

50 años
Deloitte.
Ecuador



Mujeres 2017

Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas

Estudio 2017
Deloitte Ecuador

Deloitte presenta la **sexta edición** de su estudio **Mujeres Ejecutivas**, donde se analiza la **inserción de las mujeres** en el **mercado laboral ecuatoriano**.



El estudio de mujeres ejecutivas realizado anualmente por Deloitte, tiene como finalidad obtener una medición entre las principales empresas del país, del **impacto de las mujeres ejecutivas en el mercado laboral ecuatoriano.**

Participaron en el estudio **100 empresas nacionales y multinacionales** de varias industrias.

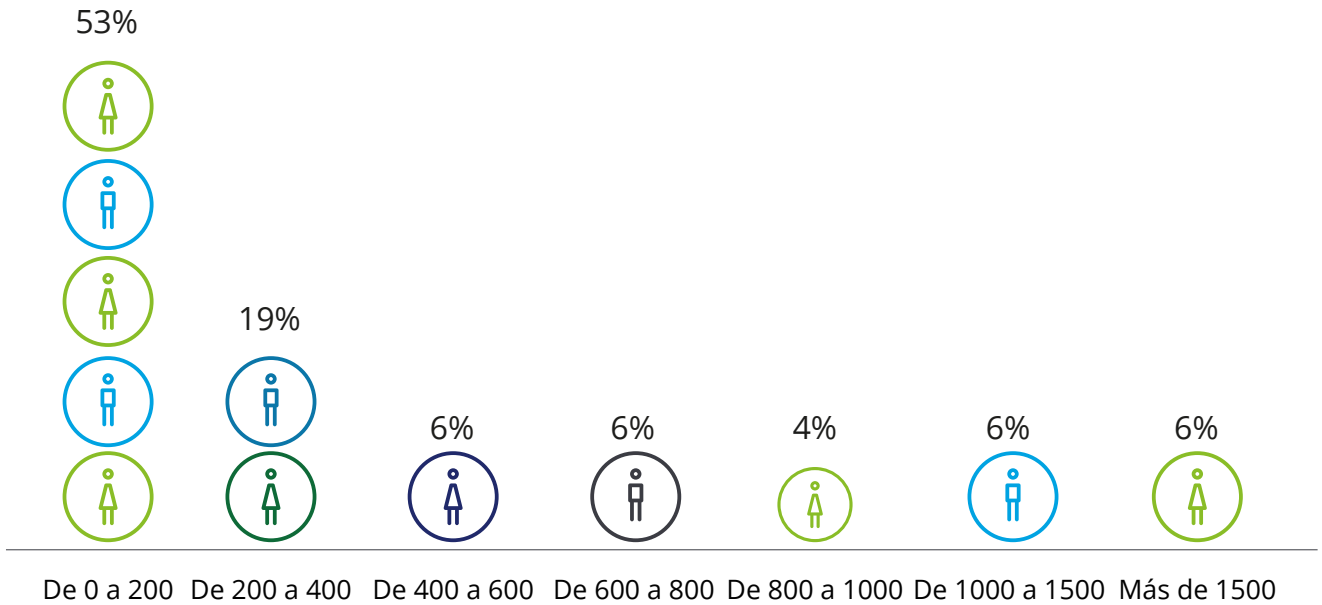




Porcentaje de empleados en la empresa

El 72% de la muestra, tiene hasta 400 empleados, mientras que el 16% tiene entre 400 y 1000 empleados. El 12% restante, tiene más de 1000 empleados.

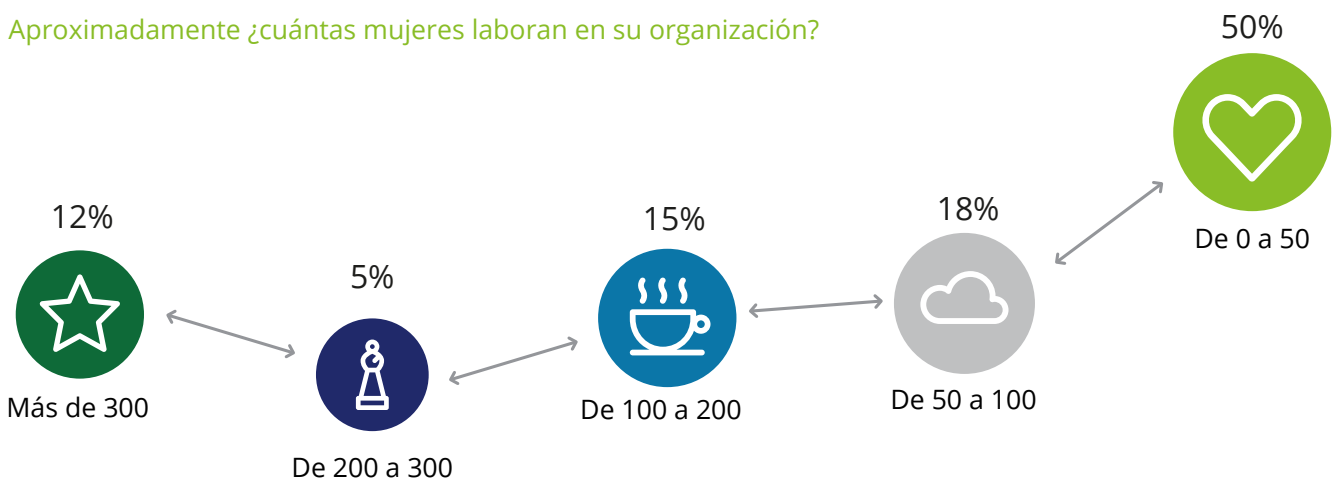
Actualmente, ¿cuántos colaboradores trabajan en su empresa?



Porcentaje de mujeres en la empresa

De la muestra analizada, un 50% de los participantes, afirma que tienen de 0 a 50 mujeres en su empresa; un 18% de 50 a 100 son mujeres; un 15% de 100 a 200 mujeres, un 5% de 200 a 300 mujeres, por último un 12% opina que más de 300 personas son mujeres.

Aproximadamente ¿cuántas mujeres laboran en su organización?

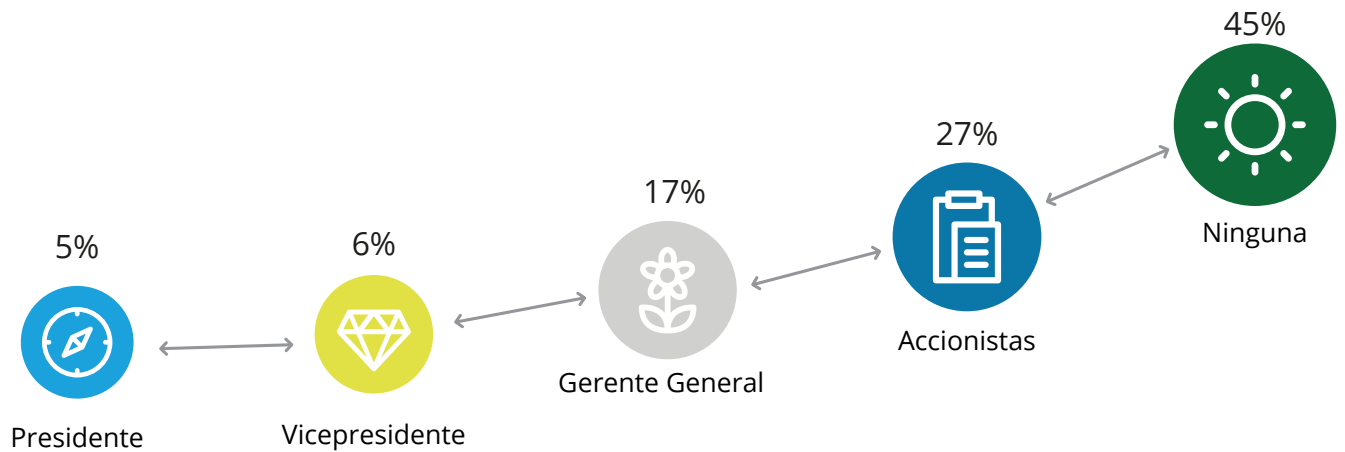




Posiciones que ocupan las mujeres en la organización

De acuerdo a nuestra encuesta, únicamente un 5% de mujeres ocupan la posición de presidente, al compararlo con el año pasado este porcentaje se mantiene sin variación (5%). En vicepresidencia, el porcentaje disminuye a un 6% (8% año anterior). Por otro lado, en gerencia general se registra un aumento al 17% (frente a 12% del 2016). También las mujeres accionistas de las empresas incrementaron a un 27% (frente al 22%). A excepción de la vicepresidencia, todas las posiciones indican una mayor participación de mujeres. Por otro lado, un 45% de las mujeres ocupan otro tipo de posiciones en las empresas frente al 53% del año anterior.

Indique si hay mujeres en su organización que ocupen estas posiciones

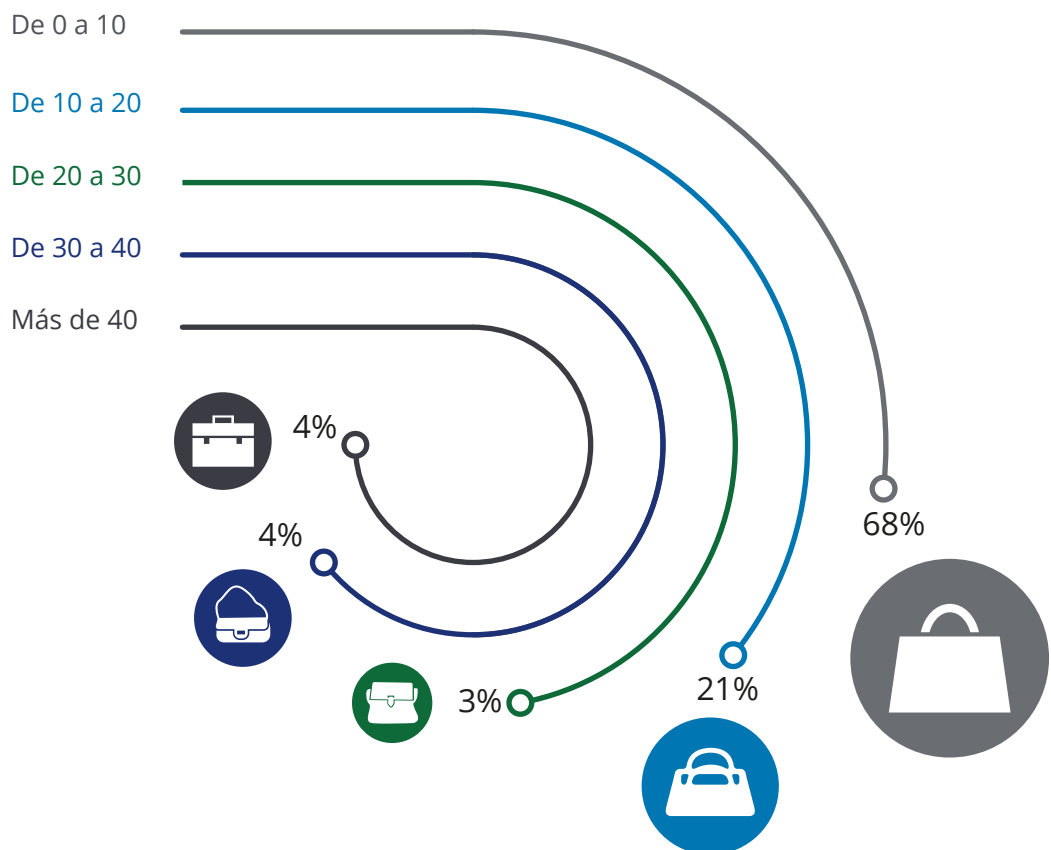




Porcentaje de mujeres en puestos estratégicos

Del porcentaje de mujeres en las organizaciones, un 68% de los encuestados opina que tienen hasta 10 ejecutivas en puestos estratégicos de mando medio y alto (frente al 65% del año anterior). Así también, el 21% de las empresas registra de 10 a 20 mujeres en puestos ejecutivos (18% el año anterior), mientras que se registra únicamente un 3% de 20 a 30 mujeres en altos mandos. Así también, un 4% registra un entre 30 a 40 mujeres y más de 40 mujeres entre su personal con puestos estratégicos de nivel medio alto y alto. A pesar de tener mejores índices que el año anterior, continúa la tendencia del predominio de ejecutivos en la mayoría de empresas.

Del total de mujeres que laboran en su organización, ¿cuántas mujeres ocupan puestos estratégicos (nivel medio alto alto)?

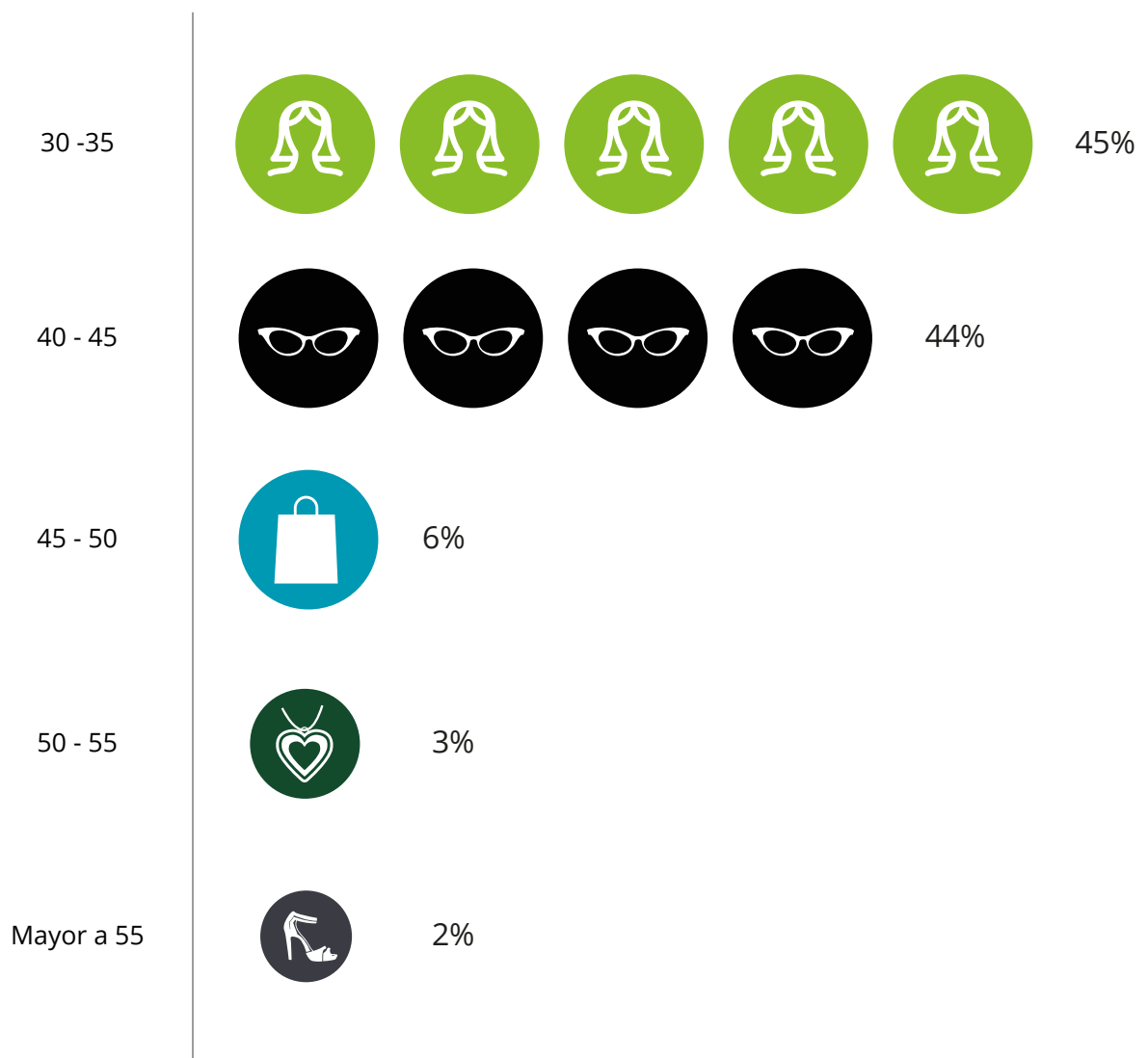




Rango de edad

Respecto a las edades de las ejecutivas, la mayoría de las mujeres que ocupan puestos estratégicos se encuentran entre 30 y 35 años con 45% (incrementa frente al 39%); seguido muy de cerca por el rango entre 40 a 45 años con el 44%. Frente al año pasado, la tendencia de porcentajes más alta se mantenía entre los dos rangos de edades, con la diferencia que el mayor porcentaje lo tenía el grupo de 40 a 45 años con un 46% y este año se ubica la mayoría de 30 y 35 años. Por otro lado en los grupos con menor porcentaje: un 6% oscila entre los 45 y 50 años, un 3% entre 50 y 55 años y finalmente solo un 2% mayores de 55 años de edad, lo cual se alinea con la tendencia del mercado de tener ejecutivos cada vez más jóvenes.

¿En qué rango de edad aproximadamente se encuentran las ejecutivas que laboran en la empresa?

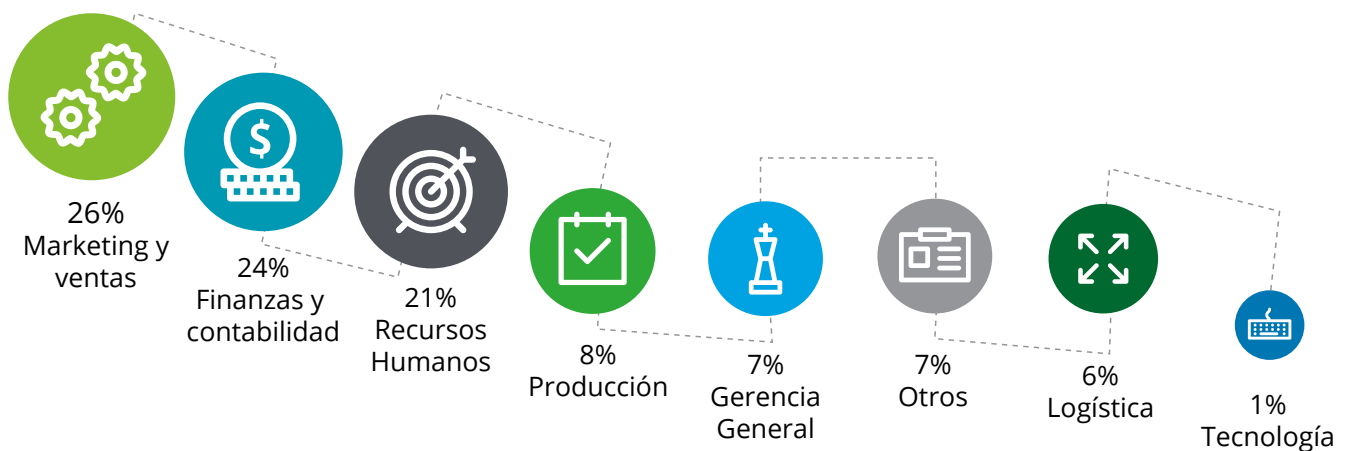




Áreas principales donde se encuentran

Las áreas donde se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de marketing y ventas con un 26%, finanzas con 24% y recursos humanos con 21% manteniendo la tendencia de ser las áreas con mayor presencia de ejecutivas. Entre otras áreas, se encuentran: producción con un 8%, gerencia general con 7% el cual registra un aumento frente al año anterior (4%), y la dispersión entre otras áreas (7%), seguido de logística (6%) y tecnología (1%).

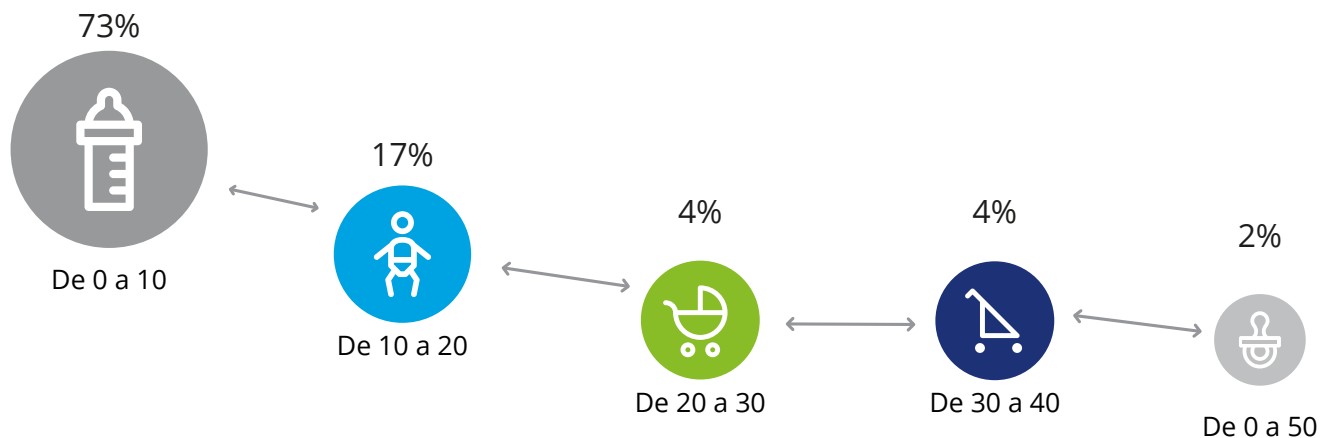
¿Cuáles son las tres principales áreas en su empresa que concentran a la mayoría de ejecutivas? (RR.HH, Marketing, etc.)



Mujeres que son madres de familia

El 73% de las empresas encuestadas afirman que de las mujeres que ocupan posiciones ejecutivas en un nivel medio alto y alto, entre 0 a 10 son madres de familia (similar al 72% del año anterior). Seguido de un 21% que asegura que de 10 a 30 mujeres que laboran en puestos estratégicos son madres. Mientras que solamente el 2% de los encuestados reportan que de 30 a 40 mujeres son madres de familia. Y por último el 4% afirma que más de 40 mujeres con cargos ejecutivos dentro de la empresa, son madres.

De las mujeres que ocupan cargos ejecutivos (nivel medio alto - alto), ¿cuántas son madres de familia?





Políticas de flexibilidad laboral

Se consultó a las empresas qué políticas de flexibilidad laboral tienen para madres ejecutivas. Entre las que se destacan son: permisos especiales relacionados con la familia con el 33% notando que disminuye dos puntos frente al año anterior (35%). Le siguen flexibilidad de horarios con el 23%, el período de maternidad y lactancia que beneficios que exige la Ley (19%) y el trabajo desde casa un (13%), son beneficios que también se consideran. A pesar de que no todas las empresas tienen políticas establecidas, estas se muestran flexibles en cuanto a permisos, horarios, entre otros.

Dentro de su organización ¿qué políticas de flexibilidad laboral existen para madres ejecutivas?



33%
Permisos especiales
por eventos familiares



13%
Trabajo desde casa



23%
Flexibilidad de horarios



9%
No existen políticas



19%
Solamente las que exige
la ley (periodo de
maternidad y lactancia)



4%
Otros



Limitación de carreras

De acuerdo a las encuestas, el 54% de las madres ejecutivas limitan sus carreras profesionales por buscar equilibrio entre el trabajo y la familia, mientras que un 46% opinan que no lo hacen. Comparándolo con el estudio del año anterior, la diferencia de opinión registra una variación (Sí 64% y No 36%), demostrando así que las percepciones de igualdad están cambiando.

¿Considera Ud. que las madres ejecutivas limitan sus carreras profesionales por buscar equilibrio entre el trabajo y la familia?



Diferencia en la remuneración

Se consultó a los participantes, sobre las razones principales para que se den diferencias salariales; las primeras radican en menos negociación por parte de las mujeres con el 24% y con el mismo porcentaje que no existen diferencias, seguidos por la cultura, es decir, la creencia de que los hombres deben ganar más que las mujeres: el 23% y con igual porcentaje no se valora de igual forma el trabajo, a esos le siguen otros motivos con el 4% y por último las remuneraciones y comisiones mayores para los hombres 2%.

En su opinión del mercado ecuatoriano, ¿a nivel ejecutivo, cuáles son los motivos por los que existe una diferencia de remuneración entre hombres y mujeres?

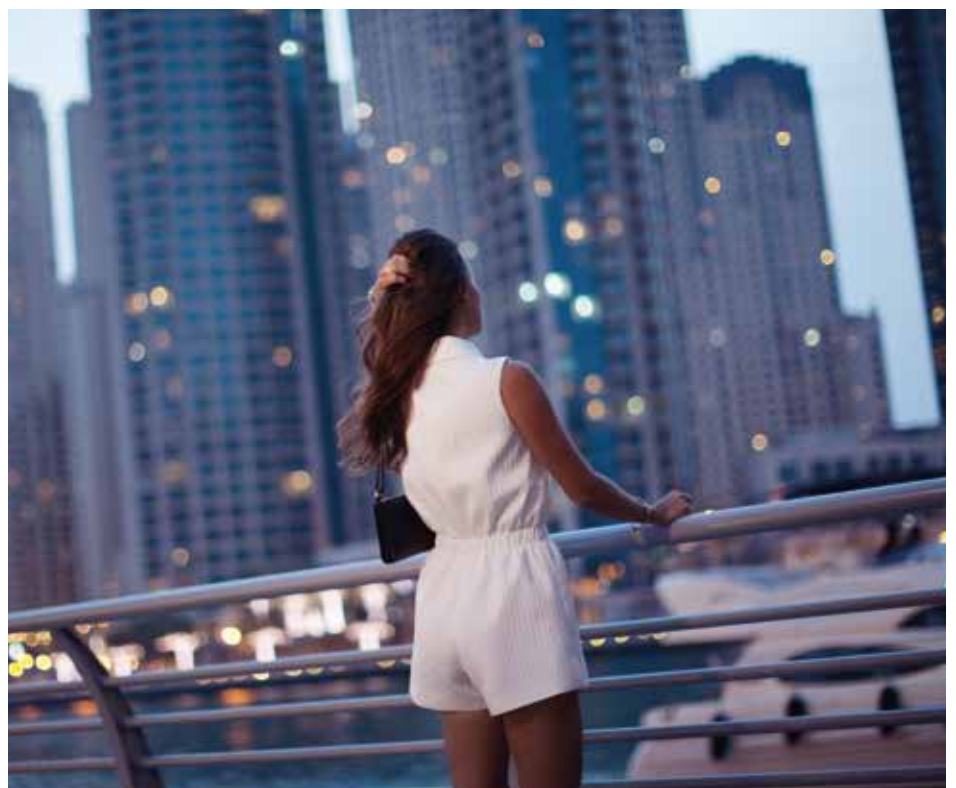
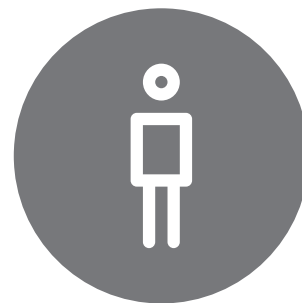




Oportunidades laborales

Sobre las oportunidades laborales y dejando de lado el tema de la remuneración, el 51% de los encuestados considera que la mujer en el Ecuador tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres (frente a 53% del año anterior), mientras que el 49% opina que no es así.

Dejando de lado la remuneración, ¿considera usted que la mujer en el Ecuador tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

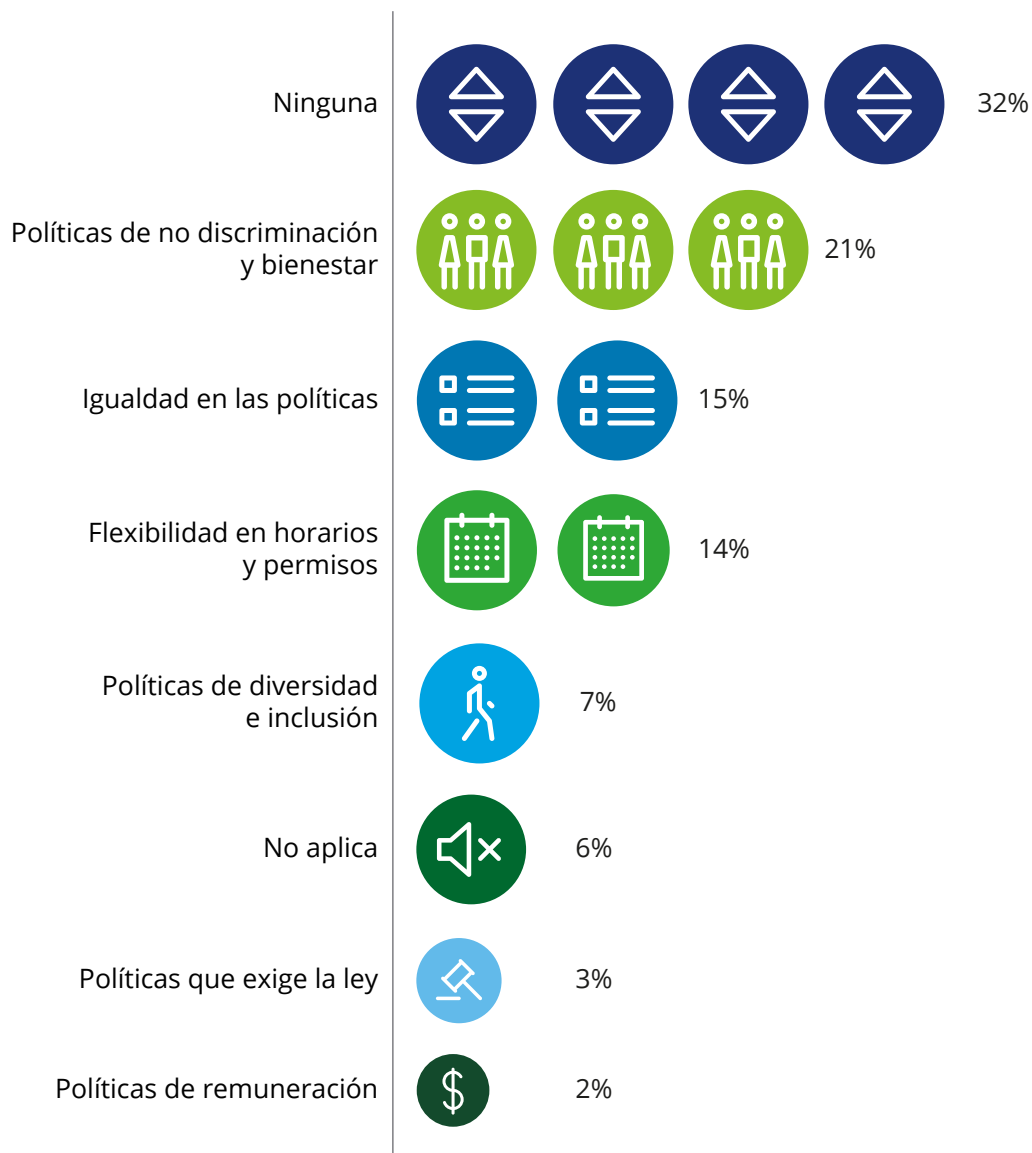




Políticas para bienestar profesional

Sobre las políticas que se han implementado en los últimos cinco años para garantizar el bienestar laboral, un 32% de los encuestados contestaron que no han implementado ninguna política adicional a las exigencias legales (frente al 40% año pasado); mientras que un 21% respondieron que tienen políticas de no discriminación y bienestar, el 15% respondió que cuenta con políticas de igualdad, el 14% opinó que han implementado flexibilidad de horarios, otro 7% políticas de diversidad e inclusión, el 6% no aplica, el 3% las que exige la ley y finalmente el 2% políticas de remuneración.

¿Qué políticas ha implementado su empresa para garantizar el bienestar profesional y laboral de la mujer en los últimos cinco años?

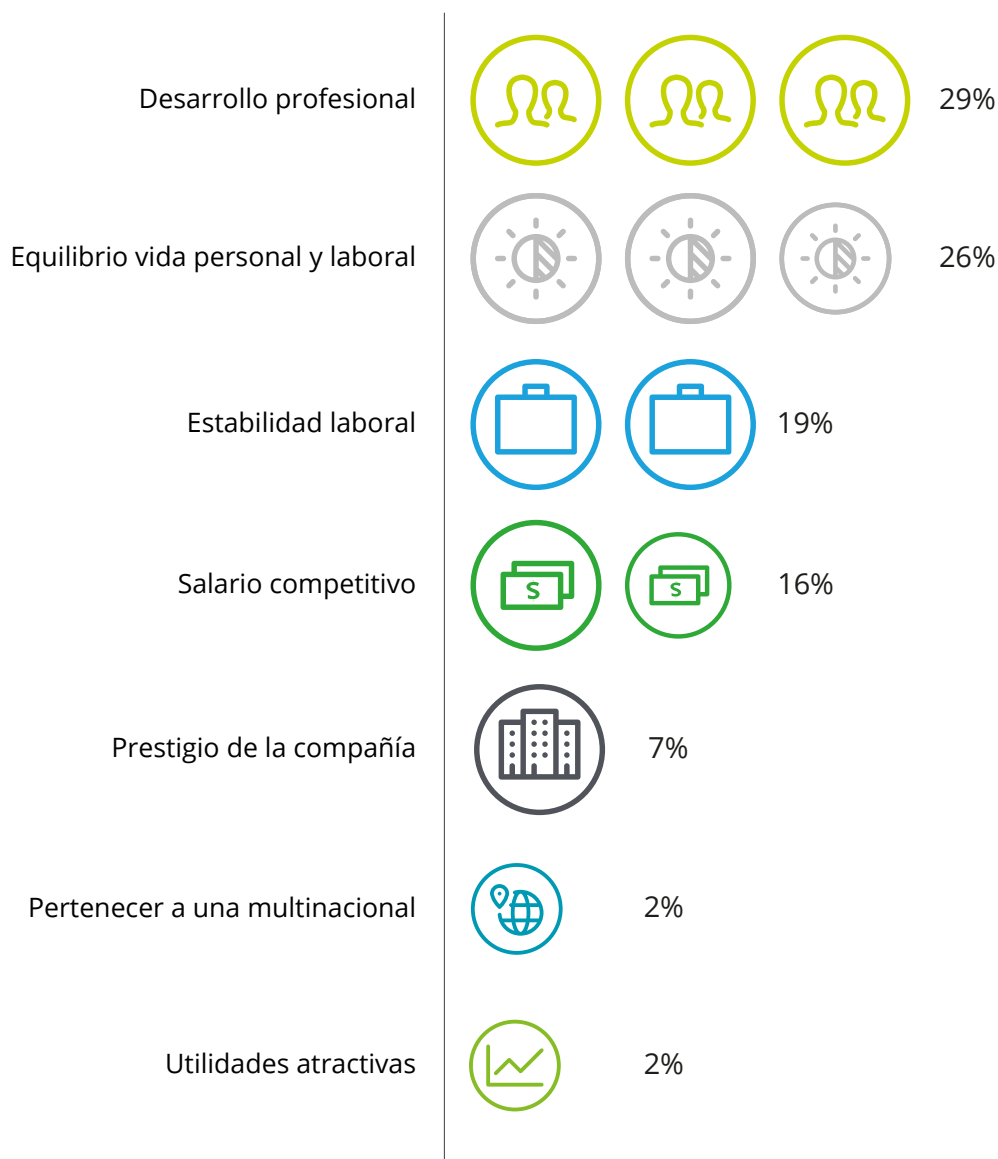




Factores de carreras profesionales

Según los participantes, existen factores que las mujeres valoran al momento de escoger sus carreras profesionales. En primer lugar se encuentra el desarrollo profesional con un 29%, seguido con el equilibrio de vida personal y laboral con 26%, los cuales son los factores que más destacan; le siguen la estabilidad laboral (19%) y el salario competitivo (16%), mientras que el prestigio de la compañía (7%), utilidades atractivas (2%) y pertenecer a una multinacional (2%) tienen porcentajes más bajos. La tendencia es similar a la del año anterior.

¿Cuáles son los tres principales factores que considera usted las mujeres valoran al momento de escoger sus carreras profesionales?





Competitividad de la empresa

Sobre la equidad de género, el 79% opina que contribuye altamente a la competitividad de la empresa, mientras que el 13% opina que de manera baja y apenas el 8% opinó que no hace diferencia alguna.

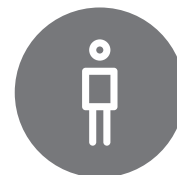
¿En qué medida considera usted que la equidad de género contribuye a la competitividad de la empresa?



79%
Alto



13%
Bajo



8%
Nada



Indicador de evaluación

Consultamos a los participantes, sobre si poseen indicadores o procedimientos que contribuyan a lograr una paridad de género en cargos gerenciales, al respecto, el 73% respondió que no cuentan con ningún indicador, apenas el 14% respondió que sí, mientras que un 13% se encuentra en desarrollo. Sobre si cuentan con indicadores que evalúen a la plana directiva su aporte a la inclusión de la mujer un 82% respondió que no los tienen, mientras que un 12% si lo aplica.

¿Su empresa cuenta con un plan y procedimiento que contribuya a alcanzar paridad de género en los cargos directivos?



73%
No



14%
Sí



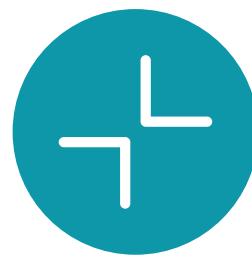
13%
En desarrollo



Capacitación e incentivos

Sobre capacitación e incentivos de mejora en conocimiento para mujeres ejecutivas, el 80% de los participantes, estaría de acuerdo con tener un programa de mentoring para mujeres en su empresa, mientras que el 20% respondió que no.

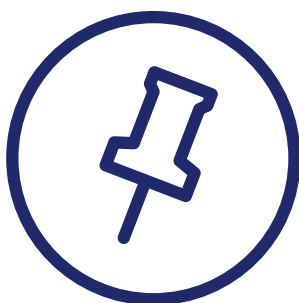
¿Estaría dispuesto a tener un programa de mentoring para mujeres en su empresa?



Facilidad perfil laboral

Con respecto a la facilidad para encontrar mujeres con perfil laboral que busca la empresa, el 59% respondió que le resulta medianamente fácil, el 23% muy fácil, el 16% poco fácil, y tan sólo el 2% respondió que nada fácil.

¿Qué tan fácil le resulta a su empresa encontrar mujeres con el perfil laboral que busca su empresa?

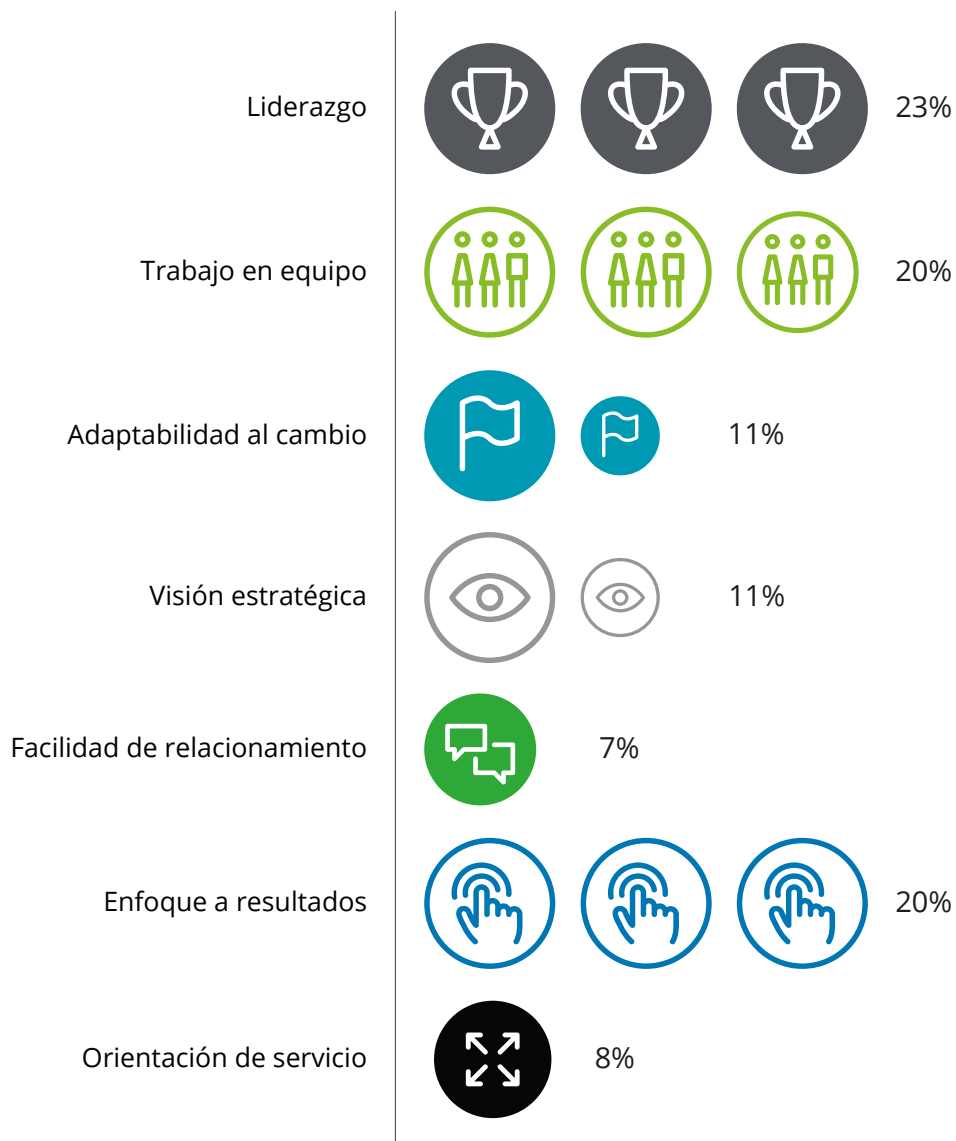




Competencias profesionales

Sobre las competencias profesionales que buscan las empresas al momento de contratar una mujer, el 23% respondió que el liderazgo es la principal competencia, el 20% coincidió que el trabajo en equipo y enfoque a resultados, el 11% adaptabilidad al cambio y visión estratégica, otro 8% orientación al servicio, y finalmente solo el 7% facilidad de relacionamiento. Según el estudio de Deloitte sobre Tendencias de Capital Humano, el liderazgo es una de las cualidades más valoradas en los ejecutivos actuales.

¿Qué competencias profesionales busca su empresa al momento de contratar una mujer?





Quito
Telf: (593 2) 381 5100
Fax: (593 2) 243 5807
Av. Amazonas N3517
Edificio Xerox, piso 9.
Quito-Ecuador

Guayaquil
Telf: (593 4) 370 0100
Fax: (593 4) 245 4999
Tulcán 803
Edificio El Contemporáneo, piso 12.
Guayaquil-Ecuador

www.deloitte.com/ec

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada limitada por garantía en el Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades legales únicas e independientes. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Conozca en www.deloitte.com/about la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión de riesgo, impuestos y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países y territorios, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a los clientes, aportando la experiencia que necesitan para hacer frente a sus desafíos de negocios más complejos. Más de 225.000 profesionales de Deloitte están comprometidos en causar un impacto que trascienda.