

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y HABILIDADES GERENCIALES EN EL HOSPITAL BÁSICO BASE AÉREA COTOPAXI (BACO).”**

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciadas en  
Administración de Empresas

**Autores:**

Pastuña Ante Diana Johana

Romero Porras Jessica Anabel

**Tutor:**

Mg. Veintimilla Ruiz Jirma Elizabeth

Latacunga – Ecuador

Agosto del 2023

## DECLARACIÓN DE AUDITORIA

Nosotras, Diana Johana Pastuña Ante y Jessica Anabel Romero Porras, se declara ser autores del presente proyecto de investigación: “EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y HABILIDADES GERENCIALES EN EL HOSPITAL BÁSICO BASE AÉREA COTOPAXI (BACO).”, siendo Ing. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz, Mg. tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Diana Johana Pastuña Ante  
C.I. 175044625-2



Jessica Anabel Romero Porras  
C.I. 235022443-8

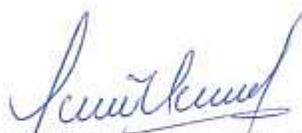
## AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“EMPODERAMIENTO Y HABILIDADES GERENCIALES EN EL HOSPITAL BASICO BASE AEREA COTOPAXI” de las señoritas Diana Johana Pastuña Ante y Jessica Anabel Romero Porras, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad De Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto 2023

El Tutor:



Mg. Veintimilla Ruiz Jirma Elizabeth

C.I: 050296958-7

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad De Ciencias Administrativas por cuanto las postulantes: **Diana Johana Pastuña Ante y Jessica Anabel Romero Porras** con el título de Proyecto de titulación: **“EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y HABILIDADES GERENCIALES EN EL HOSPITAL BÁSICO BASE AÉREA COTOPAXI (BACO).”** han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto 2023  
Para constancia

firman:



.....  
**Presidente**  
Dra. Ibett Jácome  
CC: 1714953807



.....  
**Lector 2**  
Dr. Ángel Esquivel  
CC: 0502227259



.....  
**Lector 3**  
Ing. Msc. Efrén Montenegro  
CC: 050220999

## **AGRADECIMIENTO 1**

*Le doy gracias a Dios por guiarme, cuidarme y protegerme en esta difícil trayectoria, agradezco muy profundamente a mis padres y hermanos por su dedicación y paciencia, siempre me brindaron su apoyo incondicional sin ellos no hubiese podido lograr, también agradezco a mi persona especial por tener paciencia y amor infinito, quien estuvo conmigo apoyándome y motivándome en mi carrera universitaria.*

*Agradezco infinitamente a la prestigiosa institución Universidad Técnica de Cotopaxi quien me abrió las puertas para brindarme educación y sabiduría, a mi tutora a la Ing. Jirma Veintimilla, quien me enseñó y me forjó como profesional en esta trayectoria final, que gracias a su dedicación culminamos nuestro trabajo de investigación.*

***Diana Johana***

## **AGRADECIMIENTO 2**

*Doy gracias primeramente a Dios por haberme dado la sabiduría y la fuerza para guiarme en todo este camino, agradezco a mis padres, mi hermano y a mi sobrina, los cuales estuvieron apoyándome y motivándome para no dejarme derrotar en el transcurso de este arduo camino, por siempre estar ahí en los momentos difíciles de mi carrera universitaria y por nunca dudar de mí.*

*Agradezco a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme las puertas para poderme formar como profesional a mis docentes por impartirme sus conocimientos para poderme superar como profesional y como ser humano. A la Ing. Jirma Veintimilla por ser mi Tutora quien fue el pilar fundamental en el desarrollo del presente trabajo investigativo, ya que con su incomparable predisposición de ayuda ha permitido culminar con éxito el proyecto.*

***Jessica Anabel***

## **DEDICATORIA 1**

*Dedico de corazón a mis padres Adolfo y María ellos son la razón de mi vida por brindarme ese apoyo que necesitaba, por estar conmigo desde que ingrese a primer semestre y seguir apoyándome en mis estudios todo lo que hoy soy es gracias a ellos, hoy dedico esta meta a mis hermanos Rolando y Wendy por brindarme paciencia, a mis abuelitos por brindarme consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi gato Peter quien me acompaño en las noches de desvelo y estudio, a mi novio por sus palabras, confianza y por brindarme tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado, dedico este triunfo a ellos porque sin su ayuda no lo hubiera logrado de tal manera han contribuido para el logro de mis objetivos.*

***Diana Johana***

## **DEDICATORIA 2**

*Me gustaría dedicar este logro a mis padres Wilman y Mercedes por su infinito amor, comprensión y paciencia durante todo este proceso académico por siempre confiar en mí y confiar que si lo iba a lograr, apoyándome tanto económicamente como moral y ahora si les puedo decir que lo logre gracias a los sacrificios que tuvieron que hacer para que pueda conseguir mi meta, a mi hermano Stalin por siempre estar ahí conmigo, aunque peleando, pero siempre dándome su apoyo incondicional, a mi sobrina Eimy que también fue parte de este proceso universitario a mis abuelitos Mesías y Fanny por siempre darme su cariño y por apoyarme, a mi abuelito Humberto que desde el cielo me cuida y me protege, sé que está muy orgulloso de mi. También agradezco a Nicole por escucharme cada vez que sentía que no podía y por brindarme su cariño y a Daniel quien me acompañó en la recta final de este arduo trabajo, por motivarme y no dejarme derrotar, a mi familia Porras Pérez por siempre darme su cariño y apoyo incondicional.*

***¡Lo logre, gracias a todos ustedes que han sido mi motor para salir adelante y cumplir mi meta!***

***Jessica Anabel***

# UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

**TITULO:** EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y HABILIDADES GERENCIALES EN EL HOSPITAL BÁSICO BASE AÉREA COTOPAXI (BACO)

**Autores:**

Pastuña Ante Diana Johana

Romero Porras Jesica Anabel

### RESUMEN

El presente proyecto investigativo se enfocó en el empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales, mismas que son variables denominadas con valores, fortalezas, competencias y sistema de apoyo social, parte de su atractivo concepto que proviene de su énfasis en aspectos positivos del comportamiento del ser humano, identificar y fomentar habilidades y promover el bienestar, en lugar de curar problemas o identificar factores de riesgo. El objetivo es determinar cómo influye las habilidades gerenciales en el empoderamiento de la mujer en el hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, para lo cual se indagó los conceptos y bases teóricas del empoderamiento de la mujer y las habilidades gerenciales, se diagnosticó los factores de empoderamiento y habilidades gerenciales que predominan en la empresa para proponer estrategias con base a los resultados obtenidos en el diagnóstico que permita a las mujeres empoderarse en cada puesto. Considerando los objetivos de este estudio se determinó la investigación a través de un enfoque cuantitativo ya que se recopiló y analizó datos que arrojó la encuesta y no se comprobó la hipótesis, cuyo valor no es aceptable para casos de estudios; el valor obtenido del Coeficiente Alfa de Cronbach en la variable empoderamiento es de 0.546 % y un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.638 en la variable de habilidades gerenciales, mediante la aplicación de las preguntas se pudo evidenciar que el porcentaje de participación de las mujeres en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi va tomando mayor importancia pues anteriormente se pudo conocer que únicamente existían dos mujeres trabajando por un periodo no mayor a 12 años, situación que en la actualidad a superado ya que en el último año se han incorporado al equipo de trabajo un total de 7 mujeres equivalente al 0,26% del total de mujeres trabajadoras, que sumado a las mujeres que llevan ya 4 años en la institución suma el 0,50% del total de mujeres que trabajan en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi abriendo la posibilidad que las mujeres asuman puestos de poder y liderazgo a corto y mediano plazo.

**Palabras claves:** Habilidades gerenciales, Influye, Empoderamiento, Mujeres.

# TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

## FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

**TITLE:** WOMEN'S EMPOWERMENT AND MANAGEMENT SKILLS AT THE COTOPAXI AIR BASE BASIC HOSPITAL (BACO).

### Authors

Pastuña Ante Diana Johana

Romero Porras Jesica Anabel

### ABSTRACT

This research project focused on the empowerment of women and managerial skills, which are variables named with values, strengths, competencies and social support system, part of its attractive concept that comes from its emphasis on positive aspects of the behavior of the human being. human, identify and foster skills and promote well-being, rather than curing problems or identifying risk factors. The objective is to determine how managerial skills influence the empowerment of women in the Cotopaxi Air Base Basic Hospital, for which the concepts and theoretical bases of women's empowerment and managerial skills were investigated, the empowerment factors were diagnosed and managerial skills that predominate in the company to propose strategies based on the results obtained in the diagnosis that allow women to empower themselves in each position. Considering the objectives of this study, the research was determined through a quantitative approach since data from the survey was collected and analyzed and the hypothesis was not verified, whose value is not acceptable for case studies; the value obtained from the Cronbach's Alpha Coefficient in the empowerment variable is 0.546% and a Cronbach's alpha coefficient equal to 0.638 in the managerial skills variable, through the application of the questions it was possible to show that the percentage of participation of women in The Cotopaxi Air Base Basic Hospital is becoming more important since previously it was known that there were only two women working for a period of no more than 12 years, a situation that has now been overcome since in the last year they have joined the work team a total of 7 women, equivalent to 0.26% of the total number of working women, which added to the women who have been in the institution for 4 years, adds up to 0.50% of the total number of women who work at the Cotopaxi Air Base Basic Hospital, opening the possibility that women assume positions of power and leadership in the short and medium term.

**Keywords:** Management skills, Influence, Empowerment, Women.



## AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y HABILIDADES GERENCIALES EN EL HOSPITAL BASICO BASE AEREA COTOPAXI”** presentado por: **Pastuña Ante Diana Johana y Romero Porras Jessica Anabel**, egresadas de la Carrera de: **Licenciatura en Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, septiembre del 2023

Atentamente,

Mg. Edison Marcelo Pacheco Pruna  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-  
UTC**  
CI: 050261735-0



CENTRO  
DE IDIOMAS

## **INDICE GENERAL**

Declaración De Autoría .....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	iii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
AVAL DE TRADUCCIÓN .....	xi
INDICE GENERAL .....	xii
INDICE TABLAS .....	xvi
INDICE DE GRAFICOS .....	xviii
1.    INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. El Problema.....	2
2.1. Planteamiento del Problema .....	2
2.2 Justificación .....	3
2.3 Justificación metodológica.....	3
2.4 Formulación del Problema .....	4
3. Objetivos .....	4
3.1 Objetivo General .....	4
3.2 Objetivos específicos .....	4
4. Beneficiarios Del Proyecto .....	5

4.1 Beneficiarios directos.....	5
4.2 Beneficiarios indirectos .....	5
CAPÍTULO 1 .....	6
5. Fundamentación Científico Técnica .....	6
5.1 Marco Teórico.....	6
5.1.1 Antecedentes Investigativos.....	6
5.2 Empoderamiento de la Mujer.....	6
5.2.1 Definiciones .....	6
5.2.2 Importancia .....	10
5.2.3 Características .....	10
5.2.3.1 Liderazgo de la Mujer .....	10
5.2.3.2 Liderazgo Político de la Mujer .....	11
5.2.3.3 Oportunidades de las Mujeres.....	12
5.2.4 Tipos de empoderamiento.....	14
5.2.4.1 Empoderamiento individual.....	14
5.2.4.2 Empoderamiento de género .....	14
5.2.4.3 Empoderamiento social.....	15
5.2.4.4 Empoderamiento psicológico.....	16
5.2.4.5 Empoderamiento cultural.....	16
5.2.5 Teorías del empoderamiento.....	16

5.2.6 Factores o Dimensiones del empoderamiento .....	17
5.2.6.1 Empoderamiento participativo.....	17
5.2.6.2 Temeridad .....	18
5.2.6.3 Influencias externas .....	19
5.2.6.4 Igualdad.....	19
5.2.6.5 Satisfacción social.....	20
5.2.6.6 Seguridad .....	21
5.3 Habilidades Gerenciales.....	25
5.3.1 Importancia de las Habilidades Gerenciales .....	27
5.3.2 Características de Habilidades Gerenciales .....	28
5.3.3 Teorías de Habilidades Gerenciales.....	29
5.3.4 Factores de Habilidades Gerenciales .....	30
5.3.4.1 Habilidades Técnicas .....	30
5.3.4.2 Habilidades Humanas .....	31
5.3.4.3 Habilidades Conceptuales.....	31
5.3.5 Paciencia .....	31
5.3.6 Toma de Decisiones.....	32
5.3.7 Actitud.....	33
5.3.8 Confianza .....	34
CAPÍTULO 2.....	36

6. Metodológica Aplicada.....	36
6.1 Enfoque de investigación.....	36
6.3 Tipo de investigación.....	36
6.4 Análisis de los Resultados .....	37
6.4.1 Método de alfa de Cronbach.....	37
6.4.2 Prueba de chi-cuadrado.....	38
6.5 Población.....	38
6.6 Localización geográfica .....	39
6.7 Instrumento .....	39
6.8 Procedimiento de Datos .....	40
CAPÍTULO 3.....	41
7. Análisis y Discusión de los Resultados .....	41
7.1 Evaluación de Validez y Confiabilidad .....	41
7.1.1 Confiabilidad del personal del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (Baco) .....	41
7.1.2 Medición de la variable de empoderamiento .....	43
7.1.2 Medición de la variable de habilidades gerenciales.....	44
7.1.3 Tabulación de resultados.....	45
7.2. Información demográfica.....	49
7.3. Estadísticos Descriptivos de los ítems .....	54
7.2 Validación pregunta de investigación.....	66

7.2.1 Análisis de correlación.....	67
7.3 Sugerencias de estrategias.....	69
8. Conclusiones y Recomendación .....	52
8.1 Conclusiones.....	52
8.2 Recomendaciones .....	53
9. Bibliografía .....	54
9. ANEXOS. ....	57

## INDICE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Principios de empoderamiento de la mujer.....	9
<b>Tabla 2</b> Teorías modernas de habilidades gerenciales .....	29
<b>Tabla 3</b> Coeficiente de confiabilidad .....	37
<b>Tabla 4</b> Población.....	39
<b>Tabla 5</b> Resumen de procesamiento de casos .....	41
<b>Tabla 6</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento de empoderamiento .....	42
<b>Tabla 7</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento de habilidades gerenciales.....	42
<b>Tabla 8</b> Resultados de medición del empoderamiento de la mujer Hospital BACO.....	43
<b>Tabla 9</b> Resultado de medición de las habilidades gerenciales .....	44
<b>Tabla 10</b> Comunidades.....	45
<b>Tabla 11</b> Varianza total explicada.....	28
<b>Tabla 12</b> Datos demográficos HBBAC, Edad .....	49
<b>Tabla 13</b> Datos demográficos HBBAC, Nivel de estudio .....	50

<b>Tabla 14</b> Datos demográficos HBBAC, Estado civil.....	51
<b>Tabla 15</b> Datos demográficos HBBAC, Número de hijos .....	51
<b>Tabla 16</b> Datos demográficos HBBAC, área en que trabaja.....	52
<b>Tabla 17</b> Datos demográficos HBBAC, años de servicio laboral.....	53
<b>Tabla 18</b> Estadístico pregunta 1 HBBAC. ....	54
<b>Tabla 19</b> Estadístico pregunta 2 HBBAC .....	56
<b>Tabla 20</b> Estadístico pregunta 3 HBBAC .....	58
<b>Tabla 21</b> Estadístico pregunta 4 HBBAC. ....	60
<b>Tabla 22</b> Estadístico pregunta 5 HBBAC. ....	61
<b>Tabla 23</b> Estadístico pregunta 6 HBBAC .....	63
<b>Tabla 24</b> Estadístico pregunta 7 al 11 HBBAC. ....	65
<b>Tabla 25</b> Tabla cruzada variable de empoderamiento y habilidades gerenciales. ....	67
<b>Tabla 26</b> Tabla de correlación según Kendall y Spearman.....	67
<b>Tabla 27</b> Tabla de correlación según Chi-cuadrado.....	68
<b>Tabla 28</b> Tabla de correlación según medidas de simétricas .....	69
<b>Tabla 29</b> Propuesta para la variable de Empoderamiento de la dimensión Liderazgo ....	49
<b>Tabla 30</b> Propuesta para la variable de Empoderamiento de la dimensión Oportunidades .....	50
<b>Tabla 31</b> Propuesta para la variable de habilidades gerenciales de la dimensión Actitud.	49
<b>Tabla 32</b> Propuesta para la variable de habilidades gerenciales de la dimensión Confianza .....	50
<b>Tabla 33</b> Cronograma de actividades.....	52
<b>Tabla 34</b> Cronograma de actividades.....	53

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> Habilidades Gerenciales .....	30
<b>Gráfico 2</b> Resultados de medición de la variable de empoderamiento .....	43
<b>Gráfico 3</b> Resultados de medición de la variable de habilidades gerenciales.....	44
<b>Gráfica 4</b> Grafica de resultados pregunta 1 .....	55
<b>Gráfica 5</b> Grafica de resultados pregunta 2 .....	57
<b>Gráfica 6</b> Grafica de resultados pregunta 3 .....	59
<b>Gráfica 7</b> Grafica de resultados pregunta 4 .....	61
<b>Gráfica 8</b> Grafica de resultados pregunta 5 .....	62
<b>Gráfica 9</b> Grafica de resultados pregunta 6 .....	64

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el hospital básico base aérea  
Cotopaxi (BACO)

**Fecha de inicio:** abril del 2023

**Fecha de finalización:** agosto 2023

**Lugar de ejecución:**

Latacunga – Cotopaxi

**Facultad que auspicia**

Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Administración de Empresas

**Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):**

Proyecto de investigación

**Tutor de Titulación:**

Veintimilla Ruiz Jirma Elizabeth            050296958-7

**Autores:**

Romero Porras Jesica Anabel            235022443-8

Pastuña Ante Diana Johana            175044625-2

**Área de Conocimiento:**

Administración, Talento Humano.

**Sub líneas de Investigación:**

Empoderamiento, Liderazgo, Habilidades Gerenciales.

## **2. El Problema**

### **2.1. Planteamiento del Problema**

Empoderar a la mujer es una de las formas de promover la igualdad de género y lograr el desarrollo sostenible, se basa en la idea de confianza y resultados, un verdadero compromiso por abrir, promover y descubrir todas las oportunidades posibles de desarrollo de los empleados.

En Ecuador el escenario es preocupante. Según el World Economía Forum (2021), En el ranking de igualdad de género, el país se encuentra en el puesto 48, lo cual es una pequeña diferencia con respecto a otros países latinoamericanos, algunos de los cuales ocupan posiciones altas en el ranking mundial, por ejemplo: Nicaragua (12) y Costa Rica (15). Esto se debe a la baja tasa de oportunidad y participación económica femenina del país, donde ocupa el puesto 81 con una brecha del 33 por ciento por superar.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019), en el período de 2010 a 2019, la situación laboral de las mujeres no mejoró. En esos años, las mujeres en edad de trabajar (PET) representaban el 51,41% (5.846.920 personas) de la población total, de las cuales sólo la mitad (51,18%) formaba parte de la población económicamente activa (PEA) y menos de la mitad de la población total. las mujeres eran económicamente activas (PEA). Este porcentaje (35,07%) se encuentra en pleno empleo. Además, según Deloitte (2019), solo el 20% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. En consecuencia, las mujeres no están representadas en un nivel razonable en puestos de liderazgo y, por lo tanto, las mejores oportunidades para desarrollar su potencial recién comienzan.

En esta investigación surge la necesidad de explicar cómo influye las Habilidades Gerenciales en el Empoderamiento de las mujeres en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO). Pues por lo expuesto, el afianzamiento de las mujeres en puestos directivos proporciona seguridad laboral, mayor control.

## **2.2 Justificación**

El presente estudio se justifica ya que es importante brindar soluciones al problema planteado. El presente trabajo tiene como finalidad saber si influye las habilidades gerenciales en el empoderamiento de la mujer en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO).

Es importante generar información que anime a las nuevas generaciones a realizar estrategias para el logro de las metas establecidas, como base para este resolver los obstáculos a las operaciones comerciales normales como resultado herramientas de control que permitan una adecuada planificación, control y ejecución programa. Las herramientas de gestión proporcionan un enfoque de gestión que ofrece beneficios es de gran importancia en la aplicación de modelos de decisión a corto, mediano y largo plazo, determinar qué tipo de alternativa proporciona un mejor resultado y así lograr consecución de objetivos empresariales.

## **2.3 Justificación metodológica**

A través de la justificación metodológica se definen los métodos y técnicas de estudio que serán utilizados en la investigación. Por otro lado, dicho trabajo tiene un enfoque cuantitativo para obtener datos que serán de aporte en la determinación del estudio. Se utilizará dos tipos de investigación deductivo y descriptivo que nos servirá de apoyo para definir y diagnosticar la

situación actual del sector de estudio. La técnica de investigación es del cuestionario, delimitando la población de estudio a la población de mujeres del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO).

## **2.4 Formulación del Problema**

Cómo influye las habilidades gerenciales en el empoderamiento de la mujer en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO).

## **3. Objetivos**

### **3.1 Objetivo General**

Determinar cómo influye las habilidades gerenciales en el empoderamiento de la mujer en el hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

### **3.2 Objetivos específicos**

Indagar los conceptos y bases teóricas del empoderamiento de la mujer y las habilidades gerenciales.

Identificar las habilidades gerenciales en el personal femenino en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

Medir el empoderamiento de la mujer en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

Sugerir estrategias con base a los resultados obtenidos que permita mejorar las habilidades gerenciales y el empoderamiento de las mujeres.

#### **4. Beneficiarios Del Proyecto**

El proyecto de aplicación de herramientas gerenciales al Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO), ubicada en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga, tiene como objetivo principal el análisis de participación de las mujeres en cargos ejecutivos, en primera instancia se procederá a la investigación y análisis de los fundamentos, ya que los beneficiarios del proyecto de investigación se consideran que son:

##### **4.1 Beneficiarios directos**

- La presente investigación tendrá como beneficiarios directos las mujeres a cuáles se aplicó el cuestionario en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

##### **4.2 Beneficiarios indirectos**

- Los beneficiarios indirectos que tiene la investigación fueron las familias de las mujeres que se aplicó las encuestas en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

Pacientes del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

## **CAPÍTULO 1**

### **5. Fundamentación Científico Técnica**

#### **5.1 Marco Teórico**

##### ***5.1.1 Antecedentes Investigativos***

Para la elaboración del presente trabajo, se ha visto conveniente realizar una investigación bibliográfica, documental a través de la cual se pudo identificar que existen muchas investigaciones que estén relacionados e involucrados al empoderamiento de la mujer y las habilidades gerenciales.

#### **5.2 Empoderamiento de la Mujer.**

##### ***5.2.1 Definiciones***

La baja participación de las mujeres en los espacios de decisión relacionados con la política económica y la participación sesgada o inexistente de las mujeres en el mercado como único ámbito económico y fuente de riqueza hacen que las organizaciones económicas respondan a la lógica funcional del patriarcado y el machismo, con mujeres que desempeñan funciones esenciales de apoyo. Se llevan a cabo en otros ámbitos no comerciales, especialmente de puericultura, maternidad y familia, mientras permanecen expuestos y dependientes del mercado laboral. (ONU, 2018).

Sin embargo, el conocimiento sobre igualdad y derechos humanos es limitado, la condición de la mujer es una barrera importante para superar estas barreras, se ha hecho necesario cambiar las condiciones para que la gente participe en especial la participación de la mujer en la vida económica, social y política y en la adopción de decisiones.

Para López (2020), la desigualdad de género se remontó a muchos siglos atrás, el papel de la mujer ha sido influenciado por el lugar donde nace y vive, es por eso que su desarrollo en la sociedad no se ha dado de forma homogénea en todo los países del mundo, y en donde algunos fomentan la inclusión otros las excluyen de cualquier participación, siendo así que ha sido un largo trecho hasta hoy con el fin de lograr la equidad de la mujer frente a los diferentes sectores, se empezó a tener conciencia de las faltas que se cometían contra ellas y a través de estudios de empoderamiento, se visualizó a la mujer como pieza importante para el avance de la economía en la sociedad, tomando este resultado como primer escalón para el diseño de políticas que incluyeran a la mujer en el desarrollo, dejando de un lado que estas desde un comienzo estaban inmersas en la dinámica, solo que en los eslabones más bajo y con poco reconocimiento, se generó una doble carga hacia las mujeres. Hacia finales de los años ochenta se creó el enfoque de género en el desarrollo de las mujeres en los países del tercer mundo, llevando al conocimiento de la igualdad de género para la formulación y creación de políticas que suplieran sus necesidades.

Vizcarra (2020), mencionó que es muy importante cambiar la cultura de masculinidad y patriarcado en la sociedad para erradicar la violencia contra las mujeres. También resaltó el papel fundamental de la mujer en la economía peruana y la importancia de seguir impulsando el emprendimiento y el empoderamiento de la mujer brindando iniciativas públicas y privadas que contribuyan a fortalecer su toma de decisiones para incluirlas.

Según Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO (2017), al referirse a empoderamiento de la mujer se dice que supera las desventajas de las barreras estructurales de géneros donde se enfrentan y así mismo refuerzan capacidades en tanto plano personal y grupal, y alcanzar una vida plena donde puedan tener facilidad de recursos, reconocimiento y tomar decisiones en su vida personal y social.

Con respecto a la definición de Sánchez (2020), considero que en todas las sociedades las mujeres tienen menos capacidad de decisión que los hombres sobre aspectos de sus vidas, lo que define a las visiones feministas sobre este tema es la recurrencia a términos como poder, derechos, intereses, elecciones y control, a la hora de definir las implicaciones del empoderamiento en la vida de las mujeres. Estos resultados no coinciden con nuestro resultado, por lo tanto, descartamos la definición, ya que la mujer toma las decisiones del hogar pudiendo así a participar en las actividades.

Según Tapia (2017), la palabra "empoderamiento" es utilizada por uno de sus integrantes, pero tal vez su familiaridad se deba a que es él quien redacta los proyectos productivos. Los otros no registraron el nombre. Sin embargo, el proceso de empoderamiento grupal, entendido como un acto de liberación, está lejos de ser concreto. Primero, se enfoca en los aspectos productivos y laborales de sus miembros. Luego está la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades. En lo personal, se enorgullecen de trabajar y contribuir a la economía familiar. Pero en casa, no pudieron resolver el problema con una distribución más equitativa de las tareas. Las tareas del hogar recaen sobre ellas, aumentando su jornada laboral y dejando poco tiempo para el descanso y la diversión.

En los estudios citados, los autores difieren en el perfil del empoderamiento, lo que les permite advertir cualidades desde diferentes puntos de vista y diferentes paradigmas, lo que les permitió mirar el problema desde diferentes posiciones.

La (Organización de las Naciones Unidas 2011), desarrolló en América Latina, un diagnóstico sobre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, elaborado como parte de un proceso de consulta multilateral en conjunto con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas,

propone una perspectiva de género que permite medir las actividades empresariales y las iniciativas, referencias de valor y prácticas de evaluación.

**Tabla 1**

*Principios de empoderamiento de la mujer*

**PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER**

1.-	2.-	3.-	4.-	5.-	6.-	7.-
discursos promoviendo la igualdad de genero	Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación	Seguridad para la salud y la vida sin violencia	Educación y formación	Desarrollo de negocios, cadena de suministro y prácticas de marketing.	de Liderazgo comunicativo y compromiso	Transparencia, evaluación e información

**Nota:** Principios del empoderamiento de la mujer, Adaptado de ONU, 2011

Se puede decir con certeza que son herramientas para alianzas por resultados, con comunidades locales y provincias donde se evidencia que el empoderamiento de las mujeres resulta ser una estrategia con buenos resultados.

Con base en los conceptos presentados en la bibliografía citadas el empoderamiento empresarial de la mujer, concluyó que el empoderamiento es satisfacer las necesidades de las mujeres individualmente o en grupos y animarlas a hacerlo, tener una alta sensación de comodidad y altos resultados en el trabajo. Las mujeres tienen derecho a administrar sus propios negocios y así crear recursos propios, lo que le permite mantener a su familia y llevar adelante algún proyecto, tomar el control de su vida, es decir de forma asociativa o colectiva, ayudará a luchar contra la desigualdad tipos, en multitud de escenarios que abren múltiples posibilidades, incluyendo aplicaciones de micro finanzas.

### ***5.2.2 Importancia***

Después de más de una década de investigar y teorizar los procesos de empoderamiento de las mujeres, las feministas desarrollistas han llegado a un consenso sobre el significado y alcance del concepto, considerando que en todas las sociedades las mujeres tienen menos poder de decisión que los hombres en aspectos estratégicos de sus vidas, las perspectivas feministas sobre este tema se caracterizan por la repetición de conceptos como poder, derechos, beneficios, elecciones y control en la definición de consecuencias. Sobre el empoderamiento en la vida de las mujeres. También dan gran importancia a cómo estos procesos proporcionan a las mujeres recursos intangibles como la autoestima, las habilidades reflexivas y analíticas, la organización colectiva o la influencia política; afirmando que los cambios que acompañan al empoderamiento ocurren tanto a nivel individual como en el entorno doméstico, así como en las estructuras sociales y el espacio público.

El concepto empoderamiento está claramente vinculado con la noción de poder, pero también con su reverso: la ausencia de poder, el des empoderamiento. Los primeros análisis sobre la falta de poder de determinados colectivos sociales (pobres, mujeres, minorías étnicas...) resultaron poco adecuados porque presentaban una foto excesivamente estática de las relaciones sociales y obviaban que incluso el colectivo más des empoderado tiene el poder de resistir e incluso de subvertir las condiciones de su opresión, mencionaron Clara Murguialday y Martínez (2016)

### ***5.2.3 Características***

#### ***5.2.3.1 Liderazgo de la Mujer***

El liderazgo se define como un conjunto de comportamientos que incluyen la comunicación, la forma en que se manejan los conflictos, la toma de decisiones, etc. Debido a estas diferencias, la gestión también incluye ciertas especificidades. Esto no quiere decir que el

éxito del liderazgo dependa de si eres hombre o mujer, sino que, dependiendo de las características tradicionalmente asociadas con cada género, las formas en que se ejerce el liderazgo pueden diferir y algunas pueden adaptarse mejor a ciertas condiciones.

En este sentido, la creciente idealización o popularización del liderazgo femenino ha llevado a la utilización de las mujeres como herramientas para superar las crisis organizacionales. En otras palabras, esto explica la popularidad de algunos estudios sobre mujeres administradoras porque representan una imaginación redentora en una era de organización universitaria tensa y relaciones educativas tensas; no hay argumento fuera de la dicotomía hombre/mujer.

El liderazgo es el arte de poder influir en otras personas para que estas puedan, de manera voluntaria, participar en el procedimiento de lograr las metas de un grupo específico. De la misma manera, liderar significa animar a las personas a integrarse voluntariamente a trabajar, pero con ganas, emoción, ilusión y confianza. Los líderes deben tomar en cuenta algunas medidas para poder apoyar a su grupo a lograr las metas, optimizando al máximo sus capacidades. (Pando Ezcurra, Cangalaya-Sevillano, Herrera Mejía, & Cabrejos Burga, 2022).

El liderazgo femenino proporciona a grandes rasgos, más democracia, opciones y proposiciones participativas que superan algunos de los esquemas patriarcales. Basados en esta premisa, la mujer siempre ha liderado a la familia, de forma visible o en la sombra.

### ***5.2.3.2 Liderazgo Político de la Mujer***

El liderazgo femenino ha llevado a la utilización de las mujeres como herramientas para superar las crisis organizacionales. En otras palabras, esto explica el predominio de algunas investigaciones sobre mujeres administradoras, porque representan la imaginación salvadora en una era de organizaciones, mujeres, con inteligencia emocional y menos poder. Triunfar y

participar en entornos de desarrollo, en sus diferentes dimensiones, tanto social, económica y política, etc.

Cuando se analiza el liderazgo de la mujer en términos de política, sucede también en el sector empresarial y todo eso se refleja en el ámbito público también, aunque ella no está apegada a la política como los hombres, entonces lo pasarás mal. negociando Son las mujeres que ejercen el liderazgo político las que se caracterizan por el pragmatismo, la preocupación por el fin que se persigue, lo que les permite alcanzar resultados más orientados al estilo de vida, asertivos y prácticos frente a la realidad. (Pando Ezcurra, Cangalaya Sevillano, Herrera Mejía, & Cabrejos Burga, 2022).

### ***5.2.3.3 Oportunidades de las Mujeres***

Reconocimiento de que las mujeres tienen los mismos derechos a la educación que los hombres, trabajar y participar en igualdad de condiciones en la vida pública y política es una práctica reciente, pero ha ocurrido a lo largo del tiempo. Muchos obstáculos sociales y culturales aún impiden la plena implementación del principio constitucional de no discriminación por razón de género en nuestra sociedad.

Según Alberdi (1984), señaló a las mujeres que tienen más posibilidades de acceder a la educación, en todos los niveles, que las que pudieron tener las mujeres de generaciones anteriores, esta presencia de las mujeres en el mundo de la educación aparece relacionada con las transformaciones sociales que ha experimentado nuestro país y sobre todo con el cambio en la situación social de las mujeres, si consideramos solamente su presencia de forma global, podríamos afirmar que se ha producido la igualdad en educación entre hombres y mujeres y que la discriminación sexista es algo que pertenece al pasado.

Según Larrañaga y Echevarría (2004), la persistencia de las desigualdades reales contribuyó también a que comenzara a extenderse el concepto de igualdad de oportunidades. Con la igualdad de oportunidades se busca contrarrestar los efectos indeseables de la estratificación social y lograr así el asentamiento de la igualdad de condiciones del punto de partida, a fin de que cada individuo tenga la oportunidad de acceder a los derechos que la ley le concede. De esta manera se revolucionaron definitivamente las ideas dominantes hasta entonces acerca de la suficiencia del reconocimiento formal de la igualdad en las Constituciones y las leyes para su consecución práctica.

La igualdad de oportunidades cambia profundamente las representaciones de la sociedad. Dubet (2012), mencionó que las clases sociales son sustituidas por grupos que pasan a ser definidos sobre la base de las discriminaciones que sufren con relación a su «raza», su cultura, su sexo y sus «capacidades especiales». Como estas marcas son negativas, cada uno de los actores que denuncia las discriminaciones afirma simultáneamente una exigencia de reconocimiento y transforma así el estigma en características positivas, rasgos culturales y sociales que fundan la diversidad de la sociedad. Asimismo, cuando las minorías sustituyen a las clases sociales, la representación de la sociedad cambia totalmente, la igualdad de posiciones no lleve a un deterioro de la condición de los menos favorecidos, es fácil constatar que, en todas partes, las desigualdades se profundizaron más en los países donde prevalece el modelo de las oportunidades que en los países donde prevalece el modelo de las posiciones (págs. 42-50).

En las últimas décadas, la “igualdad de oportunidades” se ha impuesto a una visión de la igualdad diferente a la matriz socialdemócrata, que el autor denomina “igualdad de posición”. En este sentido, los defensores de la igualdad de oportunidades, modelo del liberalismo estadounidense, se preocupan menos por reducir la desigualdad que por combatir la discriminación

que les impide avanzar en el tejido social a base de logros. El artículo argumenta que la izquierda debe combinar la igualdad de posiciones con la igualdad de oportunidades, pero a favor de las primeras, que no debe confundirse con la defensa conservadora del estado del bienestar tal como lo conocemos hoy.

#### ***5.2.4 Tipos de empoderamiento***

##### ***5.2.4.1 Empoderamiento individual***

Según wiki How (2020), mencionó que, si quieres incrementar tu propio empoderamiento, establece objetivos alcanzables y ríndete cuentas a ti mismo, divide tu objetivo final en pasos medibles y luego recompénsate por alcanzar cada hito. Te sentirás cada vez más empoderado al ver que progresas. Reflexiona sobre dónde has estado y qué has hecho, esto te será de ayuda para decidir qué es lo que quieres hacer después para seguir desarrollando tu éxito. Por ejemplo, si empezaste a correr hace un año, podrías decidir que tu siguiente objetivo será correr una carrera de 5 o 10 km.

Es decir, debemos plantear nuestros objetivos desarrollar nuestro propio empoderamiento para así lograr cambios duraderos y convertirse en tu mejor yo, debemos tener la confianza para tomar decisiones correctas. “Es un milagro que la curiosidad sobreviva a la educación reglada”.- Albert Einstein.

##### ***5.2.4.2 Empoderamiento de género***

De acuerdo con Keshab (2016), señaló que todas las identidades de género pueden y deben contribuir a la sociedad. Tradicionalmente, los hombres han tenido más poder y oportunidad que las mujeres, sin embargo, incluso las mujeres cisgénero podrían tener más poder y oportunidad que las personas no binarias o transgénero, el empoderamiento de género busca ensalzar a todos y

reconoce que todas las personas tienen un lugar en la mesa independientemente de su identidad de género.

Una forma simple de empoderar a todas las identidades de género es normalizar los pronombres. Por ejemplo, puedes colocar tus pronombres en tu perfil en las redes sociales (aunque a ti te parezcan evidentes) o preguntarles a las personas por sus pronombres de manera rutinaria en lugar de adivinar, respeta y recuerda los nombres y los pronombres de las personas, aunque hayan cambiado de lo que sabías. Si te equivocas, tan solo discúlpate con rapidez, rectifícalo y sigue adelante, si vas a liderar una discusión o proyecto grupal, pide el aporte de personas de todos los géneros y asegúrate de que todos tengan la oportunidad de contribuir.

Empoderamiento se utiliza para hablar de una transformación social radical, a través del cual los grupos excluidos puedan reclamar los derechos de forma colectiva, con el tiempo su significado se ha derivado y su énfasis en la cuestión central del poder se ha perdido, hoy en día se busca investigar cuantas personas tienen dificultad de acceder a los derechos.

#### ***5.2.4.3 Empoderamiento social***

Mencionó Keshab (2016), Crees que puedes marcar una diferencia en la sociedad, el empoderamiento social ayuda a las personas a encontrar su voz para alzarla en contra de los aspectos negativos o tóxicos de la sociedad. Alguien empoderado cree que de verdad puede cambiar la sociedad para mejor. Esto abarca la acción tanto individual como colectiva. Por ejemplo, participar en una protesta sobre los derechos humanos puede ser socialmente empoderado, crees en el poder de tus voces para cambiar la sociedad de manera colectiva, ver que otras personas como tú alzan la voz también puede ser empoderado, ejemplo 2, Greta Thunberg ha inspirado a una generación de jóvenes eco activistas mujeres que se sienten empoderadas al ver a una niña como ellas alzar la voz acerca del cambio climático.

#### ***5.2.4.4 Empoderamiento psicológico***

Según la ONU (2011), mencionó que ayuda a estimular y desarrollar empatía para incrementar el empoderamiento psicológico. Uno se empodera psicológicamente cuando empieza a comprender el impacto de diversos sesgos y convenciones sociales sobre su comportamiento y el de los demás. El empoderamiento psicológico es importante para derribar los sesgos sistémicos, incluyendo el racismo sistémico en los EE. UU.

#### ***5.2.4.5 Empoderamiento cultural***

De acuerdo con Escobar (2020), señaló Las personas hablan sobre el empoderamiento cultural con mayor frecuencia en el contexto de las culturas nativas o indígenas que han sido amenazadas por la invasión y la colonización. El empoderamiento cultural también tiene un impacto sobre los inmigrantes a un país que podrían sentirse presionados para perder su cultura nativa e integrarse a la cultura de su nuevo país.

Aquí n Ecuador existen un nivel cultural muy alto por parte de las nacionalidades indígenas, es decir ellos tienen empoderamiento y riqueza cultural muy amplia en donde se sienten seguros y orgullosos de pertenecer a un pueblo con historias y sobre todo riqueza.

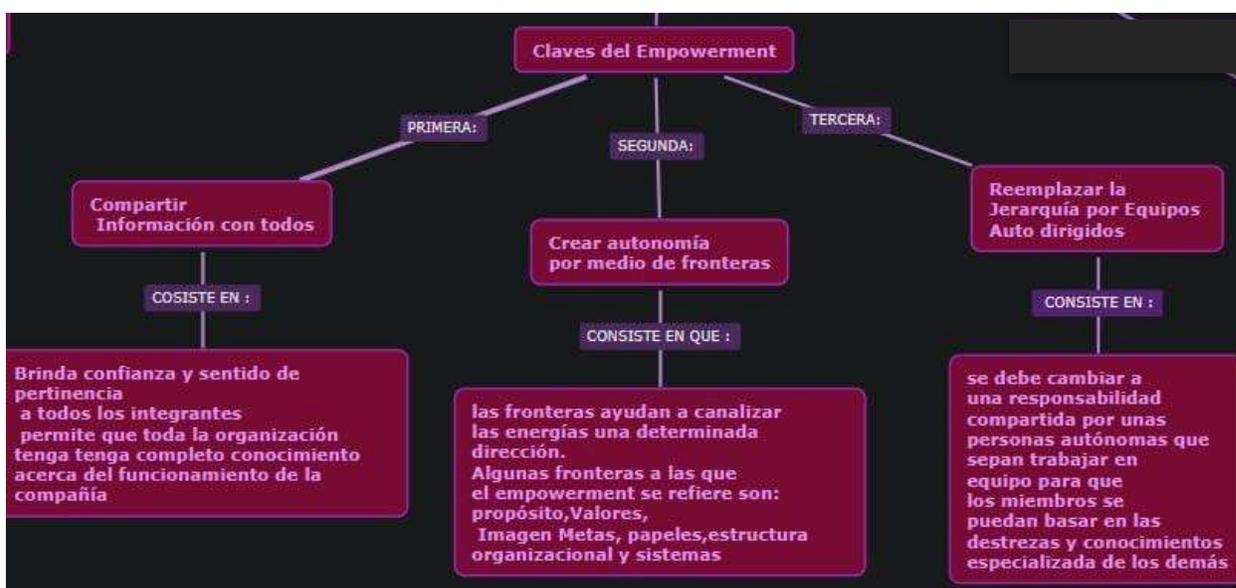
#### ***5.2.5 Teorías del empoderamiento***

Según Rappaport (1984), mencionó que el empoderamiento implica un proceso y mecanismos mediante los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas, en su formulación del empoderamiento los procesos y los resultados están íntimamente ligados.

Por su parte, Cornell Empowerment Group (1989) definió el empoderamiento como un proceso intencional, continuo, centrado en la comunidad local que implica respeto mutuo,

reflexión crítica, cuidado y participación grupal, a través del cual personas carentes de un compartir equitativo de recursos valorados ganan mayor acceso y control sobre esos recursos.

*"El proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos"*



**Nota:** Teorías del empoderamiento, Adaptado de la ONU (2007)

## 5.2.6 Factores o Dimensiones del empoderamiento

### 5.2.6.1 Empoderamiento participativo

La participación es la que convierte en comunitaria la acción social de acuerdo con Montero (2004), señaló que se logra el camino de transformación de la realidad de la comunidad, el proceso participativo conlleva la movilización de los sujetos de la comunidad por medio de procesos

sociales y psicosociales hacia el logro de un objetivo conjunto que ayude a suplir las necesidades que la comunidad presenta y a conseguir cambios sociales en la misma. Es una lucha hacia la transformación y la libertad de la comunidad.

Así pues, la importancia de potenciar la participación se ve esencial en el proceso de empoderamiento de una participativo pues es una pieza clave en el engranaje que mueve el cambio social de la realidad, implicando de manera activa a los actores componentes del barrio en la transformación y evolución de su entorno. Asimismo, la participación tiene un carácter inclusivo, pues está dirigida a lograr un propósito común, lo cual conlleva que se deba integrar acciones diversas mediante las que los individuos deben luchar de manera conjunta, unidos y organizados (Berroeta y Rodríguez, & Sánchez-Vidal, 2017).

#### ***5.2.6.2 Temeridad***

De acuerdo con Kaufman (2019), mencionó que estos valores asignados socialmente al varón y las conductas temerarias a las que predisponen estos valores una vez incorporados, los llevan a constituirse en un factor de riesgo en tres sentidos: riesgo hacia sí mismo, riesgo hacia mujeres e infantes, y riesgo hacia otros hombres. Los datos estadísticos que expone parecen darle la razón: los hombres son los principales protagonistas de la violencia doméstica y portadores de infecciones sexualmente transmisibles por descuido imprudencial.

Diversas investigaciones que se realizó en varias partes del mundo, en México y en América Latina, refuerzan lo dicho por Benno de Keijzer. La mayor parte de la producción científica en torno a las masculinidades coincide en encontrar un modelo de masculinidad en el que los hombres se caracterizan por poseer una ideología sexual competitiva homofóbica y violenta, y una tendencia casi invariable a mostrarse “fuertes”, activos, “temerarios”, “valientes”; capaces de “enfrentar riesgos” y “desafiar la muerte”.

Por otra parte, no solo el hombre es culpable de la temeridad de la mujer, la familia se ve involucrada en especial los padres quienes llenan la mente a la mujer de inferioridad y que no pueden valerse por sí mismas sin el apoyo de un hombre, hoy en día no se puede ver en las ciudades, pero en los pueblos todavía existen estos tipos de reglamento en las mujeres.

### ***5.2.6.3 Influencias externas***

De acuerdo con Valcárcel (2017), señaló que la influencias externas se refiere a que todas las personas deben tener igualdad legal e igualdad en el trato, pero una política de igualdad de oportunidades debe contemplar también las diferentes condiciones iniciales que tienen hombres y mujeres, tanto por la socialización, como por la historia de acumulación masculina del poder, el mantenimiento de la división sexual del trabajo y los patrones socioculturales discriminatorios, la democracia no es solo igualdad, es también libertad, pero es respecto de la primera que se han producido los mayores debates y es precisamente sobre esta idea de igualdad que se fundamenta la tradición feminista.

### ***5.2.6.4 Igualdad***

De acuerdo con Freire (2016), destacó que las relaciones entre las mujeres y los hombres desempeñan un papel importante tanto en la plasmación como en la evolución y transformación de los valores, las normas y las prácticas culturales de una sociedad, los cuales, a su vez, determinan dichas relaciones. De hecho, son relaciones que evolucionan con el tiempo y en las que influye una matriz de factores socioeconómicos, políticos y culturales. Los cambios en la combinación de esos factores pueden afectarlas de manera positiva o negativa. Por ejemplo, durante el siglo pasado cambios importantes, como la incorporación de un gran número de mujeres a la fuerza de trabajo y a la política, o su mayor disponibilidad de medios de control de la reproducción, alteraron considerablemente las relaciones entre las mujeres y los hombres, un

aspecto básico de esta dimensión se refiere a la manera en que esos factores socioeconómicos y políticos evolucionan y se combinan para incidir en las relaciones entre mujeres y hombres y, a su vez, contribuir a la configuración de los valores, las normas y las prácticas culturales.

Por “igualdad” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible.

#### ***5.2.6.5 Satisfacción social***

Según el autor León (2017), señaló el movimiento de mujeres y han logrado hacer suya la visión de planificación con perspectiva de género, asimismo han buscado desde allí tener al Estado mismo como interlocutor, se procura que la temática de la mujer forme parte integral de la planificación y que se avance en la legitimación social del tema, como parte de la estrategia, también se busca la colaboración, apoyo e iniciativa de los grupos de mujeres en la sociedad civil, tanto de las organizaciones mixtas y no gubernamentales de mujeres, como de las organizaciones de base gremiales, cívicas y populares, la mayor audacia se evidencia en las políticas que desarrollan temas que se enmarcan en problemas de carácter nacional y que buscan movilizar al estado en su conjunto y no sólo a las mujeres, con un sentido de cumplimiento de los derechos de la mujer en lo privado y lo público, como un elemento central de la profundización de la democracia.

### ***5.2.6.6 Seguridad***

De acuerdo con Persaud (2016), la seguridad se percibe comúnmente como un aspecto relacionado no sólo con las mujeres y por tanto puede producir respuestas emocionales y dar lugar a prejuicios, en general, más hombres que mujeres pensaban que el género y la seguridad estaban relacionados solamente con los riesgos para la mujer. La confusión en la terminología y la percepción común de que abordar las cuestiones de género va en contra de las normas en determinadas sociedades han contribuido al vacío en la integración del enfoque de género dentro de la ayuda humanitaria y para el desarrollo.

#### **Macro**

Según la ONU (2007), nos mencionó que el menos del 1% de las mujeres y niñas viven en países con niveles altos de empoderamiento femenino y una reducida brecha de género, según un nuevo informe global presentado este martes por ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Además, ningún país ha logrado plenamente la paridad de género.

Presentado durante la Conferencia Women Deliver, los organismos introdujeron por medio del informe el Índice de Empoderamiento de las Mujeres (IEM) y el Índice Global de Paridad de Género (IGPG) como índices complementarios para medir la paridad de género y la facultación de las mujeres. Los indicadores ofrecen nuevas perspectivas para evaluar los avances en el desarrollo humano, el poder y las libertades de las mujeres. Juntos, ayudan a entender los desafíos a los que se enfrentan las mujeres, a elaborar políticas más efectivas y a orientar intervenciones, señalaron las agencias. A través del uso de los nuevos índices para analizar 114 países, el informe revela que el poder y la libertad de las mujeres para tomar decisiones y aprovechar oportunidades

siguen estando muy restringidos. El escaso empoderamiento de las mujeres y las grandes brechas de género son una constante.

Según la ONU (2007), el empoderamiento está pues considerado como el proceso de adquisición de poder en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, designa en el individuo o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades. El empoderamiento está visto de esta forma como un proceso, una construcción de identidad dinámica con una doble dimensión: individual y colectiva. Este enfoque del poder va a ser retomado por varias instituciones feministas y ONG de desarrollo, las cuales abordan el proceso de empoderamiento distinguiendo cuatro niveles de poder:

El **poder sobre**: esta noción está basada en las relaciones, bien de dominación, bien de subordinación, mutuamente exclusivas. Supone que el poder sólo existe en cantidad limitada, es un poder que se ejerce sobre alguien o, de manera menos negativa, que permite «guiar al otro». Suscita resistencias que pueden ser pasivas o activas.

El **poder de**: un poder que comprende la capacidad de tomar decisiones, de tener autoridad, de solucionar los problemas y de desarrollar una cierta creatividad que haga a la persona apta para hacer cosas. La noción hace referencia, pues, a las capacidades intelectuales (saber y saber hacer) y a los medios económicos: al acceso y al control de los medios de producción y de los beneficios (tener).

El **poder con**: poder social y político, hace hincapié en la noción de solidaridad, la capacidad de organizarse para negociar y defender un objetivo común (derechos individuales y colectivos, ideas políticas: lobby, etc). Colectivamente, la gente siente que tiene poder cuando se organiza y se une en la persecución de un objetivo común o cuando comparte la misma visión;

El **poder interior**: esta noción de poder se refiere a la imagen de sí mismo, la autoestima, la identidad y la fuerza psicológica (saber ser). Hace referencia al individuo; y cómo éste, mediante el auto análisis y el poder interior, es capaz de influir en su vida y proponer cambios.

ONU Mujeres y el PNUD señalaron que los nuevos índices permiten aportar evidencia sobre los avances y orientan la elaboración de políticas públicas en las siguientes áreas:

- Políticas sanitarias: apoyar y promover una vida larga y saludable para todas las personas, con un enfoque en el acceso universal a la salud sexual y reproductiva
- Igualdad en la educación: abordar las brechas en las habilidades y la calidad de la educación, especialmente en campos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas para empoderar a las mujeres y las niñas en la era digital
- Conciliación de la vida laboral y familiar y apoyo a las familias: invertir en políticas y servicios que aborden el equilibrio entre la vida laboral y familiar, incluidos servicios de guardería asequibles y de calidad, planes de licencia por maternidad o paternidad y acuerdos de trabajo flexibles
- Participación igualitaria de las mujeres: establecer objetivos y planes de acción para lograr la paridad de género en todas las esferas de la vida pública y eliminar las leyes y normas discriminatorias que frenan a las mujeres
- Violencia contra las mujeres: aplicar medidas integradas centradas en la prevención, el cambio de las normas sociales y la eliminación de leyes y políticas discriminatorias

Los autores destacaron que, en un momento en el que los desafíos globales amenazan con exacerbar las disparidades de género existentes, los índices pueden facilitar a los responsables políticos a acelerar el camino hacia un mundo más equitativo e inclusivo.

## **Micro**

Ecuador es un país que se caracteriza por su inter-culturalidad; tiene una población de 14,5 millones, 50,4% de mujeres y 49,6 hombres. La población ecuatoriana se autodenomina en un 65% como mestizos, 13% como indígenas, 7,2% como afro-descendientes, 7,4% como montubios y 19% como blancos. Nueve nacionalidades y tres pueblos indígenas están reconocidos en el país. Desde hace 4 años, está calificado como un país de renta media y se encuentra en el lugar número 89 en el Informe de Desarrollo Humano, Pese a la tasa de crecimiento de los últimos 5 años, y un PIB en 2012 de 84.04 mil millones, Ecuador todavía enfrenta serias brechas económicas, sociales y culturales. La igualdad de género es una parte importante; de acuerdo al informe de Desarrollo Humano, producido por el PNUD, el Índice de Inequidad de Género, situó a Ecuador en 2012 en 0.442, puesto número 89 en un listado de 186 Países, señaló la ONU (2019).

Ecuador cuenta con un marco jurídico sólido que garantiza la vigencia, ejercicio y exigibilidad de los derechos de las mujeres, que se asienta en dos pilares:

- La Constitución del Ecuador, que contempla de manera explícita la igualdad de género en los capítulos 1 y 2; y,
- Los Instrumentos Internacionales vinculantes ratificados por el Estado Ecuatoriano como:
  - Convención Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres – 1981 (CEDAW, por sus siglas en inglés);
  - Plataforma de Acción de Beijing (PAB) (1996);
  - Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y sus seis resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad 1820 (2008) , 1888 (2009), 1889 (2009) , 1960 (2010)

Security Council resolution 1960 (2010) 2106 (2013) Security Council resolution 2106 (2013) y 2122 (2013) Security Council resolution 2122 (2013); y

- Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000).

Las condiciones de desigualdad, la violencia política y la distribución sexual del trabajo provocan que las mujeres participen de formas menos sostenidas y sistemáticas en la política y en el liderazgo.

Es necesario transformar las condiciones de la participación de las mujeres en la vida política y en la toma de decisiones, simplemente porque al decir mujeres estamos hablando de la mitad de la humanidad.

#### EN ECUADOR

- Ecuador es el segundo país en la región con el mayor número de legisladoras mujeres alcanzando un total de 57/137 representantes.
- Hasta enero de 2014 Ecuador ocupó la posición 39 en el mundo con respecto a Secretarías de Estado, con 8/36 carteras lideradas por mujeres.
- A pesar de la normativa para que exista paridad en las listas plurinominales, solamente 2 de 23 prefectas son mujeres, mientras que 21 mujeres ocupan las vice prefecturas.
- En las elecciones seccionales de febrero de 2014, solamente fueron elegidas 16 de 147 candidatas para ocupar las 221 alcaldías en el país.

### **5.3 Habilidades Gerenciales**

Whetten y Cameron (2015, como se citó en Reyes, 2016), señaló que el desarrollo de habilidades de gestión es crucial para el éxito de una organización, y que las habilidades de gestión sirven como un medio a través del cual la estrategia y la práctica de las herramientas de gestión

logran los resultados esperados. Un gerente efectivo consta de tres elementos principales: el saber hacer, que se refiere al conocimiento adquirido durante la capacitación; la voluntad de actuar, que incluye factores emocionales y motivacionales y, en última instancia, la capacidad de actuar, se refiere al lugar que ocupa la persona en la estructura organizativa. Estos componentes conducen inevitablemente a asegurar la mejor contribución posible de los gerentes a los resultados esperados de la organización; Aquí es donde los gerentes deben poder sacar el máximo provecho de sus empleados, por lo que es cada vez más importante que todos los gerentes sean productivos y estén listos para enfrentar los desafíos del desarrollo de la organización.

Según Ascón y García (2019), manifiestan que las habilidades directivas consisten en conjuntos de conocimientos y capacidades que los individuos llevan a cabo para el desarrollo de cualquier actividad y que conducen a ciertos resultados. Estas habilidades pueden adquirirse mediante el desarrollo de capacitaciones o mediante la experiencia durante el ejercicio de funciones directivas, estas habilidades pueden adquirirse mediante el desarrollo de capacitaciones o mediante la experiencia durante el ejercicio de funciones directivas.

Actualmente, cada institución se establece y sobrevive para su consideración, describir el uso efectivo de los recursos que posee cada individuo para así crear completamente valor agregado, asimismo, los gerentes deben implementarse en desarrollarse efectivamente personalmente y, por lo tanto, profesionalmente.

Según Ramírez (2015), mencionó que las habilidades de gestión se han convertido en los factores y el desempeño en cualquier negocio y liderazgo, por lo que el trabajo personal es necesario para el desarrollo. Con el tiempo, los requisitos desde el punto de vista del liderazgo de liderazgo, comunicación, motivación, gestión de conflictos y capacitación grupal, más organizado Medio ambiente, más entorno organizacional, causando insatisfacción, la importancia de las

habilidades de gestión es que determinan el trabajo de los gerentes. Obtenidos de los cambios en la estructura de la globalización y las empresas de desarrollo tecnológico en el campo de la comunicación y el transporte, hoy los nuevos conceptos de la compañía y el director son especiales y difíciles. Copie las posibilidades.

Según León (2015), afirmó que un gerente debe tener la capacidad de identificar el momento adecuado para poner en práctica estas habilidades durante el ejercicio de sus funciones. León argumenta que “cada una de estas habilidades deben contener tres elementos componentes: la habilidad para actuar (conocimiento), la voluntad para actuar (factores emocionales y motivacionales) y la capacidad para actuar, están relacionadas con factores situacionales y estructura organizacional.

Las habilidades forman un cuerpo de conocimientos y habilidades inherentes de una persona que permiten y ayudan a desarrollar el liderazgo organizacional innato y las actividades de gestión. Asimismo, se definen como experiencia suficiente del conductor que le permite hacer frente al ambiente de trabajo. Las habilidades humanas y técnicas son imprescindibles, colaborar con equipos de liderazgo intelectual para lograr objetivos predeterminados.

### ***5.3.1 Importancia de las Habilidades Gerenciales***

Duarte (2013), mencionó la importancia que representa para una organización el adecuado uso de las habilidades que requiere un gerente en la alta dirección. Para tal efecto se identificará en el contexto actual de las empresas el papel que debe asumir el alto directivo para poder direccionar a su organización hacia un futuro de éxito. Por consiguiente, se pretende dar a conocer en diferentes situaciones que tiene que asumir un alto directivo las herramientas que debe manejar para lograr una gestión adecuada.

### ***5.3.2 Características de Habilidades Gerenciales***

De la misma manera Vanegas (2017), logra ofrecer este importante aporte al diferenciar que, las habilidades gerenciales se caracterizan por:

- ✓ Conductuales; ya que son un conjunto de acciones que los individuos realizan y que conducen a ciertos resultados. No son atributos de la personalidad.
- ✓ Controlables; porque pueden demostrarse, practicarse, mejorarse o frenarse, es decir, se encuentran bajo control del individuo.
- ✓ Desarrollables; debido a que pueden ser mejoradas por medio de la práctica y la retroalimentación.
- ✓ Estas interrelacionadas y se superponen; esto es en razón de que es difícil de demostrar una sola habilidad aislada de las demás, pues las habilidades son conjuntos integrados de complejas respuestas, más no comportamientos simplistas y repetitivos. La combinación de habilidades permite alcanzar los resultados deseados y así mismo permiten flexibilidad en el manejo de situaciones diversas.
- ✓ Contradictorias y paradójicas, puesto que los directivos más eficaces poseen una variedad de habilidades y alguna de ellas parecen incompatibles.

### 5.3.3 Teorías de Habilidades Gerenciales

Según Ramírez y Celis (2000), mencionan que la teoría clásica se caracteriza por utilizar habilidades de tipo técnico, que el enfoque de relaciones humanas las complementa con habilidades humanísticas y luego en las llamadas teorías contemporáneas estos dos tipos de habilidades son ajustados con habilidades propias de un nuevo estilo de liderazgo.

**Tabla 2**

*Teorías modernas de habilidades gerenciales*

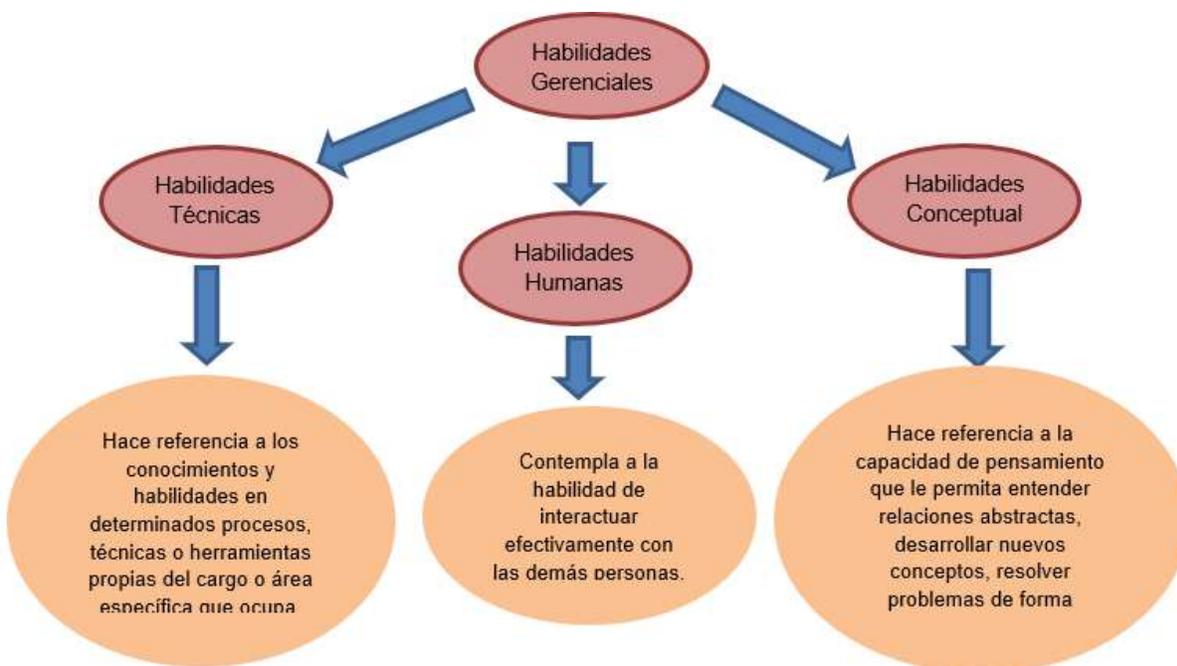
TEORIAS MODERNAS	PETER DRUCKER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjunto formal de procedimientos.</li> <li>• Diseña la APO.</li> <li>• Bajo esta teoría ofrece un método de integrar esfuerzos y retroalimentación de todos en la organización.</li> <li>• Insiste en la participación activa por parte de los administradores y del equipo de trabajo en cada uno de los niveles.</li> <li>• Los objetivos son acordados entre el jefe y los colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación de Políticas</li> <li>• Definición de Objetivos</li> <li>• Solución de Problemas</li> <li>• Cultura Organizacional</li> <li>• Empoderamiento</li> </ul>
	ABRAHAM ZALEZNIK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basa su teoría de liderazgo como una crítica hacia los gerentes.</li> <li>• Diferencia al concepto de gerente y líder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Cultura Organizacional</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Ética</li> <li>• Flexibilidad al cambio</li> </ul>
	MICHAEL PORTER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de la Ventaja Competitiva.</li> <li>• Estrategia Corporativa</li> <li>• Cinco determinantes de poder y control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Determinación de Estrategias</li> <li>• Relaciones Sociales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Cultura Organizacional</li> <li>• Ética</li> <li>• Flexibilidad al Cambio</li> </ul>
	PRAHALAD y HAMEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría de las "competencias claves"</li> <li>• El Propósito Estratégico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Cultura Organizacional</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Ética</li> <li>• Flexibilidad al Cambio</li> </ul>
	BALANCE SCORE CARD  ROBERT KAPLAN DAVID NORTON	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia Estratégica</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación de Políticas</li> <li>• Estructura Organizacional</li> <li>• Definición de Objetivos</li> <li>• Planeación</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Toma de Decisiones</li> <li>• Determinación de Estrategias</li> <li>• Administración del Tiempo</li> <li>• Empatía</li> <li>• Hablar en Público</li> <li>• Relaciones Sociales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Cultura Organizacional</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Ética</li> <li>• Flexibilidad al cambio</li> </ul>

**Nota:** Teorías modernas de habilidades gerenciales, Adaptado de Ramírez y Celis (2000),

### 5.3.4 Factores de Habilidades Gerenciales

Según Milenio (2015), existe y tres conjuntos de "habilidades de gestión" que un gerente debe dominar para tener éxito:

**Gráfico 1**



**Nota:** La grafica representa los tres grandes grupos de Gerenciales que debe tener un gerente para ser exitoso, Tomado de Milenio (2015).

#### 5.3.4.1 Habilidades Técnicas

Según Quero (2020), mencionó que las habilidades técnicas son conformadas por las capacidades, la pericia y el conocimiento en áreas específicas, las cuales califican a un personal en determinado campo de trabajo. Dichas habilidades se obtienen en el medio académico o de forma empírica a través de la experiencia, en cargo de Dirección o gerencia debe estar capacitado de manera técnica, además debe estar en constante actualización y formación académica que le aporte

de manera oportuna las habilidades y destrezas propias para el desempeño competente y eficaz de su función.

#### ***5.3.4.2 Habilidades Humanas***

Las habilidades humanas son esenciales para la práctica de las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, donde es necesario orientar, inducir, estimular a otras personas sin menoscabo de su nivel, clase, condición, raza, con un enfoque hacia el alcance de las metas organizacionales. Es por ello que tales habilidades son de gran significancia en toda la estructura organizativa, ya que facilitan relaciones positivas entre directivos y subordinados, lo que se puede interpretar como un entorno laboral agradable. (Quero, 2020)

#### ***5.3.4.3 Habilidades Conceptuales***

Como mencionó Quero (2020), dichas habilidades tienen que ver con la elaboración e interpretación de nuevos constructos, el desarrollo de estrategias novedosas para la solución de conflictos o situaciones problemáticas que surjan en los espacios de trabajo en momentos determinados. En el ámbito donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, es común observar cómo se presentan situaciones complejas, que dificultan la toma de decisiones. Es por ello que el director y su equipo deben estar en la capacidad de desarrollar habilidades estratégicas para dar solución pronta y efectiva a los problemas que se presenten.

#### ***5.3.5 Paciencia***

La paciencia es la capacidad de una persona para dejar de lado los logros temporales con el fin de alcanzarlos más beneficios en el futuro. Los economistas describen este proceso descontando el tiempo, expresado como la utilidad perdida cuando los pagos se retrasan, es decir, cuando la recompensa no se recibe de inmediato, pero diferente en el tiempo.

Según Stevens y Stephens (2008), manifestó que a veces tiene sentido elegir la alternativa más pequeña y temprana, por ejemplo, en un entorno muy rico, pero en muchas situaciones naturales, esperar la opción más grande y tardía produce el mejor resultado a largo plazo. La capacidad de esperar recompensas posteriores más grandes en estas situaciones se denomina paciencia, también llamada autocontrol o gratificación retrasada, mientras que la preferencia por recompensas más pequeñas y más rápidas se denomina impulsividad.

### ***5.3.6 Toma de Decisiones***

Tomar decisiones es una actividad diaria; Cada día elegimos diferentes temas y texturas: ropa, comida, objetos y por supuesto nuestras ideas y diseños. En todos estos casos, el objetivo es evaluar las condiciones para tomar la decisión correcta. Y enfatizamos el desempeño en todas las circunstancias, porque las decisiones correctas en un contexto no se pueden tomar en otro. Con esto queremos mostrar que las decisiones dependen del contexto, según la situación, las circunstancias, los objetivos, las tareas y los resultados esperados.

Salazar y Gómez (2011), manifestó tomar decisiones es una actividad diaria; Cada día elegimos diferentes temas y texturas: ropa, comida, objetos y por supuesto nuestras ideas y diseños. En todos estos casos, el objetivo es evaluar las condiciones para tomar la decisión correcta. Y enfatizamos el desempeño en todas las circunstancias, porque las decisiones correctas en un contexto no se pueden tomar en otro. Con esto queremos mostrar que las decisiones dependen del contexto, según la situación, las circunstancias, los objetivos, las tareas y los resultados esperados.

### ***5.3.7 Actitud***

El pensamiento estratégico es un estado la conciencia nos permite hacer frente a las situaciones difíciles de nuestro tiempo, listo para el futuro. Por eso, este estado de conciencia organización, expresada en actitud de dirección estratégica, donde centrarse en lo que es importante para la empresa o el negocio en función del uso consciente herramientas administrativas; definición de propósito relacionado con la cultura organización, se refleja en la iniciativa del individuo, la previsión sistema de valores global y reconocido, manteniendo la esencia de los negocios. Las organizaciones que buscan compatibilidad de las actitudes y comportamientos de las personas con las metas dar una impresión razonable y consistente. se tienen en cuenta las relaciones importantes son las cosas que representan valores fundamentales, intereses personales o identificados con grupos o individuos.

Allport (2018), definió la actitud es un estado de disposición mental organizada que tiene un impacto directo en el comportamiento de una persona en la vida cotidiana. Entonces entendemos que esta es una característica que puede cambiar según el contexto y, además, no es directamente observable.

Según la revista Atlante (2019), mencionó que los estudiantes tienen dos características: una es la actitud, que se refiere a una forma de hacer las cosas, como el comportamiento, la disciplina y la voluntad de aprender, y por otro lado, la habilidad, es el estado que permite a las personas realizar actividades que son adecuadas y capaz de funcionar correctamente, como la capacidad de resolución de problemas de un individuo para una materia, maestro o compañero de clase, disposición para explorar o habilidades de gestión del tiempo en los hábitos de estudio. Ambas características son fundamentales para la adecuada consecución del proceso de

aprendizaje, si estas dos variables son positivas y posibilitan la consecución de los objetivos planteados por cada alumno. Por tanto, el alumno debe ser consciente de sus fortalezas y debilidades, es decir, de sus emociones, ya que cualquier situación que se presente puede provocar un cambio de comportamiento, por lo que puede reaccionar negativamente (pesimista, inseguro, distraído) o positivamente (cuidadoso, seguro, responsable) antes que el estímulo, y esto a su vez afecta los resultados del aprendizaje. Por tanto, la actitud depende de la motivación extrínseca, pero sobre todo de la motivación interna. Los estudiantes quieren aprender a crecer como individuos, basados en sus propios intereses e influenciados por ellos mismos y sus motivaciones a largo plazo. Por ello, se debe equilibrar la tríada de la educación obligatoria, es decir, que los resultados del aprendizaje dependan no solo del alumno, sino también de la importancia de los profesores y padres a la hora de influir en los alumnos en la superación personal para alcanzar el éxito académico.

### ***5.3.8 Confianza***

Por definición, la confianza es la creencia, la esperanza y la creencia continua en otra persona, organización o grupo de que podrán actuar de manera apropiada en una situación o circunstancias dadas. Hace unos años estalló en la opinión pública una llamada “crisis de confianza” y hasta la fecha ningún sector social, público o privado, no ha contribuido a tal ambiente.

La confianza subyace a numerosas interacciones que son esenciales para sociedades saludables. Los votantes eligen candidatos que creen que cumplirán sus promesas electorales; las empresas invierten en innovación esperando que los gobiernos no impongan impuestos confiscatorios si la innovación tiene éxito; los empleadores pagan a los trabajadores incluso cuando

no pueden estar completamente seguros del esfuerzo de los mismos, y los trabajadores se esfuerzan en su labor suponiendo que se les remunerará; los compradores se fían de los vendedores para que les suministren bienes y servicios de calidad, que los vendedores entregan hoy esperando que se les pague en el futuro; los inversionistas confían su capital a los managers de las empresas; los ciudadanos proporcionan información a la policía, de la cual dependen para su protección; las personas se vacunan y toman medicamentos recomendados por los médicos de los que dependen para una vida saludable. (Keefer & Scartascini, 2022)

La investigación bibliográfica y el método de alfa de Cronbach, que varía según la población a la que se aplica la escala, es una característica inherente al patrón de respuesta de la población estudiada más que una característica de la escala en sí. Debido a esto, el valor alfa en esta población siempre debe informarse en los estudios en los que se utiliza una escala para cuantificar una característica, independientemente de cuán apreciada y validada pueda ser la escala. No se puede decir simplemente que la escala demostró una buena consistencia en otros estudios. Cuando se utiliza en una escala con dos o más factores exploratorios diferentes, incluso si todos forman parte del mismo constructo, existe el riesgo de subestimar la consistencia interna. El alfa de Cronbach es útil cuando se usa para determinar la consistencia interna de un experimento con un solo dominio o dimensión. En estos casos, el cálculo del coeficiente alfa estratificado indica que este coeficiente debe utilizarse para evaluar la consistencia intrínseca entre las escalas como la mejor solución. Este factor debe calcularse para cada grupo de elementos que componen la dimensión o subrango. unidireccional en lugar de multidimensional. (Oviedo & Arias, 2005)

## **CAPÍTULO 2**

### **6. Metodológica Aplicada**

#### **6.1 Enfoque de investigación**

Considerando los objetivos de este estudio se determinó la investigación a través de un enfoque cuantitativo ya que se utilizó la recopilación y el análisis de datos para responder la pregunta de investigación, en este caso si las habilidades gerenciales influyen en el empoderamiento de la mujer en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO), el enfoque cuantitativo explica los datos recopilados y su tratamiento estadístico y cualquier resultado relevante relacionado con la pregunta de investigación que está investigando. La interpretación de los resultados no es apropiada para esta sección. (CEPAL, 2020)

#### **6.2 Diseño de investigación.**

La investigación es un diseño no experimental ya que no se manipulan las variables, los fenómenos se observan de manera natural, para posteriormente ser analizados. De acuerdo a Mertens (2015), son muy útiles en variables que no pueden ser manipuladas ya sea por su dificultad o por cuestiones éticas. En el estudio no experimental no es posible manipular variables o asignar sujetos al azar solo se observa lo que ocurre en circunstancias naturales.

#### **6.3 Tipo de investigación**

Se uso una investigación de tipo correlacional para comprender la influencia de las variables. De acuerdo con Galarza (2020), mencionó que la investigación, que es fundamental llegar a una hipótesis que proponga una relación entre las 2 variables. A nivel cuantitativo, se

utilizan procedimientos estadísticos lógicos para analizar los resultados de la investigación a favor de toda la población.

## 6.4 Análisis de los Resultados

### 6.4.1 Método de alfa de Cronbach.

Para la confiabilidad de los datos obtenidos, se aplicó el coeficiente denominado Alfa de Cronbach. Los resultados de Pallella y Martins (2003), Permitió evaluar la homogeneidad de las preguntas, cuando las respuestas del cuestionario están formuladas en escala tipo Likert o politómicas. Los valores van desde cero (0): Confiabilidad: nula y uno (1): confiabilidad total. Entre menos sea la variabilidad en las respuestas, mayor homogeneidad y por tanto más alta será la confiabilidad.

La interpretación del coeficiente de confiabilidad, se establece mediante un coeficiente de correlación, en una escala que va de 0 a 1:

**Tabla 3**

*Coeficiente de confiabilidad*

Coeficiente de correlación	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

**Nota:** Tomado de Pallella y Martins (2003)

#### **6.4.2 Prueba de chi-cuadrado.**

De acuerdo con Villatoro y López (2011), es una prueba no paramétrica de comparación de proporciones para dos y más de dos muestras independientes, debe cumplir las siguientes características:

- Los datos se ajustan a la distribución de chi cuadrada
- Nivel nominal de la variable dependiente

Su función es comparar dos o más de dos distribuciones de proporciones y determinar que la diferencia no se deba al azar, que la diferencia sea estadísticamente significativa. Parte de la distribución de frecuencias de dos variables cruzadas, representadas en las llamadas tablas cruzadas, se pueden comparar 2 tipos de distribuciones de frecuencias o proporciones: Cuando las dos variables tienen cada una dos valores o cuando alguna o las dos variables tiene más de dos valores.

#### **6.5 Población**

La población identificada para este estudio fueron las mujeres del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi cuenta con 26 mujeres, No fue necesario seleccionar la muestra, por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

**Tabla 4***Población*

<b>N total de trabajadores</b>	<b>N de Mujeres</b>	<b>N de Muestras</b>	<b>Total, de Muestras aplicadas</b>
46	26	26	26

**Nota:** Estos datos fueron obtenidos en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

### **6.6 Localización geográfica**

El presente proyecto de investigación relacionado a la influencia de las habilidades gerenciales en el empoderamiento de la mujer en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, está ubicado en la ciudad de Latacunga en la Provincia de Cotopaxi.

### **6.7 Instrumento**

Para la recopilación de los datos de este estudio, se aplicaron dos instrumentos. Estos se obtuvieron de artículos científicos de alto impacto. Estos instrumentos han sido utilizados en varios estudios relacionados con el empoderamiento y las habilidades gerenciales, teniendo aceptados niveles de fiabilidad. Sin embargo, para la aplicación en la investigación se aplicaron herramientas de validación y fiabilidad.

Es así, que para medir el empoderamiento de la mujer se utilizó el instrumento de (Hernández Sánchez & Garcia Falconi, 2008). El instrumento examina la variable de

empoderamiento de la mujer por siete factores: (a) Empoderamiento participativo, (b) Temeridad, (c) Influencias externas, (d) Independencia, (e) Igualdad, (f) Satisfacción social, (g) Seguridad. Se utilizó la Escala de Likert con cinco puntos: (1) Totalmente en acuerdo; (2) Descuerdo; (3) Acuerdo; (4) Totalmente acuerdo

Adicional para medir las habilidades gerenciales se aplicó el instrumento, standardization of the questionnaire to measure the management skills in the tourism sector (Carhuancho, Sicheri, Nolazco, & De la Torre, 2019). Este examina la variable de habilidades gerenciales en tres dimensiones: a) Habilidades técnicas, b) Atributos personales y c) Habilidades conceptuales, la escala de medición fue de Likert con 3 puntos: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Finalmente se consideró como variables demográficas la edad, nivel de estudios, estado civil, cuantos hijos, área en que desempeña y los años de servicio laboral.

## **6.8 Procedimiento de Datos**

Para el procesamiento de los datos se usó el software SPSS versión 25 que nos permitió medir tanto el empoderamiento como las habilidades, así como la correlación entre ellas, para validar los instrumentos se aplicó el análisis de confiabilidad de Cronbach, es un método que permite hallar la confiabilidad con la cual está estructurado un instrumento. Para instrumentos con ítems que poseen escala politómica se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Warrens (2015), la confiabilidad permite la consistencia interna del instrumentó, mediante el grado de correlación entre sus ítems. Este tipo de análisis es muy utilizado para la validación de instrumentos de investigación

## CAPÍTULO 3

### 7. Análisis y Discusión de los Resultados

#### 7.1 Evaluación de Validez y Confiabilidad

##### *7.1.1 Confiabilidad del personal del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (Baco)*

El coeficiente alfa de Cronbach es una medida de confiabilidad que se utiliza comúnmente en el análisis de la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas que conforman una escala o un cuestionario. El coeficiente alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica una mayor consistencia interna y, por lo tanto, mayor fiabilidad de la escala o cuestionario. En este caso no se perdieron los datos y el procesamiento fue válido para los 26 encuestados.

**Tabla 5**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
<b>Casos</b>	<i>Válido</i>	26	100,0
	<i>Excluido</i>	-	-
	<i>Total</i>	26	100,0

**Nota:** La tabla muestra el resumen del procesamiento de casos en el software SPSS

**Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento de empoderamiento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,546	6

**Nota:** La tabla muestra el análisis de fiabilidad del instrumento de empoderamiento en el software SPSS

Un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.546 como se muestra, indica que los 6 ítems del instrumento utilizado para medir el empoderamiento de la mujer que forman la escala están moderadamente relacionados entre sí y tienen una consistencia interna aceptable.

**Tabla 7**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento de habilidades gerenciales.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,638	5

**Nota:** La tabla muestra el análisis de fiabilidad del instrumento de Habilidades Gerenciales.

Un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.638, indica que los 5 ítems del instrumento utilizado para medir las habilidades gerenciales que forman la escala están moderadamente relacionados entre sí y tienen una consistencia interna aceptable.

### 7.1.2 Medición de la variable de empoderamiento

**Tabla 8**

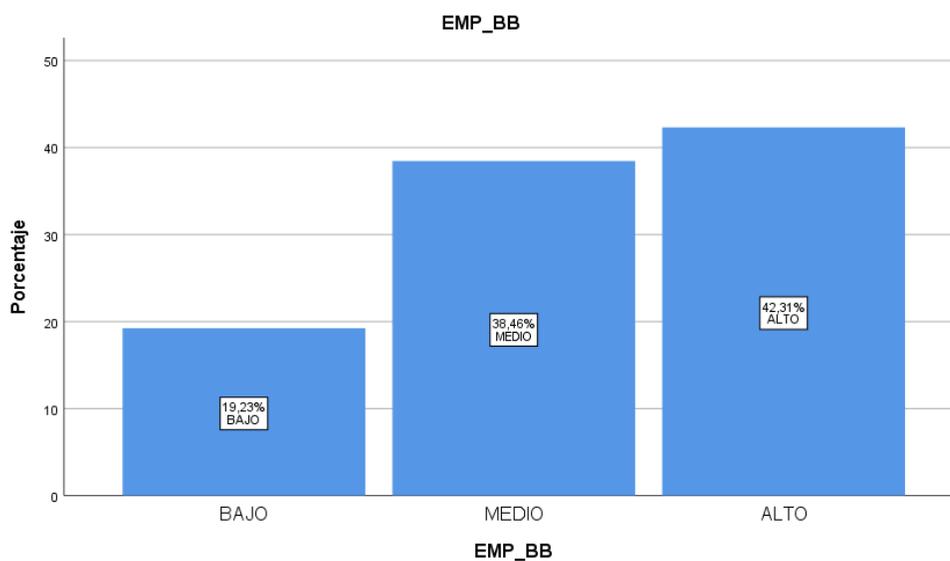
*Resultados de medición del empoderamiento de la mujer Hospital BACO*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	19,2	19,2	19,2
	MEDIO	10	38,5	38,5	57,7
	ALTO	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** Resultado de medición de la variable de empoderamiento encuesta Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi. Los autores

**Gráfico 2**

*Gráfica de resultados de medición de la variable de empoderamiento.*



**Nota:** El grafico corresponde a los resultados obtenidos por baremación de la variable de empoderamiento.

**Análisis:** De acuerdo con los resultados obtenidos de las encuestas, el 38,46% considera que el nivel de empoderamiento es medio o regular, mientras que el 42,31% indicó que se encuentra en una escala de nivel alto.

### 7.1.2 Medición de la variable de habilidades gerenciales

**Tabla 9**

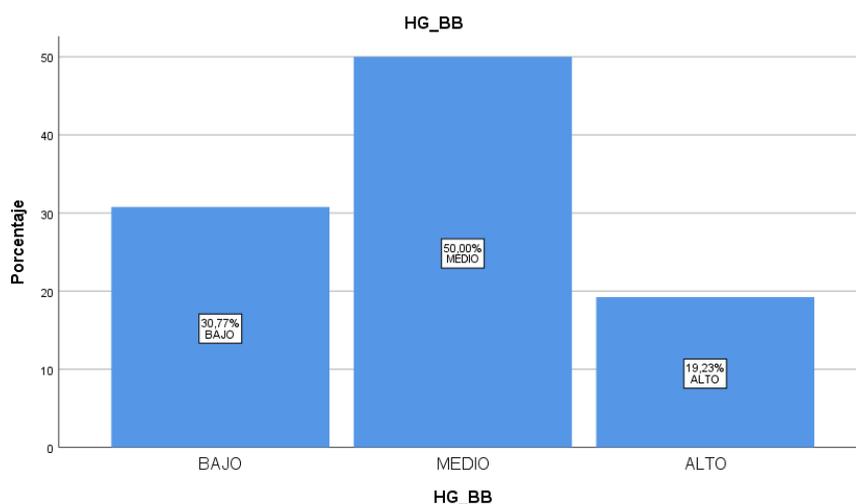
*Resultado de medición de las habilidades gerenciales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	30,8	30,8	30,8
	MEDIO	13	50,0	50,0	80,8
	ALTO	5	19,2	19,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla de resultado de medición por prueba de baremación de las habilidades gerenciales.

**Gráfico 3**

*Gráfica de resultados de medición de la variable de habilidades gerenciales.*



**Nota:** El gráfico corresponde a los resultados de la variable de habilidades gerenciales.

**Análisis:** En relación a los resultados obtenidos por parte de los colaboradores, se encuentra en un nivel medio, abarcando al 50,00 % de la población encuestada. Así mismo, el 30,77% de los colaboradores que se consideran que el nivel de productividad es bajo, mientras que el 19,23% considera a este elemento en un nivel término medio bajo.

### 7.1.3 Tabulación de resultados

**Tabla 10**

*Comunidades*

Ítems	Inicial	Extracción
Las mujeres tienen la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo.	1,000	,822
El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puestos de poder o político.	1,000	,777
Es necesario que las mujeres tengan conocimiento para que participen en procesos políticos	1,000	,835
Las mujeres tienen las mismas oportunidades	1,000	,782
Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder	1,000	,893
Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo	1,000	,749
¿Usted tiene paciencia con las personas que tardan en realizar sus tareas?	1,000	,761
¿Usted toma las decisiones con toda seguridad?	1,000	,802
¿Usted toma decisiones en su área de trabajo consultando a sus empleados o subordinados?	1,000	,698
¿Usted ante un problema asume actitud constructiva y aprende de ellos	1,000	,805
¿Les da a sus empleados la confianza de que pueden comunicarse con usted?	1,000	,803

**Nota:** Método de extracción: análisis de componentes HBBAC. Los autores

**Análisis:** Para que las 11 preguntas desarrolladas durante la presente validación es necesario que se cumpla un valor mínimo de 0,4 en cada una de las interrogaciones planteadas, como se muestra cada una de las preguntas supera este valor mínimo.

**Tabla 11***varianza total explicada*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
Las mujeres tienen la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo.	4,486	40,780	40,780	4,486	40,780	40,780
El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puestos de poder o político	1,864	16,944	57,723	1,864	16,944	57,723
Es necesario que las mujeres tengan conocimiento para que participen en procesos políticos	1,377	12,521	70,244	1,377	12,521	70,244
Las mujeres tenemos las mismas oportunidades	,966	8,778	79,022	,966	8,778	79,022
Me gustaría que más mujeres accedieran a los puestos de poder	,849	7,722	86,744	,849	7,722	86,744
Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo	,556	5,051	91,795	,556	5,051	91,795
¿Usted tiene paciencia con las personas que tardan en realizar sus tareas?	,415	3,773	95,568	,415	3,773	95,568
¿Usted toma las decisiones con toda seguridad?	,247	2,249	97,817	,247	2,249	97,817

4¿Usted toma decisiones en su área de trabajo consultando a sus empleados o subordinados?	,175	1,594	99,412	,175	1,594	99,412
¿Usted ante un problema asume actitud constructiva y aprende de ellos	,042	,385	99,797	,042	,385	99,797
¿Les da a sus empleados la confianza de que pueden comunicarse con usted?	,022	,203	100,000	,022	,203	100,000

---

**Nota:** Método de extracción: análisis de componentes principales HBBAC. Los autores

**Análisis:** Los elementos clave de la investigación se pueden ver, correspondientes a los elementos clave de las 11 preguntas de la encuesta aplicada se pudieron mostrar mediante el método de extracción. Como resultado, la investigación solo tiene en cuenta tres elementos principales.

Los ítems principales son: (1) Usted tiene paciencia con las personas que tardan en realizar sus tareas, (2) El nivel cultural influye en las mujeres para que puedan desenvolverse en puestos de poder o político, (3) Es necesario que las mujeres tengan conocimiento para que participen de una buena manera en procesos políticos; sin embargo, no se debe dejar de lado las preguntas complementarias como (4) Las mujeres tenemos las mismas oportunidades y (5) Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder, (6) Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo. Que permiten establecer el comportamiento del

desempeño de la mujer dentro del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi; principalmente estas preguntas están enfocadas a conocer de forma directa el empoderamiento de la mujer en este establecimiento.

Por otra parte, se tiene también las preguntas de menos relevancia como (7) Usted tiene paciencia con las personas que tardan en realizar sus tareas, (8) Usted toma las decisiones con toda seguridad, (9) Usted toma decisiones en su área de trabajo consultando a sus empleados o subordinados, (10) Usted ante un problema asume actitud constructiva y aprende de ellos y (11) ¿Le da a sus empleados la confianza de que pueden comunicarse con usted?; con la finalidad de conocer la personalidad de las mujeres encuestadas.

## 7.2. Información demográfica

**Tabla 12**

*Datos demográficos HBBAC, Edad*

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a	18	69,2	69,2	69,2
	29 años				
	30 a	5	19,2	19,2	88,5
	39 años				
	40 a	3	11,5	11,5	100,0
	59 años				
	<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

**Nota:** Método de extracción: análisis de componentes HBBAC. Los autores

**Análisis:** Se puede apreciar los valores de edad de las personas encuestadas siendo el rango el valor de 18 personas equivalente a 0,69%, de igual manera se puede apreciar que 5 mujeres

encuestadas tienen una edad de 30 A 39 años y finalmente 3 personas encuestadas se encuentran en el rango de edad comprendido entre los 40 a 59 años de edad.

**Tabla 13**

*Datos demográficos HBBAC, Nivel de estudio*

Marque su nivel máximo de estudio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Maestría	3	11,5	11,5	11,5
	Secundaria	3	11,5	11,5	23,1
	Tercer nivel técnico	9	34,6	34,6	57,7
	Tercer nivel Universitario	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** Método de extracción: análisis de componentes HBBAC. Los autores

**Análisis:** Se puede observar el nivel de instrucción de cada una de las mujeres encuestadas siendo el nivel que más predomina el tercer nivel con un valor de 11 personas y equivalente a 0,42%, en segundo puesto se encuentran las con tercer nivel, pero instrucción tipo técnico mientras que los niveles de secundaria y maestría cuentan con el mismo puntaje 3 para cada uno equivalente a 0,11%; estos resultados se pueden distinguir que todas las mujeres que trabajan en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, tienen un grado suficiente de preparación académica en el área de trabajo.

**Tabla 14***Datos demográficos HBBAC, Estado civil*

		Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	¿Casada	7	26,9	26,9	26,9
	Divorciada	1	3,8	3,8	30,8
	Soltera	17	65,4	65,4	96,2
	Unión libre	1	3,8	3,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** Datos demográficos: estado civil HBBAC. Los autores

**Análisis:** Se puede distinguir que la mayoría de las personas encuestadas pertenecen al estado civil de solteras; ya que estas ocupan el 0,65%; también se observar que un 0,26% de las mujeres encuestas están casadas y un 0,3% representan a las mujeres divorciadas y en unión libre.

**Tabla 15**

		¿Cuántos hijos tiene?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 2	6	23,1	23,1	23,1
	2 a 3	2	7,7	7,7	30,8
	Ninguno	18	69,2	69,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

*Datos demográficos HBBAC, Número de hijos*

**Nota:** Datos demográficos: Número de hijos HBBAC. Los autores

**Análisis:** Se puede distinguir que la mayoría de las personas encuestadas no tienen hijos porque de las 26 mujeres encuestadas 18 respondieron de forma afirmativa a la pregunta y que

equivale el 0,69%; por otra parte, están las mujeres que tienen hijos con los rangos de 1 hasta 2 que tuvo un valor de 6 mujeres encuestadas y que equivale a 0,23% mientras que más de dos hijos únicamente afirmaron 2 mujeres encuetadas.

**Tabla 16**

*Datos demográficos HBBAC, área en que trabaja*

		Indique el área en que trabaja			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Atención de servicio al cliente	1	3,8	3,8	3,8
	Dpto. Administrativo	13	50,0	50,0	53,8
	Dpto. Desarrollo de Gestión	1	3,8	3,8	57,7
	Dpto. Estadístico	1	3,8	3,8	61,5
	Dpto. Financiero	4	15,4	15,4	76,9
	Educación	1	3,8	3,8	80,8
	Electrónica Aeronáutica	1	3,8	3,8	84,6
	Grupo Logístico	1	3,8	3,8	88,5
	Hospitalización	1	3,8	3,8	92,3
	Laboratorio Clínico	1	3,8	3,8	96,2
	Quirófano	1	3,8	3,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** Datos demográficos: Área de trabajo HBBAC. Los autores

**Análisis:** Se pudo conocer que la mitad de las mujeres trabajan en el área administrativa, mientras que, un 0,15% de las mujeres trabajan en el área financiero y las otras áreas como atención al cliente, desarrollo de gestión, estadístico, educación, electrónica aeronáutica, grupo logístico, hospitalización, laboratorio clínico y quirófano tienen a una mujer trabajando en dicha área; y que representa un valor 0,3% individualmente.

**Tabla 17***Datos demográficos HBBAC, años de servicio laboral*

Años de servicio laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 4 años	6	23,1	23,1	23,1
	5 a 8 años	9	34,6	34,6	57,7
	9 a 12 años	2	7,7	7,7	65,4
	más de 17 años	2	7,7	7,7	73,1
	menos de 1 año	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,	100,0	
0					

**Nota:** Datos demográficos: Años de servicio laboral HBBAC. Los autores

**Análisis:** Se puede evidenciar que la mayoría de personal tiene un periodo de trabajo relativamente corto pues casi la mitad de las personas encuestadas no han trabajado más de 4 años, es decir, si se toma hasta cuatro sumando las personas de menos de 1 año se tiene el 0,50% que no ha sobrepasado este tiempo hasta la fecha actual, mientras que a medio tiempo el servicio de trabajo en la actualidad es únicamente de 0,34%; finalmente se puede evidenciar que es reducido el porcentaje de mujeres que han trabajado más de 9 años, ya que solamente se tiene un valor de 2 personas que si se suma a las personas de más de 17 años de trabajo únicamente se tiene un porcentaje bajo de 0,15% que representa a 4 mujeres que trabajan en la actualidad en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, este cuadro se puede interpretar que el rol de la mujer dentro del hospital está teniendo mayor acogida ya que en un futuro se tendrá mayor cantidad de mujeres que trabajen por periodos más largos y que también puedan ocupar puestos altos.

### 7.3. Estadísticos Descriptivos de los ítems

**Tabla 18**

*Estadístico pregunta 1 HBBAC.*

Las mujeres tienen la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo				Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo, pero no totalmente		1	3,8	3,8	3,8	
	Totalmente de acuerdo		24	92,3	92,3	96,2	
	Totalmente desacuerdo		1	3,8	3,8	100,0	
	Total		26	100,0	100,0		
				0			

**Nota:** Análisis descriptivo pregunta 1. Los autores. Los autores

**Análisis:** Se muestra los resultados efectuados al grupo de 26 trabajadoras del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, donde claramente se puede evidenciar que la mayoría de las mujeres se sienten suficientemente preparadas para ocupar puestos que demanden poder y liderazgo; también se puede corroborar esta afirmación debido al alto grado de preparación que tienen las mujeres que trabajan dentro de esta institución; finalmente se puede evidenciar que tan solo un 0,3% de las mujeres encuestas equivalente a 1 mujer encuestada no se siente lo suficientemente preparada para asumir dicha responsabilidad.

#### Gráfica 4

Grafica resultados pregunta 1.



**Nota:** Porcentajes de respuestas a la pregunta 1. Los autores

**Análisis:** Se puede apreciar la distribución en porcentajes correspondiente a la pregunta 1, donde el color azul muestra la aprobación a la pregunta 1 que hace referencia a que la mayoría de las mujeres encuestadas están de acuerdo con su capacidad de poder y liderazgo para afrontar un cargo exigente o demandante, mientras que el color verde muestra la aceptación a la pregunta sin alcanzar el máximo valor de confianza, y finalmente, está el color rojo que hace referencia a una total negativa, es decir, consideran no sentirse capaces de ocupar estos cargos.

**Tabla 19**

*Estadístico pregunta 2 HBBAC.*

El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse de mejor manera en puestos de poder o político

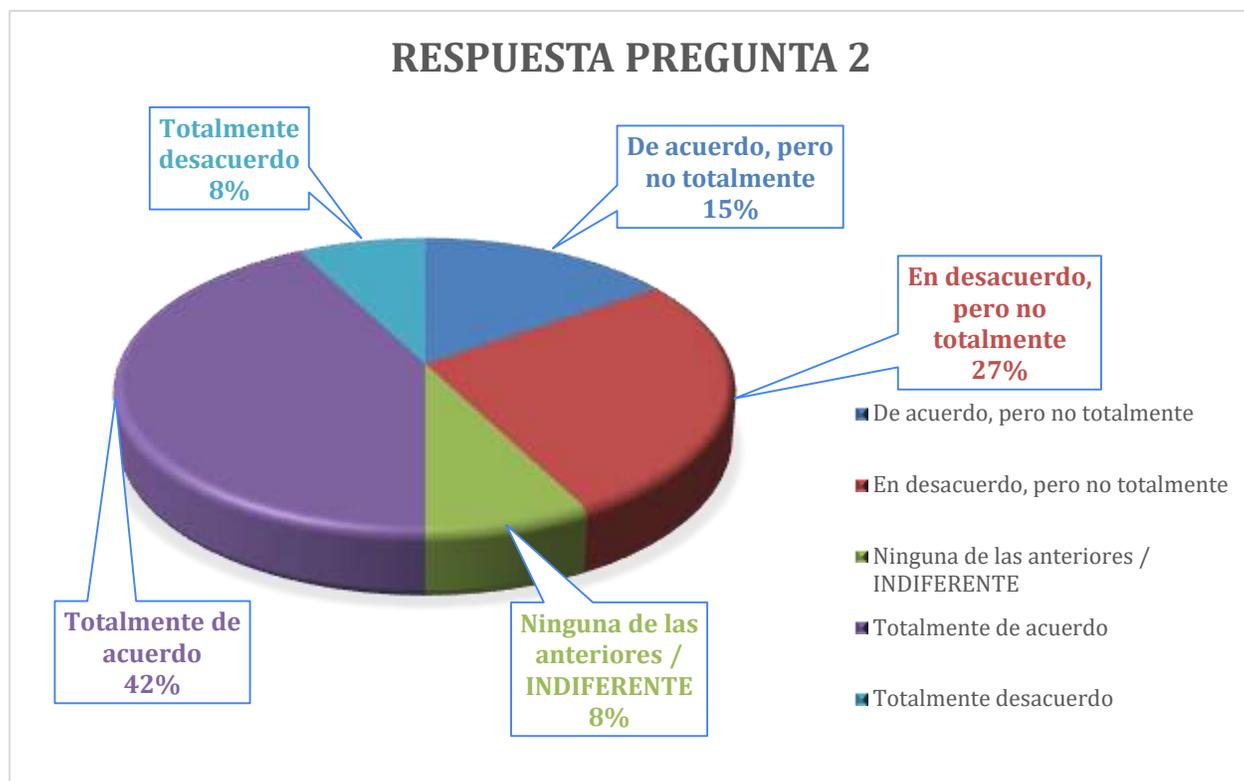
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo, pero no totalmente	4	15,4	15,4	15,4
En desacuerdo, pero no totalmente	7	26,9	26,9	42,3
Ninguna de las anteriores / INDIFERENTE	2	7,7	7,7	50,0
Totalmente de acuerdo	11	42,3	42,3	92,3
Totalmente desacuerdo	2	7,7	7,7	100,0
Total	26	100,0	100,0	
		0		

**Nota:** Análisis descriptivo pregunta 2. Los autores

**Análisis:** Se muestra los resultados de la pregunta 3 que hace referencia a la necesidad conocimiento para que participen en procesos políticos en donde se puede evidenciar que las repuestas no muy diversas en comparación a las pregunta anterior, pues del grupo de 26 mujeres encuestadas en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, 21 respondieron afirmativamente, es decir, un 80,8% de las mujeres consideran que su nivel de conocimientos es fundamental para entrarse en el rol político, sin embargo, esta condición debe ser aplicado sin distinción de género; finalmente se puede mencionar que un grupo reducido de mujeres que representa un 7,7% hace referencia a que no considera fundamental la preparación y el nivel de conocimientos de la mujer dentro del mundo político.

### Gráfica 5

Gráfica de resultados pregunta 2.



**Nota:** Porcentajes de respuestas a la pregunta 2. Los autores

**Análisis:** Se puede apreciar la distribución en porcentajes correspondiente a la pregunta 2, donde claramente se puede evidenciar una mayor discrepancia dentro de las mujeres encuestadas pues todas no están de acuerdo en que el nivel cultural de una mujer afecte su desenvolvimiento dentro de la política.

**Tabla 20**

*Estadístico pregunta 3 HBBAC.*

Es necesario que las mujeres tengan conocimiento para que participen en procesos políticos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo, pero no totalmente	2	7,7	7,7	7,7
En desacuerdo, pero no totalmente	2	7,7	7,7	15,4
Totalmente de acuerdo	21	80,8	80,8	96,2
Totalmente desacuerdo	1	3,8	3,8	100,0
Total	26	100,	100,0	

**Nota:** Análisis descriptivo pregunta 3. Los autores

**Análisis:** Se puede apreciar la distribución en porcentajes correspondiente del 0,80%, misma que muestra que un porcentaje mayoritario está de acuerdo que tienen que tener conocimientos de las mujeres para que participen en procesos políticos.

**Gráfica 6**

Gráfica de resultados pregunta 3



**Nota:** Porcentajes de respuestas a la pregunta 3. Los autores

**Análisis:** Se puede apreciar la distribución en porcentajes correspondiente a la pregunta 3, misma que muestra que un porcentaje mayoritario está de acuerdo con la necesidad de conocimientos de las mujeres para que participen en procesos políticos.

**Tabla 21***Estadístico pregunta 4 HBBAC.*

Las mujeres tenemos las mismas oportunidades							
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	De acuerdo, pero no totalmente	no	3	11,5	11,5	11,5	
	En desacuerdo, pero no totalmente	no	1	3,8	3,8	15,4	
	Ninguna de las anteriores / INDIFERENTE		1	3,8	3,8	19,2	
	Totalmente de acuerdo		21	80,8	80,8	100,0	
	Total		26	100,0	100,0		
				0			

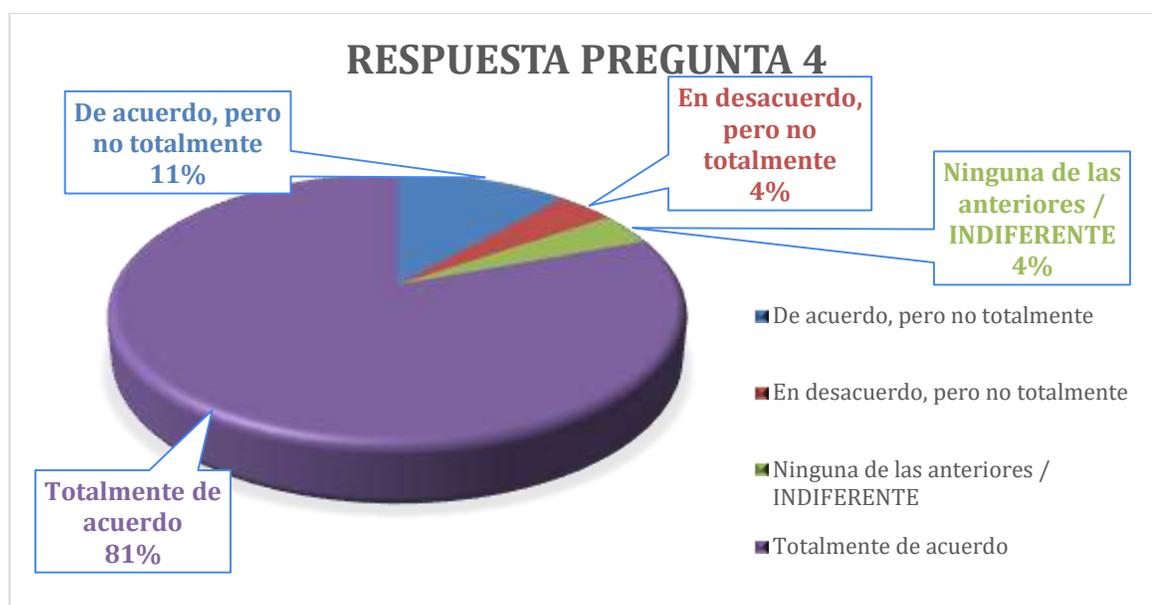
**Nota:** Análisis descriptivo pregunta 4. Los autores

**Análisis:** Se muestra los resultados de la pregunta 4 que hace referencia a las oportunidades de las mujeres dentro de la sociedad y el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, donde 21 mujeres encuestadas equivalente a un 0,80% consideran que tienen las mismas oportunidades, sin embargo, de esta misma encuesta se puede evidenciar que en los últimos años esto ha venido tomando más importancia dentro del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi puesta hasta hace 12 años atrás el número de trabajadoras ha sido únicamente de 2 mujeres, razones de falta de preparación académica y el machismo que pudieran haber influido para este parámetro. También se puede evidenciar que un grupo reducido de mujeres aun considera presente la desigualdad de

oportunidades que debe cambiar mediante medidas gubernamentales que aporten en la inclusión de la mujer dentro de la sociedad.

### Gráfica 7

Gráfica de resultados pregunta 4.



**Nota:** Porcentajes de respuestas a la pregunta 4. Los autores

**Análisis:** Para las mujeres encuestadas en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, se puede distinguir que ellas consideran tener las mismas oportunidades e igualdad de condiciones para crecer dentro de este establecimiento.

### Tabla 22

Estadístico pregunta 5 HBBAC.

---

Me gustaría que más mujeres puedan acceder a puestos de poder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo, pero no totalmente	2	7,7	7,7	7,7
	Ninguna de las anteriores / INDIFERENTE	1	3,8	3,8	11,5
	Totalmente de acuerdo	23	88,5	88,5	100,0
	Total	26	100,	100,0	

**Nota:** Análisis descriptivo pregunta 5. Los autores

**Análisis:** Se muestra los resultados de la pregunta 5 que hace referencia a las mujeres ocupen puestos de mayor importancia dentro de la sociedad y el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, donde 23 mujeres encuestadas equivalente a un 0,88% consideran que las mujeres deben ocupar puestos de mayor poder e importancia dentro de la sociedad a nivel general y también en el del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi. Finalmente, un porcentaje reducido está de acuerdo, pero no totalmente, esto quiere decir que aún existe un valor mínimo de mujeres que un no se sienten completamente preparadas para ocupar cargos de poder dentro de la sociedad.

### **Gráfica 8**

*Gráfica de resultados pregunta 5.*



**Nota:** Porcentajes de respuestas a la pregunta 5. Los autores

**Análisis:** Se puede apreciar la distribución en porcentajes correspondiente a la pregunta 5, misma que muestra que un porcentaje mayoritario de aceptación para que más mujeres puedan ocupar puestos con poder y liderazgo.

**Tabla 23**

*Estadístico pregunta 6 HBBAC.*

Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo, pero no totalmente	6	23,1	23,1	23,1
En desacuerdo, pero no totalmente	3	11,5	11,5	34,6

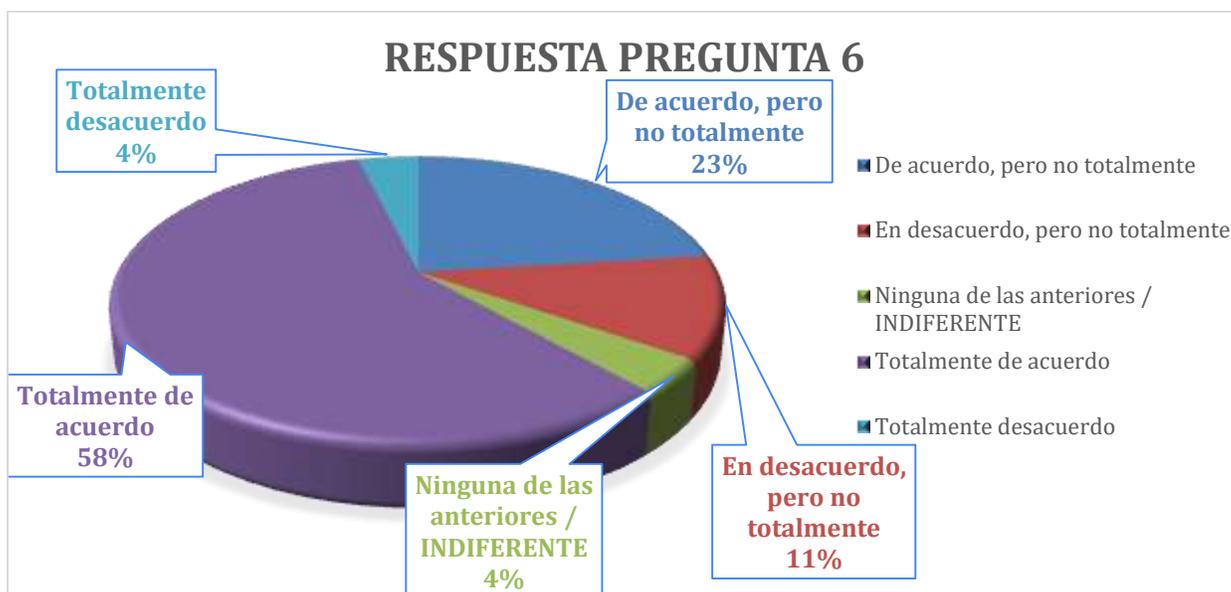
Ninguna de las anteriores / INDIFERENTE	1	3,8	3,8	38,5
Totalmente de acuerdo	15	57,7	57,7	96,2
Totalmente desacuerdo	1	3,8	3,8	100,0
Total	26	100,0	100,	0

**Nota:** Análisis descriptivo pregunta 6. Los autores

**Análisis:** Se muestra los resultados de la pregunta 6 que hace referencia a la igualdad de oportunidades para acceder a empleos de todo tipo dentro de la sociedad y el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, donde el 0,57% de las mujeres encuestadas afirman que todas las mujeres tienen las mismas oportunidades para conseguir trabajo, sin embargo, se puede evidenciar que un número grande de mujeres considera que no se puede acceder a todo tipo de trabajo, ya sea por cuestiones de fuerza física, comportamiento de la sociedad o por cargos que anteriormente han sido únicamente ocupados por hombre o mujeres; sin embargo, también se puede comprobar que el papel dentro del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi las mujeres han tomado mayor presencia en todas las áreas.

### **Gráfica 9**

*Gráfica de resultados pregunta 6.*



**Nota:** Porcentajes de respuestas a la pregunta 6. Los autores

**Análisis:** Se muestra los diferentes tipos de porcentaje obtenidos dentro de la encuesta correspondiente a la pregunta 6, relacionado a la igualdad de empleo de todo tipo.

**Tabla 24**

*Estadístico pregunta 7 al 11 HBBAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Usted tiene paciencia con las personas que tardan en realizar sus tareas	A veces	8	30,8	30,8	30,8
	Casi nunca	4	15,4	15,4	46,2
	Casi siempre	5	19,2	19,2	65,4
	Nunca	3	11,5	11,5	76,9
	Siempre	6	23,1	23,1	100,0
	Total	26	100,	100,0	
0					
Usted toma las decisiones con toda seguridad	A veces	9	34,6	34,6	34,6
	Casi nunca	2	7,7	7,7	42,3
	Casi siempre	6	23,1	23,1	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,	100,0	
0					

Usted toma decisiones en su área de trabajo consultando a sus empleados subordinados	A veces	10	38,5	38,5	38,5
	Casi nunca	2	7,7	7,7	46,2
	Casi siempre	3	11,5	11,5	57,7
	Nunca	1	3,8	3,8	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,	100,0	
			0		
Usted ante un problema actitud constructiva y aprende de ellos	A veces	6	23,1	23,1	23,1
	Casi nunca	2	7,7	7,7	30,8
	Nunca	1	3,8	3,8	34,6
	Siempre	17	65,4	65,4	100,0
	Total	26	100,	100,0	
			0		
¿Les da a sus empleados confianza de que pueden comunicarse con usted?	A veces		23,1	23,1	23,1
	Nunca	1	3,8	3,8	26,9
	Siempre	19	73,1	73,1	100,0
	Total	26	100,	100,0	
			0		

**Nota:** Análisis descriptivo preguntas 7 al 11. Los autores

**Análisis:** Se muestra los respectivos valores en porcentajes de los comportamientos y conducta de trabajo y social de cada una de las mujeres encuestadas, no se tiene una tendencia marcada en cuanto a tomar las decisiones de forma segura, la paciencia en trabajos atrasados, toma de decisiones consultando a terceros, mientras que para las preguntas concernientes a aprender de errores tiene una tendencia marcada pues la mayoría de las mujeres encuestadas aprende de sus errores y también tienen una percepción marcada de una confianza hacia su personal a cargo.

## 7.2 Validación pregunta de investigación

Mediante el análisis en el SPSS se procede a establecer las tablas cruzadas y analizar las habilidades gerenciales y la influencia en el empoderamiento de la mujer en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO).

### 7.2.1 Análisis de correlación

**Tabla 25**

*Tabla cruzada variable de empoderamiento y habilidades gerenciales.*

<b>Tabla cruzada EMP_BB*HG_BB</b>					
Recuento		HG_BB			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
EMP_BB	BAJO	3	1	1	5
	MEDIO	3	6	1	10
	ALTO	2	6	3	11
Total		8	13	5	26

**Nota:** La tabla muestra los resultados del análisis de tabla cruzada entre las dos variables.

**Análisis:** Se muestra los resultados planteados a las dos variables de estudio para saber si tienen o no correlación entre las mismas.

**Tabla 26**

*Tabla de correlación según Kendall y Spearman*

<b>Correlaciones</b>				
			EMP_TT	HG_TT
Tau_b de Kendall	EMP_TT	Coeficiente de correlación	1,000	,268
		Sig. (bilateral)	.	,092
		N	26	26
	HG_TT	Coeficiente de correlación	,268	1,000
		Sig. (bilateral)	,092	.
		N	26	26
Rho de Spearman	EMP_TT	Coeficiente de correlación	1,000	,324
		Sig. (bilateral)	.	,106
		N	26	26
	HG_TT	Coeficiente de correlación	,324	1,000
		Sig. (bilateral)	,106	.
		N	26	26

**Nota:** La tabla muestra los resultados del análisis de correlación según Kendall y Spearman.

**Tabla 27**

*Tabla de correlación según Chi-cuadrado*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,917 <sup>a</sup>	4	,417
Razón de verosimilitud	4,017	4	,404
Asociación lineal por lineal	1,843	1	,175
N de casos válidos	26		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,96.

**Nota:** Resultados de la prueba chi-cuadrado de la correlación de las dos variables.

**Tabla 28***Tabla de correlación según medidas de simétricas*

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,272	,206	1,382	,180 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,280	,201	1,431	,165 <sup>c</sup>
N de casos válidos		26			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

**Nota:** La tabla muestra los valores de medidas simétricas entre la correlación de las dos variables.

**Análisis:** Como se puede observar según la prueba Kendall, Spearman, Chi-cuadrado y de Medidas simétricas se puede establecer que ambas variables son independientes, por lo tanto, se rechaza la hipótesis, es decir, las habilidades gerenciales no influyen en el empoderamiento de la mujer en el hospital básico base aérea Cotopaxi.

### **7.3 Sugerencias de estrategias**

Con base a los resultados obtenidos con la pregunta de investigación se sugiere las siguientes estrategias para aumentar las habilidades gerenciales y el empoderamiento de la mujer en el Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi.

Tabla 29

<b>Objetivo:</b> Delegar cargos administrativos con más autoridad a las mujeres en el Hospital "BACO"	
<b>Indicador:</b> Numero de cargos administrativos con más autoridad a las mujeres	
<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>
Implementar medidas de control de las deserciones laborales del personal femenino.	. Posicionar al talento humano femenino en cargos gerenciales
	. Promociones y ascensos
	. Mayor promoción de las políticas de inclusión y participación de mujeres.
	. Incentivar a la población femenina a conservar su cargo de trabajo sin importar su estado civil.
	. Crear incentivos por antigüedad en los puestos de trabajo
<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>
La persona responsable de la implementación de las políticas de empoderamiento dentro del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi (BACO) es de la gerencia.	. impresión de folletos con incentivos
	. Conferencias
	. Materiales
	. Bonos Económicos
	. Asensos
<b>COSTO:</b>	
El presupuesto estimativo para el desarrollo de las siguientes estrategias es de \$ 3000 dólares que servirían para la impresión de folletos e incentivos propuestos, no se considera sueldos a expositores sino más bien que se realice conferencias con la inclusión de todo el personal del hospital BACO	

*Propuesta para la variable de Empoderamiento de la dimensión Liderazgo.*

**Nota:** La tabla muestra las Estrategias de empoderamiento. - Delegar autoridad y responsabilidad a las mujeres. Fuente:

Elaboración propia

**Tabla 30**

*Propuesta para la variable de Empoderamiento de la dimensión Oportunidades.*

<b>Objetivo:</b> Promover la participación igualitaria.	
<b>Indicador:</b> Número de días de convivencia para crear espacios de diálogo entre el personal	
<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>
Crear espacios de diálogo entre las personas que trabajan en el hospital BACO mediante la asignación de días de convivencia	. Mesas dinámicas
	. Espacios de diálogos
	. Actividades grupales
	. Realizar eventos para socializar
<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>
El departamento responsable es DEP. TALENTO HUMANO	. Asamblea
	. Marketing
	. Materiales
	. Espacios seguros
<b>COSTO:</b>	
El presupuesto estimativo para el desarrollo de las siguientes estrategias es de \$ 1000 dólares que servirían para incentivos para las actividades propuestas.	

**Nota:** La tabla muestra la participación activa de los miembros. - Promover la participación igualitaria. Fuente: Elaboración

propia

**Tabla 31**

*Propuesta para la variable de habilidades gerenciales de la dimensión Actitud.*

<b>Objetivo:</b> Fomentar un buen ambiente laboral	
<b>Indicador:</b> Número de inducciones al personal femenino	
<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>
Crear una gran experiencia de incorporación	. Implementar un ánfora
	. Recoger comentarios y sugerencias.
	. Reglas internas para el control de actividades
	. Comunicación directa y eficiente.
<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>
La persona responsable de la implementación de las capacitaciones es talento humano	. Elaboración de un manual
	. Marketing
	. Materiales
<b>COSTO:</b>	
El presupuesto estimativo para el desarrollo de las siguientes estrategias es de \$1000 dólares que servirían para la elaboración de un manual para las estrategias propuestas.	

**Nota:** La tabla muestra las Estrategia de gobernanza. - Establecer normativas y reglas para control de actividades. Fuente:

Elaboración propia

**Tabla 32**

*Propuesta para la variable de habilidades gerenciales de la dimensión Confianza*

<b>Objetivo:</b> Tener capacidad para liderar con efectividad y confianza para alcanzar las metas.	
<b>Indicador:</b> Número de evaluaciones	
<b>Estrategia:</b> Sistema para realizar evaluación de confianza en los trabajadores	<b>Actividades</b>
Crear cronogramas de evaluaciones y crear feedback de los resultados	. Realizar ejercicios de construcción de equipo
	. Generar comunicación bidireccional
	. Abogar por la autonomía
	. Ejercicios de confianza en sí mismo
<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>
El departamento responsable es DEP. TALENTO HUMANO	. Asamblea
	. elaboración de un manual
	. Materiales
<b>COSTO:</b>	
El presupuesto estimativo para el desarrollo de las siguientes estrategias es de \$ 1000 dólares que servirían para incentivos para las actividades propuestas.	

**Nota:** La tabla muestra las Comunicación asertiva. - Comunicación directa y eficiente. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 33***Cronograma de actividades*

<b>Cronograma de actividades</b>			
<b>Estrategia</b>	<b>Actividad</b>	<b>Meses</b>	
		<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>
Implementar medidas de control de las deserciones laborales del personal femenino.	. Posicionar al talento humano femenino en cargos gerenciales		
	. Promociones y ascensos		
	. Mayor promoción de las políticas de inclusión y participación de mujeres.		
	. Incentivar a la población femenina a conservar su cargo de trabajo sin importar su estado civil.		
	. Crear incentivos por antigüedad en los puestos de trabajo		
Crear espacios de diálogo entre las personas que trabajan en el hospital BACO mediante la asignación de días de convivencia	. Mesas dinámicas		
	. Espacios de diálogos		
	. Actividades grupales		
	. Realizar eventos para socializar		

**Nota:** Esta tabla muestra el cronograma de actividades de las estrategias de empoderamiento y habilidades gerenciales

**Tabla 34***Cronograma de actividades*

Cronograma de actividades			
Estrategia	Actividad	Meses	
		Marzo	Abril
Crear una gran experiencia de incorporación	. Implementar un ánfora		
	. Recoger comentarios y sugerencias.		
	. Reglas internas para el control de actividades		
	. Comunicación directa y eficiente.		
Crear cronogramas de evaluaciones y crear feedback de los resultados	. Realizar ejercicios de construcción de equipo		
	. Generar comunicación bidireccional		
	. Abogar por la autonomía		
	. Ejercicios de confianza en sí mismo		

**Nota:** Esta tabla muestra el cronograma de actividades de las estrategias de empoderamiento y habilidades gerenciales.

## **8. Conclusiones y Recomendación**

### **8.1 Conclusiones**

Se mencionó con los diferentes autores el significado de empoderamiento y habilidades gerenciales, donde obtuvimos diferentes opiniones sobre nuestra investigación la cual, también llegamos a la conclusión que las mujeres van tomando con mayor fuerza los puestos de poder, lo que anteriormente no se veía en las mujeres, es decir, en el pasado las mujeres no tenían acceso a educación mucho menos a un trabajo digno, lo que no sucede hoy en día aunque no en todas partes del Ecuador, existen pueblos que todavía ven a la mujer como un objeto, por lo tanto queremos que nuestra investigación sea recomendada y utilizada por todos ellos.

Mediante la encuesta realizada nos permitió identificar cuantas mujeres tienen cargos importantes en el HBBAC, la mayoría trabajan siendo líderes en los departamentos administrativos mientras que las demás trabajan en otras áreas, es decir que no todas las mujeres asumen cargos de líderes ya sea por falta de estudio o reconocimiento por parte de la empresa ya que algunas empresas llevan años teniéndolas en el mismo puesto sin ascensos o bonos.

Para medir las habilidades gerenciales y empoderamiento utilizamos el alfa de Cronbach, en donde obtuvimos un nivel de confianza medio y alto el cual, si tuvo validez para aplicar en una población, mientras que en el chi-cuadrado fueron independientes las variables en donde se rechazó la hipótesis en donde (77,8%) han esperado es menor que 5, el recuento mínimo esperado es ,96 donde respondemos a que no influyen habilidades gerenciales en el empoderamiento en el HBBAC, mientras que la baremación el nivel medio.

Finalmente se pueden poner en práctica estrategias como el liderazgo, oportunidades, actitud, confianza y potenciar de mejor manera la representación de las mujeres en puestos de liderazgo dentro del Hospital Básico Base Aérea Cotopaxi, para que las mujeres no teman asumir puestos de liderazgo y responsabilidad, para que puedan superarse a sí mismas, mediante el fortalecimiento de la comunicación interna.

## **8.2 Recomendaciones**

En base a la fundamentación teórica de las variables se recomienda ampliar la investigación bibliográfica para tener nuevas teorías o definiciones que permitan relacionar las diferentes dimensiones y adaptar a las variables de estudio con diferentes objetivos de estudio.

Según los datos obtenidos, se recomienda a futuras investigaciones aplicar el proyecto tomando en cuenta una muestra más considerada para así tener unos resultados más factibles y más confiables, para saber si los resultados tienen alguna alteración o se conserva con los datos favorables.

Se recomienda estudiar estas variables en otros sectores o industrias tomando en cuenta factores demográficos o étnicos para identificar la relación de estas variables, así como los diferentes problemas y oportunidad para la mejora de la calidad de vida y productividad.

Se sugiere ampliar las estrategias mediante la matriz FODA para que nos ayude a tener una información aceptable y tener en cuenta las otras dimensiones de las variables, para que las mismas se puedan aplicar en las investigaciones.

## 9. Bibliografía

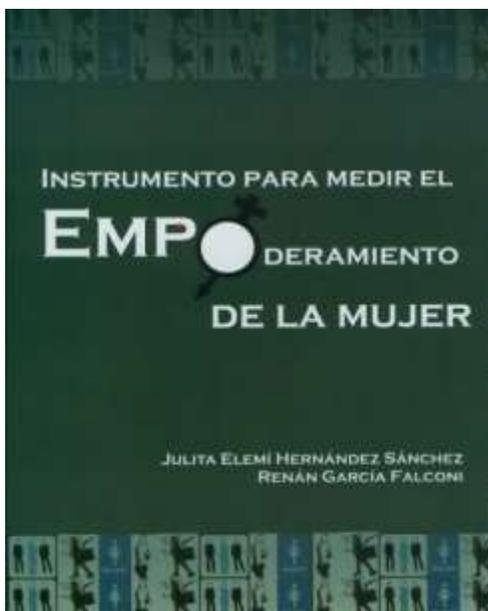
- Alberdi, I. (1984). Mujer y educación : un largo camino hacia la igualdad de oportunidades. 5-14.
- Allport, G. (2018, 07 17). *Definición de actitud - Psicología Social*. From <https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>
- Benites, L. (2021, 11 19). *Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para la adecuación del muestreo*. From <https://statologos.com/kaiser-meyer-olkin/>
- Carhuancho, I. M., Sicheri, L. G., Nolazco, F. A., & De la Torre, J. A. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el. *INNOVA Research Journal*, 1-12.
- CCOO, S. C. (2017). *Que Significa el Empoderamiento de la Mujer*. From <https://tribunafeminista.org/2017/02/que-significa-empoderamiento-de-las-mujeres/>
- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.
- Censos, I. N. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. From <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>
- CEPAL. (2020, 12 18). *Gestión de datos de investigación*. From <https://biblioguias.cepal.org/gestion-de-datos-de-investigacion/tipos-datos>
- Correa Mejía, D., Abarca Guangaje, A., Baños Peña, C., & Analuisa Aorca, S. (2019). ACTITUD Y APTITUD EN EL PROCESO DEL APRENDIZAJE. *Atlante*.
- Domínguez Lara, S., & Merino Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1326-1328.
- Dubet, F. (2012). Los límites de la igualdad de oportunidades. *Ecuador Debate*, 42-50.
- Forum., W. E. (2021). *Informe Global de Brecha de Género 2021*. From <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
- Galarza, C. R. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *Los alcances de una investigación*.

- Hernández Sánchez, J. E., & Garcia Falconi, R. (2008). Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 34.
- Jakson, R. S. (2017). La presentación de la mujer en el sector turístico de galacia. *Revista de Gestao e Secretariado*, 24-47. From <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435650710003.pdf>
- Keefe, P., & Scartascini, C. (2022). *CONFIANZA La clave de la cohesión social y el crecimiento en América Latina y el Caribe*.
- LARRAÑAGA SARRIEGUI, M., & ECHEBARRÍA MIGUEL, C. (2004). *Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. From [https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Larranaga\\_RMTAS55\\_Actividad-laboral-femenina.pdf](https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Larranaga_RMTAS55_Actividad-laboral-femenina.pdf)
- larrañaga Sarriegui, M., & Echeberria Miguel, C. (2004). Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES* , 48-81. From [https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Larranaga\\_RMTAS55\\_Actividad-laboral-femenina.pdf](https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Larranaga_RMTAS55_Actividad-laboral-femenina.pdf)
- León, R. (2015). Gerencia y Liderazgo En El Nuevo Milenio, 25–26. *Issuu*, 40.
- López, J. H. (2020). *La Investigación y la Proyección Social en el Siglo XXI*. La Paz-Colombia: Fundación LASIRC.
- Mendivelso, F., & Rodríguez, M. (2019). PRUEBA CHI-CUADRADO. *Revista Médica Sanitas*, 92-95.
- Milenio. (2015, 01 27). *Importancia de las habilidades gerenciales y su estudio para el buen desarrollo organizacional*. From <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquital/importancia-habilidades-gerenciales-estudio-desarrollo-organizacional>
- ONU. (2011). Principios para el empoderamiento de las mujeres: La igualdad es buen negocio. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- ONU. (2018). *Una oportunidad para América Latina. Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible una oportunidad para América Latina,*
- Oviedo, H., & Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 4-6.
- Pando Ezcurra, T., Cangalaya Sevillano, L., Herrera Mejía, Z., & Cabrejos Burga, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresariales en el Perú. *Revista Ciencias Sociales*, 13.

- Pando Ezcurra, T., Cangalaya-Sevillano, C.-S., Herrera Mejía, Z., & Cabrejos Burga, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 234-245. From <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6907/38159-Texto%20del%20art%EDculo-71180-1-10-20220525.pdf?sequence=1>
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista De Ciencias Sociales*, 217-227.
- Quero, E. R. (2020, 11 05). *Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo*. From [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/507/1199](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/507/1199)
- Ramirez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Scielo*.
- Salinas Salazar, M. L., & Rodríguez Gómez, H. M. (2011). *TOMA DE DECISIONES*. From [https://nuestroscursos.net/pluginfile.php/4629/mod\\_resource/content/1/Competencia\\_Toma\\_de\\_Decisiones.pdf](https://nuestroscursos.net/pluginfile.php/4629/mod_resource/content/1/Competencia_Toma_de_Decisiones.pdf)
- Sanchez Bustamante, M. (2020). *Análisis del emprendimiento y empoderamiento de la mujer: caso San Pablo, Kutiqiru*. From <https://orcid.org/0000-0002-3243-962X>
- Stevens, J., & Stephens, D. (2008). Paciencia. *Current Biology*, 756-758.
- Tapia, A. (2017). *Empoderamiento y Equidad de Género: El Caso de la Cooperativa Visión Mujer*. From <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17355/2/TFLACSO-2017MAT.pdf>
- Villa, Jimmy Eduardo Ascón, Máryuri García González. (2019). *Habilidades directivas. Estrategias de formación turística en la Universidad de La Habana*. Explorador Digital, 2(1), 45-56.
- Vizcarra, M. (2020, 03 09). *ANÁLISIS DEL EMPRENDIMIENTO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER*. From <https://elperuano.pe/noticia/90778-urge-erradicar-la-cultura-del-machismo-en-nuestro-pais>
- Yeseña, M. R. (2016, marzo). *Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional*. QUETZALTENANGO, GUATEMALA: Universidad Rafael Landívar. From <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207>

## 9. ANEXOS.

### Instrumentos



INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024  
(Septiembre-Diciembre, 2019). Vol. 4, No.3 pp. 1-12  
DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.1013>  
URL: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>  
Correo: [innova@uide.edu.ec](mailto:innova@uide.edu.ec)

#### Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT)

#### Standardization of the questionnaire to measure the management skills in the tourism sector

Irma Milagros Carhuacho Mendoza  
Luis Guillermo Sicheri Monteverde  
Fernando Alexis Nolazco Labajos  
José Abel De la Torre Tejada  
Universidad Norbert Wiener, Perú

### Evaluación del Empoderamiento de la mujer y Habilidades Gerenciales.

El objetivo de esta encuesta es evaluar el empoderamiento y las habilidades gerenciales. Los resultados de esta encuesta nos ayuda a recopilar los datos del empoderamiento y de las habilidades gerenciales que usted practica en su desempeño profesional.

#### Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas al empoderamiento y las habilidades gerenciales. Por favor, seleccione la opción que mejor refleje su opinión o experiencia en cada pregunta

\*.Indica que la pregunta es obligatoria.

#### 1. Edad \*

Marca solo un óvalo.

- 20 a 29 años  
 30 a 39 años  
 40 a 59 años

#### 2. Marque su nivel máximo de estudio \*

Marca solo un óvalo.

- Primaria  
 Secundaria  
 Tercer nivel técnico  
 Tercer nivel Universitario  
 Maestría  
 Doctorado

#### 3. Estado Civil \*

Marca solo un óvalo.

- Casada  
 Soltera  
 Divorciada  
 Viuda  
 Unión libre

#### 4. Cuantos hijos tiene? \*

Marca solo un óvalo.

- 1 a 2  
 2 a 3  
 4 a 5  
 más de 5  
 ninguno

#### 5. Indique el área en que trabaja \*

Marca solo un óvalo.

- Dpto. Administrativo  
 Dpto. Financiero  
 Dpto. Estadístico  
 Dpto. Desarrollo de Gestión  
 Dpto. de Farmacia  
 Quirofano  
 Hospitalización  
 Emergencia  
 Otro: \_\_\_\_\_

6. Años de servicio laboral \*

Marca solo un óvalo.

- 1 a 4 años  
 5 a 8 años  
 9 a 12 años  
 13 a 16 años  
 mas de 17 años  
 menos de 1 año

A continuación, le pedimos indique qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones.

#### EMPODERAMIENTO

7. Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo. \*

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en acuerdo  
 En desacuerdo pero no totalmente  
 De acuerdo pero no totalmente  
 Totalmente desacuerdo  
 Ninguna de las anteriores

8. El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puestos de poder o político \*

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en acuerdo  
 En desacuerdo pero no totalmente  
 De acuerdo pero no totalmente  
 Totalmente desacuerdo  
 Ninguna de las anteriores

12. Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en acuerdo  
 En desacuerdo pero no totalmente  
 De acuerdo pero no totalmente  
 Totalmente desacuerdo  
 Ninguna de las anteriores

A continuación, le pedimos que indique que tan común realiza las siguientes actividades.

#### HABILIDADES

13. Usted tiene paciencia con las personas que tardan en realizar sus tareas? \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 A veces  
 Siempre

14. Usted toma las decisiones con toda seguridad? \*

Marca solo un óvalo.

9. Es necesario que las mujeres tengan conocimiento para que participen en procesos políticos

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en acuerdo  
 En desacuerdo pero no totalmente  
 De acuerdo pero no totalmente  
 Totalmente desacuerdo  
 Ninguna de las anteriores

10. Las mujeres tenemos las mismas oportunidades \*

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en acuerdo  
 En desacuerdo pero no totalmente  
 De acuerdo pero no totalmente  
 Totalmente desacuerdo  
 Ninguna de las anteriores

11. Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder \*

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en acuerdo  
 En desacuerdo pero no totalmente  
 De acuerdo pero no totalmente  
 Totalmente desacuerdo  
 Ninguna de las anteriores

15. Usted toma decisiones en su área de trabajo consultando a sus empleados o subordinados? \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 A veces  
 Siempre

16. Usted ante un problema asume actitud constructiva y aprende de ellos \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 A veces  
 Siempre

17. Usted brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 A veces  
 Siempre

Formulario para validación de instrumento										
ITEM	CONTENIDO A VALIDAR					Observaciones a la hora de validar o modificar el form por decir nada				
	Contenido de contenido	Contenido de valor	Indicador de seguro	Logros relacionados con el nivel de postgrado (N)	Más de un indicador					
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										
33										
34										
35										
36										
37										
38										
39										
40										
41										
42										
43										
44										
45										
46										
47										
48										
49										
50										
51										
52										
53										
54										
55										
56										
57										
58										
59										
60										
61										
62										
63										
64										
65										
66										
67										
68										
69										
70										
71										
72										
73										
74										
75										
76										
77										
78										
79										
80										
81										
82										
83										
84										
85										
86										
87										
88										
89										
90										
91										
92										
93										
94										
95										
96										
97										
98										
99										
100										

**ASPECTOS GENERALES**

	Si	No
El instrumento contiene rubros, series, clases y ítems que permitan el cuestionamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los ítems pertenecen al logro del objetivo de la investigación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El número de ítems de validación para recoger la información. En caso de ser negativo se responde, según los ítems a validar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existen los ítems libres de errores ortográficos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**APLICABLE**  **NO APLICABLE**

**APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES**

Validado por: *[Firma]* Fecha: 10/01/2019

Fecha: 10/01/2019

**Nota:** Modificado el Formulario de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Córdoba (2017).

Formulario para validación de instrumento										
ITEM	CONTENIDO A VALIDAR					Observaciones a la hora de validar o modificar el form por decir nada				
	Contenido de contenido	Contenido de valor	Indicador de seguro	Logros relacionados con el nivel de postgrado (N)	Más de un indicador					
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										
33										
34										
35										
36										
37										
38										
39										
40										
41										
42										
43										
44										
45										
46										
47										
48										
49										
50										
51										
52										
53										
54										
55										
56										
57										
58										
59										
60										
61										
62										
63										
64										
65										
66										
67										
68										
69										
70										
71										
72										
73										
74										
75										
76										
77										
78										
79										
80										
81										
82										
83										
84										
85										
86										
87										
88										
89										
90										
91										
92										
93										
94										
95										
96										
97										
98										
99										
100										

**ASPECTOS GENERALES**

	Si	No
El instrumento contiene rubros, series, clases y ítems que permitan el cuestionamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los ítems pertenecen al logro del objetivo de la investigación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El número de ítems de validación para recoger la información. En caso de ser negativo se responde, según los ítems a validar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existen los ítems libres de errores ortográficos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**APLICABLE**  **NO APLICABLE**

**APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES**

Validado por: *[Firma]* Fecha: 10/01/2019

Fecha: 10/01/2019

**Nota:** Modificado el Formulario de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Córdoba (2017).