos, estando las mujeres ubicadas en el sector con peores condiciones de trabajo, lo mismo que su nivel de remuneración*. (Hartmann, 1981)

El estudio se enfocó en el análisis del mercado de trabajo y la perspectiva de género, considerando los planteamientos desde la experiencia femenina, insistiendo en la interdependencia de las esferas de la producción (mercado) y de la reproducción social (ámbito doméstico), llegando a destacarse a condición del papel económico

de las mujeres, sin obviar, como es debido, su posición en la familia en relación con el trabajo y la el trabajo doméstico.

Según (Carrasco, 2009, pág. 11)“, realiza un enfoque de las mujeres en el pensamiento económico, el mismo que al incluir el neo clasismo para sus interpretaciones, menciona que *“ésta tendencia ha determinado la estructura de la academia, la política y el trabajo desde la perspectiva de la oferta, considerando las disponibilidades de trabajar de los distintos miembros de la sociedad; este enfoque considera que el mercado de trabajo se identifica como un mercado perfectamente competitivo”*

La misma autora, (Carrasco, 2009, pág. 11), al estudiar el trabajo femenino, en el mercado laboral urbano, cree que:

...es necesario indagar en torno a las relaciones familiares y su vinculación con el trabajo extradoméstico. Esto se debe a la consideración que se hace del empleo femenino en el contexto de la economía en general y de la familia en particular, siendo ésta última, el núcleo alrededor del cual se procesan gran número de decisiones que inciden en la individualidad de sus miembros (Welti & Rodríguez, 2007, pág. 121)

El papel de género, es una construcción social básicamente, con sus normas, prescripciones y cultura factores que resanan las diferencias entre lo femenino o masculino. Esta diferenciación que ha sido, socialmente aceptadas es precisamente lo que impulsa y da coherencia a la identidad de género (Lamas, 1997); desde éste ámbito, se logra identificar que siendo el género una distinción significativa en un sinnúmero de situaciones, es aquello lo que ayuda a definirlo como un hecho social, de modo que el en tratado de los fundamentos de lo social,, el uso de la categoría género, ha revelado la insuficiencia del área social para ofrecer un tratamiento adecuado a la desigualdad social entre hombres y mujeres.

Se puede concluir que existen factores de carácter social, económico, psíquico, religioso y de toda índole, que representan circunstancias de las cuáles se definirá la participación de cada miembro de la familia en el quehacer productivo.

2.2 Fundamentaciones

2.2.1 Filosófica

(Herrera, 2004, pág. 48), afirman que:

Desde el enfoque crítico-propositivo de la investigación, es muy importante identificar el problema como un cuerpo integral, es decir en su contexto global y en su red de relaciones, sin ningún tipo de encubrimientos, para buscar alternativas de solución y seleccionar la más oportuna, para solucionar el conflicto o reducir sus graves efectos.

Desde éste punto de vista, tanto el paradigma crítico-propositivo, como el paradigma socio-crítico, guían la investigación social, y; dentro de ésta visión de la realidad, es necesario realizar un trabajo de reconocimiento de cada a una de sus manifestaciones desde el punto de vista teórico y luego verificarlas empíricamente.

Esta forma de crítica a la realidad socialmente construida, corresponde al paradigma crítico, en éste, se evalúa la realidad del problema desde la teoría escrita y su praxis -relacionada con tal o cuál evento- hasta llegar al empirismo que requiere discutir esas verdades a la luz de la estadística y la matemática.

Siendo el problema un constructo que vincula ciertas variables, el ejercicio dialéctico y la lógica matemática ayudan a develar las relaciones significativas entre los componentes del problema, y benefician la aprobación final de las conjeturas respecto al conflicto, lo que finalmente desembocará en un reestudio para seleccionar alternativas de solución para reducir y en lo posible eliminar el problema detectado.

Axiológica:

En el contexto de los valores, es importante destacar, que este trabajo de investigación, tiene como finalidad, fomentar, justamente el respeto, la honestidad, el espíritu de trabajo, la distribución equilibrada de funciones, pero sobre todo, la valoración del sexo femenino y la colocación laboral adecuada de acuerdo a sus

conocimientos y habilidades físico-psicológicas.

De acuerdo con el enfoque neoclásico, el individuo (que en éste caso de estudio es la mujer), *“decide libremente entre ofrecer su fuerza de trabajo y dedicarse al ocio; parafraseando, todas las personas pueden decidir por trabajar o no, lo cual resulta algo fuera de la realidad bajo la lógica capitalista”* (Salas, 2007, pág. 140), que funge de no discriminatoria.

Ontológica:

Según (PULEO, 2000, págs. 5,6)

El género alude a la relación dialéctica entre los sexos y, por ende no trata solo de la mujer y lo femenino, sino de las interrelaciones sociales entre hombres y mujeres. Los estudios de género deben incluir entonces una de la identidad viril, sus actos y símbolos, éste examen ha encontrado su génesis en la hermenéutica feminista, y es de tratamiento tan actual y frecuente, que es inevitable abordarlo.

Es digno de reconocerse que en diversos ámbitos, ya se han realizado algunas actividades orientadas a erradicar los materiales y las conductas sexistas, siendo uno de ellos el educacional; en la actualidad, el enfoque de género nos remite a una serie de esfuerzos conscientes para que una sociedad mixta y equilibrada, ofrezca verdadera igualdad de oportunidades para ambos sexos en el ámbito del trabajo y la producción.

2.2.2 Legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

Numeral 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Art. 116.- Para las elecciones pluripersonales, la ley establecerá un sistema electoral conforme a los principios de proporcionalidad, igualdad del voto, equidad, paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres; y determinará las circunscripciones electorales dentro y fuera del país.

Art. 157.- Los consejos nacionales de igualdad se integrarán de forma paritaria, por representantes de la sociedad civil y del Estado, y estarán presididos por quien represente a la Función Ejecutiva. La estructura, funcionamiento y forma de integración de sus miembros se regulará de acuerdo con los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralismo.

En el Ecuador el trabajo femenino se encuentra por algunos códigos legales, entre los que se pueden mencionar a la Constitución, la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, el Código de Trabajo, donde se protege y garantiza la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa para las mujeres en general, además se vela por la no discriminación hacia las mujeres y hacia mujeres embarazadas de igual manera. (Alarcon, 2011, págs. 104-107)

El primer acercamiento que realiza la Constitución del Ecuador al ámbito del trabajo femenino, lo hace en los siguientes términos:

La Constitución de la República del Ecuador 2008, Registro Oficial # 449. Capítulo II, Sección octava Trabajo y seguridad social cita respecto al trabajo femenino lo siguiente:

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.

Art. 36. En la Constitución Política del Ecuador se establece que; “El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor”

En los dos párrafos precedentes, se ha podido notar que las oportunidades de empleo están abiertas a todos, pero, sin embargo, para el trabajo femenino son específicas, en éste artículo, se prohíben, todo tipo de discriminación laboral contra la mujer, es decir, la inserción de la mujer en el mercado laboral.

Capítulo tercero

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Las personas, los seres humanos, para el Estado son responsables de cumplir con sus deberes ciudadanos, pero también, tienen derechos, los mismos que se han recolectado de la última Constitución.

Por último, el literal 9.4 de Políticas del Buen Vivir, menciona que una de las más importantes en referencia al trabajo, es “Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y auto sustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género. (Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017)

2.3. Categorías Fundamentales

2.3.1 Visión dialéctica de conceptualizaciones de las variables

2.3.2 Red de Inclusiones Interrelacionados

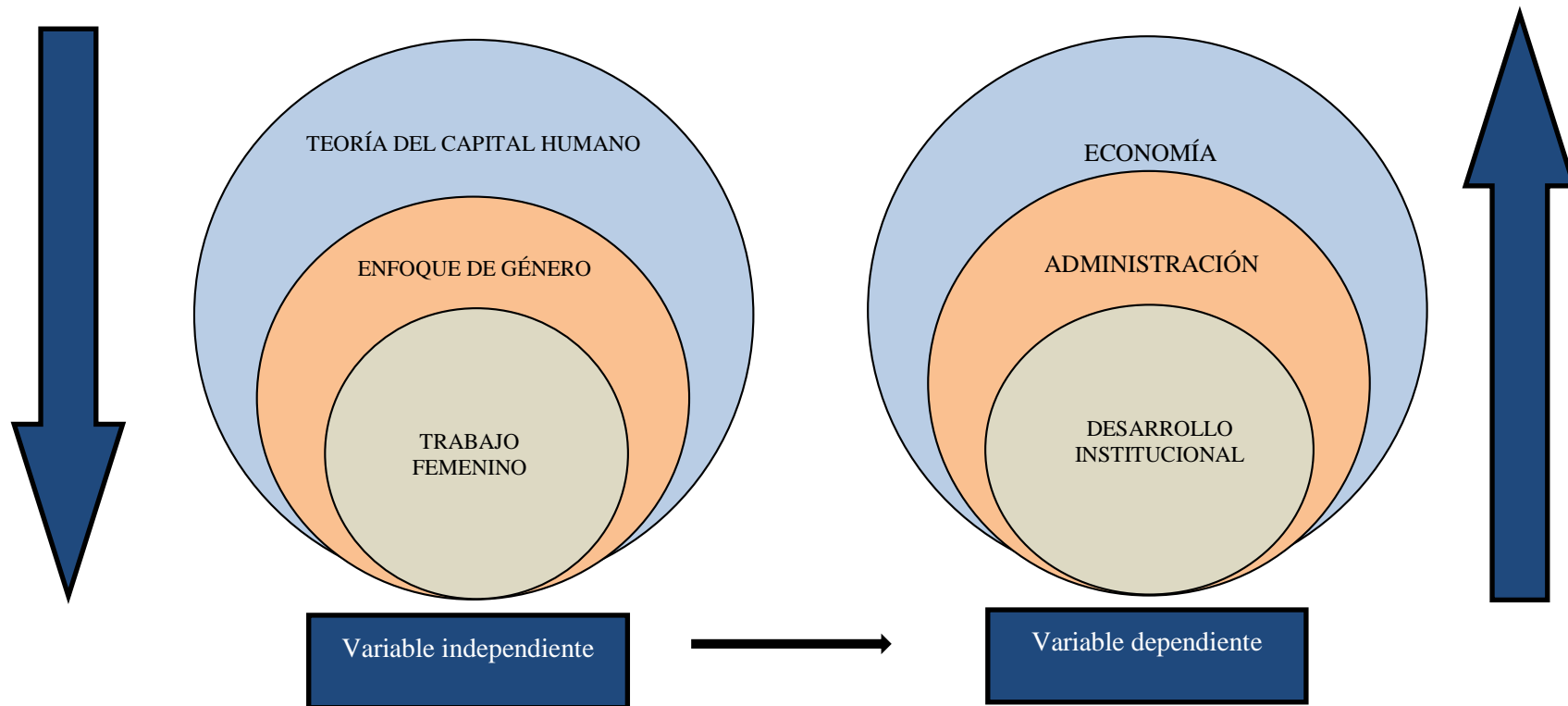


Gráfico No. 2.1 Red de Inclusiones Conceptuales
Elaborado por: Villa, M (2016)

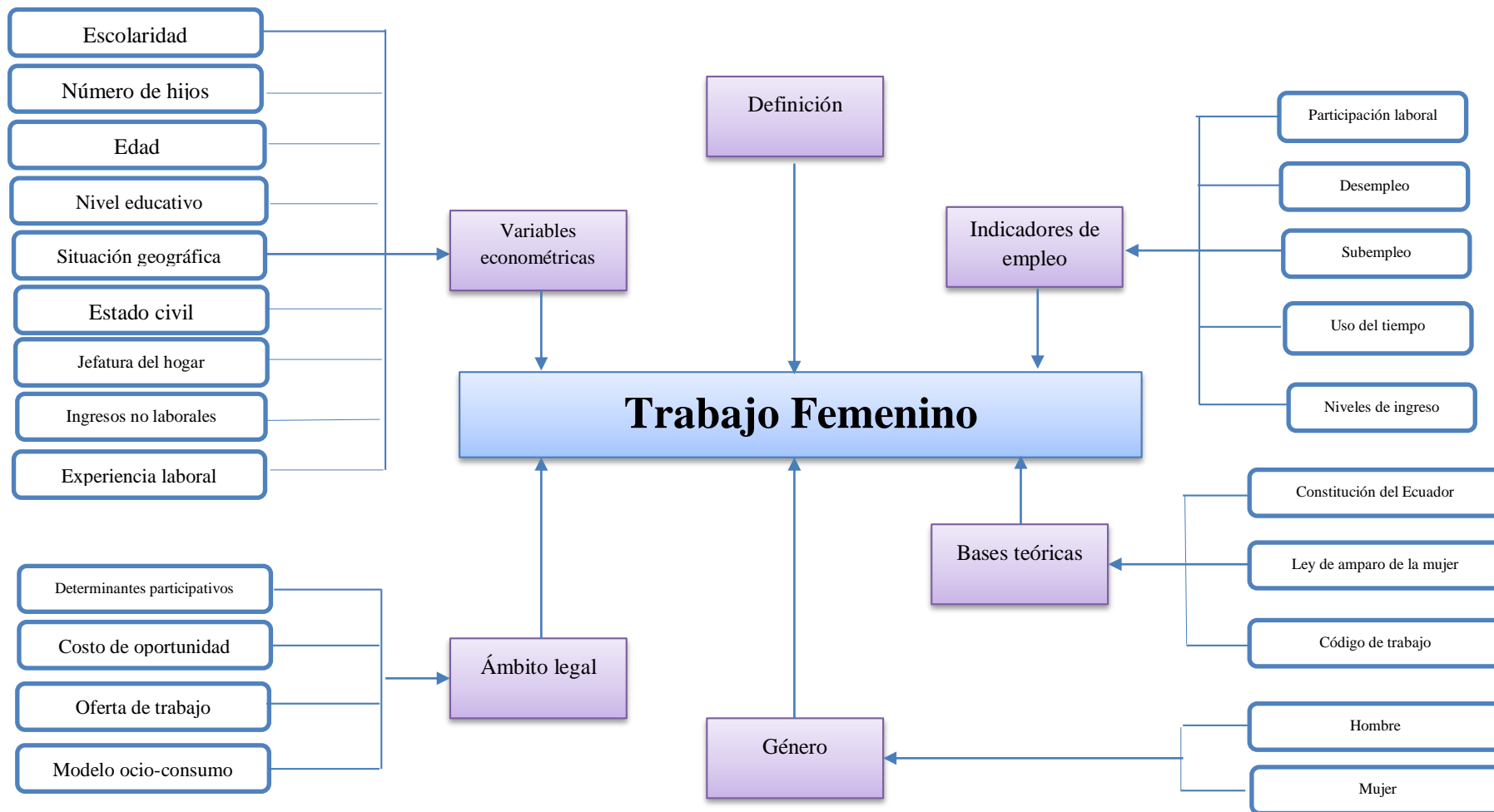


Gráfico No. 2.2 Constelación de ideas variable dependiente.
 Elaborado por: Villa, M. (2016).

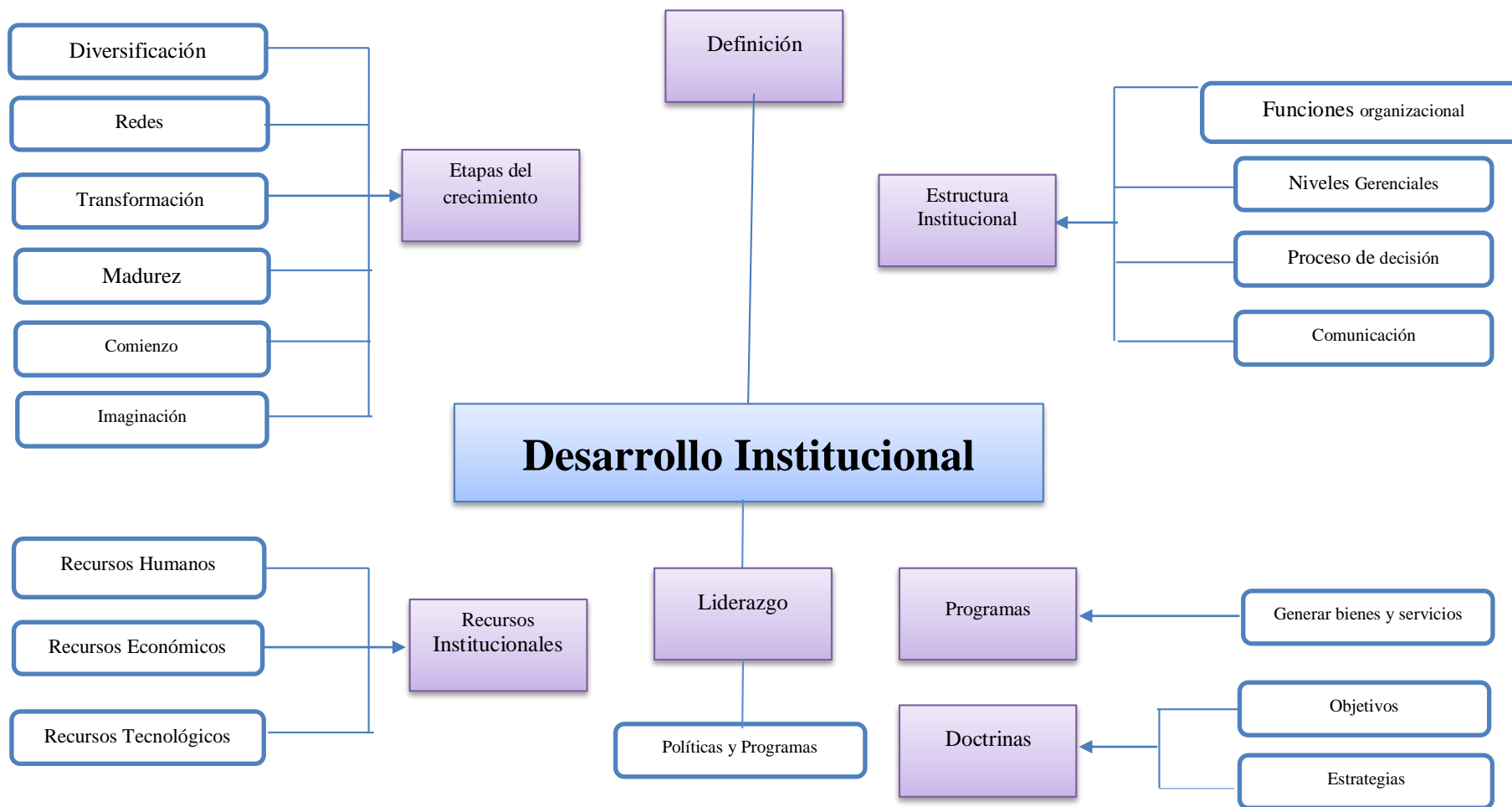


Gráfico No. 2.3 Constelación de ideas variable dependiente.
 Elaborado por: Villa, M. (2016).

2.3.3 Marco Conceptual Variable Independiente

TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

Para el capital humano puede definirse como el conjunto de las habilidades productivas que una persona desarrolla gracias al cúmulo de conocimientos generales y o específicos. (Becker, Murphy, & Tamura, 1990).

Por otro lado, (Bustamante, 2003, pág. 35), menciona que el capital humano como es un grupo de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral, ya sea que ésta intervenga con inversiones, aporte en educación, salud, seguridad y cultura o por aquellas que se adquieren gracias a las experiencias personales.

ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género como tendencia social moderna, (de acuerdo con la FAO: 2004) considera las diferentes oportunidades que tienen las personas de ambos sexos, tanto mujeres como varones, sus interrelaciones y los distintos papeles que les asigna la sociedad. Se ha llegado a determinar que estos factores afectan de manera real al logro de los objetivos, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por ende, repercuten en el proceso de desarrollo social. El enfoque de género está relacionado con todos los aspectos de la vida económica, social, cotidiana y privada de las personas, las mismas que llegan a definir las características y funciones dependiendo solamente del sexo o del enfoque social que se percibe del mismo.

En éste enfoque de género por lo general se consideran las diferencias y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la realidad.

De acuerdo con la experta (Lopez, 2007, pág. 27) el enfoque visibiliza el modo en que género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades.

TRABAJO FEMENINO

Definición

Para (Alarcon, 2011, pág. 38) en la Constitución Política del Ecuador se establece que; “El Estado debe propiciar la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor”, por ende, queda prohibido todo tipo de discriminación laboral contra el sexo débil, es decir que tanto la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, como también su contribución al desarrollo económico y social del país deben estar relacionadas con condiciones de ocupación que garanticen el respeto de los derechos laborales establecidos.

2.3.4 Marco Conceptual Variable Dependiente

ADMINISTRACIÓN

Es el conjunto de normas, políticas y técnicas sistemáticas, que permiten una efectiva y eficiente utilización de los recursos disponibles de una entidad, con el fin de alcanzar sus objetivos, mediante los mecanismos de planificación, organización, dirección, coordinación y control, como elementos básicos de todo proceso administrativo. (Dávalos, 2008, pág. 20)

La supervivencia y el progresivo desarrollo de las organizaciones, ha dado origen a la adopción de diversos tipos de gestión administrativa que han ido tomando las denominaciones correspondientes a las diferentes áreas de especialización existentes en la actualidad.

ECONOMÍA

La economía según (Dávalos, 2008, pág. 195), es una ciencia que se ocupa del estudio relativo a la obtención de recursos originarios, la producción de bienes de

consumo y su distribución, mediante el diseño de métodos, instrumentos y modelos uniformes dentro de un sistema coherente y sujeto a normas que rigen la actividad humana, encaminados a satisfacer sus necesidades y objetivos sociales, con los medios limitados que posee el hombre, con el mínimo de recursos disponibles y con arreglo a una planificación previa y a la medición posterior de sus resultados.

Indicadores de empleo

Participación laboral

Es un Indicador de Empleo que se construye para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de Trabajo. En Tasa Global de Participación se compara la Población Económicamente Activa y la población en edad de trabajar.

Tasa Global de Participación se define de la siguiente manera:

$$TGP = (PEA/PET) * 100$$

Donde

PEA = Población Económicamente Activa

PET = Población en Edad de Trabajar

Desempleo

Esta variable representa la capacidad del sector productivo de absorber la oferta laboral y depende básicamente del ritmo de crecimiento de la economía.

Subempleo

El subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible, así como cuando una persona capacitada para una determinada profesión o cargo no encuentra un trabajo, por lo que opta por tomar trabajos en los que generalmente se gana poco.

Uso del tiempo en actividades del hogar

Entre tantas labores que debe realizar una mujer dentro del hogar, está el encargarse del cuidado de niños, ancianos y enfermos, otras actividades incluyen, realizar las compras para el hogar, la preparación de los alimentos y otras labores domésticas.

Esta labor a la que el sexo débil le dedica la mayor parte del tiempo no es remunerada, puesto que el trabajo doméstico no es considerado como actividad productiva y es realizado mayoritariamente por mujeres.

Una mujer que se dedica exclusivamente a las labores del hogar es calificada como parte de la población económicamente inactiva, por lo tanto no participa en el mercado laboral.

Niveles de ingreso

El nivel de ingreso, es definido como el volumen de dinero que reciben las personas a cambio del trabajo que desempeñan o la labor que realizan, que si bien no ha sido tipificada como trabajo propiamente, en este caso de estudio se mide en dólares.

Ámbito legal

Constitución del Ecuador

Sección cuarta, Mujeres Embarazadas. Art. 43. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

Art. 65. El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública y política. Art. 179, 183, 210, 224, 434.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Art. 332, 333, 334.

Ley de amparo de la mujer

Art. 1.- Al artículo 41 del Código del Trabajo, agréguese el siguiente numeral:
Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidos en el artículo 125 (124), de este Código.

Nota: La última codificación del Código del Trabajo (R.O. 162, 29-IX-97) incluye la presente disposición como numeral 34 del artículo 42.

Art. 3.- Al numeral 10 del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, agregase el siguiente inciso:

"Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

Art. 4.- Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

Art. 5.- El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de esta Ley, será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el Inspector o Subinspector del Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal

Código de trabajo

Art. 42 num.34 (en cuanto a obligación de empleadores) se establece la no discriminación dictando contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras mujeres.

Art. 92 (Garantía para parturientas) donde establece que no se embarga la remuneración de la mujer durante este periodo.

En el Capítulo VII Del trabajo de mujeres y menores:

Art. 138 (Trabajos prohibidos a menores) Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres.

Art.139 (Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años)
En el transporte manual de carga se observarán límites máximos de carga para mujeres y menores.

Art. 149 (Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del

empleador) En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si han sido ocasionados por un trabajo prohibidos se deberá a culpa del empleador y se procederá con una indemnización.

Art. 153 - Constitución Política de la República Del Ecuador: Art. 36. - (Protección a la mujer embarazada) No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora dentro del período establecido.

Art. 154 (Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto) No podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa.

Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 1.

Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular

Política: Profundizar la presencia del Estado en el territorio nacional, garantizando los derechos de la ciudadanía

- a) Fortalecer la articulación entre los procesos de desconcentración y descentralización del Estado, en el marco de la corresponsabilidad entre el Estado Central, los Gobiernos Autónomos Descentralizados y la ciudadanía.

Política: Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia

- f) Implementar mecanismos de educación y comunicación desde el Estado para la transformación de patrones socioculturales, evitando la interiorización de imaginarios sociales que reproduzcan la violencia de todo tipo, incluyendo la de género, la intergeneracional, la étnico-racial y el hostigamiento escolar.

Objetivo 2

Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.

Política.- Garantizar la protección especial universal y de calidad, durante el ciclo

de vida, a personas en situación de vulneración de derechos

- g) Generar acciones orientadas a fomentar la responsabilidad solidaria del Estado, la familia, la sociedad y las empresas privadas, para erradicar la violencia, la mendicidad y el trabajo de niños, niñas y adolescentes, con enfoque de género, interculturalidad y discapacidad.

Objetivo 6

Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.

Política.- Prevenir y erradicar la violencia de género en todas sus formas

- h) Desarrollar e implementar acciones institucionales e intersectoriales para la transformación de los patrones socioculturales que naturalizan y reproducen la violencia de género en los ámbitos públicos y privados.

Bases teóricas

Determinantes participativos

Dentro de la oferta laboral existe una restricción al tiempo dedicado al ocio, por ende es necesario cuestionarse qué es lo que ocurre en el límite, es decir, cuando el individuo dedica todo su tiempo al ocio y no participar en el mercado de trabajo.

En este punto, es cuando la pendiente de la isocuanta de utilidad obtenida en el cálculo, tiene que coincidir con una tasa de salario crítica, aquella que el individuo considera como punto de referencia para decidir si participa o no. Esa tasa de salario se le conoce como salario de reserva y se denota como w^* .

Costo de oportunidad

Cuando se refiere a las horas de trabajo, automáticamente, las personas consideran

el costo de oportunidad de no trabajar. Este costo de oportunidad es la tasa de salario real. Cuando más alta sea la tasa de salario real, mayor será el costo de oportunidad de tomar tiempo libre en lugar de trabajar. A medida que aumenta el costo de oportunidad de tomar tiempo libre, las personas por lo general, prefieren trabajar.

Sin embargo, el resto de los factores no permanecen constantes. Cuanta más alta sea la tasa de salario real mayor será el ingreso de las personas y, cuanto más alto sea el ingreso de las personas, más desearan consumir.

Oferta de trabajo

El volumen de trabajo, se refiere al número de horas de trabajo que todas las familias de la economía plantean trabajar. La oferta de trabajo es la relación entre la cantidad ofrecida de trabajo y la tasa de salario real, cuando todos los demás factores que influyen en los planes de trabajo permanecen constantes. Se puede representar la oferta de trabajo como un programa de oferta o una curva de oferta.

Modelo ocio-consumo

La teoría económica involucra un agente que elige entre dos bienes, ocio (L) o consumo (C), maximizando una función de utilidad $U(C, L)$ sujeta a la restricción presupuestaria que indica que el valor de los dos bienes debe ser igual al total de ingresos del individuo. Adicionalmente ha de considerar una variable adicional, pues el tiempo dedicado al ocio no debe superar su tiempo disponible. La función de utilidad se supone cuasi cóncava para asegurar que la solución de maximización de la utilidad sea interior respecto a los ejes C y L, esto es, excluyendo los ceros.

Variables econométricas

Nivel educativo/de instrucción

La educación es esencial y fundamental, y dentro de sus funciones, se encuentra

que sirve para adquirir cualquier otro nivel o tipo de preparación en la vida de la persona, por ende, la educación o escolaridad significa el aprendizaje de los elementos necesarios para poder desenvolverse en la sociedad y dentro de su entorno cultural, porque es la educación obligatoria que han de recibir todos los futuros ciudadanos.

Esta variable se refiere al último año aprobado en el ciclo de educación más avanzado que declare haber cursado la persona en el Sistema Educativo. ING (2010)

Número de hijos

Se refiere al número total de hijos nacidos vivos que ha tenido la madre hasta el momento en que registra su último hijo.

Edad

Es el tiempo transcurrido entre el día, mes y año de nacimiento y el día, mes y año en que ocurrió y/o se registró el hecho vital.

Situación geográfica

El principal concepto geográfico útil para la localización es el de coordenadas geográficas, que permite la identificación de un punto de la superficie terrestre simplemente con dos números, que expresan la latitud y la longitud geográfica y que en nuestro país determinan el origen urbano o rural de las personas, con sus correspondientes implicaciones.

Estado civil

Situación de hecho de la población de 12 o más años en relación con las leyes y costumbres matrimoniales del país. Las clasificaciones son: soltero, casado, viudo,

divorciado, anulado.

Jefatura del hogar

Porcentaje de hogares cuyo jefe es hombre o mujer, expresado como porcentaje del total de hogares.

$$\% \text{ Jefatura de hogar} = \frac{\text{número de hogares cuyo jefe es hombre o mujer en el año } t}{\text{total de hogares en el año } t} \times 100$$

La fuente ECV presenta el total de hogares dirigidos por hombres o por mujeres, mientras que en la fuente ENEMDU este indicador presenta la jefatura del hogar de acuerdo a las siguientes variables de cruce:

Hogares con presencia de cónyuge

Hogares con presencia de hijos

Estado civil

Tamaño del hogar

Nivel de instrucción.

En las encuestas del INEC, por lo general la respuesta a la pregunta de jefatura de hogar obedece a patrones culturales de género, es decir a los roles que tradicionalmente se asignan socialmente a hombres y mujeres al interior de la familia; de esta forma, cuando en el hogar existe la presencia de los dos cónyuges, la identificación del jefe de hogar recae sobre el hombre y, en la gran mayoría de los casos, se le asigna la jefatura femenina del hogar a la mujer, solamente en ausencia del cónyuge varón.

Ingresos no laborales

Son las entradas de dinero o valores que lo representen, se originan en actividades distintas a la venta de bienes o servicios durante un período de tiempo determinado

Experiencia Laboral

Se considera como experiencia laboral al tiempo (medido en años) que posee un trabajador como fruto de su experiencia en determinada área o áreas del quehacer productivo.

DESARROLLO INSTITUCIONAL

Definición

Incremento duradero de la dimensión de una unidad económica, realizado con cambios de estructura y progreso económico variable

De acuerdo a la información suministrada por la Universidad Javeriana (2006: 172):
“El crecimiento de una empresa representa el desarrollo que está alcanzando la misma, manifestado tanto por el incremento de las magnitudes económicas que explican su actividad, como por los cambios observados en su estructura económica y organizativa”

Desarrollo Financiero

Se refiere al mejoramiento de las funciones institucionales, que promueven la reducción de los costos de transacción y fricciones asimétricas, contribuyendo así a la creación de un panorama económico estable que a más de aumentar la rentabilidad del sistema influye positivamente en las decisiones de ahorro e inversión, a través de una mejor asignación de recursos económicos y con ello el crecimiento de la institucional.

A nivel teórico hay al menos cinco canales claves mediante los cuales el sistema financiero juega un papel central para estimular el crecimiento. Por una parte los sistemas financieros movilizan y agrupan ahorro. Por otra, promueven una asignación eficiente del capital. Los sistemas financieros producen información ex

ante sobre posibles inversiones y juegan un papel clave en la asignación del capital. Los intermediarios financieros al contar con fuentes de información más precisas sobre firmas pueden identificar los proyectos más rentables y asignar de manera eficiente el capital. (Levine, 2007, pág. 688)

Crédito

Es la capacidad de obtener dinero, mercaderías, servicios, mediante la promesa de un pago futuro. Todos los registros de salida de bienes, valores o servicios entregados por la empresa.

Según (Dávalos, 2008, pág. 139), el Crédito es definido como un contrato tácito o jurídico que conlleva un doble aspectos, ya sea originado en un préstamo o en una venta a plazos, a través de los que, por un lado, existe una promesa formal de efectuar el pago y en ciertos casos, de cubrir los intereses correspondientes en una fecha determinada o, por otro, la presentación o entrega de dinero, bienes o servicios.

Capitalización total

Creación del financiamiento de una compañía o sociedad, mediante la emisión de aportaciones o acciones, o reinversión de las reservas para fortalecer e incrementar el desarrollo de una empresa (Dávalos, 2008, pág. 78)

Crecimiento del VAB

Valor presente que toman los bienes por concepto del avalúo, de acuerdo con su estado y con los precios que rigen en el mercado.

Peso del valor añadido

El valor añadido se refiere al valor económico que gana un bien cuando ha sufrido

alguna modificación en el marco del proceso productivo.

En contabilidad se define como la diferencia entre el importe de las ventas y el de las compras, que comprende la comparación entre los precios de mercado y costos de producción. La diferencia entre el ingreso de una empresa y los costos de materia prima, el capital fijo y variable determinarán lo que se conoce como la relación costo/beneficio, lo que se resume como el valor económico que en las fases del proceso productivo le suman a un bien.

Dependencia financiera

Se puede definir en esos términos al acuerdo donde una de las partes o instituciones, está obligada a proveer dinero o recursos a otra persona o institución, que se ha declarado como incapaz de sostener sus gastos, existe entonces dependencia cuando hay disparidad, entre dos entes donde el uno se cree superior al otro.

PIB per cápita

La relación entre el valor total de todos los bienes y servicios finales producidos durante un año por la economía de una nación o estado y el número de sus habitantes en ese año se reconoce como el Producto interno Bruto, el mismo que se puede traducir en valores de mercado.

El valor estimado es el que le correspondería a cada habitante en un año dado si esa riqueza se repartiera igualitariamente, se entiende que aquellos países que tienen mayor PIB per cápita, están dotados de una base material más amplia para impulsar el desarrollo de sus ciudadanos.

Capital Humano

El reto de las empresas de élite, es el de capturar y retener a los trabajadores más eficaces y rentables, lo que supone ser una verdadera inversión de futuro a la vez

que una ventaja competitiva sobre todo cuando tratan a los empleados, como los activos más importantes que poseen, estos son conocidos en la actualidad como clientes internos que constituyen una herramienta de marketing fundamental, que afianzan las relaciones entre la empresa y sus clientes, y son el reflejo de los valores de la empresa en el exterior.

Por ende el Capital Humano, representa el conocimiento útil para la empresa que tienen las personas y equipos de la misma, incluyendo su capacidad para regenerarlo; es decir, su capacidad de aprender.

Entre las valoraciones posibles que toma en cuenta el Departamento de Recursos humanos de una institución están:

- Formación
- Competencias
- Habilidades
- Experiencia
- Liderazgo
- Estructura del personal
- Satisfacción del personal
- Lealtad del personal

Capital relacional

Uno de los factores más fundamentales para el éxito de las empresas, son las redes de personas también conocido como capital relacional del emprendedor, ello incluye el acceso a información privilegiada sobre todo de los contactos claves en el desarrollo de la propuesta de negocio que son los proveedores y los clientes.

El capital relacional finalmente se definirá como el conjunto de todas las relaciones —de mercado, de poder y de cooperación— que se pactan entre las empresas involucradas, instituciones y personas, que se han generado en un gran sentido de

pertenencia y de una capacidad de cooperación, entre entidades que comparten sistemas culturales similares.

Capital estructural

El Capital Estructural es de completa propiedad de la empresa, cuando las personas se han ido éste capital se queda en la institución, constituye un factor clave ya que promueve el flujo de conocimiento y está relacionada con incrementar la eficacia de la organización. Está relacionada estrechamente con la ‘CADENA DE VALOR’ por cuanto se han de identificar los procesos CRÍTICOS en que deben destacar con EXCELENCIA, para el logro de los objetivos planteados en las perspectivas externas: Financiera y Capital Relacional.

Indicadores de crecimiento

Costo de oportunidad

(Dávalos, 2008, pág. 133), lo califica como el beneficio máximo que obtiene la economía cuando un insumo determinado se utiliza en un proyecto, en lugar de destinarlo a otro uso posible. El concepto anterior es aplicable a cualquier recurso, capital, trabajo, tierras o materiales. Este costo será igual al precio del mercado solamente si dicho precio refleja el valor de los posibles usos del mercado.

Número de socios/clientes

Refiere la cantidad máxima de clientes que la institución puede atender en un mismo periodo de tiempo, restándole importancia a las posibles repercusiones individuales para la empresa, el principal objetivo de éste indicador es establecer la cantidad de clientes que está atendiendo en un mismo periodo sin pasar la capacidad máxima de atención.

Limitar el número de clientes, significa que la empresa está obligada a proporcionar

un servicio de elevada calidad teniendo como fundamento a la atención personalizada y una mejora en la gestión del tiempo.

Meses de operación sin ingresos

El Objetivo de este indicador es el de medir por cuánto tiempo una empresa podría operar en caso de no existir ingresos ya sea por una recesión o eventos inesperados en el mercado. Este evento obligará a la institución a ahorrar una suma que equivale a los gastos mensuales que la empresa genera.

Etapas del crecimiento

Imaginación

El inversionista sueña cómo será su empresa en el futuro, se dedica a desarrollar planes y define los aspectos del "start-up". Todavía no existe nada concreto: sólo una interesante motivación con la que se empieza a determinar el plan de negocios, el origen del stock, los proveedores, la estrategia de comunicaciones, etc.

Comienzo

Esta es la etapa en la que empiezan a plasmarse los sueños. El inversionista comienza a desarrollar el negocio y analiza cómo ganar un mayor espacio en el mercado. Debe identificar necesidades, captar clientes y proveedores, reclutar personal y, por supuesto, pagar las cuentas. Todos los riesgos se han asumido y éste es el momento de sacar a flote el negocio, para ello deberá aguzar los sentidos y considerar todos los factores inherentes a posicionar su marca en la retina de los clientes.

Etapa avanzada

El negocio ya ha empezado a producir ganancias, pero todavía no puede expandirse.

Sus operaciones a largo plazo están limitadas por el flujo de caja. El inversionista o gerente debe empeñarse en conseguir nuevos clientes, pero la presión por el crecimiento genera ansiedad, desesperación y una sobrecarga administrativa.

Madurez

El negocio ya está bastante estructurado pues dispone de instrumentos de control, de sistemas y metodologías para gerenciar más eficientemente. El ejercicio administrativo se profesionaliza, pero la empresa todavía está incapacitada para sobrevivir a un crecimiento importante. Es hora de identificar debilidades y definir planes para contingencias

Transformación

La organización evoluciona apuntando hacia objetivos claros y gana competitividad a medida que incorpora nuevas estrategias de controles, sistemas y decisiones en el área de marketing. Sin embargo, no se aprovecharán todas las oportunidades, debido a que el personal no está completamente motivado lo que lleva a descuidar las necesidades del mercado.

Redes

Se organizan redes de negocios, y se recluta recurso humano de elevada calidad, a estas alturas, mejora la relación comercial con los clientes, pero la estructura jerárquica es muy rígida. Uno de los riesgos más comunes es prometer mucho y hacer poco, malgastando ideas, recursos y personal.

Diversificación

La empresa incursiona en nuevos productos y mercados. El negocio se descentraliza: es el momento de las alianzas estratégicas para responder rápidamente al mercado. Debe ser altamente flexible y cuidar los procesos

estratégicos tanto como los tácticos.

2.4 Hipótesis

El trabajo femenino incide en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de Ambato.

2.5 Señalamiento de las variables

Variable Independiente: Trabajo femenino

Variable dependiente: Desarrollo Financiero

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

El presente estudio se llevará a cabo a través de un enfoque mixto cuali-cuantitativo, el mismo que según el autor (Herrera, 2004, pág. 102), orienta hacia una caracterización del problema en la que se aplican técnicas para mejorar y fundamentarlo debidamente, este enfoque permite al investigador involucrarse en la realidad formando parte de la misma, observando los hechos.

Los estudios cualitativos, se caracterizan por los siguientes indicadores:

- Busca explicar los fenómenos sociales.
- Observación naturalista
- Enfoque contextualizado del problema y sus soluciones posibles.
- Perspectiva del investigador desde dentro
- Orientado a la formulación y verificación de hipótesis
- Hace énfasis en el proceso
- No es generalizable porque es parcializada para un conglomerado específico
- Es holístico. (Herrera, 2004, pág. 102)

Este tipo de estudios orienta hacia una determinación de los atributos del problema, permite al investigador involucrarse en la situación conflictiva formando parte de la misma y observando los hechos, y con la efectiva participación del personal involucrado y de su opinión sobre el problema desde su escenario laboral, coadyuvando con la información necesaria para que se encuentren las soluciones al problema requiriendo para esto, la participación de un equipo multidisciplinario.

En análisis empleado es eminentemente cualitativo, pues se diseñan cuestionarios basados en los indicadores medibles de las variables estudiadas y se confrontan para verificar la correlación entre éstas, por lo visto, la intervención de los implicados en el problema, es fundamental para que los datos extraídos sean de elevada calidad.

3.2 Modalidad básica de la investigación

Esta investigación se realizara de acuerdo a las modalidades Bibliográfica, y de Campo, en ésta última se emplearán cuestionarios estructurados, tanto para la entrevista como también para encuestas.

Investigación Bibliográfica:

Este tipo de investigación constituye un antecedente previo a cualquier otro tipo de investigación, en el hecho de que las necesidades de conocimiento del ser humano son satisfechas en primera instancia por el análisis de sucesos ya conocidos o teóricos, los mismos que son sustentados posteriormente con ayuda del empirismo, como respaldo teórico para éste trabajo, se consultarán fuentes como los documentos escritos, impresos o digitales, tales como textos, tratados, monografías, revistas y anuarios.

Investigación de Campo:

De acuerdo con las ideas de (Herrera, 2004, pág. 103): *“Se refiere a un estudio sistemático de los hechos en la locación en la que ocurren, en este tipo de investigación, el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información que aporte al logro de los objetivos del proyecto”*

La investigación de campo se ejecuta gracias a la manipulación de una variable externa no verificada, en condiciones rigurosamente controladas, con el objeto de describir la manera o las causas en las que se produce una situación o acontecimiento particular.

La investigación planteada, requiere de un acercamiento a las personas vinculadas con el trabajo femenino en el ámbito financiero, para extraer sus opiniones, inquietudes, expectativas, molestias y alternativas de solución que permitan dar el tratamiento adecuado al problema de la participación femenina en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito..

3.3 Nivel o tipo de investigación

Exploratoria:

De acuerdo con las ideas de (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 58), tienen como meta la familiarización con fenómenos relativamente desconocidos, ayudan a obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real.

En éste trabajo el estudio de carácter exploratorio, está diseñado para esclarecer el fenómeno del trabajo femenino, estudio que se caracteriza por validar la información del contexto para realizar especulaciones valederas y a partir de éstas formular hipótesis.

Descriptiva:

Bajo la guía del mismo (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 58), éste tipo de estudio requiere formular con detalle, interrogantes que vayan acorde a las variables que se estudia, con el objeto de lograr, por opinión de los involucrados, caracterizar el comportamiento de esas variables, en este trabajo, se busca especificar las propiedades importantes de los empleados, los clientes y administradores de las cooperativas, para valorar el fenómeno en estudio a través del análisis contextual y la opinión sobre cada indicador del problema.

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población:

El criterio de selección de la muestra, considera que las Cooperativas citadas a continuación, son las que, al estar mejor estructuradas y siendo más reconocidas por la población podrán emitir la información que se requiere levantar para comprobar las variables del problema.

Estas instituciones tienen un número de 427 personas entre hombres y mujeres, siendo además de naturaleza indígena, lo que es aún más conveniente para la investigación:

La población de las instituciones financieras está conformada por un número determinado de empleadas, para ello no será necesario aplicar un muestreo probabilístico. En el caso de los empleados se tomará la alternativa de encuestar a 265 personas por las Instituciones financieras para buscar en sus respuestas las alternativas de solución al problema estudiado.

3.4.2 Muestra

Por el tamaño de la población 265 elementos seleccionados que fueron investigados si se considera el cálculo de la muestra.

POBLACION	= 265
GENERO MASCULINO	=167
GENERO FEMENINO	=98

3.5 Operacionalización de variables

Cuadro No. 3.1 Operacionalización de la variable independiente: Trabajo femenino

CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	HERRAMIENTAS
<p>TRABAJO FEMENINO</p> <ul style="list-style-type: none"> Es una actividad humana, que incluye tanto las actividades remuneradas que se realizan en el marco del mercado, como aquellas no remuneradas que se llevan a cabo fuera de él cuyo objeto es el bienestar de las sociedades y el crecimiento de las economías. 	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores del empleo femenino Ámbito legal Bases teóricas del trabajo Variables econométricas 	<ul style="list-style-type: none"> Participación laboral Oferta de trabajo Estado Civil de la Mujer Nivel Educativo de la Mujer Edad Años de escolaridad 	<ul style="list-style-type: none"> ¿En la cooperativa que usted labora, se siente motivado por su jefe? ¿Considera usted que las horas laboradas en su puesto de trabajo agilitan los procesos internos? ¿En su cooperativa han tomado en cuenta su opinión para la toma de decisiones gerenciales? ¿La remuneración que usted percibe satisface sus necesidades económicas? ¿En el último año, usted ha tenido la oportunidad de ascenso en su trabajo? ¿Usted ha participado en eventos de capacitación relacionados a sus funciones? ¿Usted tiene la preparación académica requerida por la Institución, para el desempeño de su cargo? 	<ul style="list-style-type: none"> Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario estructurado.

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Elaborado por: Villa, M. (2016).

Cuadro No. 3.2 Operacionalización de la variable dependiente: Desarrollo Institucional

CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	HERRAMIENTAS
<p>DESARROLLO INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Incremento duradero de la dimensión de una unidad económica, realizado con cambios de estructura y progreso económico variable 	<p>Trato a las mujeres</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Oferta de trabajo</p> <p>Metas de trabajo</p> <p>Valoración en igualdad de género</p> <p>Distribución de funciones</p>	<p>Personas Despreciadas</p> <p>Personas Rechazadas</p> <p>Evaluación justa</p> <p>Evaluación Injusto</p> <p>Personas que se cambian de cooperativa</p> <p>Cumplimiento de las metas</p> <p>Hombres</p> <p>Mujeres</p> <p>Equidad en las tareas asignadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ¿En su lugar de trabajo, existen gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino? ¿Considera usted que la evaluación de desempeño es justa en la cooperativa que labora? ¿Ante una nueva oferta de trabajo, usted ha considerado cambiarse de entidad financiera? ¿Sus jefes establecen metas para el cumplimiento de su trabajo? ¿Considera usted que la cooperativa en la que presta sus servicios, valora el trabajo en igualdad de género para hombres y mujeres? ¿Los empleados cumplen las metas establecidas para sus jefes inmediatos? ¿Considera usted que en la cooperativa que labora distribuyen equitativamente las tareas para hombres y mujeres? 	<ul style="list-style-type: none"> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario estructurado.

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Villa, M. (2016).

3.6 Plan de Recolección de Información.

Técnicas e Instrumentos

Encuesta: Dirigida a los empleados de las cuatro Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas de la Ciudad de Ambato por medio de un cuestionario, elaborado con preguntas cerradas de selección simple o abiertas para recabar información sobre las variables de estudio

Cuadro No. 3.3 Preguntas Básicas.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Por qué?	Porque es necesario establecer una asociación entre el trabajo femenino y el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito
2.- ¿Para qué?	Para alcanzar definir una estrategia Administrativa que estimule la participación femenina en el quehacer financiero del país.
3.- ¿De qué personas u objetos?	Empleados de las Cooperativas Indígenas más representativas del cantón Ambato
4.- ¿Sobre qué?	Participación laboral, oferta laboral de la mujer, estado civil de la mujer, nivel educativo de la mujer, edad, años de escolaridad, experiencia laboral.
5.- ¿Quién?	Villa María Elena (2016)
6.- ¿Cuándo?	Noviembre 2016- Diciembre 2016
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez
8.- ¿Cómo?	Mediante encuestas aplicadas a empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito indígenas.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario estructurado a empleados
10.- ¿En qué situación?	En horas laborables y previa cita.

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Villa, M. (2016).

3.7 Plan de procesamiento de la información

El proceso de recolección de la información es el siguiente:

- Revisión crítica de la información recogida, es decir limpieza de información defectuosa.
- Codificación de las respuestas
- Tabulación de las respuestas.
- Presentación gráfica de las tabulaciones.
- Elaboración de resultados e interpretación, teniendo en cuenta el marco teórico.
- Aplicación de un modelo estadístico para la comprobación matemática de la hipótesis.
- Con el análisis y la interpretación de resultados y aplicación estadística, se verifica la hipótesis.
- Se realizan las conclusiones generales y recomendaciones.
- A partir de las conclusiones se formula una propuesta de solución al problema investigado.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de datos

(Igúzquiza, 2009, pág. 20), "Finalizada la fase de preparación de la información comienza la etapa de análisis de datos. En un primer momento el objetivo se centra en obtener un conocimiento detallado de cada una de las variables utilizadas en la investigación, empleando para ello distribuciones de frecuencias, estadísticos univariantes, y representaciones gráficas. Una distribución de frecuencias es una tabla donde se muestran las elecciones de las distintas categorías que componen la variable. Cuando la variable se ha medido a nivel de intervalo es aconsejable la utilización de estadísticos que además permiten presentar la información en un formato más reducido. El análisis y la presentación de la información mejoran notablemente cuando se utilizan gráficos para la presentación de los resultados."

4.2 Interpretación de Resultados

(Alva, pág. 3), "El objetivo de la interpretación es buscar un significado más amplio a las respuestas mediante su trabazón con otros conocimientos disponibles. Ambos propósitos, por supuesto, presiden la totalidad del proceso de investigación, todas las fases precedentes han sido tomadas y ordenadas para hacer posible la realización de estos dos últimos momentos. Este aspecto del proceso se realiza confrontando los resultados del análisis de los datos con las hipótesis formuladas y relacionando dichos resultados con la teoría y los procedimientos de la investigación. Cuando el plan de la investigación ha sido cuidadosamente elaborado y las hipótesis formuladas en términos adecuados para una observación confiable, los resultados obtenidos son interpretados fácilmente. De todos modos, la interpretación debe limitarse al sistema de variables considerado para cada hipótesis, pues sólo éstas cuentan con el fundamento teórico para la interpretación."

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS HOMBRES Y MUJERES QUE LABORAN EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO INDIGENAS DEL SEGMENTO DOS DE LA CIUDAD DE AMBATO

INFORMACION GENERAL

Tabla No. 4.1 Edad

OPCIONES	Entre 18-27	28-37	38-47	Más de 48	TOTALES
Hombres	79	70	17	1	167
Mujeres	43	50	5	0	98
TOTALES	122	120	22	1	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Elaborado por: Villa, M. (2016)

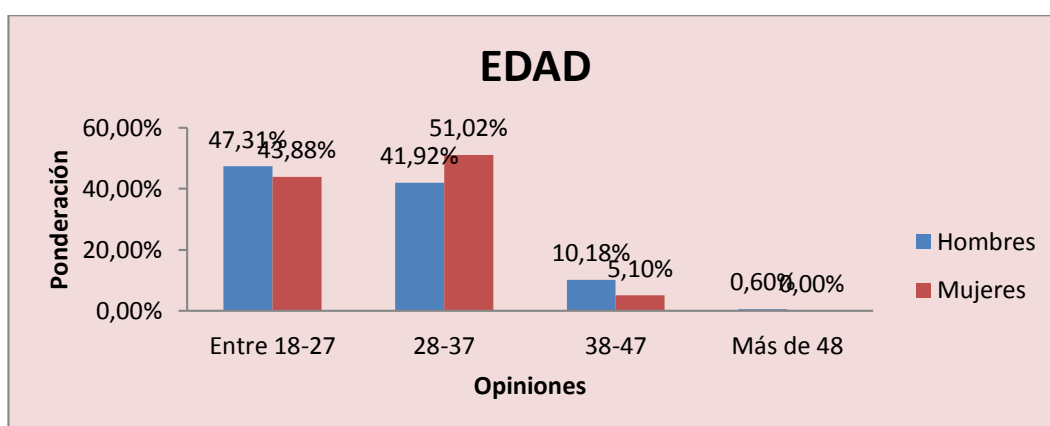


Gráfico No. 4.1 Edad

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas indígenas en Ambato

Análisis: El 51,02% de los encuestados de la población de mujeres en la presente investigación se encuentra en un rango de edad entre 28-37 años, mientras que el 47,31% están dentro de 18,27 años de edad en cuanto a la población de los hombres, por otro lado el 43,88% de los encuestados de las mujeres están en el mismo rango de edad corresponden al rango de 28-37 años de edad.

Interpretación: En base a los resultados estadísticos anteriores se puede afirmar que, no existe mayor diferencia entre los hombres y mujeres siendo según la presente investigación. La edad es un elemento significativo para desempeñar un cargo dentro de una institución financiera, por que se puede aprovechar de buena forma las capacidades del elemento humano y su responsabilidad que pongan en sus acciones.

Tabla No. 4.2 Instrucción

OPCIONES	Primaria	Secundaria	Superior	Posgrado	TOTALES
Hombres	14	90	61	2	167
Mujeres	8	73	16	1	98
TOTALES	70	163	77	3	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

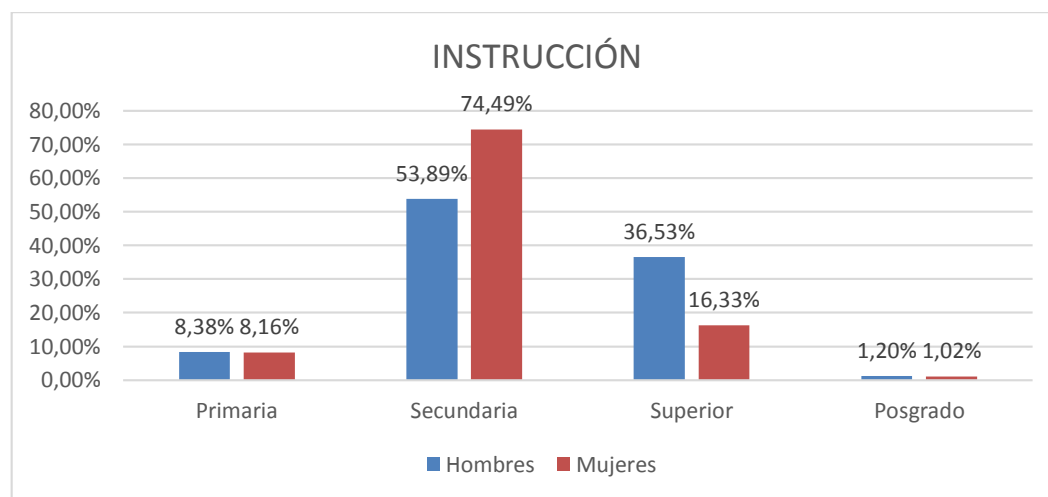


Gráfico No. 4.2 Instrucción

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: El 74,49% de los encuestados de la población femenina en la presente investigación tiene instrucción secundaria, y los hombres el 53%, mientras que el 36% de los hombres cuentan con estudios superiores, por el contrario el 16 de las mujeres tienen la misma instrucción secundaria, y una mínima parte corresponde a las instrucciones de primarias, y casi nula la preparación de maestría.

Interpretación: En base a los resultados estadísticos anteriores se puede afirmar que, existe un mayor porcentaje de empleados que son bachilleres y que son utilizados en las secciones de menor rango bajo como cajas, secretaría, mensajería, guardianía, etc., con el mayor peso representa a mujeres con el nivel de estudio secundaria, lo que al parecer no tiene mayor oportunidad de seguir creciendo en el ámbito académico, puesto que en cuanto a los hombres al parecer la apreciación cambia, puesto que se refleja que el porcentaje superior que de las mujeres tienen instrucción superior. En tanto que también se colocan personal universitario en las unidades operativas de mandos medios y superiores considerando la magnitud de la gerencia de las cooperativas que garantice una adecuada gestión administrativa y financiera. Casi no poseen personal con títulos de maestría esto es un punto débil ya que se exigen nuevos conocimientos y expertos en materia económica y financiera.

Tabla No. 4.3 Etnia

OPCIONES	Indígena	Mestizo	Blanco	TOTALES
Hombres	146	19	2	167
Mujeres	84	13	1	98
TOTALES	70	32	3	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
 Elaborado por: Villa, M. (2016)

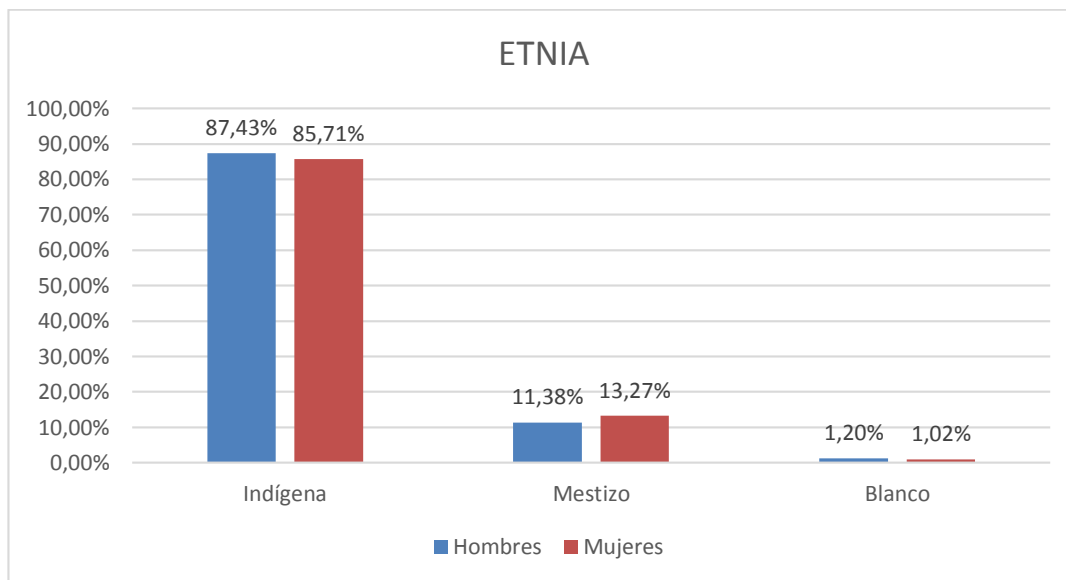


Gráfico No. 4.3 Etnia

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: El 87% de los encuestados hombres y 85% mujeres en la presente investigación se considera indígena, mientras que el 11,38% y 13% se define como mestizos, y un promedio de 1% como blancos.

Interpretación: En base a los resultados estadísticos anteriores se puede afirmar que, la población que labora en las cooperativas de ahorro y crédito son indígenas en su totalidad y un mínimo porcentaje son mestizos.

La etnia indígena a través de los años no ha tenido el espacio suficiente para ejercer alguna actividad de importancia dentro de la sociedad es así que con una visión actualizada de la igualdad de derechos entre los hombres ha decidió tomar las riendas de sus propias empresas y con el apoyo extranjero de entidades y gestión del sector indígena han logrado sobresalir en el medio, superando en confianza a los bancos y cooperativas tradicionales a nivel local.

Tabla No. 4.4 Estado Civil

OPCIONES	Soltero	Casado	Divorciado	Unión Libre	TOTALES
Hombres	62	91	12	2	167
Mujeres	34	56	5	3	98
TOTALES	70	70	70	70	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

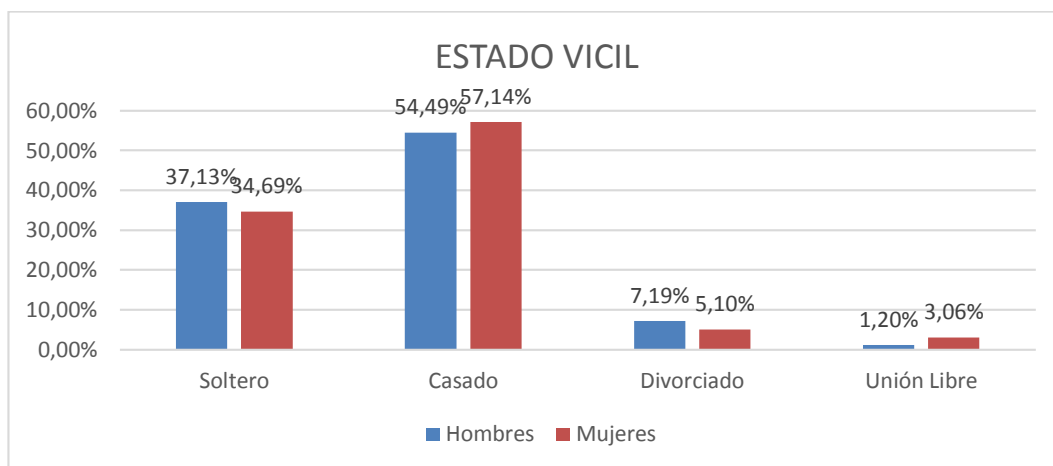


Gráfico No. 4.4 Estado Civil

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a las empleadas de las cooperativas indígenas en Ambato

Análisis: El 57% y 54% mujeres y hombres respectivamente son casados en la presente investigación, mientras que el 37% y 34% hombres y mujeres respetivamente son solteros, además se puede notar que el 7% y 5% hombres y mujeres respectivamente son divorciados.

Interpretación: En base a los resultados estadísticos anteriores se puede afirmar que, los hombres trabajadores de las cooperativas son casados mayoritariamente, seguido de los solteros que una importancia relevante, casi no existen divorciados al igual que losa de unión libre.

El estado civil del recurso humano influye en el rendimiento de cada uno, las situaciones de convivencia en el hogar marcan el estado de animo, motivación, eficiencia en el trabajo lo cual se refleja en el ambiente laboral dentro de las cooperativas dando una especial importancia a este tema, en cuanto a los jóvenes se observa la responsabilidad y el compromiso con su entidad desplegando esfuerzos físicos y mentales en favor de toda la comunidad.

Tabla No. 4.5 Antigüedad

OPCIONES	Hasta 1 año	1-10 años	11-20 años	Más de 20 años	TOTALES
Hombres	55	97	15	0	167
Mujeres	27	61	10	0	98
TOTALES	70	70	70	70	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Elaborado por: Villa, M. (2016)

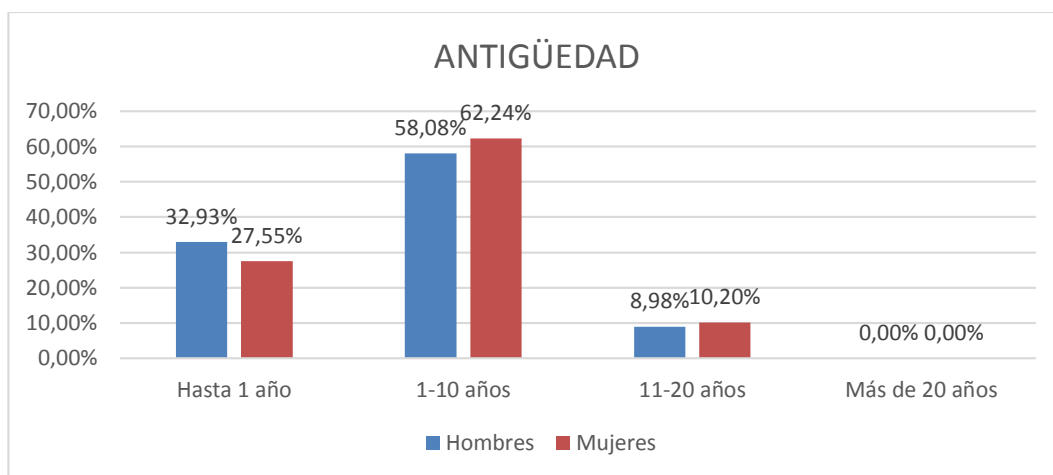


Gráfico No. 4.5 Antigüedad

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: El 58% y 62% hombres y mujeres respectivamente tienen una antigüedad entre un año y 10 años, mientras que el 32% y 27% prestan sus servicios en el rango de hasta un año de antigüedad, además se puede evidenciar que el 8% y el 10% hombres y mujeres respectivamente tienen una antigüedad de más de 11 años e igual de los encuestados en la presente investigación se encuentra en un rango de antigüedad de 1 año, mientras que el 61% están dentro de uno a diez años de antigüedad, por otro lado el 0.87% de los encuestados se coloca entre once a veinte años de antigüedad.

Interpretación: En base a los resultados estadísticos anteriores se puede afirmar que, la mayoría de personas tienen una antigüedad de más de un año según la presente investigación.

La estabilidad del talento humano depende mucho de las condiciones de trabajo en que se desenvuelven, sus salarios, promociones, bonificaciones, ambiente de trabajo, capacitación, ayuda social, etc. Sin embargo los reglamentos y evaluaciones son primordiales para saber contratar a los profesionales hombres y mujeres adecuados para cada cargo logrando su máximo rendimiento.

Pregunta 1. ¿En el último año, usted ha tenido la oportunidad de ascender de su puesto de trabajo?

Tabla No. 4.6 Oportunidades de ascenso

OPCIONES	SI	NO	TOTALES
Hombres	52	115	167
Mujeres	11	87	98
TOTALES	63	202	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

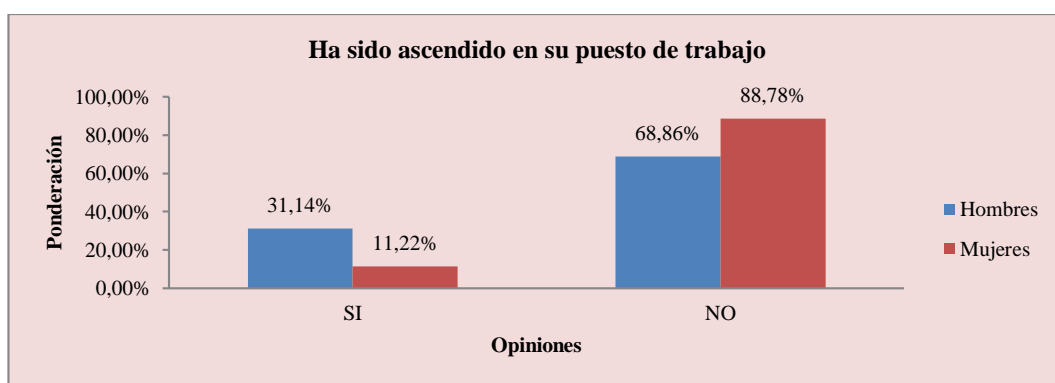


Gráfico No. 4.6 Cuadro comparativo de la oportunidad de ascenso de hombre y mujeres

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a las empleadas de las cooperativas indígenas en Ambato

Análisis: De acuerdo con la información suministrada por las encuestadas, se puede indicar que el 68,86% de los hombres no ha sido ascendido, en tanto que el 88,78% de las mujeres tampoco ha logrado ocupar un cargo de mayor jerarquía dentro de las entidades financieras, siendo el porcentaje ultimo mayor que de los hombres.

Interpretación: En las cooperativas del sector financiero indígena las mujeres no tienen facilidades para su desarrollo profesional a diferencia de los hombres debido a que el método de ascenso no se orienta a evaluar el potencial real de los empleados, por ello se promociona a estos en función de número de años laborados en la empresa o situaciones personales con los directivos han dado paso a los ascensos dejando de lado la valoración de las capacidades intelectuales, físicas para desempeñar cargos. Una situación adicional es por el asunto remuneración que se destina para nuevos empleados el cual exige un mayor egreso de dinero en nómina que las entidades no desean realizar.

Pregunta 2. ¿En su cooperativa han tomado en cuenta su opinión para la toma de decisiones gerenciales?

Tabla No. 4.7 Participación en la toma de decisiones

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	27	49	26	36	29	167
Mujeres	6	11	13	34	34	98
TOTALES	33	60	39	70	63	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Elaborado por: Villa, M. (2016)

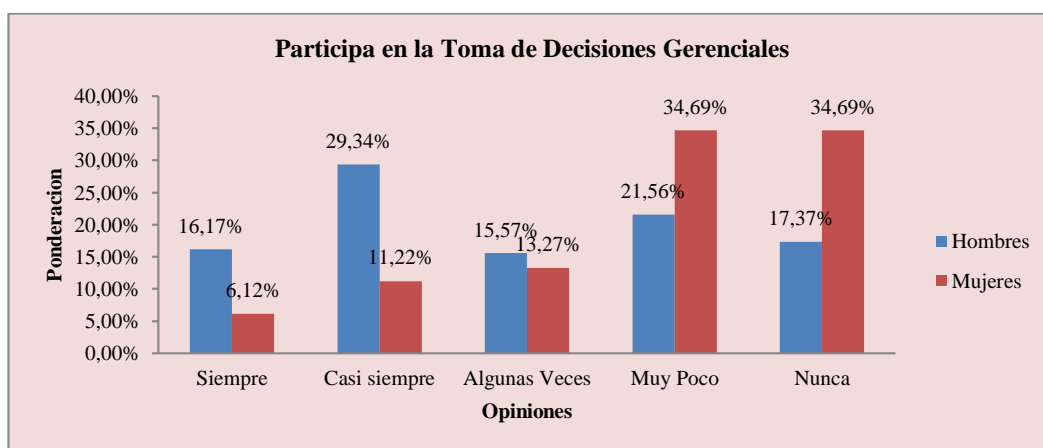


Gráfico No. 4.7 Participación en la toma de decisiones

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: Los resultados demuestran que el 21,56% de los hombres encuestados muy poco participa en la toma de decisiones gerenciales y el 17,37% nunca lo ha hecho. Por otra parte las mujeres encuestadas 34,69% muy poco interviene en las decisiones gerenciales, y un 34,69% nunca les han pedido su aporte para las decisiones en las entidades financieras.

Interpretación: La no inclusión de las personas en las decisiones no se conoce la realidad de los departamentos y no se dan fundamentos de peso para tomar acciones de corrección o mejoramiento perjudicando a los resultados que se espera obtener en un periodo de tiempo. En cuanto a las mujeres se evidencia que no se le toma en cuenta su opinión por tanto existe disconformidad por las acciones que se ejecutan en las cooperativas y que no están de acuerdo a sus perspectivas.

Pregunta 3. ¿Considera usted que las horas laboradas en su puesto de trabajo agiliza los procesos internos?

Tabla No. 4.8 Las horas laboradas agiliza los procesos internos de su cooperativa

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	34	32	14	47	40	167
Mujeres	30	13	11	39	5	98
TOTALES	64	45	25	86	45	265

Fuente Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

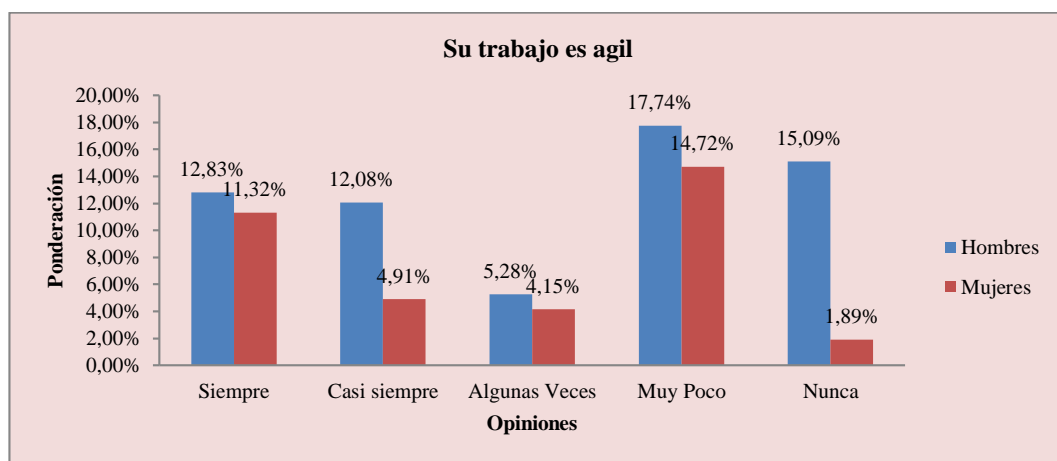


Gráfico No. 4.8 Las hora laboradas agiliza los procesos internos de su cooperativa
Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: Del 100% de los encuestados, el 17,74% de los hombres respondió que es muy poco el tiempo que tiene para agilizar los procesos internos, mientras que el 14,72% de las mujeres opinan en el mismo sentido. Otro grupo importante de examinados añade que nunca les alcanza el tiempo expresados en el 15% de los hombres y 1,89% de las mujeres.

Interpretación: Los horarios de trabajo, son medidas de control para el inicio y finalización de cada actividad, esto demarca los esfuerzos físicos e intelectuales que debe dar cada trabajador en la cooperativa. En cuanto a la mujer se puede establecer que no tiene suficientes espacio de tiempo para ejercer su trabajo dando a notar sus falencias en las funciones que se les encomienda y lo irregular de los procesos internos, tramites que no se les ha dado correcto tratamiento.

Pregunta 4. ¿En la cooperativa que usted labora, se siente motivado por su jefe?

Tabla No. 4.9 Se siente motivado por su jefe

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	55	50	16	40	6	167
Mujeres	11	8	19	42	18	98
TOTALES	66	58	35	82	24	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

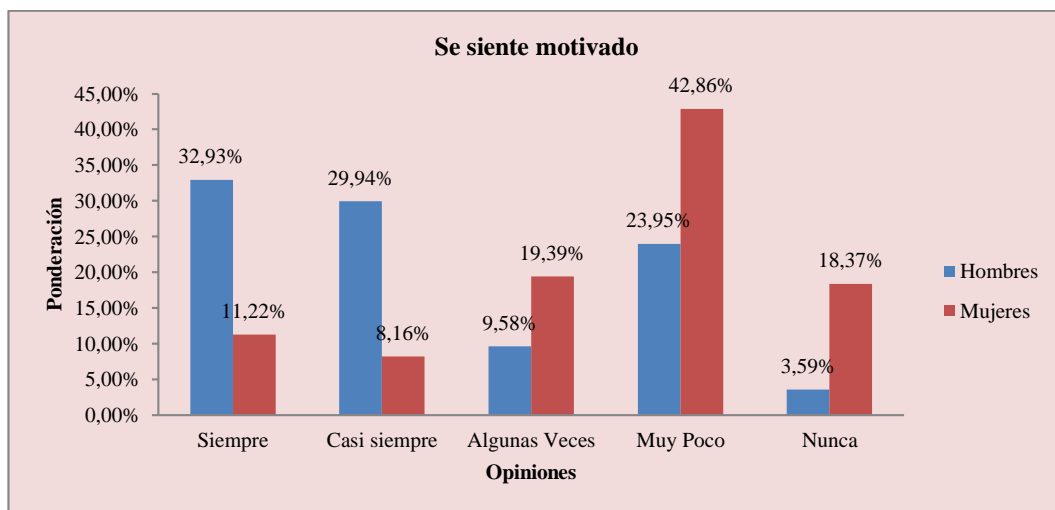


Gráfico No. 4.9 Se siente motivado por su jefe

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: De 167 personas encuestadas hombres, el 23,95% recibe muy poca motivación de su jefe, mientras que el 42,86% de mujeres dice que no se practica esta acción de parte de su superior, no obstante el 18,37% de hombres no sienten ninguna motivación al igual que las mujeres en un 3,95%.

Interpretación: Las empresas a nivel general no toman en cuenta el reconocimiento a los empleados, ante ello se ha formado un ambiente indiferente del sexo femenino, por lo tanto solicitan un tiempo prudencial para organizar programas de integración como alternativa para relacionarse entre los jefes y los trabajadores.

Pregunta 5. ¿La remuneración que usted percibe satisface sus necesidades económicas?

Tabla No. 4.10 Su remuneración satisface sus necesidades económicas

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	15	10	51	90	1	167
Mujeres	6	4	36	51	1	98
TOTALES	21	14	87	141	2	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Elaborado por: Villa, M. (2016)

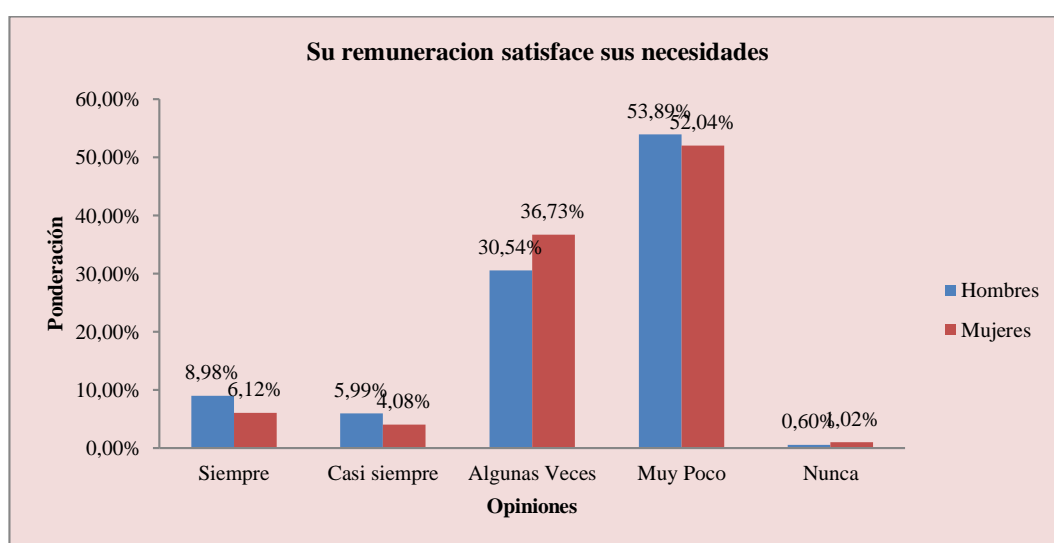


Gráfico No. 4.10 Su remuneración satisfactoria

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: El 53,89% de los hombres dice que su sueldo muy poco satisface sus necesidades, al igual que el 52,04% de las mujeres. En el mismo sentido 30,54% de hombres algunas veces le alcanza su sueldo personal, y 36,73% de mujeres opinan lo mismo.

Interpretación: Los emolumentos recibidos por los trabajadores de sector cooperativo no están acorde a la realidad económica actual, por lo que no recompensa el rendimiento en los puestos de trabajo, en cuanto a la mujer muchas veces es sostén de familia y busca especialización profesional y académica que cuesta mucho dinero, ocasionando limitación económica.

Pregunta 6. ¿Usted ha participado en eventos de capacitación relacionados a sus funciones?

Tabla No. 4.11 Participación en eventos de capacitación

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	38	35	28	47	19	167
Mujeres	16	23	13	26	20	98
TOTALES	54	58	41	73	39	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Elaborado por: Villa, M. (2016)

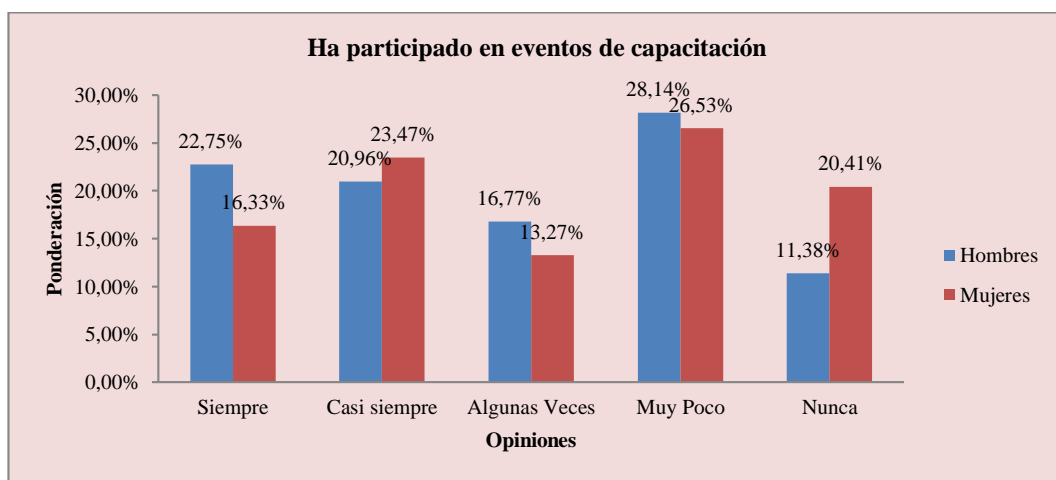


Gráfico No. 4.11 Participación en eventos de capacitación

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: El 28,14% respondieron de hombres dice que muy poco ha asistido a eventos de capacitación, mientras que el 22,75% siempre ha sido participe de capacitaciones. El género femenino expresa que el 26,53% muy poco ha sido capacitado, y el 23,47% no ha tenido la oportunidad de actualizar sus conocimientos.

Interpretación La capacitación de formación para empleadas inicialistas inducen a desarrollar procesos ágiles y efectivos. En tanto que la capacitación de especialización y actualización absorbe nuevas tendencias sobre los procesos del área financiera practicados habitualmente sea por las políticas internas o exigencias de organismos de control del país.

Pregunta 7. ¿Usted tiene la preparación académica requerida por la Institución, para el desempeño de su cargo?

Tabla No. 4.12 Preparación Académica

OPCIONES	SI	NO	TOTALES
Hombres	78	89	167
Mujeres	21	77	98
TOTALES	99	166	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

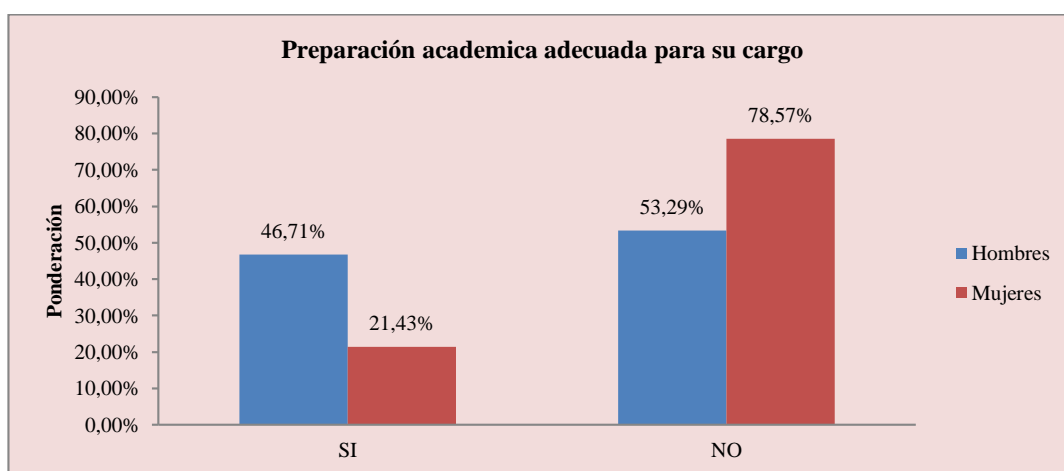


Gráfico No. 4.12 Preparación académica

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: De los 265 encuestados que representan el 100%, el 53,29% de los hombres no tiene la preparación requerida por su cooperativa para desempeñar su cargo, mientras que el 78,57% de las mujeres no cumple con esa condición.

Interpretación: Uno de los requisitos indispensables que se exigen para la ejecución de las funciones dentro de las cooperativas son la capacidad de resolver problemas complejos de forma inmediata y correcta, esto hace que se tome muy en cuenta a la empleada con lo ejercite.

Las mujeres no son totalmente adiestradas para sus cargos debido a la rotación de personal, ingreso de personal sin experiencia, por lo tanto es poco útil su labor.

Pregunta 8. ¿En su lugar de trabajo, existen gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino?

Tabla No. 4.13 Existen gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	30	6	35	35	62	168
Mujeres	14	8	50	21	4	97
TOTALES	44	14	85	56	66	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

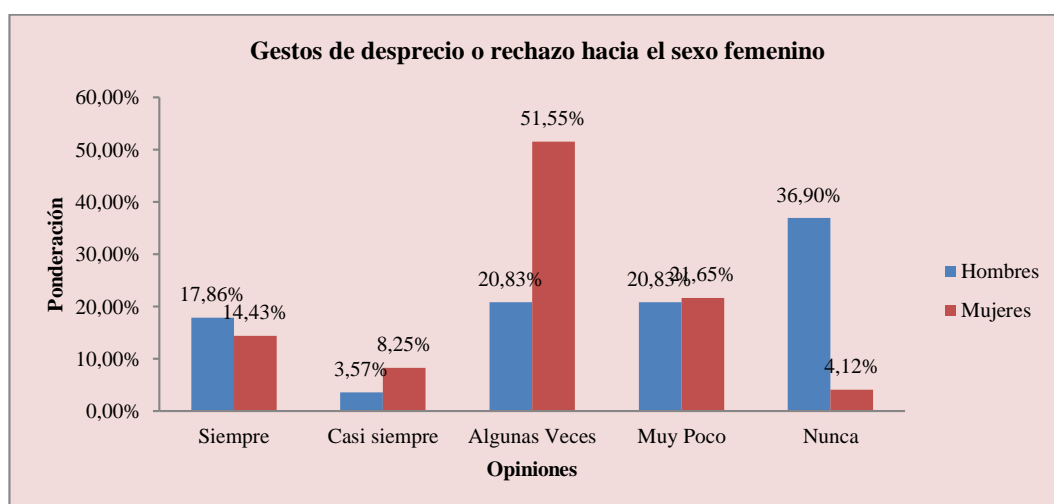


Gráfico No. 4.13 Existen gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino
Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: El 51,55% de las encuestadas mujeres señalan que algunas veces han tenido experiencias negativas en su entorno de trabajo de gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino, mientras que el 36,90% de los hombres consideran que no existe tal hecho.

Interpretación: Las muestras de rechazo mediante gestos de desprecio o rechazo se siguen presentando en las cooperativas de ahorro y crédito, esto evidenciado en la atención que en primera instancia por su condición de indígenas las personas de razas diferentes actúan hostilmente. Particularmente en las mujeres dentro de las entidades en cierto modo también son víctimas de tratos poco adecuados, donde no se practican los valores institucionales como el respeto lo que conlleva a un ambiente de trabajo incómodo

Pregunta 9. ¿Considera usted que la evaluación de desempeño es justa en la cooperativa que labora?

Tabla No. 4.14 Evaluación de desempeño es justa

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	39	8	40	45	35	167
Mujeres	20	6	17	40	15	98
TOTALES	59	14	57	85	50	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

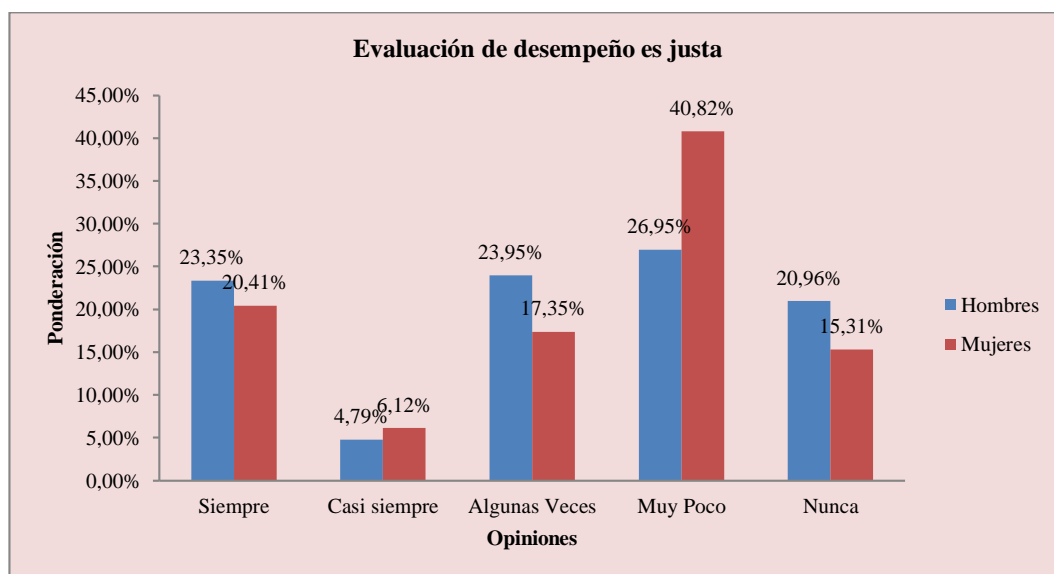


Gráfico No. 4.14 Evaluación de desempeño es justa

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: La agremiación de grupos humanos dentro de las empresas es muy común ya que persiguen fines integracionistas y desarrollo comunitario. Al respecto el 40,82% de las mujeres indican que muy poco se respetan sus derechos laborales y su condición de mujer. En contraste al 20,41% de las féminas siempre han gozado de este privilegio.

Interpretación: Las mujeres se organizan en gremios laborales para exigir tratos igualitarios sin que perjudique el espíritu de las cooperativas. La realidad también se basa en que los jefes en su mayoría son hombres que no apuntalan sus esfuerzos en la práctica de la igualdad, por ende el trabajo es valorado de acuerdo a simpatías, preferencias, etc., por tanto el desempeño no da los frutos esperados

Pregunta 10. ¿Ante una nueva oferta de trabajo, usted ha considerado cambiarse de entidad financiera?

Tabla No. 4.15 Cambio de institución financiera

OPCIONES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTALES
Hombres	47	34	50	17	19	167
Mujeres	8	5	29	32	24	98
TOTALES	55	39	79	49	43	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

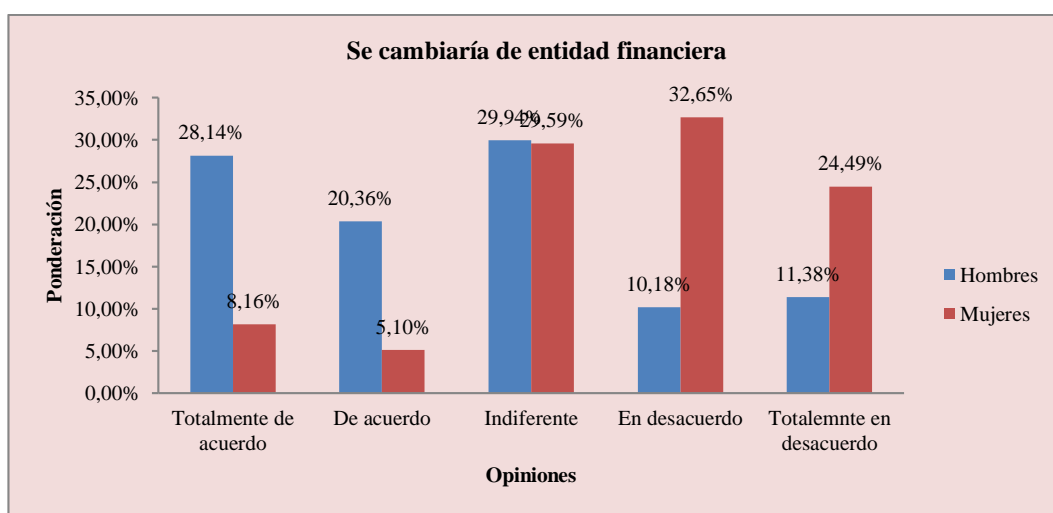


Gráfico No. 4.15 Cambio de institución financiera

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: Del 100% de encuestados el 29,94% entre hombres y 29,59 mujeres se muestran indiferentes de cambiar o no de entidad financiera. Por otro lado el 32,65% de las mujeres está en desacuerdo en cambiar de lugar de trabajo, seguido por el 24,49% que están totalmente en desacuerdo, la realidad cambia en los hombres por cuanto el 28,14% se encuentran totalmente de acuerdo en cambiarse.

Interpretación: Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, se puede deducir que en las cooperativas de ahorro y crédito, las mujeres permanecen en sus trabajos por largo tiempo, por sus necesidades económicas y la experiencia profesional que adquieren en cada puesto de trabajo, mientras que los hombres son más fáciles de cambiar de trabajo.

Pregunta 11. ¿Sus jefes establecen metas de trabajo?

Tabla No. 4.16 Establecimiento de metas de trabajo

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	52	32	25	29	29	167
Mujeres	19	17	24	17	21	98
TOTALES	71	49	49	46	50	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

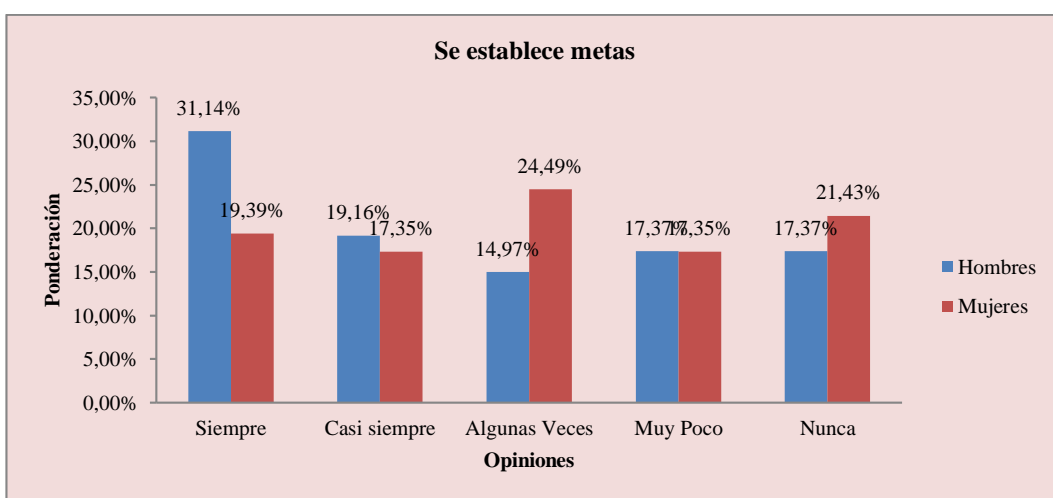


Gráfico No. 4.16 Establecimiento de metas de trabajo

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: De la información recolectada se determina que el 31,14% de los hombres encuestados e manifiestos que trabaja con metas fijadas por sus jefes, mientras que el 24,49 de la población de las mujeres indica que algunas veces establecen metas.

Interpretación: Las metas es la culminación de un camino recorrido, iniciándose en la misión de cada departamento y lo que quiere alcanzar al final de un periodo de trabajo. El personal que trabaja con metas establecidas mantiene una disciplina en su trabajo y adquiere hábitos de capacitación continua, responsabilidad, honestidad y eficiencia en el trabajo diario

Pregunta 12. ¿Considera usted que la cooperativa en la que presta sus servicios, valora el trabajo en igualdad de género para hombres y mujeres?

Tabla No. 4.17 Valoración al trabajo en igualdad de género

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	75	33	26	32	1	167
Mujeres	18	17	18	34	11	98
TOTALES	93	50	44	66	12	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

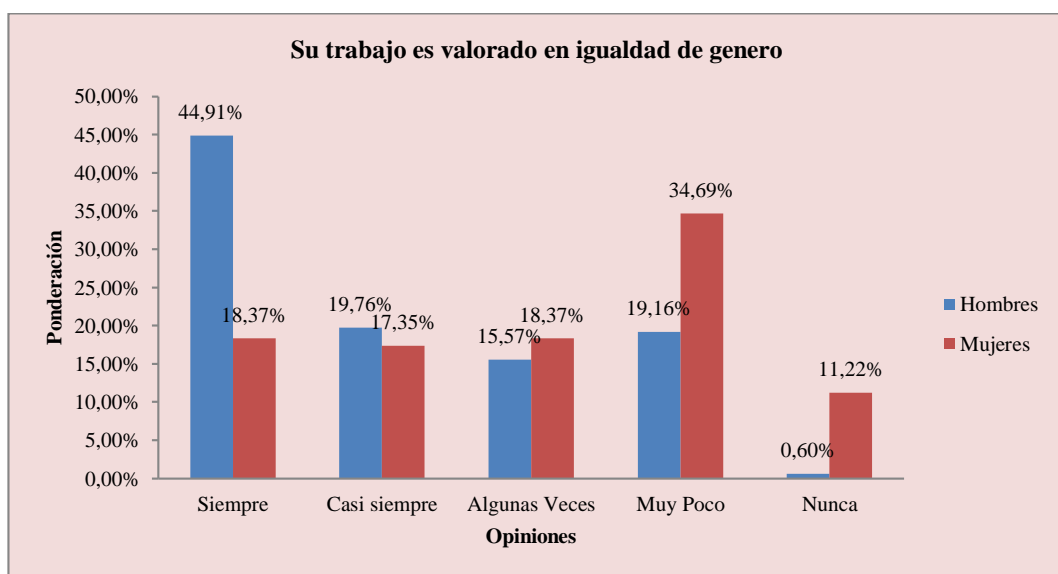


Gráfico No. 4.17 Valoración al trabajo en igualdad de género

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: Del 100% de encuestados el 44,91% de la población de hombres manifiestan que la valoración de trabajo es de forma equitativo siempre, mientras que las mujeres tienen una opinión contradictorio con el 34,69% consideran que sus trabajos son muy poco valorados.

Interpretación: La igualdad de género es primordial a la hora de designar trabajo a cada empleada, por considerar sus conocimientos, experiencia, valores al momento de desenvolverse en la entidad. Un correcto plan de actividades previo puede acelerar los tiempos de realización de los tramites, la información interna fluya más rápidamente y la satisfacción es para los directivos y clientes externos.

Pregunta 13. ¿Sus compañeros cumplen las metas establecidas por sus jefes inmediatos?

Tabla No. 4.18 Cumplimiento de metas

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	64	52	35	16	0	167
Mujeres	59	27	5	7	0	98
TOTALES	123	79	40	23	0	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato
Elaborado por: Villa, M. (2016)

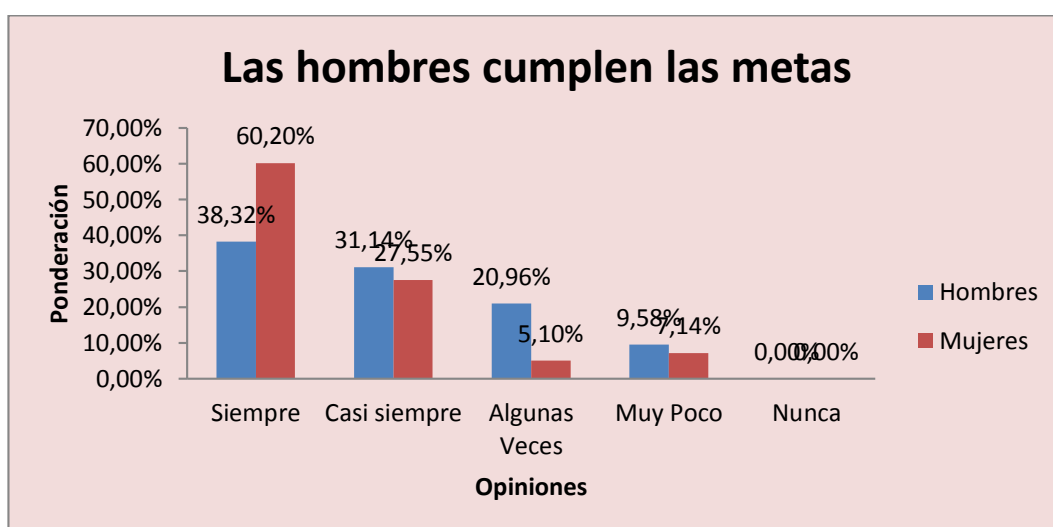


Gráfico No. 4.18 Cumplimiento de metas

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: Los siguientes porcentajes estadísticos muestran que el 60,20% de las mujeres consideran que sus compañeros cumplen siempre las metas establecidas, mientras que la misma pregunta por los hombres son contestadas que el 38,32% siempre cumple, asimismo que 9,58% de los hombres opinan que muy poco se cumplen las metas, mientras el que el 7,14% de las mujeres indicar los mismo.

Interpretación: Los resultados arrojan que las mujeres muy poco cumplen con las metas asignadas por sus jefes. Diversos son los motivos para que ello se evidencie es la falta de conocimientos financieros en los empleados con instrucción secundaria, los clientes no prestan correcta información sobre los procesos que van a realizar, los ejecutivos no dan riguroso control de los procesos.

Pregunta 14. ¿Considera usted que en la cooperativa que labora distribuyen equitativamente las tareas para hombres y mujeres?

Tabla No. 4.19 Distribución equitativa de tareas

OPCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy Poco	Nunca	TOTALES
Hombres	77	33	36	21	0	167
Mujeres	19	25	12	39	3	98
TOTALES	96	58	48	60	3	265

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Elaborado por: Villa, M. (2016)

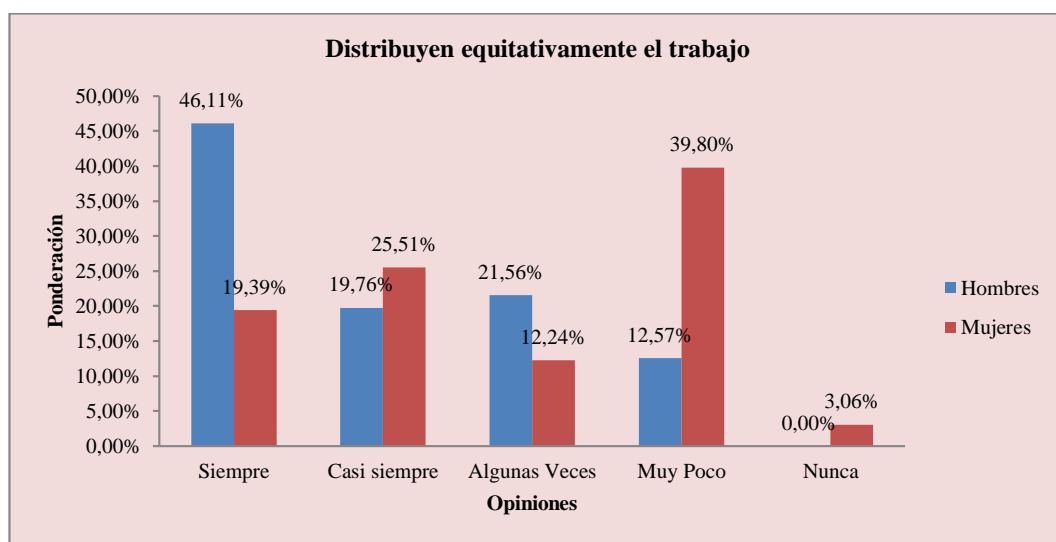


Gráfico No. 4.19 Distribución equitativa de tareas

Elaborado por: Villa, M. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de las coac en la ciudad de Ambato

Análisis: Casi siempre los hombres consideran que se distribuyen equitativamente las funciones (46,11%), mientras que las mujeres el 39,80% consideran que muy poco. El 19,76% de las mujeres consultadas expone que esto se da en ciertas oportunidades. El 12,24% restante muy poco hace su trabajo de acuerdo a su título en los hombres.

Interpretación: El resultado de esta interrogante indica que las mujeres muy poco se asignan por igual las tareas a hombres y mujeres, debido a que se piensa que los hombres tiene más capacidad física e intelectual para desarrollar el trabajo dentro de las instituciones y en cambio al sexo femenino solo se utiliza para labores de menor responsabilidad desperdiciando potencial para las entidades.

4.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la verificación de la hipótesis se considera los datos obtenidos de la encuesta aplicada, y para realizar el cálculo, se tomaron como referencia las preguntas y respuestas respectivas, las mismas que refieren a las variables en estudio.

Planteamiento de la hipótesis

El trabajo femenino incide en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de Ambato.

Determinación de las variables de la hipótesis

- **Variable independiente:** Trabajo femenino
- **Variable dependiente:** Desarrollo institucional

Modelo Lógico

La herramienta estadística es el estadígrafo del “Chi cuadrado”, cuyo proceso es el siguiente:

- Establecimiento de las hipótesis de relación y no relación
- Definición del modelo matemático
- Selección del modelo estadístico
- Combinación de frecuencias
- Estimación de las frecuencias teóricas (esperadas)
- Determinación de la regla de decisión
- Cálculo de los grados de libertad
- Identificación del estadístico (chi cuadrado tabular crítico)
- Cálculo y decisión final.

Hipótesis posibles

H₀: El trabajo femenino NO incide en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de

Ambato.

H1: El trabajo femenino SI incide en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de Ambato.

Modelo Matemático

Hi: $X_1 \neq X_2$

Ho: $X_1 = X_2$

Modelo Estadístico

Para confirmar la hipótesis es necesaria la aplicación de procedimientos que lleven a obtener un criterio objetivo, este procedimiento se basa tanto en la información obtenida al investigar, como el margen de riesgo que se está dispuesto a aceptar si el criterio de decisión con respecto a la hipótesis es incorrecto.

Para la prueba de hipótesis en este tipo de estudios, es recomendable utilizar la prueba del Chi-cuadrado (X^2), que sirve para determinar si el conjunto de frecuencias observadas (f_o) se ajusta a un conjunto de frecuencias esperadas o teóricas (f_e).

El tamaño de la muestra estudiada es de 265. La fórmula para el cálculo del estadístico es:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

En donde:

X^2 = Chi Cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Observadas

E = Esperadas

A continuación se detalla el cuadro de las frecuencias observadas. Las que se han obtenido luego de aplicar guías de observación y tabularlas. Las frecuencias esperadas se calculan a partir del resultado obtenido en las frecuencias observadas (por medio de reglas de tres en las que se considera a las frecuencias marginales del cuadro respectivo), de las preguntas que se han tomado como referencia para el cruce de variables y así poder aplicar esta prueba.

Combinación de Frecuencias

La combinación de frecuencias, fue obtenida del análisis efectuado a las preguntas de la encuesta, cuya representación es la siguiente:

CHI CUADRADO

Tabla No. 4.20 Frecuencias observadas

SEXO	Ascenso de Trabajo		
	SI	NO	TOTALES
HOMBRES	52	115	167
MUJERES	11	87	98
TOTALES	63	202	265

Fuente: Encuesta aplicada a las empleadas de Coop. Segmento 2
Elaborado por: Villa, M (2016)

Tabla No. 4.21 Frecuencias esperadas

SEXO	Ascenso de Trabajo		
	SI	NO	TOTALES
HOMBRES	39,70	127,30	167,00
MUJERES	23,30	74,70	98,00
TOTALES	63,00	202,00	265,00

Fuente: Encuesta aplicada a las empleadas de Coop. Segmento 2
Elaborado por: Villa, M (2016)

Modelo Matemático para el Cálculo de X^2

$$X^2 = \frac{(\sum Fo - \sum Fe)^2}{\sum Fe}$$

Dónde:

Σ = Sumatoria

Fo = Frecuencias observadas

Fe = Frecuencias esperadas

X^2 = Chi cuadrado

Tabla No. 4.22 Cálculo de X^2

SEXO	Ascenso de Trabajo		
	SI	NO	TOTALES
HOMBRES	3,81	1,19	5,00
MUJERES	6,49	2,02	8,52
TOTALES	10,30	3,21	13,51

Fuente: Encuesta aplicada a las empleadas de coop segmento 2

Elaborado por: Villa, M (2016)

Decisión

Los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las socias de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 2 de la ciudad de Ambato, permiten establecer la siguiente regla de decisión:

- Si el valor de X^2 calculado $<$ X^2 tabular se acepta la hipótesis nula de que “El trabajo femenino NO incide en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de Ambato”.

- Si el valor de $X^2_{\text{calculado}} > X^2_{\text{tabular}}$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: “El trabajo femenino SI incide en el desarrollo institucional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas Del Segmento Dos de la ciudad de Ambato”.

Por lo demostrado en los resultados, se nota que el valor calculado de $X^2_{\text{calculado}}$ es mayor al tabular crítico para el 95% de confianza y con 4 grados de libertad, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Los valores empleados para la comparación respectiva, son el valor de chi cuadrado tabular (X^2_t) para 95% de confianza y un grado de libertad, que es de (3.84), y el valor de chi-cuadrado calculado (X^2_c) 13.51

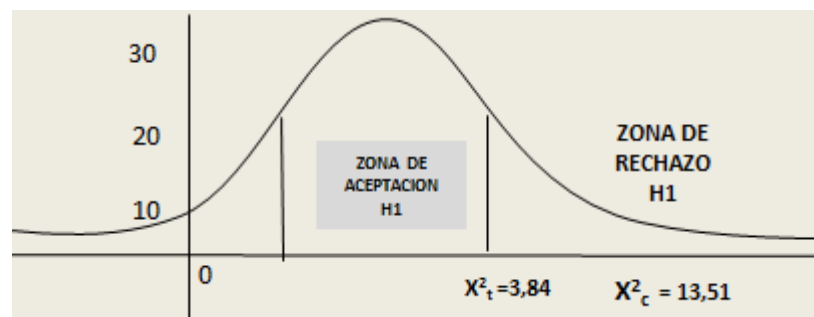


Gráfico No. 4.20 Campana de Gauss

Fuente: Encuesta aplicada a las empleadas de las Coop del segmento 2

Elaborado por: Villa, M (2016)

Tabla No. 4.23 Distribución del personal masculino y femenino en las secciones departamentales

CARGOS	AMBATO		KULLKI WASI		SAC		CHIBULEO		TOTAL	TOTAL	TOTA
	H	M	H	M	H	M	H	M	HOMBRES	MUJERES	L
Consejo de Administración	3	2	3	2	5	4	3	2	14	10	24
Consejo de Vigilancia	2	1	2	1	4	1	2	1	10	4	14
Presidentes Consejo Adminis.	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	4
Presidentes Consejo Vigilancia	0	1	0	1	1	0	1	0	2	2	4
Gerente General	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	4
Auditoría Interna	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	4
Gerentes de áreas	4	4	5	3	6	4	7	3	22	14	36
Jefes de Agencia	9	2	7	0	5	1	3	3	24	6	30
Otros Administradores (Sistemas, finanzas)	7	4	7	5	6	4	8	5	28	18	46
Oficial de Cumplimiento	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	4
Servicio al Cliente	0	12	1	9	0	7	2	11	3	39	42
Oficiales de crédito	51	11	40	7	27	5	41	10	159	33	192
Cajeros	2	8	0	9	0	7	1	10	3	34	37
Seguridad	10	0	8	0	6	0	8	0	32	0	32

Elaborado por: Villa, M (2016)

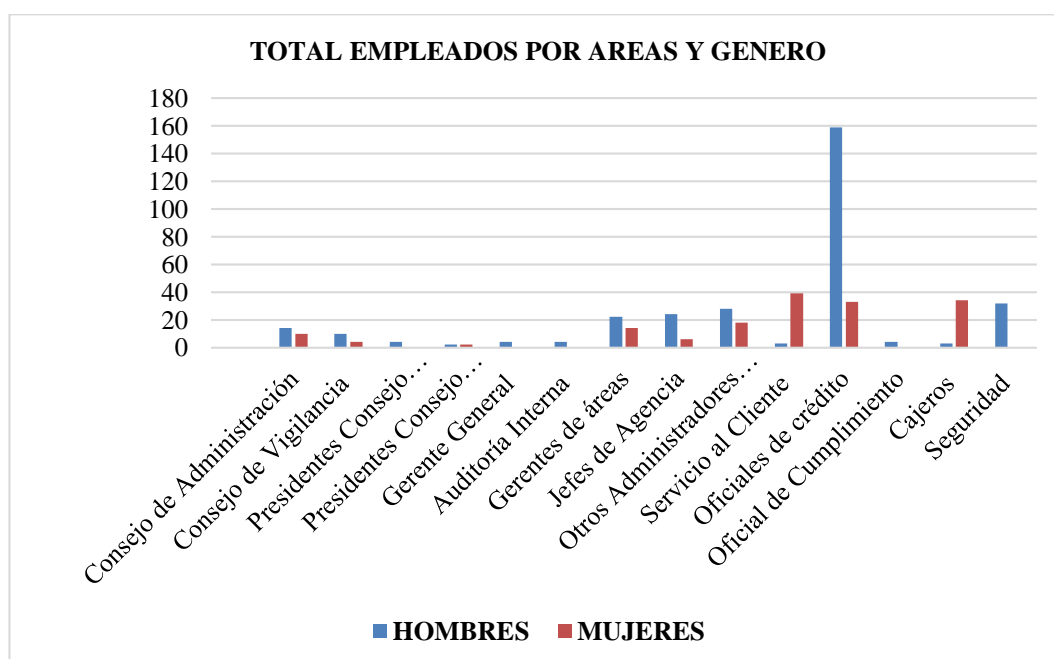


Gráfico No. 4.21 Total empleados por áreas de género
Elaborado por: Villa, M. (2016)

La información recopilada de las comparativas de ahorro y crédito en el cantón Ambato demuestran un predominio de los hombres sobre las mujeres en todos los estamentos organizacionales. En la alta gerencia el consejo de administración y vigilancia están 24 hombres frente a 14 mujeres. Por la filosofía personal se ha establecido que los cargos de mayor responsabilidad y de dirección sea para los hombres ya que poseen cualidades de innata de mando, gestión y patrocinio de las entidades, en cambio a la mujer no se le valora sus capacidades y se piensa que no tiene el liderazgo y la aptitudes necesarias para la administración.

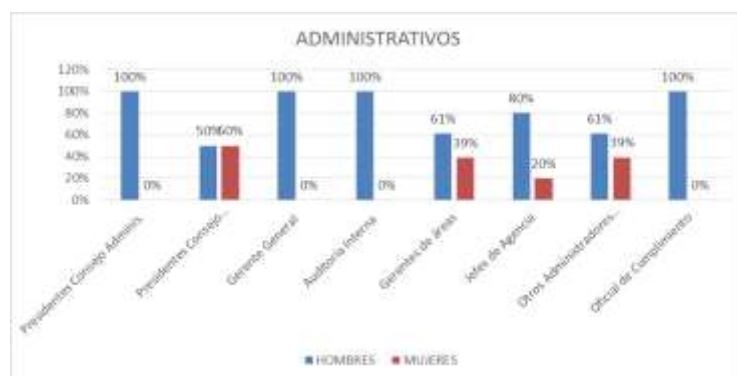


Gráfico No. 4.22 Total de empleados en el área administrativo
Elaborado por: Villa, M. (2016)

En el nivel administrativo que lo conforman consejos, gerentes de área, jefes de agencia, oficiales de cumplimiento, la cooperativa Ambato tiene personal masculino en 9 elementos y 2 mujeres para desarrollar actividades de planificación, dirección y control. De igual forma el predominio de los hombres sobre las mujeres se ha evidente.



Gráfico No. 4.23 Total de empleados en el área operativo
Elaborado por: Villa, M. (2016)

En el nivel operativo se encuentra el dominio de los varones con 150 empleados y tan solo 33 mujeres en las cooperativas de ahorro y crédito. En este segmento de la estructura organizacional los empleados realizan la mayor parte de las actividades o tareas establecidas por los jefes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El trabajo de las mujeres a nivel global es discriminado por motivos de edad, raza indígena, estado civil casado, nivel académico secundario, lo que limita el desarrollo de su máximo potencial en las labores en las instituciones financieras.
- El ambiente laboral de las instituciones financieras no ha permitido el crecimiento del género femenino, ya que la mayoría de ellas ocupan cargos en puestos de atención al cliente, secretaria., cajera sin ser promovidas a cargos del nivel superior como Presidente, Gerente, miembros de consejos de administración y vigilancia.
- La remuneración que reciben no satisfacen sus expectativas o necesidades personales en atención a su formación profesional y el costo de la vida actual en el Ecuador.
- Las mujeres no participan activamente en las decisiones importantes para las cooperativas, dando lugar a una discriminación de género muy bien marcada.
- Las mujeres no se sienten motivadas por sus jefes inmediatos, en la no existe adecuada comunicación con los compañeras de trabajo y directores de cada estamento dentro de la cooperativa.
- Ante las condiciones de trabajo desfavorables las mujeres han pensado en abandonar la institución financiera en la cual trabajan lo que afectaría la estabilidad emocional y económica de cada una.
- No existe un plan de inclusión para las mujeres indígenas que incentive al crecimiento profesional y en igual forma al desarrollo institucional de las cooperativas de ahorro y crédito indígenas en la ciudad de Ambato.

5.2 Recomendaciones

- Desarrollar programas de capacitación o foros abiertos con la temática igualdad de género e inclusión de la mujer en el campo laboral a los directivos, empleados y trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ambato.
- Confeccionar estrategias de incentivo con el fin de mejorar el ambiente laboral y las condiciones de vida a las mujeres que laboran en las instituciones financieras.
- Diseñar un plan de remuneraciones para las mujeres mediante escalas de necesidades y rendimiento en cada departamento de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ambato.
- Plantear lineamientos para la participación de las mujeres en las decisiones de las entidades financieras con apuntes en las políticas de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ambato.
- Instaurar un sistema de comunicación que incluya la utilización de medios de comunicación oral y escrita dentro de las cooperativas con el fin de conocer las inquietudes de las mujeres en las entidades financieras indígenas de la ciudad de Ambato.
- Implementar acciones de integración entre las compañeras y directivos en eventos de la institución y juegos deportivos para lograr el compromiso de cada una de las mujeres que laboran en las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ambato.
- Aplicar mecanismos de retención para el personal femenino utilizando la evaluación del desempeño con el fin de elevar el posicionamiento institucional de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

6.1 Datos Informativos

Título: Plan de inclusión y desarrollo del talento femenino al campo laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda.

Institución ejecutora: Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda.

Beneficiarios: Personal femenino actual y aspirante al mercado laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC Ltda.

Ubicación: Ambato. Castillo 07-27 entre J. B. Vela y 12 de Noviembre

Tiempo estimado para la ejecución

Inicio: 01 de Abril del 2017

Fin: 31 de Diciembre de 2017

Equipo Técnico

Abg. Ángel Francisco Toalombo Caiza: Gerente;

Lic. María Elena Villa: Investigadora.

- **Costo**

El costo total al que ascenderá la elaboración y ejecución de la propuesta es de \$ 3.100,00 USD americanos, para lo cual gerencia establecerá un presupuesto para dicha finalidad.

6.2 Antecedentes de la propuesta

La participación de la mujer en el campo laboral cada vez tiene gran impacto en el desarrollo de la sociedad constituyendo un eje estratégico en el núcleo familiar para la administración y los negocios. Sin embargo las oportunidades de trabajo entre las mujeres y los hombres todavía no se han estrechado por diversos factores como discriminación de género, nivel académico, etc.

Un estudio realizado por (Tasigchana & Triviño, 2003), abordan la participación laboral de la mujer y la discriminación salarial por género en el Ecuador, del cual se destaca puntos importantes. En un primer plano las precarias condiciones de trabajo e irregularidades existentes en dichos lugares de trabajo, es decir, que el ambiente interno se describe como hostil con poca participación de las mujeres en las decisiones o cargos de relevancia, una comunicación ineficaz, comportamiento autoritario de los jefes. La vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras es una constante en entidades de diverso tipo alcanzando niveles de violencia en todas sus formas y que por temor a represalias no se han denunciado y han quedado impunes a través del tiempo. En el campo laboral se centran las relaciones entre dos actores importantes, el empleador o contratante y el empleado o contratado que acuerdan efectuar una obligación o trabajo específico a cambio de una remuneración. Las políticas salariales no favorecen a la mujer por considerar su nivel educación bajo, experiencia laboral anterior insuficiente, todo estos una evaluación pormenorizada y técnica desmotivando a la fuerza laboral femenina que buscan oportunidades de superación personal y profesional. Para dar solución a esta problemática las autoras del estudio aplicaron ecuaciones econométricas para medir la discriminación en el mercado laboral, utilizó el modelo de descomposición de Blinder y Oaxaca, el modelo de sesgo selección de Heckman. Los resultados confirmaron los hombres son mejor tratados que las mujeres, las mujeres tienen menores salarios, no hay confianza en ellas.

En el Ecuador se ha venido un cúmulo de acciones de transformación de la sociedad en torno a la igualdad o equidad entre los habitantes de diferente edad, sexo, raza,

condición social, ideología política con la expectativa de reducir o eliminar diferencias significativas en el quehacer de los hombres y las mujeres.

Luego de la investigación del trabajo femenino en las Cooperativas de ahorro y crédito indígenas del segmento dos, se evidencia que las mujeres no tienen facilidades para su desarrollo profesional a diferencia de los hombres debido a que el método de ascenso no existe o en su defecto no se orienta a evaluar el potencial real de las mismas, por ello se promociona a estos en función de número de años laborados en la empresa o situaciones personales con los directivos han dado paso a los ascensos dejando de lado la valoración de las capacidades intelectuales, físicas para desempeñar cargos.

Existe un gran porcentaje de desigualdad por número de personas que conforman la organización entre hombre y mujeres, siendo que en las Cooperativa en estudio en un promedio de 70% son hombres, mientras que el 30% son mujeres.

El propósito central del Plan de inclusión y desarrollo del talento femenino es atraer y fortalecer el campo laboral a las personas del género femenino; que permita tener un desarrollo mutuo tanto la empresa y la trabajadora rompiendo paradigmas de machismo, siendo el punto de partida, la inclusión de artículos que enfoque la paridad.

Existen fuerzas que han cambiado las reglas del juego en las organizaciones y que han revolucionado desde el concepto de mercado, o competencia, al concepto de empresa y trabajador. El capital ha dejado de ser el principal recurso productivo.

Las empresas líderes del mercado de la noche a la mañana pueden perder gran parte de su cuota o incluso hasta desaparecer.

Aunque el capital y la tecnología son factores necesarios, no son suficientes para sobrevivir en el entorno actual, se necesitan adicionalmente otros factores como el talento en el diario vivir de las empresas.

Sin embargo, el talento que posea una empresa y su capacidad de innovar y de adelantarse al mercado no sólo le permitirá perdurar en el tiempo. Sino que le ayudará a enfrentar de manera positiva cada uno de los retos que vayan surgiendo en el camino.

La clave del éxito de los profesionales y las organizaciones con talento, es que no se caracterizan por un inmenso acervo de conocimientos, sino por ser capaces de aprender e incorporar la innovación en el capital humano.

En definitiva, las organizaciones para sobrevivir en esta "Era del Talento", tendrán que adaptarse a sus transformaciones o mejor aún, provocarlos. Aprovechar las incertidumbres y modificar las reglas de juego de la economía tener una rápida adaptación al entorno cambiante es lo que sin duda, diferenciará a las organizaciones innovadoras y a los profesionales con talento.

Ante la ruda competencia que existe actualmente en el mercado laboral, las organizaciones han buscado la mejor manera de atraer y retener a su personal con distintas estrategias, pero ¿qué es lo que estas compañías exitosas ofrecen para atraer y retener a su personal?

La globalización afecta el número y tipo de puestos disponibles y requiere que las organizaciones equilibren un complicado conjunto de factores relacionados con la administración de personas. Al mismo tiempo, es necesario ajustar funciones de recursos humanos como: la definición de puestos, atracción y selección, capacitación, compensaciones, etc. todo esto para lograr un buen funcionamiento organizacional.

6.3 Justificación

Las organizaciones requieren cada vez más contar con estrategias para asegurarse de atraer, retener y desarrollar su capital humano. En estos tiempos, no es suficiente contar con la tecnología y capital necesarios, porque la competitividad depende en

gran medida de la complementariedad de la tecnología - capital económico y el humano.

Es saber que se está hablando de una organización estratégica con resultados sobresalientes y con la diferenciación de tener el mejor personal dentro de sus filas sobre todo por los continuos cambios en los entornos empresariales los cuales obligan a las organizaciones a esforzarse cada vez más y generar ventajas competitivas a largo plazo, de esta manera el conocimiento de la organización es reconocido como una de las claves de éxito empresarial (Grant, 1996; Kang, Morris y Snell, 2007; Spender, 1996) y se convierte, en consecuencia, en una de las piezas angulares para la supervivencia de las organizaciones. (Thite, 2004) “Conocimiento que debe estar de lado de la empresa porque es ella quien lo ha generado y lo ha convertido en capital intelectual el cual es la verdadera fuente de creación de valor de las organizaciones y la esencia general de la Retención del Talento Humano, puesto que ningún activo tangible o intangible genera valor si no existe un acto humano que lo movilice”. (Ordoñez, J. 2005).

La Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC Ltda., busca posicionarse en el sector cooperativista, por ello toma muy en cuenta el principio de equidad de género, el diseño del plan de inclusión y desarrollo del talento femenino permite establecer adecuadamente el valor del trabajo femenino con la finalidad de emparejar las oportunidades entre las mujeres y los hombres en los distintos departamentos logrando mejor productividad de la fuerza laboral.

El impacto de la inclusión laboral generará desarrollo del talento femenino, porque se podrá ampliar la cobertura en espacios o vacantes existentes en todos los departamentos, con el personal femenino idóneo con capacidades, actitudes, y aptitudes necesarias que aporten al eficiencia y eficacia para el desarrollo institucional.

La igualdad y equidad de género son variables muy importantes para la armonización de la gestión de la Cooperativa, con ello se explotan cada una de las

fortalezas y oportunidades existentes en el medio interno como externo. Las políticas creadas para que se entrelacen las fuerzas entre los hombres y mujeres darán buena cuenta de la erradicación de viejos tabúes erróneos que han desperdiciado al potencial femenino en varios aspectos y sucesos institucionales.

El aporte de la investigación se enmarca a establecer la ruta de ascenso del personal femenino, es decir, el inicio de una carrera que se efectuara dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC Ltda., pasando por un proceso de reclutamiento, selección rigurosa para luego a través de la evaluación continua medir el real potencial de la mujer de modo que con su experiencia, conocimientos y esfuerzo garantice resultados positivos en el corto y largo plazo.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

Plan de inclusión y desarrollo del talento femenino al campo laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Definir el ambiente interno mediante el análisis FODA de la cooperativa SAC Ltda.
- Incluir en la política de contratación del personal, un artículo que incentive la contratación del personal femenino.
- Establecer las estrategias de inclusión para la mujer mediante el plan de carrera en la cooperativa SAC.
- Desarrollar el mapa de proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal femenino.

6.5 Análisis de Factibilidad

6.5.1 Factibilidad Tecnológica

La factibilidad tecnológica constituye el apoyo que brindan los sistemas

informáticos en el desarrollo dinámico de los procesos financieros, administrativos de las cooperativas.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., cuenta con ordenadores con tecnología de punta, adaptado a las necesidades de comercialización y a su vez este cuenta con software adecuado para el registro de datos y su posterior presentación como información útil para la toma de decisiones.

6.5.2 Factibilidad Organizacional

El gerente de la cooperativa conjuntamente con los empleados ha dado visto bueno al desarrollo de la propuesta de solución.

6.5.3 Factibilidad Económica – Financiero

La factibilidad económica de realización de la propuesta radica en el aporte propio del propietario de la empresa, el cual asignara un presupuesto para cumplir tal finalidad.

6.6 Fundamentación

6.6.1 Misión

(Lacalle, 2012, pág. 19) La misión es la razón de existir de una empresa. Representa su identidad y personalidad en el momento presente. La misión de la empresa debe ser conocida por todos los integrantes de la organización, ya que representa la filosofía de la misma y se mantiene en el tiempo a pesar de los pequeños cambios que pueda sufrir fruto de la dinámica empresarial.

6.6.2 Visión

(Milla, 2012, pág. 21) La visión se puede definir como la declaración que determina

donde queremos llegar en el futuro.

(Lacalle, 2012, pág. 19) La visión es una imagen del futuro deseado, que la empresa busca y quiere crear con sus esfuerzos y acciones.

6.6.3 Valores Corporativos

(Lacalle, 2012, pág. 19) Los valores son los principios asumidos y desarrollados por los integrantes de la empresa.

6.6.4 Análisis FODA

(Hartline, 2012, pág. 120) Un análisis FODA abarca los entornos interno y externo de la empresa. De manera interna, el marco de referencia aborda sus fortalezas y debilidades en dimensiones clave como el desempeño financiero y los recursos humanos, las instalaciones y la capacidad de producción, así como la participación del mercado, las percepciones de los clientes, la calidad y la disponibilidad del producto y la comunicación organizacional. La evaluación del entorno externo organiza la información del mercado (clientes y competencia), las condiciones económicas, las tendencias sociales, la tecnología y las regulaciones gubernamentales.

6.6.4.1 Fortalezas

(Juarez, 2014, pág. 98) Las fortalezas describen los recursos y las destrezas con las que contara la empresa, en que se diferencia la diferencia de la competencia y que podemos hacer mejor.

6.6.4.2 Oportunidades

(Juarez, 2014, pág. 98) Las oportunidades estudian los posibles mercados, nichos de negocio para reconocerlos a tiempo y así conseguir una ventaja competitiva.

6.6.4.3 Debilidades

(Juarez, 2014, pág. 98) Las debilidades analizan los factores en los cuales poseemos una posición desfavorable respecto a la competencia.

6.6.4.4 Amenazas

(Juarez, 2014, pág. 98) Las amenazas evalúan los factores que pueden poner en peligro la supervivencia de la organización con el objetivo de conocerlas a tiempo y convertirlas en oportunidades.

6.6.5 Estructura Organizacional

La estructura organizacional es el mapa que siguen los jefes de personal y empleados para con el fin de conocer y desempeñar las funciones, tareas dentro de cada departamento o sección de una empresa.

6.6.6 Competencias

(PSICORE, 2014, pág. 5) La aplicación de un sistema de competencias ha sido para las empresas una alternativa para impulsar la formación y la educación, en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros.

6.6.7 Perfiles de puesto

Son las características físicas e intelectuales idóneas para que un empleado pueda desempeñar una función dentro de una organización.

Se observan habilidades, conocimientos y experiencia con la finalidad de designar actividades acordes a la propuesta de personal.

6.6.8 Plan de Carrera

“La planeación de carrera es un proceso continuo en el que una persona establece metas de carrera e identifica los medios para lograrlas (...) Es la sucesión planeada de empleos diseñada por una organización para desarrollar a sus empleados” (Mondy & Wayne y Noe, 2005, pág. 226.)

(Velasco de Lloreada & Marín Fernandez, 2005, pág. 22.), consideran que “el conocimiento de los perfiles motivacionales por carrera se constituye en un insumo valioso para la determinación de planes de carrera y el ajuste de los cargos a las personas”

6.6.9 Reclutamiento

(Caldas, 2016, pág. 116)El reclutamiento consiste en identificar a aquellos candidatos que cumplen con los requisitos establecidos por la empresa. El reclutamiento interno es la búsqueda de candidatos entre los trabajadores de la empresa. El reclutamiento externo es la búsqueda de candidatos potenciales fuera de la empresa, por ejemplo a través de anuncios, agencias de colocación, etc.

6.6.10 Selección

(Caldas, 2016, pág. 116) La selección consiste en elegir a aquellos candidatos que mejor se adaptan a los requerimientos del puesto de trabajo y cuyo rendimiento en el mismo se presume que va a ser óptimo. Para ello se tendrá en cuenta su formación y habilidades como la motivación que el candidato muestra hacia el nuevo puesto de trabajo.

6.7 Modelo Operativo

PLAN DE INCLUSIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO FEMENINO AL CAMPO LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA.



FASE 1: DEFINICION DEL AMBIENTE INTERNO

MISION DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAC LTDA.

“La COAC Indígena SAC es una cooperativa de intermediación financiera reconocida y sostenible, orientada a mejorar las condiciones de vida y satisfacer las necesidades de los socios y clientes a nivel nacional y migrantes, mediante la prestación de productos y servicios financieros con calidad e innovación, buscando permanentemente el desarrollo integral y equitativo de su talento humano y un modelo de administración eficiente.”

VISION DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAC LTDA.

“Crecer a nivel nacional, manteniendo el reconocimiento como institución financiera cooperativista solvente, brindando a nuestros socios y clientes la oportunidad de progreso, a través de recursos tecnológicos eficaces, personal capacitado, comprometido y procesos internos eficientes.”

VALORES CORPORATIVOS COAC SAC LTDA.

- ✓ **Transparencia.-** La institución proporciona a sus socios, autoridades de control y público en general toda la información concerniente a la Cooperativa y sus procesos internos.
- ✓ **Compromiso Social.-** Promovemos valores cristianos, el progreso y desarrollo de la gente.
- ✓ **Vocación de Servicio.-** El personal de la Cooperativa debe mantener en todo momento una actitud orientada al servicio y caracterizada por la calidad, la calidez y la oportunidad en la atención a los socios, autoridades y compañeros de trabajo.
- ✓ **Responsabilidad.-** El personal de la Institución cumple con todas las funciones y tareas asignadas de manera eficiente y oportuna.
- ✓ **Excelencia.-** El personal de la Cooperativa se caracteriza por los más altos

estándares de calidad y puntualidad en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

- ✓ **Satisfacción.-** *La Cooperativa busca proveer a sus socios y clientes productos y servicios que satisfagan sus necesidades de una manera ágil, oportuna y con los más altos estándares de servicio al cliente.*
- ✓ **Innovación.-** *Los productos de la Cooperativa serán innovadores tanto en sus características como en la forma de proveerlos y considerando en todo momento las necesidades puntuales de los socios y clientes.*
- ✓ **Calidad.-** *La Cooperativa reconoce a la calidad como uno de los factores diferenciadores en el mercado, por lo que todos sus productos y servicios deberán ser desarrollados y proporcionados a sus socios y clientes con una calidad superior.*

ANÁLISIS FODA

a) Análisis del Entorno: Oportunidades y Amenazas

A partir de la evaluación de la situación del entorno, a través de la “Matriz de Evaluación de Factores Externos Clave” en la cual se ponderan y se califican diversos parámetros, se considera que el Entorno presenta un panorama en el cual “Prevalen las Oportunidades” (calificación ponderada final de 0.45 en un rango entre +3 y -3).

FACTOR	AMENAZA OPORTUNIDAD
Potencialidad del mercado actual	Oportunidad
Potencialidad de nuevos mercados	Oportunidad
Potencialidad de Flujo de remesas	Oportunidad
Sistemas de telecomunicaciones	Oportunidad
Nivel promedio de ingresos de la población	Oportunidad
Desarrollo económico de los mercados de intervención	Oportunidad
Existencia de segmentos atractivos en los mercados	Oportunidad
Situación de los sectores productivos	Oportunidad
Sistemas de comunicación vial	Oportunidad
Rol de entes de segundo piso/redes/uniones/gremios de microfinanzas	Oportunidad
Presencia de organismos de cooperación	Oportunidad
Marco Regulatorio y Supervisión del sector	Oportunidad
Niveles y evolución de empleo	Oportunidad
Nivel de legalización de tierras	Oportunidad
Disponibilidad de líneas de crédito - refinanciamiento para fondeo institucional	Oportunidad
Presencia de programas de crédito del Estado a sectores productivos/sociales	Oportunidad
Presencia de programas sociales del Gobierno (BDH)	Oportunidad
Capacidad de ahorro del grupo meta	Oportunidad

En el análisis consolidado no se contemplan amenazas.

Análisis Interno: Fortalezas y Debilidades

Para el análisis interno de la organización la metodología aplicada se basó en ponderar y calificar, por parte del grupo de trabajo, los factores internos claves que potencialmente influyen en la gestión institucional, en cuatro áreas o perspectivas de intervención (“Matriz de Evaluación de Factores Internos Clave”

- **Gestión en Productos-Mercado:** a través de la cual se evalúa como se encuentra la Cooperativa respecto a la prestación de sus productos y servicios, conocimiento del mercado, posición y participación en sus mercados;
- **Gestión Financiera:** a través de la cual se evalúa como se encuentra la cooperativa en las principales áreas de gestión financiera y los resultados y tendencias alcanzadas en los principales indicadores financieros;
- **Gestión Organizacional:** a través de la cual se evalúa como se encuentra la cooperativa en los diferentes factores que comprende la organización interna, su enfoque de planificación, ejecución y seguimiento; y,
- **Gestión del Recurso Humano:** a través de la cual se evalúa la gestión institucional del cliente interno como elemento clave para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- **Análisis Interno: Gestión en Productos-Mercado**
- En esta perspectiva se considera que la Cooperativa mantiene una situación en la que ligeramente “Prevalen las debilidades” dado que la calificación ponderada alcanzada es de -0,17 Los factores más relevantes los siguientes:

FORTALEZAS:

FACTOR	
Diversidad de productos de ahorro y captaciones	Fortaleza
Condiciones de los productos de ahorro y captaciones (pago por apertura de cuentas, requisitos, limites a retiros)	Fortaleza
Requerimiento de ahorro forzoso (depósitos restringidos)	Fortaleza
Condiciones de los productos de crédito (requisitos, montos, plazos, garantías, formas de pago, etc)	Fortaleza
Comisiones y otros costos en ahorros	Fortaleza
Seguro de desgravamen y otros servicios al cliente	Fortaleza
Calidad de Atención individual/Asesoría a clientes	Fortaleza
Participación mercado de ahorro y captaciones	Fortaleza
Oportunidad - Agilidad en la prestación del crédito	Fortaleza
Prestación de Servicios complementarios (cajeros automáticos, tarjetas de débito, remesas, etc)	Fortaleza
Pago de servicios: agua, luz, teléfono, etc.	Fortaleza
Prestación de servicios no financieros	Fortaleza
Vinculación con organizaciones sociales/comunitarias	Fortaleza

DEBILIDADES

FACTOR	
Tasa de interés a los ahorros	Debilidad
Imagen de la COAC	Debilidad
Calidad de Información al cliente	Debilidad
Comisiones y otros costos en crédito	Debilidad
Diversidad de productos de crédito	Debilidad
Disponibilidad de procesos de capacitación - información al socio (educación financiera)	Debilidad
Segmentación y conocimiento de los/ las clientes-socios/as	Debilidad
Diferenciación de productos según segmentos	Debilidad
Promoción de los productos y de la institución	Debilidad
disponibilidad de plan promocional (medios, costos, propósitos)	Debilidad
Calidad e impacto de planes promocionales	Debilidad
Capacidad de gestión de información de los clientes	Debilidad
Participación en el mercado de la microempresa - microcrédito	Debilidad
Tasa de interés a los DPF	Debilidad
Tasa de interés en créditos	Debilidad
Vinculación y participación en el mercado de las organizaciones sociales	Debilidad

Análisis Interno: Gestión Financiera y Productividad

En esta perspectiva se considera que en la Cooperativa ligeramente “Prevalen las Debilidades” dado que la calificación alcanzada es -0,99 siendo los factores más relevantes los siguientes:

DEBILIDADES

FACTOR	
Crecimiento del activo y captaciones	Debilidad
Crecimiento de la cartera de crédito	Debilidad
Porcentaje activos improductivos	Debilidad
Eficiencia manejo tesorería (gestión de la liquidez) (se realizan inversiones con excedentes de liquidez)	Debilidad
Margen financiero(Spread) (nivel de cobertura de gastos operativos)	Debilidad
Eficiencia Administrativa: Gastos de operación/activos totales o cartera promedio	Debilidad
Calidad de la cartera (nivel de cartera en riesgo)	Debilidad
Nivel de provisiones de cartera (cobertura)	Debilidad
Nivel de Rentabilidad (Rentabilidad sobre Activos)	Debilidad
Nivel de productividad de los asesores de crédito	Debilidad
Nivel de productividad del personal	Debilidad
Concentración de riesgo de crédito	Debilidad
Eficiencia y rentabilidad de agencias	Debilidad
Disponibilidad de políticas de constitución de provisiones	Debilidad

FORTALEZAS:

FACTOR	
Solvencia patrimonial, cumplimiento de requerimientos normativos	Fortaleza
Evolución - crecimiento de patrimonio y certificados de aportación	Fortaleza
Nivel y evolución de la liquidez	Fortaleza
Concentración de las captaciones	Fortaleza

Análisis Interno: Gestión Organizacional

En esta perspectiva se considera que en la cooperativa “Prevalen las Debilidades” dado que la calificación alcanzada es de -0,19, siendo los factores más relevantes los siguientes:

DEBILIDADES:

FACTOR	
Gestión de Procesos: disponibilidad de manuales de procesos operativos y administrativos, nivel de conocimiento y uso por el personal	Debilidad
Disponibilidad de Manual de Funciones: calidad de descripción de funciones, conocimiento, nivel de uso, actualización	Debilidad
Procesos de decisión oportunos (gerencia, consejo de administración)	Debilidad
Formalización de instrucciones internas	Debilidad
Disponibilidad (manuales y procesos claramente definidos) y nivel de cumplimiento de metodologías crediticias	Debilidad
Calidad de análisis y evaluación de crédito	Debilidad
Capacidad y calidad de gestión de las bases de datos	Debilidad
Disponibilidad de planes de contingencia	Debilidad
Capacidad y actualidad de Equipo informático	Debilidad
Gestión de la información: reportes, uso. Calidad y nivel de uso del Sistema de Información Gerencial	Debilidad
Existencia de mecanismos/procesos de Planificación general: estratégica, operativa, financiera y su seguimiento y evaluación	Debilidad

FORTALEZAS:

Organización general de la cooperativa: estructura, liderazgo, compromiso	Fortaleza
Cumplimiento de normas de formalización del crédito (pagarés total y correctamente llenados)	Fortaleza
Esquemas de control interno estructurados (ej. Control de lavado de dinero, cumplimiento de normas)	Fortaleza
Existencia y nivel de conocimiento y aplicación de normas y reglamentos internos	Fortaleza
Calidad y seguridad del Sistema informático	Fortaleza
Disponibilidad de planes de seguridad informática	Fortaleza

Capacidad de Sistema Informático para soportar crecimiento institucional y prestación de nuevos servicios	Fortaleza
Condiciones de los locales (apoyan en la calidad de atención)	Fortaleza
Cumplimiento de normas legales (tributarias, laborales, etc)	Fortaleza
Disponibilidad, conocimiento y aplicación de manuales, normas y reglamentos que apoyen la gestión administrativa	Fortaleza

Análisis Interno: Gestión de Recursos Humanos

En esta perspectiva se considera que en la Cooperativa prevalecen “Las debilidades” dado que la calificación alcanzada es de -0.53, siendo los factores más relevantes los siguientes:

DEBILIDADES:

FACTOR	
Calificación comité de auditoría y calidad de apoyo en la supervisión de la institución	Debilidad
Calificación consejo de administración: apoyo en la visión estratégica del negocio	Debilidad
Calificación de los representantes de la Asamblea General	
Calidad de Gestión de personal ejecutivo: oportunidad de decisiones, promueve asumir responsabilidades, motivación, liderazgo)	Debilidad
Disponibilidad de capacitación a equipo gerencial y ejecutivo	Debilidad
Disponibilidad de capacitación a equipo operativo medio y de apoyo	Debilidad
Calidad y oportunidad de comunicación-información interna	Debilidad
Conocimiento de los planes institucionales en los diferentes niveles operativos	Debilidad
Existencia de políticas/esquemas de Incentivos y bonos	Debilidad
Motivación del personal y enfoque a cumplimiento de metas	Debilidad
Capacidad del personal para asumir responsabilidades y delegación de funciones	Debilidad
Actitud hacia el cambio por parte del personal	Debilidad
Ambiente y clima laboral	Debilidad

FORTALEZAS

FACTOR	
Sistema de remuneración del personal (atractivo, justo, considera responsabilidades del cargo)	Fortaleza
Calificación del personal operativo: Nivel profesional y conocimiento, responsabilidad, competente	Fortaleza
Número de colaboradores - Tamaño organizacional (suficiente, demasiado, etc)	Fortaleza
Existencia de procesos sistematizados de Inducción, planes de capacitación /desarrollo para el personal	Fortaleza
Enfoque a mejoramiento continuo en el personal	Fortaleza
Personal orientado en atención al cliente (interno y externo)	Fortaleza

Adicionalmente se realizó un ejercicio adicional donde cada equipo analizó las fortalezas y debilidades institucionales a nivel general.

FORTALEZAS

- Sistema informático (código fuente)
- Cobertura a nivel nacional
- Instalaciones propias (matriz)
- Personal capacitado
- Imagen liderazgo del gerente
- Indicador de liquidez sobre el nivel requerido
- Años en el mercado
- Cobertura
- Infraestructura propia
- Core sistema informático
- Personal capacitado
- Alta gerencia reconocida en el ámbito social
- Cuenta con personal comprometido
- Creación de fábrica de crédito
- Confianza en captaciones
- Variedad de servicios y productos financieros
- El tiempo de crédito en promedio es 3 días en comparación con la competencia.

- Atención personalizada en captación y colocación
- Adquisición de códigos fuentes para el sistema financiero
- Contar con una infraestructura básica
- Contar con el servicio del blindado
- 35 años de la institución, en el mercado.

DEBILIDADES

- Comunicación ineficiente entre oficinas
- Implementación de procesos
- Innovación tecnológica
- Carencia en provisiones
- Morosidad
- Carencia de departamentos estratégicos (operaciones, marketing, jurídico, sub-gerencia, riesgos, entre otros)
- Rentabilidad negativa
- Poca publicidad
- Resistencia al cambio
- Infraestructura tecnológica
- Carencia del departamento de marketing
- Imagen corporativo no posicionamiento en el mercado
- Falta de innovación de productos
- Falta de procesos internos eficiente
- Deficiente estructura organizacional
- Cuenta con personal no comprometida
- Falta de evaluación del personal de forma trimestral
- Falta de actitud de algunos colaboradores de la Coac SAC
- No hay uniformidad de políticas de captaciones y colocaciones
- No contar con un responsable en MKT y el presupuesto acorde para el área.
- Manual de crédito con deficiencias
- Falta de capacitación en áreas específicas y técnicas del área del trabajo
- Políticas indicadores financieros deficientes
- No contar con tiempo completo del personal en áreas sensibles

INCLUSIÓN DE ARTÍCULO EN LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

Numeral 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Actualmente en las Cooperativa de Ahorro y Crédito de naturaleza indígena, la participación del espacio femenino es en un 30%, mientras que el 70% es de los hombres, evidenciando la gran desigualdad de la conformación del cuerpo organizacional.

Para la ejecución de la propuesta de incentivar mayor participación de la mujer en el campo laboral, se propone incluir en la política de talento humano, artículos que norme la equidad de género entre los empelado.

SECCIÓN I INCORPORACIÓN DE PERSONAL

- a. Calificación candidatos.- En toda la incorporación de personal se considerará una terna por cada vacante de puesto, en el que exista la paridad de género siempre.
- b. La primera opción para cubrir una vacante, sea por creación de un nuevo puesto o para llenar un cargo existente será el personal de la institución, enfocando la igualdad de oportunidad entre hombre y mujeres.

- c. De preferencia la Cooperativa contratará personal que se encuentre domiciliado en la ciudad o en la provincia donde queda ubicada la Cooperativa.
- d. No existirá discriminación alguna al momento del reclutamiento, ya sea por género, condición social, doctrina que practique, política, Pueblos Comunas, Comunidades y Nacionalidades.
- e. Para la contratación en el área de negocio será tomado en cuenta la primera opción el perfil femenino.
- f. En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, se tomará en cuenta la contratación de personal discapacitado, siendo la primera opción el perfil femenino.
- g. Reclutamiento de personal.- La primera opción para llenar una vacante será el reclutamiento interno de preferencia mujer vía promoción o transferencia, con excepción de aquellos casos que no aplique en cumplimiento de disposiciones legales y normativas del Organismo de Control y a criterio debidamente justificado de la Gerencia o el jefe de Talento humano.

FASE 2: DEFINICION DEL PLAN DE CARRERA



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAC LTDA

Castillo entre J. B. Vela y 12 de Noviembre

(593) 2421363 / 2421438 / 2824550 / 2820504

PLAN DE CARRERA

INTRODUCCIÓN

El presente plan de carrera está esbozado para el área de negocios con la finalidad promover a las mujeres dentro de la cooperativa destacando sus habilidades, conocimientos, competencias y desempeño en sus puestos de trabajo.

Las entidades financieras hoy en día se han convertido en verdaderas centros de ayuda financiera a nivel global, han apostado por el talento humano calificado y en la tecnología vanguardista que apoya a las actividades de producción, comercialización y servicios de la empresa y personas naturales en un país. La globalización desde ya varios años atrás abrió las puertas a la negociación de bienes, servicios, valores y capacidad intelectual de los seres humanos para buscar soluciones del mundo actual y unificar conocimientos e información.

En el Ecuador se instauró un nuevo modelo de empresa, es decir, con valor al talento humano para la gestión de las corporaciones. De allí que a viene exigiendo a los centros universitarios la práctica de la eficiencia en la formación de los futuros colaboradores o servidores de la empresa pública o privada. Con la aparición de entidades como la Superintendencia de Economía POPULAR Y Solidaria se trasladó la dirección de las cooperativas de Ahorro y Crédito y emanaron disposiciones en cuanto a la conformación de las unidades financieras procurando

mejorar los índices de gestión y el rendimiento de los empleados. Es por ello que se plantea un modelo de plan de carrera para las mujeres de la cooperativa que buscan un mayor espacio en el quehacer institucional, a tomar decisiones trascendentales y guiar de mejor manera los esfuerzos físicos, materiales y financieros en igualdad de género.

OBJETIVO

- Establecer técnicamente los perfiles de las aspirantes a los cargos vacantes en la cooperativa.

HERRAMIENTAS

A continuación se detallan las herramientas necesarias para iniciar el proceso de elaboración de un plan de carrera para cada colaborador:

- 1) Descriptor de puesto por competencias
- 2) Perfil de Puesto por competencias
- 3) Evaluación de Desempeño por competencias
- 4) Formato de cuadros de sucesión
- 5) Formato de Plan de Carrera individualizado
- 6) Record laboral personal
- 7) Certificados y diplomas de cursos aprobados
- 8) Certificados y diplomas de capacitaciones recibidas
- 9) Guía de Entrevista por competencia

Política para el desarrollo del plan de carrera

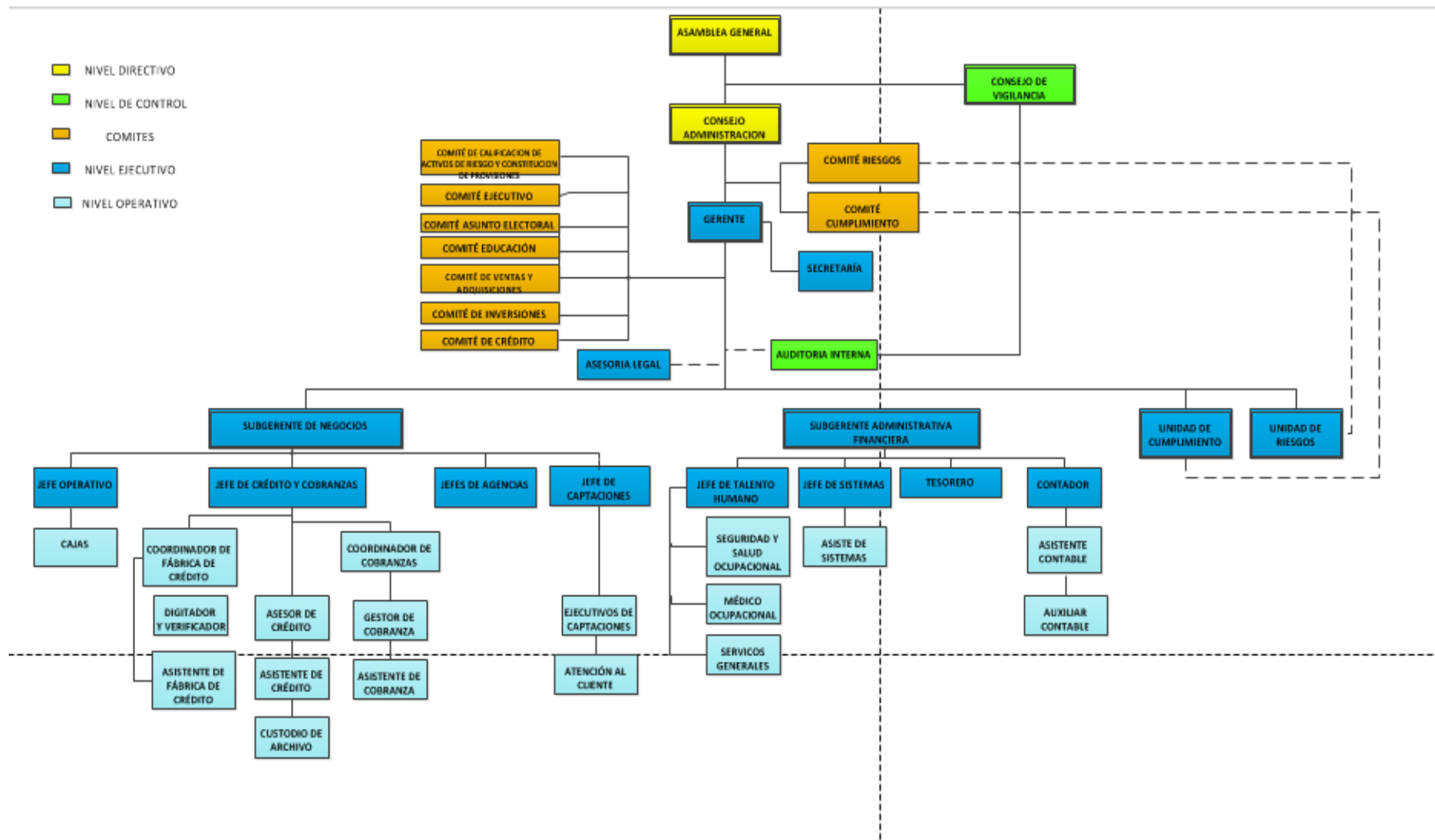
Las políticas que se sugiere a las Cooperativas de Ahorro y Crédito SAC Ltda., del cantón Ambato son las siguientes:

- El proceso de ascenso interno el empleado o empleada deberá tener un año

mínimo de trabajo dentro de la institución y no haya sido sancionado por los reglamentos internos civil o penalmente.

- El sistema de vacantes en las cooperativas de ahorro y crédito tendrá un filtro de reclutamiento para los aspirantes tomando referencia las líneas de carrera.
- Anualmente las líneas de carrera son actualizadas, esta actividad se lo efectuará en el departamento de Talento Humano.
- Las vacantes de las áreas operativas y ejecutivas tienen la misma posibilidad de ser ocupadas siempre y cuando cumplan con la formación académica de tercer nivel como mínimo, experiencia en el cargo mínimo de un año.
- Para los cargos de consejos de administración, Comité Crédito, Comité de Auditoría, Gerencia, se establece como requisito obligatorio formación de cuarto nivel.
- Se aplicara instrumento de evaluación de desempeño a cada trabajador de aspirante en cada uno de los departamentos De los puntajes más altos se adjudicara los ascensos respectivos.
- Se describen y valora los puestos, analizando el organigrama de puestos y sus niveles.
- Se define organización funcional para las cooperativas de ahorro y crédito.

Se establecieron las rutas profesionales sobre el mapa de puestos a cubrir, teniendo como preferentes los puestos claves.



ÁREA OPERATIVA

Nombre del empleado:

Edad: 20 años

Antigüedad en la cooperativa: 1 año

Cargo: Auxiliar Contable

Misión del puesto

Desarrollar los procedimientos de registro y control de las operaciones financieras

Ingresos Anuales \$ 4.500,00

Formación académica

Primaria

Secundaria

Superior

Posgrado

Área específica

Operativa

Negocios

Años de experiencia

Hasta 1 año

Hasta 3 años

Hasta 10 años

Hasta 25 años

Conocimientos

Contabilidad Bancaria

Habilidades

Proactivo

Manejo de Software

Trabajo en equipo

Razonamiento numérico

% requerido

80%

100%

90%

100%

Competencias

Análisis de Problemas

Motivación

Atención al Cliente

Comunicación verbal

% requerido

100%

100%

100%

85%

Nivel 1

ÁREA OPERATIVA

Nombre del empleado:.....

Edad: 20 años

Antigüedad en la cooperativa: 3 años

Cargo: Contador

Misión del puesto

Presentar la información contable de acuerdo a los lineamientos que establecen los organismos de control

Ingresos Anuales \$ 8.000,00

Formación académica

Primaria
Secundaria
Superior
Posgrado

Área específica

Operativa
Negocios

Años de experiencia

Hasta 1 año
Hasta 3 años
Hasta 10 años
Hasta 25 años

Conocimientos

Leyes y reglamentos de la SEPS
Contabilidad Bancaria
Tributación Fiscal

Habilidades

Proactivo
Manejo de Software
Trabajo en equipo
Razonamiento numérico

% requerido

80%
100%
90%
100%

Competencias

Análisis de Problemas
Motivación
Atención al Cliente
Comunicación verbal
Toma de Decisiones

% requerido

100%
100%
100%
85%
100%

Nivel 2

ÁREA OPERATIVA

Nombre del empleado:

Edad: 20 años

Antigüedad en la cooperativa: 1 año

Cargo: Subgerente Financiero

Misión del puesto

Planificar, organizar, controlar y dirigir las actividades contables, financieras. Asesorar al Gerente, Consejo de Administración, y supervisar las operaciones financieras de la institución, enfocándose a su mejora continua

Ingresos Anuales \$ 15.000,00

Formación académica

Primaria
Secundaria
Superior
Posgrado

Área específica

Operativa
Negocios

Años de experiencia

Hasta 1 año
Hasta 3 años
Hasta 10 años
Hasta 25 años

Conocimientos

Leyes y reglamentos de la SEPS
Contabilidad y Auditoría Financiera
Economía Tasas de interés

Habilidades

Proactivo
Manejo de Software
Trabajo en equipo
Razonamiento numérico

% requerido

80%
100%
90%
100%

Competencias

Análisis de Problemas
Motivación
Atención al Cliente
Comunicación verbal
Toma de Decisiones
Liderazgo

% requerido

100%
100%
100%
85%
100%
100%

Nivel 3

ÁREA DE NEGOCIOS

Nombre del empleado:

Edad: 20 años

Antigüedad en la cooperativa: Ninguno

Cargo: Cajera

Misión del puesto

Dar una excelente atención en la recepción y en la entrega de recursos económicos en forma ágil integra y garantizada.

Ingresos Anuales \$ 4.500,00

Formación académica

Primaria

Secundaria

Superior

Posgrado

Área específica

Operativa

Negocios

Años de experiencia

Hasta 1 año

Hasta 3 años

Hasta 10 años

Hasta 25 años

Ninguna

Conocimientos

Conocimientos básicos de contabilidad

Leyes y normativa legales (cheques, billetes)

Control interno

Habilidades

Proactivo

Agilidad

Trabajo en equipo

% requerido

80%

100%

90%

Competencias

Análisis de Problemas

Motivación

Servicio al Cliente

Comunicación verbal

Razonamiento numérico

% requerido

100%

100%

100%

85%

90%

Nivel 1

Nombre del empleado

Edad 30 años

Antigüedad en la cooperativa 3 años

Cargo Asesora de Negocios

Misión del puesto

Realizar un análisis adecuado de la información para minimizar el riesgo crediticio. Además de tramitar y monitorear los productos y servicios financieros que demanden los socios, brindando una atención de calidad y personalizada.

Ingresos Anuales \$ 5.000,00

Formación académica

- Primaria
- Secundaria
- Superior
- Posgrado

Área específica

- Operativa
- Negocios

Años de experiencia

- Hasta 1 año
- Hasta 3 años
- Hasta 10 años
- Hasta 25 años

Conocimientos

- Leyes y reglamentos de la SEPS
- Contabilidad y Auditoría Financiera
- Economía

Habilidades

- Proactivo
- Manejo de Software
- Trabajo en equipo
- Razonamiento numérico

% requerido

- 100%
- 100%
- 90%
- 100%

Competencias

- Análisis de Problemas
- Motivación
- Atención al Cliente
- Comunicación verbal

% requerido

- 100%
- 100%
- 100%
- 85%

Nivel 2

Nombre del empleado:

Edad: 20 años

Antigüedad en la cooperativa: 3 años

Cargo: Jefe de Créditos

Misión del puesto

Asegurar una cobertura eficiente de la contingencia social, económica y financiera de nuestros socios y clientes, generando y mejorando permanentemente productos en forma veraz y oportuna. Promoviendo políticas e iniciativas de calidad que impulsen el crecimiento de la Institución.

Ingresos Anuales \$ 10.000,00

Formación académica

- Primaria
- Secundaria
- Superior
- Posgrado

Área específica

- Operativa
- Negocios

Años de experiencia

- Hasta 1 año
- Hasta 3 años
- Hasta 10 años
- Hasta 25 años

Conocimientos

- Leyes y reglamentos de la SEPS
- Contabilidad y Auditoría Financiera
- Economía Tasas de interés
- Técnicas de Negociación

Habilidades

- Proactivo
- Manejo de Software
- Trabajo en equipo
- Razonamiento numérico

% requerido

- 80%
- 100%
- 90%
- 100%

Competencias

- Análisis de Problemas
- Motivación
- Atención al Cliente
- Comunicación verbal

% requerido

- 100%
- 100%
- 100%
- 85%

Nivel 3

Nombre del empleado

Edad 35 años

Antigüedad en la cooperativa 5 años

Cargo Subgerente de Negocios

Misión del puesto

Asegurar una cobertura eficiente de la contingencia social, económica y financiera de nuestros socios y clientes, generando y mejorando permanentemente productos en forma veraz y oportuna. Promoviendo políticas e iniciativas de calidad que impulsen el crecimiento de la Institución..

Ingresos Anuales \$ 15.000,00

Formación académica

- Primaria
- Secundaria
- Superior
- Posgrado

Área específica

- Operativa
- Negocios

Años de experiencia

- Hasta 1 año
- Hasta 3 años
- Hasta 10 años
- Hasta 25 años

Conocimientos

- Leyes y reglamentos de la SEPS
- Contabilidad y Auditoría Financiera
- Economía
- Técnicas de Negociación
- Macro economía
- Sistema Bursátil
- Valores y cambio

Habilidades

- Proactivo
- Manejo de Software
- Trabajo en equipo
- Razonamiento numérico
- Toma de Decisiones

% requerido

- 100%
- 100%
- 90%
- 100%
- 100%

Competencias

- Análisis de Problemas
- Motivación
- Atención al Cliente
- Comunicación verbal
- Liderazgo

% requerido

- 100%
- 100%
- 100%
- 85%
- 100%

Nivel 4

FASE 3: MAPA DE PROCESOS



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAC LTDA

Castillo entre J. B. Vela y 12 de Noviembre

(593) 2421363 / 2421438 / 2824550 / 2820504

Mapa de Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación

1. Objetivo:

El Mapa de procesos tiene la finalidad de definir los parámetros necesarios para el reclutamiento, selección del personal que cubrirá las vacantes en los departamentos que lo necesiten.

2. Alcance:

Este mapa es direccionado para los departamentos administrativos de la cooperativa de Ahorro y Crédito SAC de la ciudad de Ambato.

3. Responsabilidad y autoridad.

La responsabilidad del área de talento humano estará a cargo de un profesional con formación académica en gestión del talento humano con su correspondiente departamento.

- Como acción de personal se solicita al jefe de talento humano efectuar el proceso de inducción al personal nuevo que ingrese a la cooperativa
- Observar diligentemente los requisitos que deben cumplir los aspirantes conforme a los perfiles de la cooperativa.

Tabla No. 6.1 Proceso de selección y contratación del personal para la Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC de la ciudad de Ambato

ENTRADA	PROCESO	SALIDAS
Insumos	Actividades	Productos
<p>INFORMACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de Empleo dirigido al señor gerente de la COAC SAC • Descripción del puesto para los departamentos de contabilidad, negocios, asesoría jurídica. • Manual de funciones y procedimientos de la COAC SAC • Revisión y aprobación de la documentación entregada por el aspirante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de la hoja de vida y solicitud dirigida al señor gerente de la COAC SAC. • Análisis de la documentación de los candidatos por el jefe de RRHH. • Establecer el perfil profesional para la asignación al puesto de trabajo vacante. • Selección de candidatos en base a la evaluación de los perfiles y pruebas psicológicas y psicométricas • Desarrollo de la agenda de entrevista a cada uno de los postulantes. • Determinar el nivel socioeconómico de posible empleado. • Selección del personal adecuada para el puesto • Elaboración del informe de reclutamiento y selección del personal seleccionado para aprobación del gerente de la COAC SAC • Gestión interna de la documentación de cada empleado. • Inducción del personal al puesto entrega del manual de funciones reglamento interno de trabajo, recorrido por las instalaciones de la cooperativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de nuevo personal a los departamentos de contabilidad, negocios, asesoría jurídica, etc. • Base de datos integrado de la información de los empleados con la gerencia, y talento humano .
<p>INSTALACIONES Y EQUIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de cómputo (portátiles, software para gestión del talento humano. • Sala virtual para entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal adecuada para el puesto • Elaboración del informe de reclutamiento y selección del personal seleccionado para aprobación del gerente de la COAC SAC • Gestión interna de la documentación de cada empleado. • Inducción del personal al puesto entrega del manual de funciones reglamento interno de trabajo, recorrido por las instalaciones de la cooperativa 	
<p>RECURSOS HUMANOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal Capacitado en finanzas, atención al cliente, negocios, gerencia, economía, gestión financiera • Personal requerido Capacitado en finanzas, atención al cliente, negocios, gerencia, economía, gestión financiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal adecuada para el puesto • Elaboración del informe de reclutamiento y selección del personal seleccionado para aprobación del gerente de la COAC SAC • Gestión interna de la documentación de cada empleado. • Inducción del personal al puesto entrega del manual de funciones reglamento interno de trabajo, recorrido por las instalaciones de la cooperativa 	
<p>MATERIALES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suministros de oficina 	<ul style="list-style-type: none"> • Se elabora el contrato de trabajo. • Se sumilla la documentación respectiva • Se contabiliza el ingreso al rol de nuevos empleados 	

Elaborado por: Vila, M. (2016)

Tabla No. 6.2 PLAN DE ACCION

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES
Diseñar un Modelo de Plan de Carrera	Realizar un estudio de la estructura interna de la cooperativa SAC Ltda.	Analizar al personal de la cooperativa	Recursos Humanos	1.600,00	Indicadores de productividad
Mejorar la inclusión laboral de las mujeres en las actividades financieras	Evaluación de desempeño a las mujeres de la cooperativa SAC Ltda.	Aplicar prueba 360 grados a los empleados de la cooperativa	Gerencia Recursos Humanos	1.000,00	Puntajes obtenidos en las pruebas
Cualificar al personal idóneo de las diferentes áreas de la cooperativa SAC Ltda.	Valoración de las aptitudes y destrezas	Aplicar test y talleres al personal	Gerencia Recursos Humanos	900,00	Test, cuestionarios
Socializar el Modelo de Plan de Carrera	Proyectar planes de capacitación	Dar charlas de capacitación	Recursos Humanos	600,00	# Empleados capacitados
TOTAL				3.100,00	

Elaborado por: Villa, M (2016)

6.8 Administración

La propuesta estará a cargo de la investigadora, la gerencia general y el Jefe de Recursos Humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC Ltda.

Funciones del Gerente - General

- Autorizar los trámites internos en el desarrollo de la propuesta.
- Coordinar con los departamentos la ejecución del plan de carrera
- Aprobar el plan de acción
- Evaluar los resultados de la aplicación del modelo para el talento humano

Funciones del Contador

- Registra, los movimientos financieros que implica la elaboración de la propuesta
- Prepara y presenta informes sobre la situación de la cooperativa respecto de los recursos asignados al plan

Funciones del Jefe de Talento Humano

- Dirige la implementación de la propuesta
- Controlar y dar seguimiento a las actividades y tareas
- Revisar y aprobar documentación inherente al plan de carrera
- Presentar informes sobre los resultados obtenidos a la gerencia general para la toma de decisiones.

6.9 Previsión de la Evaluación

Tabla No. 6.3 Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	Gerente de COAC SAC Ltda.
2.- ¿Por qué evaluar?	Para verificar que se estén cumpliendo los objetivos propuestos
3.- ¿Para qué evaluar?	Para medir el grado de factibilidad que ha tenido la propuesta
4.- ¿Qué evaluar?	Plan de Carrera
5.- ¿Quién evalúa?	Gerente, Jefe de RRHH
6.- ¿Cuándo evaluar?	Anualmente
7.- ¿Cómo evaluar?	Mediante encuestas
8.- ¿Con qué evaluar?	Indicadores de productividad

Fuente: Villa, M (2016)

BIBLIOGRAFÍA

Alarcón, Mery (2011) en “Participación laboral femenina en el Ecuador, durante el ciclo económico 1995 – 2006” Universidad Internacional SEK. Quito. P 104-107

Baca, N (2010) “El mercado de trabajo urbano y la participación femenina: Elementos teóricos y conceptuales” Universidad Autónoma del Estado de México. México DF. México.

BECKER, Gary S, Kevin M. Murphy y Robert F. Tamura. (1990) “Human Capital, Fertility, and Economic Growth”. Pág. 1-18. NBER working paper # 3414, ational Bureau of Economic Research. Cambridge. August 1990.

Blumrosen, Alfred; Blumrosen, Ruth G. (2009), International Job Discrimination in Metropolitan America, Paper para la conferencia Regulating for Decent Work, Estados Unidos.

BUSTAMANTE Natalia. “Educación y pobreza en la ciudad de Medellín: evidencia Empírica”. Pág.35-47. Economía Universidad EAFIT, Revista Ruido Blanco No 1. Medellín- Colombia, Enero - Junio de 2003.

Carrasco, Cristina. (2009) “Introducción: Hacia una economía feminista”. En: Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas, Cristina Carrasco (Ed.). Icaria Antrazyt. Barcelona. p. 11-55.

Castaño, Cecilia. “Economía y género”. En: Política y Sociedad. Núm. 32, septiembre-diciembre, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología-Universidad Complutense, Madrid. 1999. p. 23-42.

Charco. J (2014) *Reflexiones económicas y sociales para la creación del Banco Indígena en el Ecuador*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Economía. Quito. (pp: 48-49)

CODEMPE (Consultado el 01/06/2015: 18h00) en www.codempe.gov.ec

ecuadorinmediato.com, (Abril/2016) “Cooperativas de ahorro y crédito benefician a 3’500.000 personas y generan más de 600’000.000 de dólares, según Javier Vaca”. ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func...

Dávalos, Nelson (2008) “Enciclopedia básica de Administración, Contabilidad y Auditoría” Editorial Ecuador. Quito.

FAO (2004) “Enfoque de género”:

<http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm>

Harmann, Heidi. “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos”. En: Las Mujeres y el Trabajo. Barcelona. 1981.

ING (2010) Glosario de términos de demografía y estadísticas vitales. Chile

Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera. Registro Oficial del 12/09/2014. Quito-Ecuador

Larrea, Carlos; SÁNCHEZ, Jeannette (2002), Pobreza Empleo y Equidad en Ecuador, Programa de Desarrollo de Naciones Unidas.

Levine, Ross. (2007, págs. 688–726) Desarrollo financiero y crecimiento económico: Enfoques y temario. Ross Levine Universidad de Virginia Journal of economic literature, vol. XXXV

López, Irene (2007: p 27) “El enfoque de género en la intervención social” Cruz Roja. Paredos. España

Otoya, R (11-04-2016) “Periódico Líderes”. La igualdad de género ayudaría al crecimiento. Quito-Ecuador. p:16

Salas, Carlos. (2007) La economía laboral neoclásica contemporánea: algunas notas críticas. Sistema, cuadernos de investigación. Barcelona. p. 140-141.

Saltos, N. y Vázquez, L. (2011) *“Ecuador, su realidad”* 18ª Ed. Fundación de Investigación y Promoción Social “José Peralta” Artes Gráficas Silva. Quito.

Superintendencia de Economía popular y Solidaria (2014), titulada: “Caracterización de las cooperativas financieras, no financieras y asociaciones, Intendencia de Estadísticas, Estudios y Normas de la EPS y SFPS, Apunte II. Quito-Ecuador.

UNIFEM. Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2000) *“El progreso de las mujeres en el mundo”* ONU.

Welti, C. y Rodríguez, B. “La investigación en México sobre participación de la mujer en la actividad económica en áreas urbanas y los efectos en su condición social”. En: Las mujeres en la pobreza. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. El Colegio de México. 2007. p. 121-178.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CUESTIONARIO DE ENCUESTAS

Cuestionario de encuesta para las empleadas de las Cooperativas de Ahorro y

Crédito Indígenas del segmento dos de la Ciudad de Ambato

Edad: Entre 18-27	<input type="checkbox"/>	28 - 37	<input type="checkbox"/>	38 - 47	<input type="checkbox"/>	Más de 48	<input type="checkbox"/>
Instrucción: Primaria	<input type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Superior	<input type="checkbox"/>	Posgrado	<input type="checkbox"/>
Etnia: Indígena	<input type="checkbox"/>	Mestizo	<input type="checkbox"/>	Blanco	<input type="checkbox"/>		
Estado civil: Casada	<input type="checkbox"/>	Soltera	<input type="checkbox"/>	Divorciada	<input type="checkbox"/>	Unión Libre	<input type="checkbox"/>
Antigüedad: 1 año	<input type="checkbox"/>	1 - 10	<input type="checkbox"/>	11- 20	<input type="checkbox"/>	Más de 20	<input type="checkbox"/>
Sexo Hombre	<input type="checkbox"/>	Mujer	<input type="checkbox"/>				
Departamento que labora	<input type="checkbox"/>	Operativo	<input type="checkbox"/>	Negocio	<input type="checkbox"/>		

Instrucción: Lea atentamente las preguntas y responda de la manera más sincera posible, existe solo una opción de respuesta.

Cuestionario:

1. ¿En el último año, usted ha tenido la oportunidad de ascenso en su trabajo?

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. ¿En su cooperativa han tomado en cuenta su opinión para la toma de decisiones gerenciales?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. ¿Considera usted que las horas laboradas en su puesto de trabajo agilitan los procesos internos?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. ¿En la cooperativa que usted labora, se siente motivado por su jefe?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. ¿La remuneración que usted percibe satisface sus necesidades económicas?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. ¿Usted ha participado en eventos de capacitación relacionados a sus funciones?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

7. ¿Usted tiene la preparación académica requerida por la Institución, para el desempeño de su cargo?

SI
NO

8. ¿En su lugar de trabajo, existen gestos de desprecio o rechazo hacia el sexo femenino?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

9. ¿Considera usted que la evaluación de desempeño es justa en la cooperativa que labora?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

10. ¿Ante una nueva oferta de trabajo, usted ha considerado cambiarse de entidad financiera?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

11. ¿Sus jefes establecen metas para el cumplimiento de su trabajo?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

12. ¿Considera usted que la cooperativa en la que presta sus servicios, valora el trabajo en igualdad de género para hombres y mujeres?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

13. ¿Sus compañeras mujeres cumplen las metas establecidas para sus jefes inmediatos?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

14. ¿Considera usted que en la cooperativa que labora distribuyen equitativamente las tareas para hombres y mujeres?

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy poco	Nunca

Muchas gracias por su colaboración!!

EXPOSICIÓN DE LA PROPUESTA A LAS EMPLEADAS DE LA SAC



EXPOSICION DE LA PROPUESTA AL PERSONAL DE LA COAC SAC



APLICACIÓN DE LAS ENCIESTAS

