



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**El liderazgo femenino y su impacto en el desempeño laboral en las Pymes
de la ciudad de Machala.**

**BRIONES TORRES KATY FRANCIS
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOROCHO GONZALEZ JAMILETH PAULETTE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**El liderazgo femenino y su impacto en el desempeño laboral en las
Pymes de la ciudad de Machala.**

**BRIONES TORRES KATY FRANCIS
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOROCHO GONZALEZ JAMILETH PAULETTE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**El liderazgo femenino y su impacto en el desempeño laboral en las
Pymes de la ciudad de Machala.**

**BRIONES TORRES KATY FRANCIS
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOROCHO GONZALEZ JAMILETH PAULETTE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

OLLAGUE VALAREZO JOSE KENNEDY

**MACHALA
2023**

El liderazgo femenino y su impacto en el desempeño laboral en las Pymes de la ciudad de Machala.

por Katy Francis Briones Torres y Jamieth Paulette Morocho González

Fecha de entrega: 02-mar-2024 05:35p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2309847520

Nombre del archivo: Morocho_Jamieth_Briones_Katy.docx (1.58M)

Total de palabras: 10163

Total de caracteres: 55665

El liderazgo femenino y su impacto en el desempeño laboral en las Pymes de la ciudad de Machala.

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10%

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, BRIONES TORRES KATY FRANCIS y MOROCHO GONZALEZ JAMILETH PAULETTE, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Liderazgo femenino y su desempeño laboral en las pequeñas y/o medianas empresas (Pymes) de la ciudad de Machala, en el 2023., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



BRIONES TORRES KATY FRANCIS

0750349235



MOROCHO GONZALEZ JAMILETH PAULETTE

0705946671

EL LIDERAZGO FEMENINO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LAS PYMES DE LA CIUDAD DE MACHALA.

BRIONES TORRES KATY FRANCIS

MOROCHO GONZÁLEZ JAMILETH PAULETTE

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos principalmente a Dios, quien ha sido nuestra guía y fortaleza a lo largo de este arduo camino. Su amor incondicional y su infinita sabiduría han sido nuestro soporte en cada paso. También dedicamos este logro a nuestras amadas madres, cuyo amor, apoyo y sacrificio han sido nuestra mayor motivación. Gracias por estar siempre a nuestro lado, por alentarnos en los momentos difíciles y por celebrar con nosotras cada triunfo. Con amor y gratitud, Katy Briones y Jamileth Morocho.

RESUMEN

Con el transcurso de los años, las mujeres han logrado un aumento significativo en su participación en el entorno laboral. Han pasado de desempeñar principalmente roles domésticos a liderar importantes organizaciones desde posiciones directivas. El Liderazgo Femenino ha desempeñado un papel crucial en esta evolución, catalizando el crecimiento profesional al impulsar a las mujeres a poner en práctica sus capacidades y habilidades.

Aunque el concepto de Liderazgo Femenino ha estado presente durante algunos años, ha cobrado mayor relevancia con los cambios de paradigma en la sociedad y la globalización. A pesar de ello, aún no se ha explorado a fondo, a pesar de su potencial impacto en las organizaciones y la sociedad en general. Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es identificar el impacto que el Liderazgo Femenino tiene en el Desempeño Laboral de las mujeres directivas en las PYMEs de la ciudad de Machala del 2023.

El presente proyecto de investigación se enfocó en analizar el impacto que el Liderazgo Femenino tiene en el Desempeño Laboral de las mujeres directivas en las PYMEs del sector comercio de la ciudad de Machala durante el año 2023. El objetivo principal es analizar cómo el liderazgo ejercido por mujeres influye en diversos aspectos del desempeño laboral en las PYMEs de esta región.

Para lograr este objetivo, se utilizó una metodología cualitativa y cuantitativa, utilizando encuestas estructuradas y análisis de datos secundarios. Se seleccionó una muestra representativa de PYMEs en Machala y se recopiló información sobre los líderes en sus diferentes géneros, tipos de estilos de liderazgo que aplican los directivos y gerentes.

Los resultados preliminares sugieren que el liderazgo femenino en las PYMEs de Machala está asociado positivamente con varios aspectos del desempeño laboral, incluida la mejora de la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Además, se observa una mayor satisfacción laboral entre los empleados que trabajan bajo el liderazgo de mujeres, lo que podría tener implicaciones significativas en la retención de talento y la competitividad de las empresas en el mercado laboral.

Este estudio contribuye a la comprensión de la importancia del liderazgo femenino en el contexto empresarial de las PYMEs, destacando su papel en la mejora del desempeño laboral y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito profesional.

Palabras claves: Liderazgo Femenino, Pymes, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

Over the years, women have achieved a significant increase in their participation in the workplace. They have transitioned from primarily domestic roles to leading important organizations from managerial positions. Female Leadership has played a crucial role in this evolution, catalyzing professional growth by encouraging women to put their abilities and skills into practice.

Although the concept of Female Leadership has been present for some years, it has gained greater relevance with paradigm shifts in society and globalization. Nevertheless, it has not been thoroughly explored, despite its potential impact on organizations and society at large. Therefore, the main objective of this research is to identify the impact that Female Leadership has on the Work Performance of female executives in SMEs in the city of Machala in 2023.

This research project focused on analyzing the impact that Female Leadership has on the Work Performance of female executives in SMEs in the commercial sector of the city of Machala during the year 2023. The main objective is to examine how the leadership exercised by women influences various aspects of work performance in the SMEs of this region.

To achieve this objective, a qualitative and quantitative methodology was used, employing structured surveys and secondary data analysis. A representative sample of SMEs in Machala was selected, and information was gathered on leaders of different genders, types of leadership styles applied by managers and executives.

Preliminary results suggest that female leadership in Machala's SMEs is positively associated with various aspects of work performance, including improved communication, teamwork, and problem-solving. Additionally, higher job satisfaction is observed among employees working under female leadership, which could have significant implications for talent retention and the competitiveness of companies in the labor market.

This study contributes to understanding the importance of female leadership in the business context of SMEs, highlighting its role in improving work performance and empowering women in the professional sphere.

Keywords: Female Leadership, SMEs, Work Performance.

ÍNDICE

1.	CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.	Objeto del Investigación	10
1.2.	El problema de investigación	11
1.2.1.	<i>Planteamiento del problema</i>	11
1.2.2.	<i>Justificación</i>	13
1.3.	Objetivos de la Investigación.....	14
1.3.1.	<i>Objetivo general</i>	14
1.3.2.	<i>Objetivos específicos</i>	14
2.	CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO / MARCO TEORICO	15
2.1.	Liderazgo	15
2.1.1.	<i>Definición de liderazgo.</i>	15
2.1.2.	<i>Estilos de liderazgo.</i>	15
2.1.3.	<i>Características de un buen líder</i>	16
2.1.4.	<i>Importancia del liderazgo</i>	17
2.2.	Desempeño laboral.....	17
2.2.1.	<i>Definición del desempeño laboral</i>	17
2.2.2.	<i>Importancia del desempeño laboral</i>	18
2.3.	Empresas.....	19
2.3.1.	<i>Definición de empresa</i>	19
2.3.2.	<i>Clasificación de las empresas según su tamaño</i>	20
2.3.3.	<i>Importancia de la clasificación de las empresas según su tamaño</i>	20
2.5.	Barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en el liderazgo empresarial.....	22
2.6.	Factores que enfrenta el liderazgo femenino en las PYMEs	23
2.7.	Importancia de la diversidad de género en el liderazgo y sus beneficios para las empresas.....	24
3.	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO	25
3.1.	Tipos de investigación	25
3.2.	Nivel de investigación.....	25
3.3.	Diseño de investigación	26
3.4.	Métodos de investigación.....	26
3.5.	Instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5.1.	<i>Población universo</i>	27

3.5.2.	<i>Población objeto de estudio</i>	27
3.5.3.	<i>Tamaño de la muestra</i>	28
3.6.	Técnicas de recolección de datos	29
3.6.1.	<i>Encuesta</i>	29
3.7.	Presentación de resultados	30
4.	CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1.	Análisis de Resultados Mas relevantes	44
4.2.	Contrastación Teórica de Resultados	47
4.3.	Propuesta Integradora	49
4.4.	<i>Valoración de la Factibilidad: Dimensiones.</i>	50
4.4.1.	<i>Dimensión Técnica</i>	50
4.4.2.	<i>Dimensión Económica</i>	50
4.4.3.	<i>Dimensión Social</i>	51
4.4.4.	<i>Dimensión Ambiental</i>	51
5.	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1.	Conclusiones	52
5.2.	Recomendaciones	52
5.3	Referencias	53
5.3.	Anexos	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de participación de la fuerza laboral femenina en países y economías seleccionadas	11
Tabla 2. Índice Global de la Brecha de Género en Ecuador	12
Tabla 3. Detalles para calcular la muestra.....	28
Tabla 4. Numero de PYMEs a encuestar por conveniencia	30
Tabla 5. PYMEs que cuentan con lideres femeninas	46
Tabla 6. Propuestas Integradoras.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Genero de las personas encuestadas	30
Figura 2. Tamaño de las empresas encuestadas.....	31
Figura 3. Opiniones acerca del liderazgo femenino	32
Figura 4. Motivación de un líder hacia sus colaboradores.....	32
Figura 5. Importancia de delegar funciones según habilidades	33
Figura 6. Tipos de liderazgo en empresas.....	34
Figura 7. Características de un líder	34
Figura 8. Capacitación de empleados en el trabajo	35
Figura 9. Participación de colaboradores en la toma de decisiones	36
Figura 10. Importancia de evaluar el desempeño laboral.....	37
Figura 11. Participación activa de los lideres	37
Figura 12. Incentivos al personal de trabajo	38
Figura 13. Lideres femeninas frente a cargos empresariales.....	39
Figura 14. Desafíos que enfrentan las lideres en las empresas	40
Figura 15. Lideres femeninas aportan a la innovación en las empresas.....	41
Figura 16. Importancia de promover la diversidad de genero	42
Figura 17. Medidas para promover la igualdad de genero	43

1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Objeto del Investigación

De acuerdo a Contreras *et al.* (2012), actualmente el liderazgo femenino, ha sufrido varios cambios sociales, culturales y demográficos significativo, por el cual ha afectado el papel de las mujeres en la sociedad. Es evidente el crecimiento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral, un fenómeno que se está dando a escala global. Sin embargo, la estructura familiar ha experimentado transformaciones significativas, como por ejemplo la mayor parte de mujeres son cabezas de hogar, el mayor acceso a la educación y además ha disminuido la tasa de maternidad.

En la presente investigación el objetivo de estudio es análisis del liderazgo femenino y su desempeño laboral en las pequeñas y/o medianas empresas (PYMEs) de la ciudad de Machala. Es importante realizar el análisis de la problemática, dado que en la mayor fuerza laboral en Ecuador está conformada por mujeres en comparación a otros países, según lo indica el Banco Mundial Birt (2021), en donde se menciona que las mujeres constituyen la mayor tasa de participación del 53,1% en la fuerza laboral como se muestra en la tabla 1, y el aumento de las mujeres al mercado laboral es un fenómeno notable que se está dando en todo el mundo.

Tabla 1. *Tasa de participación de la fuerza laboral femenina en países y economías seleccionadas*

Países y Economías Seleccionadas		
Nombre del país	Año Más Reciente	Valor Más Reciente
Afganistán	2021	23,3
Alemania	2021	55,3
Angola	2021	74,7
Brasil	2021	52,4
Bulgaria	2021	49,0
Ecuador	2021	53,1
El Salvador	2021	45,4
Emiratos Árabes Unidos	2021	52,6
Eslovenia	2021	54,0
España	2021	53,1
República Árabe de Egipto	2021	15,3

Nota: Elaborado con información del (Banco Mundial Birf, 2021).

1.2. El problema de investigación

1.2.1. Planteamiento del problema

Ecuador presenta una brecha de género del 74.3%, obteniendo el puesto 41 en el ranking de igualdad de género. Para acercarse al promedio, es necesario reducir esta diferencia porcentual entre hombres y mujeres. En comparación con el año anterior, Ecuador ha logrado disminuir las diferencias de género como se muestra en la tabla 2. El Índice de Brecha de Género evalúa la distribución de las diversas oportunidades y recursos entre hombres y mujeres en 155 países. Este índice mide la magnitud de la desigualdad de género en áreas como la participación en la economía, el empleo calificado, la política y acceso a la educación (Índice Global de Brecha de Género Ecuador, 2022).

Tabla 2. *Índice Global de la Brecha de Género en Ecuador*

Fecha	Ranking de la Brecha de Género	Índice de la Brecha de Género	Porcentaje
2022	41°	0,7430	74.3%
2021	42°	0,7390	73.9%

Nota: Elaborado con información del (Índice Global de Brecha de Género Ecuador, 2022)

Para Gualán *et al.* (2020), el beneficio del liderazgo radica en que las mujeres a menudo poseen una serie de valores humanos fundamentales que son esenciales para liderar de manera efectiva en organizaciones modernas, como la autosuficiencia, autoconfianza, carisma, diligencia, empatía, honestidad, responsabilidad, iniciativa. Además, las lideresas tienden a evitar comportamientos de autoprotección (hace referencia a que las líderes femeninas tienen una inclinación hacia la toma de decisiones en beneficio a las empresas y no a beneficio propio), lo que refleja en resultados más positivos para la propia organización

Las mujeres líderes tienen un enfoque más empático y de aportación, lo que conlleva a tener un ambiente de trabajo positivo y motivador. De conformidad con lo indicado por Boggi (2021), el impacto del estilo de liderazgo femenino es la motivación y la eficiencia de los colaboradores en los proyectos; pero también su habilidad para fomentar inclusión y diversidad en los equipos de trabajo en las organizaciones, lo cual ayuda a potenciar el rendimiento en los proyectos dentro de la organización.

El planteamiento del problema se enfoca en determinar. ¿Cuál es el nivel de liderazgo femenino y se desempeñó laboral en las pequeñas y/o medianas empresas (PYMEs) de la ciudad de Machala, en el 2023?, dentro del mismo contexto en el que se ha planteado y formulado el problema previamente mencionado, es esencial abordar las siguientes interrogantes específicas: ¿Existe una brecha de género en el liderazgo de las PYMEs en la ciudad de Machala en el 2023? ¿Existe barreras o desafíos específicos que enfrenten las mujeres en roles de liderazgo en las PYMEs? ¿Cuántas PYMEs cuentan con liderazgo femenino en la ciudad de Machala?

1.2.2. Justificación

Esta investigación es de importancia con fines académicos, ya que tiene como objetivo verificar teorías y conceptos presentados por diversos autores y expertos en el campo del Liderazgo Femenino. Su enfoque radica en explorar la correlación entre dicho liderazgo y el impacto que tiene el desempeño profesional de las mujeres en los puestos ejecutivos. Basándose en la importancia de promover la igualdad de género y entender como esta afecta el funcionamiento y éxito de las pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Machala 2023, teniendo en cuenta que existe discriminación al personal femenino al mando de las organizaciones, debido a que influye la diferencia de género en el liderazgo organizacional.

La participación de las mujeres en los puestos ejecutivos en las PYMEs, es fundamental para el desarrollo económico y social de la comunidad, ya que contribuyen a la diversidad, aporta diferentes enfoques y habilidades; Sin embargo, existe evidencia de que las mujeres aun enfrentan barreras y desafíos para acceder a estos roles, el cual tiene un impacto en el desempeño laboral y el éxito en las organizaciones.

Una comprensión más profunda de los factores que influyen en el liderazgo femenino en las PYMEs, así como el desempeño laboral, lo que permitirá implementar estrategias efectivas para promover la equidad de género y maximizar el potencial del crecimiento de las empresas en Machala en el periodo 2023.

Además, al investigar y difundir todos los hallazgos de esta investigación tiene como objetivo producir resultados positivos, generando conciencia sobre la importancia de promover la igualdad de género en el ámbito empresarial y contribuir al desarrollo de las políticas y prácticas inclusivas que beneficien tanto a las mujeres como a las empresas en general.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar el liderazgo femenino y su desempeño laboral en las pequeñas y/o medianas empresas (PYMEs) de la ciudad de Machala, en el 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la brecha de género del liderazgo de las PYMEs en la ciudad de Machala en 2023.
- Mencionar los desafíos que enfrentan las lideresas en el liderazgo de las PYMEs.
- Determinar cuáles son las PYMEs que cuentan con liderazgo femenino en la ciudad de Machala.

2. CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO / MARCO TEORICO

2.1. Liderazgo

2.1.1. Definición de liderazgo.

Basándose en lo detallado por Díaz *et al.* (2021), el liderazgo se distingue por una serie de cualidades por todos los líderes empresariales, quienes comparten un firme deseo y una ambición incansable por ejercer influencia sobre las actitudes de sus equipos y lograr de esta manera resultados positivos a largo plazo para sus respectivas industrias. Estos directivos se destacan por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a sus colaboradores hacia metas y objetivos comunes, creando un entorno propicio para la innovación y crecimiento sostenible.

2.1.2. Estilos de liderazgo.

El estilo de liderazgo engloba una serie de diversos comportamientos que delinear la forma en que un líder guía a sus colaboradores. Estos comportamientos son características y representan la esencia de como un líder desempeña su función de dirección en la organización (Orellana, 2019).

- **Liderazgo autocrático**

Por su parte Palafox *et al.* (2021), consideran que, el liderazgo autocrático se caracteriza por la imposición de ordenes sin considerar la opinión de los colaboradores, con un ambiente altamente estructurado y regido por normas establecidas por los líderes de la organización. En este contexto, la presencia del liderazgo participativo tiende a ser menos común cuando la cultura organizacional es jerárquica.

- **Liderazgo democrático o participativo**

Conforme lo descrito por Maya *et al.* (2019), el estilo participativo o democrático implica consultar y persuadir a los subordinados, fomentando la participación activa. Este estilo es altamente recomendado en actividades pedagógicas y administrativas dentro de las instituciones formativas. Se caracteriza por establecer una relación democrática en la que el líder se integra como un miembro más del grupo, promoviendo la creación de relaciones basadas en la amistad, confianza y dialogo.

- ***Liderazgo laissez-faire***

En función por lo propuesto por Rivas y Valdés (2021) este estilo de liderazgo se destaca por su enfoque desinteresado a la hora de tomar decisiones, reduciendo su nivel de responsabilidad y en su lugar delega gran parte de esta responsabilidad a sus colaboradores. Tiende a resistirse y recibir apoyo, no proporciona motivación, ni supervisa las actividades de su equipo, lo que se traduce en un compromiso limitado con la organización.

- ***Liderazgo transformacional***

En virtud de Almirón *et al.* (2020), el liderazgo transformacional se enfoca en el líder como un impulsor del cambio, cuyo objetivo es fomentar la dedicación y motivación del equipo. Este enfoque se centra en aspectos abstractos, como la construcción de relaciones y la atribución de sentido a las tareas realizadas. Además, se basa en los valores, creencias y características personales tanto del líder como de sus seguidores.

- ***Liderazgo transaccional***

Conforme a lo descrito por Soto *et al.* (2023), el liderazgo transaccional se origina en la premisa de que los integrantes del equipo acuerdan seguir las directrices de su líder a cambio de compensaciones, que pueden ser en forma de esfuerzo o aceptación de tareas asignadas por el líder. En este enfoque, el líder tiene la autoridad para sancionar a quienes no cumplen con las expectativas establecidas. El liderazgo transaccional se parece más a una gestión administrativa que a un estilo de liderazgo, ya que se centra en cumplir tareas a corto plazo.

2.1.3. Características de un buen líder

Un buen líder posee una serie de atributos y cualidades que le permiten guiar con éxito a su equipo o grupo. Según lo determinado por Summa (2020), existen siete características esenciales que todo líder debe poseer, las cuales se detallan a continuación:

- Un líder debe generar respeto y confianza a través de su autenticidad, honestidad y la capacidad de cumplir con sus compromisos.
- Un líder posee la capacidad de ajustar su estilo de liderazgo según las circunstancias y las personas involucradas, inspirando a los individuos a realizar tareas no por obligación, sino por voluntad propia.
- Un líder se muestra receptivo a las sugerencias, aspira la excelencia, evita tomar decisiones impulsivas, actúa con reflexión y cautela.

- Un líder muestra confianza en sí mismo, ejerce un juicio independiente incluso cuando reconoce que un miembro de su equipo está en lo correcto, aunque ello contradiga su perspectiva inicial.
- Un líder demuestra generosidad, especialmente en momentos de fracaso, evita culpar a otros y asume plenamente su responsabilidad.
- Un líder se interesa por el bienestar y el desarrollo profesional de su equipo, proporcionando retroalimentación de manera regular y efectiva.
- Un líder opta por el pronombre “nosotros” en lugar de “yo”, demostrando su humildad y disposición para involucrarse directamente si es necesario. Además promueve la igualdad y solidaridad mediante su ejemplo como su discurso.

2.1.4. Importancia del liderazgo

La importancia del liderazgo en un individuo, especialmente cuando se trata de un líder con ética impecable, resulta esencial. El líder puede desempeñar el papel de dirigir y encabezar el cambio, sirviendo de ejemplo para los demás, especialmente en un mundo afectado por una crisis y carencia de líderes competentes que pueden guiar con sabiduría y ofrecer sus servicios de manera altruista.

Esto contrapone con los políticos tradicionales que hacen promesas incumplidas y que con frecuencia, actúan en función de sus intereses personales y, en algunos casos, se ven involucrados en actos de corrupción (Luque, 2021).

2.2. Desempeño laboral

2.2.1. Definición del desempeño laboral

Según lo manifestado por Zaragoza *et al.* (2023) definen al desempeño laboral como el conjunto de acciones y comportamientos que una persona demuestra en su puesto de trabajo en una organización, en relación con las responsabilidades, tareas y actividades específicas que se requieren para dicho puesto.

En palabras de Castro *et al.* (2023) nos mencionan que el desempeño laboral implica la aplicación de métodos de evaluación que permite medir las habilidades y competencias de

los empleados. A través de este proceso, se busca identificar áreas de mejora, ofrecer capacitaciones y brindar retroalimentación para fortalecer su rendimiento. Además, el reconocimiento y la distribución de recompensas se utilizan como incentivos para motivar y reconocer los logros de los empleados en su labor.

2.2.2. Importancia del desempeño laboral

En el estudio de Paz (2020), argumenta que, el rendimiento laboral es un aspecto crucial, fundamentada en ocho razones diversas que se detallan a continuación:

el desempeño laboral es un aspecto de vital importancia debido a ocho diversas razones de las que se mencionan a continuación:

- Un buen desempeño laboral se alcanza mediante una retroalimentación efectiva, la cual impulsa el rendimiento global de un empleado. La presencia de una retroalimentación adecuada es fundamental para este proceso.
- Las reglas de compensación resultan fundamentales para reconocer a quienes contribuyen con el desarrollo de la empresa, al mismo tiempo que impulsan la productividad y fomentan la retención del talento.
- La evaluación de desempeño juega un papel crucial en el desarrollo profesional de cada individuo, al operar como un sistema que evalúa de manera objetiva e integral. Mantener un desempeño laboral sobresaliente es fundamental para asegurar una sólida trayectoria profesional, ya que las decisiones sobre ascensos o despidos se basan en esta evaluación.
- La capacitación y las herramientas son esencial para el desarrollo profesional para que un trabajador desempeñe su labor de manera eficaz. Esto no solo asegura resultados óptimos, sino que también promueve una mejora continua.
- La planificación y mejora de la carrera profesional también son fundamentales, ya que requieren tomar decisiones estratégicas para maximizar nuestras capacidades y alcanzar nuestros objetivos profesionales.

- El efecto de las estadísticas en el desempeño laboral puede ser tanto beneficioso como perjudicial para los recursos humanos de una organización, lo cual afecta directamente a la productividad y la satisfacción en el trabajo.
- Detectar fallas en el diseño del puesto es esencial, porque permite comprender las actividades realizadas y garantizar que estén claramente definidas y alineadas con los objetivos de la empresa para lograr un desempeño laboral exitoso.
- Los factores externos también pueden incidir en el desempeño laboral. Eventos estresantes de naturaleza personal o familiar pueden tener repercusiones en la disposición y eficiencia de los empleados. Es esencial contar con políticas y recursos adecuados para brindar respaldo y facilitar la solución de tales problemas.

El desempeño laboral es un aspecto clave en el ámbito profesional, ya que está estrechamente vinculado con el rendimiento, la compensación, la evaluación, la formación, la planificación de la carrera y el análisis estadístico. Además, es crucial tener en cuenta los posibles errores en el diseño del puesto y las situaciones externas desafiantes que pueden influir en el desempeño de los empleados (Paz, 2020).

2.3. Empresas

2.3.1. Definición de empresa

La empresa constituye un elemento fundamental en el ámbito económico, estando sujeta a la regulación del derecho mercantil. Dentro de este marco, se destaca la importancia de la empresa, la cual va más allá del papel del empresario (Walker, 2020). Asimismo, Chiavenato (2011), menciona que las organizaciones son grupos sociales con el propósito de lograr metas específicas, siendo su principal tarea la satisfacción de dichos objetivos. En este sentido, el propósito de las organizaciones radica en lograr un estado económico deseado.

2.3.2. Clasificación de las empresas según su tamaño

En virtud de lo expuesto por Suárez (2019) las empresas se pueden ser categorizadas con base en el número de trabajadores que emplean y la estructura organizativa que adoptan. A continuación, exploraremos estas clasificaciones para distinguir los diferentes tipos de empresas:

- **Microempresas:** se caracterizan por ser establecimientos con una plantilla mínima de 10 empleados, frecuentemente siendo propiedad de un solo socio que también participa activamente en la empresa. Este tipo de empresas tienen un gran potencial de crecimiento y pueden expandirse hacia empresas más grandes si se invierte en ellas.
- **Pequeñas empresas:** se definen por contar con una plantilla que oscila entre 11 y 49 trabajadores. En muchos casos, estas empresas adoptan una estructura familiar consolidada que incorporan una división clara de responsabilidades, Suelen ser rentables y autónomas, aunque suelen carecer de recursos financieros y de capital significativos.
- **Medianas empresas:** Estas empresas, que son una parte importante de la economía y del tejido empresarial, emplean de 50 a 250 trabajadores. Teniendo una estructura organizativa más definida con departamentos de delimitan las responsabilidades y tareas.
- **Grandes empresas:** se distinguen por contar con una fuerza laboral que supera los 250 empleados, En su mayoría, estas organizaciones tienen como objetivo la expansión a nivel internacional, buscando llevar sus productos o servicios a mercados globales con el fin de potenciar sus beneficios

2.3.3. Importancia de la clasificación de las empresas según su tamaño

Según la investigación de Sumba *et al.* (2022) destacan la importancia de clasificar las empresas según su tamaño, ya que esta clasificación arroja luz sobre la realidad empresarial en Ecuador. Las microempresas emergen como el grupo preminente, abarcando un 90,89% del total, mientras que las grandes empresas representan solo un 0,49%. A pesar de estas cifras, es evidente que las grandes empresas desempeñan un papel vital al concentrar la mayor

parte de las ventas y empleos registrados, subrayando su influencia crucial en la economía nacional. Este fenómeno resalta la importación en la economía del país.

2.4. Las PYMEs en el Ecuador

2.4.1. Definición de las PYMEs

Conforme a Cisneros *et al.* (2022) señalo la definición de Rodríguez y Avilés como, las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) son reconocidas como entidades que generan valor económico y contribuyen de manera significativa a la competitividad de la sociedad mediante sus actividades productivas.

Por otro lado, Quintero (2020) indica que las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) se caracterizan por su tamaño, se evalúan criterios como las ventas, el capital social, la cantidad de empleados, el valor de producción y los activos. Además, se consideran aspectos económicos y tecnológicos como referencia.

2.4.2. Importancia de las PYMEs

En base a Carvache *et al.* (2022) señalan que, en los países de América Latina, las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) desempeñan un papel significativo al crear empleos y contribuir al Producto Interno Bruto (PIB). Varios estudios han explorado el éxito de las PYMEs que se dedican a la exportación, y han concluido que estas empresas están vinculadas a la innovación y la adopción de tecnología. Por otra parte, Suarez *et al.* (2023) dice que la mayoría de las empresas en todo el mundo son pequeñas y medianas empresas (PYMEs).

En la escala global, las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) son reconocidas como entidades económicas que contribuyen significativamente a la creación de empleo (Camacho, 2019).

2.4.3. Clasificación de las PYMEs

De acuerdo con lo mencionado por Orueta *et al.* (2019) las PYMEs pueden ser clasificadas de múltiples maneras, dependiendo de algunos factores como el número de empleados, sus ingresos anuales o el sector en el que operan. Pero cuando se basan en el número de empleados y los ingresos anuales estas pueden clasificarse en:

- Una pequeña empresa se define como una entidad de naturaleza legal o individual que emplea de 10 a 49 trabajadores y registra ventas o ingresos brutos anuales entre USD \$100,001.00 y USD \$1,000,000.00 en los Estados Unidos de América.
- Mientras tanto, una mediana empresa se caracteriza por tener de 50 a 199 empleados y generar ventas o ingresos brutos anuales entre USD \$1,000,001.00 y USD \$5,000,000.00 en los Estados Unidos de América.

2.5. Barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en el liderazgo empresarial.

Las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en las empresas a menudo enfrentan obstáculos, desafíos que impiden su crecimiento y desarrollo profesional. Algunos de estos desafíos son:

2.5.1. Estereotipos

Según lo especificado por Bravo *et al.* (2020) el desafío es superar los estereotipos de género tradicionales incongruentes con los roles de liderazgo asociados a características masculinas. Por lo tanto, se puede argumentar que una de las barreras importantes que hay que superar es la percepción de que las mujeres no son aptas para puestos de liderazgo debido a su naturaleza inherente.

2.5.2. Patriarcado

Desde la visión analítica de Cordero y Monge (2019) el sistema patriarcal actúa a menudo como una barrera para el liderazgo femenino. Sus estructuras y normas sociales inherentes tienden a favorecer y priorizar el liderazgo masculino, lo que dificulta que las mujeres avancen y asuman posiciones de poder e influencia y

superar esta barrera requiere abordar y desafiar estructuras patriarcales profundamente arraigadas para crear una sociedad más inclusiva e igualitaria.

2.5.3. Entorno Familiar

Desde el enfoque de Pando *et al.* (2022) analizan que tradicionalmente las mujeres han asumido roles de cuidado y responsabilidad en el hogar, lo que puede dificultar su participación en roles de liderazgo en el ámbito profesional. Las expectativas sociales y culturales a menudo presionan a las mujeres a equilibrar múltiples responsabilidades, lo que puede limitar su disponibilidad y dedicación a cargos de liderazgo y por lo tanto superar esta barrera requiere de políticas y prácticas que promuevan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como el apoyo y la participación equitativa de los hombres en las responsabilidades domésticas.

2.6. Factores que enfrenta el liderazgo femenino en las PYMEs

La falta de recursos financieros y las dificultades en la obtención de créditos, que afectan a las mujeres debido a la desconfianza que a menudo se les tiene, actúan como obstáculos que limitan su deseo de emprender y su capacidad para establecer empresas. Tanto por su género como por el tamaño reducido de sus negocios, a menudo no cumplen con los requisitos para obtener crédito y, como resultado, les resulta difícil acceder a este tipo de financiamiento (Encina & López, 2021).

Por otra parte, Lozada *et al.* (2020) menciona que, en el ámbito empresarial, hay diversos elementos que causan inestabilidad en las empresas. Los errores más característicos cometidos por los dueños de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) son:

- La ausencia de un plan de negocios.
- La falta de implementación de estrategias coordinadas.
- Muchos empleados desconocen la estrategia de su empresa.
- Algunos no reconocen la importancia de la tecnología ni controlan los gastos debido a una brecha en la comunicación entre la alta dirección y las acciones cotidianas de los empleados.

- La fijación de precios se basa en un margen de beneficio calculado sobre el costo de la mercancía, lo que a menudo resulta en dificultades al aplicar descuentos a los clientes sobre el precio de venta.
- Los accionistas o propietarios tienden a mezclar los ingresos de la empresa con sus gastos personales.

2.7. Importancia de la diversidad de género en el liderazgo y sus beneficios para las empresas.

Según lo mencionado por Solano *et al.* (2020) en los últimos años, el liderazgo ha transformado significativamente en diversas áreas, con un enfoque claro en la inclusión y aceptación de la diversidad de género en el sector empresarial, destacando el crecimiento y la participación cada vez mayor de mujeres líderes en el campo empresarial, lo que ha generado cambios positivos en la cultura organizacional. La importancia de la diversidad de género en el liderazgo no puede ser subestimada, la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo trae consigo una perspectiva única y valiosa que enriquece la toma de decisiones y promueve la innovación. Las mujeres aportan diferentes estilos de liderazgo, habilidades y experiencias que complementan las capacidades existentes en una organización. Además, la diversidad de género en el liderazgo contribuye a la equidad en las oportunidades profesionales y promueve la igualdad de género.

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1. Tipos de investigación

En virtud de lo expuesto por Ramos (2020) afirma que el objetivo de la investigación descriptiva de tipo cualitativo es explorar y analizar las experiencias subjetivas de un grupo de individuos en relación a un fenómeno específico, ya que en el proyecto describe la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño laboral de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en la ciudad de Machala en el año 2023. Se busca obtener una comprensión detallada de cómo el liderazgo femenino impacta en el rendimiento de estas empresas, analizando las estrategias, habilidades y características de líder que las mujeres emplean, así como los resultados obtenidos en términos de productividad, satisfacción laboral y desarrollo empresarial.

En base a lo determinado por Jhangiani *et al.* (2019) consideran que el alcance de la investigación correlacional no experimental radica en que el investigador examina dos variables (que pueden ser binarias o continuas) y analiza la relación entre ellas. Por ello, el enfoque de la investigación se centra en la relación entre la variable independiente, que es el liderazgo femenino, y la variable dependiente, que es el desempeño laboral.

3.2. Nivel de investigación

De acuerdo con Guevara *et al.* (2020) aclaran que el nivel de la investigación descriptiva se caracteriza por ser una metodología precisa, verídica y sistemática, se enfoca en brindar una representación detallada y objetiva de un fenómeno, porque se analizará como el liderazgo en el género femenino influye en el desempeño laboral de las PYMEs.

Así mismo Romero *et al.* (2021) establecen que el objetivo principal de nivel de investigación explicativo es analizar, dar respuesta y explicar las razones detrás del objeto de estudio, ya que se busca identificar la disparidad que tienen entre hombres y mujeres en el liderazgo de las PYMEs en la ciudad de Machala. Además, se determinará que PYMEs disponen de líderes femeninas en la población de Machala.

Por otra parte, Vizcaíno *et al.* (2023) sostienen que el nivel de investigación se emplea cuando se desea obtener una comprensión más profunda de un fenómeno, se busca simplificar y clarificar la información existente, permitiendo así una mejor comprensión del fenómeno en cuestión. Por lo tanto, se investigarán los obstáculos y retos que las mujeres enfrentan en puestos de liderazgo en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs).

3.3. Diseño de investigación

De acuerdo a lo mencionado Alvarez (2020) la estructura de la investigación es de tipo no experimental, ya que no implica la manipulación de las variables por parte del investigador.

El presente proyecto de investigación tiene un diseño de investigación no experimental, ya que se realiza un análisis sobre el liderazgo femenino y cómo influye en el desempeño laboral de las PYMEs, con un enfoque transversal, es decir que se centrara en analizar las dos variables en un tiempo determinado, por lo que no se considera longitudinal.

3.4. Métodos de investigación

En palabras de Rojas (2022) el enfoque cualitativo de investigación ofrece una mirada más profunda y completa de la realidad, ya que se basa en comprender la importancia de los hechos y fenómenos sociales, buscando establecer una relación dialéctica entre ellos.

Al aplicar el enfoque cualitativo, es posible explorar y analizar el impacto del liderazgo femenino en las PYMEs en la ciudad de Machala, considerando aspectos como la toma de decisiones, la gestión de equipos, la motivación y la comunicación. A través de entrevistas, observaciones y análisis de casos, se pueden identificar las fortalezas y desafíos de las mujeres líderes y su efecto en el desempeño de las empresas.

De acuerdo con Mora (2022) el objetivo del método cuantitativo es describir los fenómenos y establecer relaciones entre estos, los investigadores que optan por este enfoque utilizan principalmente la estadística como herramienta clave, permitiéndoles analizar datos numéricos y obtener resultados cuantificables. Además, suelen llevarse a cabo experimentos para comprobar las hipótesis planteadas, lo que les permite obtener conclusiones objetivas y confiables basadas en evidencia empírica.

Por tal motivo se realizará una encuesta a la población objeto de estudio en las PYMEs de la ciudad de Machala.

3.5. Instrumentos de recolección de datos

Por otra parte, Cisneros *et al.* (2022) señalan que, en la investigación científica, el uso de instrumentos de recolección de datos varía según el tipo de investigación, el objetivo y la técnica seleccionada. Históricamente, el cuestionario ha sido uno de los instrumentos más empleados tanto en investigaciones con enfoque cuantitativo como cualitativo. Este cuestionario posibilita la obtención y registro de datos mediante preguntas de diversos tipos sobre los aspectos de interés de la investigación, consolidándose como una herramienta sumamente versátil.

3.5.1. Población universo

De este modo, Castro (2019) explica que la población universo, también conocida como universo de estudio, abarca la totalidad de individuos u objetos que comparten una característica relevante para el estudio. La precisión en la definición de esta población es crucial para seleccionar muestras adecuadas y obtener resultados concluyentes. Delimitar claramente este grupo facilita una comprensión más profunda de la característica en cuestión durante la investigación.

Para el desarrollo de la investigación se tomó los datos de la Superintendencia de Compañías (2022), donde se reflejó que Provincia de El Oro existen 247 PYMEs del sector comercial.

3.5.2. Población objeto de estudio

Sin embargo Mucha *et al.* (2021) señalan que la población objeto de estudio es aquella conformada mediante criterios de selección. Para llevar a cabo el estudio, es necesario que el investigador identifique y defina con precisión dichos elementos. En el caso de que los sujetos sean la unidad de observación, se debe comenzar por determinar su ubicación, con el fin de caracterizar las unidades de estudio; a este conjunto se le denomina población accesible o población objeto de estudio.

Basándonos en lo expuesto por la Superintendencia de Compañías (2022), en la Provincia de El Oro en la ciudad de Machala existen 189 PYMEs activas en el sector comercial, siendo

122 empresas pequeñas y 67 empresas medianas, lo que representa la población objeto de estudio que se analizará en el presente proyecto.

3.5.3. *Tamaño de la muestra*

Por su parte Quispe *et al.* (2020) consideran que el tamaño de la muestra adecuada constituye un elemento fundamental en la planificación de investigaciones cuantitativas. El correcto cálculo del tamaño de la muestra no solo nos ayuda a identificar la cantidad mínima de participantes requerida para evaluar nuestras hipótesis, sino que también nos permite evaluar la viabilidad del estudio y realizar ajustes en nuestros recursos presupuestarios.

$$m = \frac{N}{(N - 1) * (K)^2 + 1}$$

Tabla 3. *Detalles para calcular la muestra*

Abreviatura	Significado	Valores
m	Muestra	¿?
N	Población Universo	247
K	Margen de error	0,10

Nota: Elaboración propia

$$m = \frac{247}{(247 - 1) * (0,10)^2 + 1}$$

$$m = \frac{247}{(246) * (0,01) + 1}$$

$$m = \frac{247}{2,46 + 1} = \frac{247}{3,46} = 71,3872832$$

$$m = 71$$

Según los datos obtenidos de la formula finita se realizó el cálculo respectivo, dando como resultado 71, siendo las PYMEs de la ciudad de Machala que se encuestaran.

Muestra por conveniencia

Por lo tanto se realizará un muestreo específicamente a 15 PYMEs comerciales, que son que son Petregar S.A.; Repuesto Tecnológico PC Barinas; Comercial Galarza y Asociados Impakar Cia.Ltda.; Almacenes Electromart Sociedad Anónima Electromart SA.; Plasquimia S.A.; Distribuidora de Aluminio y Vidrio Algama S.A; Vjora C. Ltda.; ImporteElectronic S.A.S.; Texlimited Cia.Ltda.; Importadora Guerrero Portilla Imguepor Cia.Ltda; Baterías Carrillo; Compañía Supermag S.A.; Inversiones Dalton Valarezo Idv S.A.; Impasgo S.A.; Import Export Aquafertil B&G., ya que se encuentran ubicadas en la zona céntrica de la ciudad, lo que permite que se realice con los recursos limitados y en menor tiempo posible porque algunas empresas se encuentran a las afueras de la ciudad. Esto significa que se va a realizar la encuesta a 15 empresas del sector comercio lo que nos permitirá obtener información de liderazgo femenino y como influyen en el desempeño laboral de las PYMEs.

3.6. Técnicas de recolección de datos

Conforme a Hernández y Duana (2020) menciona que, las técnicas de obtención de datos engloban procesos y acciones que posibilitan a los investigadores adquirir la información necesaria para responder las preguntas de investigación.

3.6.1. Encuesta

En palabras de Salvador *et al.* (2021) indican que el método de encuesta como herramienta de investigación es susceptible a diferentes tipos de errores. Cada uno de estos errores puede disminuir la probabilidad de llegar a conclusiones precisas basadas en los datos recopilados. En relación con lo anterior, Feria *et al.* (2020) consideran la encuesta como un enfoque empírico que emplea un instrumento o formulario impreso o digital con el fin de obtener respuestas relacionadas con el problema en investigación, y en el cual los individuos que contribuyen con la información completan personalmente dicho instrumento.

En la presente investigación se realizará una encuesta por conveniencia, debido a que algunas PYMEs se encuentran ubicadas en la zona céntrica de la ciudad, lo que permite que se realice

en menor tiempo posible porque algunas empresas se encuentran a las afueras de la ciudad. Por lo tanto se realizará un muestreo específicamente a 15 PYMEs comerciales, que se dividen en 10 pequeñas empresas y 5 son empresas medianas como se muestra en la tabla 3.

Tabla 4. *Numero de PYMEs a encuestar por conveniencia*

PYMEs	CANTIDAD	SECTOR
EMPRESAS PEQUEÑAS	10	COMERCIAL
EMPRESAS MEDIANAS	5	COMERCIAL
TOTAL	15	

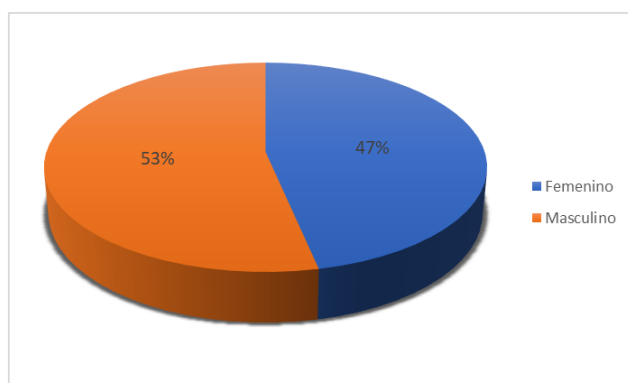
Nota: Elaboración propia

3.7. Presentación de resultados

Realizadas las 15 encuestas a las empresas PYMEs en el sector comercial de la ciudad de Machala. Se formularon 15 preguntas, de las cuales fueron aprobadas y realizadas mediante una visita a cada una de las empresas, entrevistando al gerente de la misma.

¿Cuál es su género?

Figura 1. *Genero de las personas encuestadas*



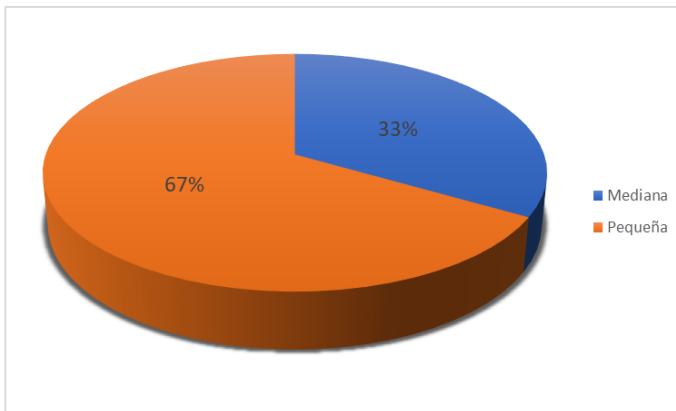
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 1, se puede apreciar que en base al tamaño de la muestra por conveniencia son 15 empresas, de los cuales fueron 8 hombres y 7 mujeres.

Interpretación de resultados: La distribución de género dentro de la muestra proporciona una visión de la diversidad de participantes en el estudio. La presencia de un número casi igual de hombres y mujeres sugiere un intento de equilibrar la representación de género en la muestra, lo que puede ser importante para garantizar la validez y la equidad de los resultados.

¿Cuál es el tamaño de la empresa?

Figura 2. *Tamaño de las empresas encuestadas*



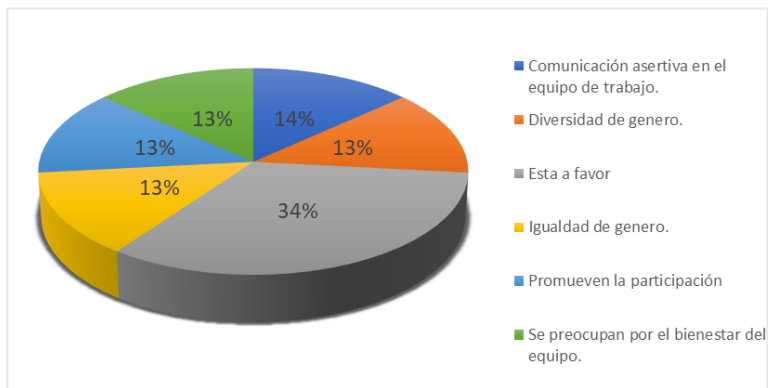
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 2, se puede apreciar que, de las 15 encuestas realizadas, mediante los resultados podemos observar que de las empresas encuestadas el 67% empresas encuestadas son pequeñas y un 33% corresponden a las medianas empresas.

Interpretación de resultados: Los resultados indican que las pequeñas empresas forman una parte significativa, en comparación a las medianas empresas, Con este desglosé la encuesta obtendrá valiosa información.

Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión respecto a Liderazgo Femenino?

Figura 3. Opiniones acerca del liderazgo femenino



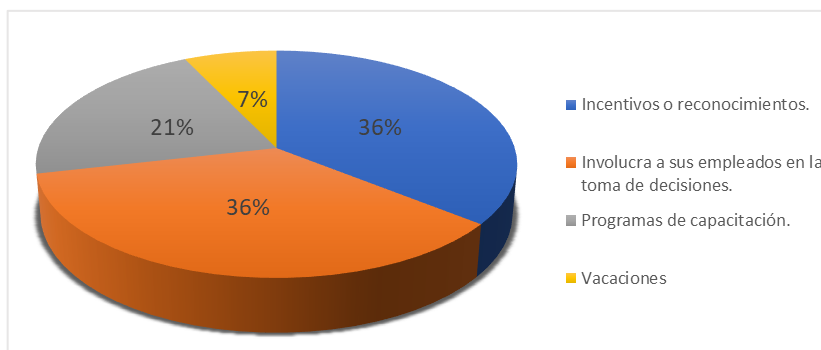
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 3, se puede apreciar en los resultados, que el 34% está a favor del liderazgo femenino. El 14% considera que el liderazgo femenino es una comunicación asertiva en el trabajo, el 13% opina que el liderazgo femenino promueve la participación, y otro 13% mencionó que el liderazgo femenino representa la igualdad de género.

Interpretación de resultados: Mediante los resultados podemos mencionar el apoyo significativo al liderazgo femenino en el entorno laboral, reconociendo sus ventajas en términos de comunicación y contribuciones únicas en el mundo laboral.

Pregunta 2: ¿De qué manera Ud. como líder motiva a sus colaboradores?

Figura 4. Motivación de un líder hacia sus colaboradores



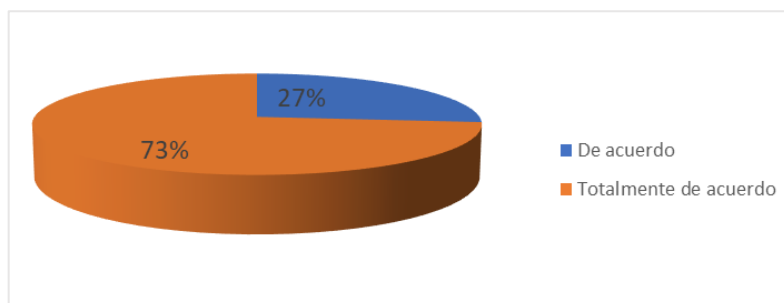
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la figura 4, se puede observar que en la encuesta realizada los líderes de las empresas en su mayoría, que corresponde al 36% motivan al personal con incentivos o reconocimientos, otro 36% de los líderes involucran a sus empleados en la toma de decisiones y un 21% de líderes motivan a sus colaboradores con programas de capacitación, por último, un 7% motiva con vacaciones a su personal.

Interpretación de resultados: Los resultados demuestran que los líderes de las empresas, buscan de alguna manera motivar a su personal de trabajo, en su mayoría los líderes motivan al personal con incentivos, reconocimientos y también los involucran en las tomas de decisiones dando su punto de vista para beneficio de todos y eso es lo importante en las empresas trabajar en equipo.

Pregunta 3: ¿Considera que es importante delegar funciones de acuerdo a las habilidades de sus empleados?

Figura 5. *Importancia de delegar funciones según habilidades*



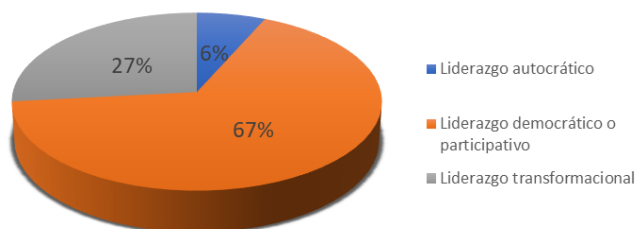
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la figura 5, se aprecia que, en la encuesta realizada el 73% está totalmente de acuerdo y un 27% está de acuerdo con delegar funciones de acuerdo a las habilidades de cada empleado.

Interpretación de resultados: Esto demuestra que los líderes de las empresas tanto hombres como mujeres organizan y delega tareas a sus trabajadores en función de a sus habilidades y conocimientos, Esto ayuda a maximizar el potencial de cada empleado y crea un ambiente de trabajo más eficiente y productivo.

Pregunta 4: ¿Qué tipo de liderazgo Ud. aplica en su empresa?

Figura 6. Tipos de liderazgo en empresas



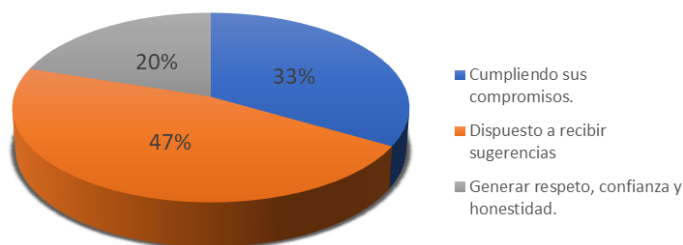
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 6, se observa que en la encuesta realizada los líderes de las empresas, la mayoría corresponde a un 67% que emplean el tipo de liderazgo democrático o participativo, mientras que un 27% son líderes de tipo transformacional y el 6% utilizan el estilo de liderazgo autocrático.

Interpretación de resultados: En los resultados la mayoría de líderes empresariales prefieren un enfoque democrático y participativo en su estilo de liderazgo, En este enfoque se fomenta la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Por otro lado, en un menor porcentaje optan por otro estilo de liderazgo demuestra una diversidad en las formas de liderazgo dentro de las empresas encuestadas.

Pregunta 5: ¿Qué características considera que debería tener un líder para ejercer influencia en una empresa?

Figura 7. Características de un líder



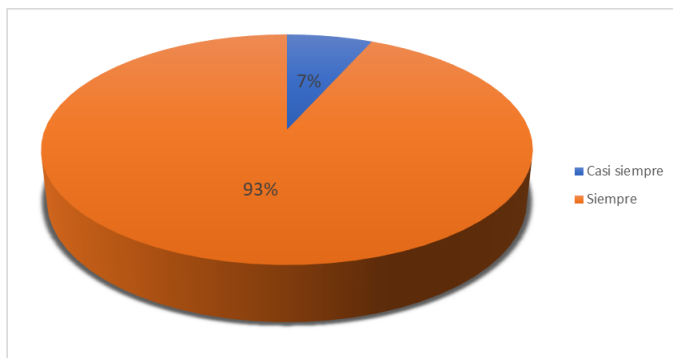
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la figura 7, podemos observar que la mayoría que corresponde al 47% consideran que una característica importante de un líder, es estar dispuesto a recibir sugerencia de los demás, Mientras que un 33% piensa que el líder debe de cumplir sus compromisos y el 20% que la influencia que debe ejercer un líder es el de generar respeto, confianza y honestidad.

Interpretación de resultados: De los resultados la mayoría de los líderes encuestados están abiertos a recibir sugerencias de los demás. Esto indica una preferencia por estilos de liderazgo colaborativos y participativo. Además, un porcentaje importante cree que el cumplimiento de los compromisos es un rasgo esencial para un líder. Por último, un porcentaje menor destaca la importancia de que un líder establezca el respeto, la confianza y la honestidad como la influencia que debe transmitir. Estos resultados sugieren que varias cualidades se consideran importantes para un liderazgo eficaz.

Pregunta 6: ¿Se esfuerza usted por mantener actualizados los conocimientos de sus empleados con relación al trabajo?

Figura 8. *Capacitación de empleados en el trabajo*



Nota: Elaboración propia

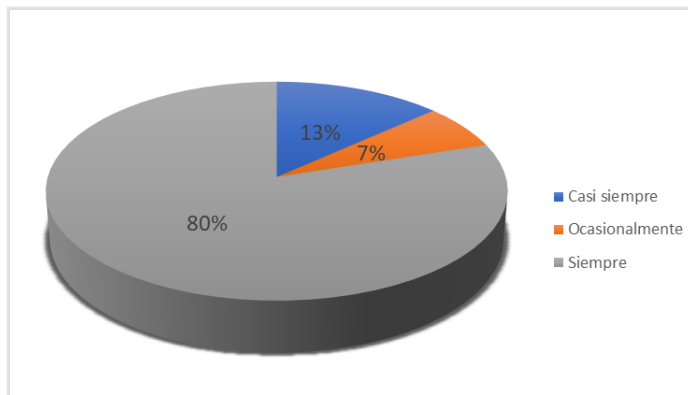
Análisis de resultados: En la Figura 8, se puede apreciar que el 93% de los líderes empresariales mantiene siempre capacitados a sus empleados, mientras que el 7% considera que casi siempre deben de capacitar a sus trabajadores.

Interpretación de resultados: En los resultados se demuestra que la gran mayoría de los líderes empresariales priorizan la capacitación y el desarrollo continuo de sus colaboradores, mostrando un compromiso sólido con el crecimiento y la mejora dentro de las

organizaciones. El hecho de que un pequeño porcentaje actualice casi siempre los conocimientos de sus trabajadores señala la importancia de hacerlo en su entorno laboral.

Pregunta 7: ¿Toma Ud. en cuenta las participaciones de sus colaboradores en la toma de decisiones?

Figura 9. *Participación de colaboradores en la toma de decisiones*



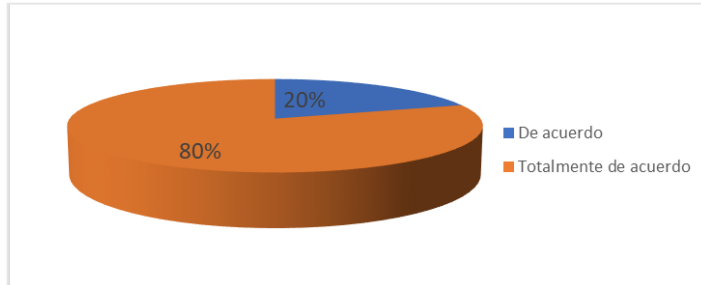
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 9, se puede apreciar que, de la encuesta realizada el 80% de encuestados mencionan que siempre toman en cuenta las participaciones de sus colaboradores para la toma de decisiones en las empresas, mientras que un 13% mencionan que casi siempre toman en cuenta las sugerencias de sus colaboradores para tomar decisiones en las empresas y un 7% mencionan que ocasionalmente lo hacen.

Interpretación de resultados: Como podemos observar la mayoría de las empresas encuestadas tienen una cultura organizacional que valoran y considera activamente las opiniones y sugerencias de sus colaboradores al tomar decisiones, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más colaborativo, innovador y comprometido. Pero una minoría considera ocasionalmente las sugerencias de los colaboradores, esto implicaría que aún se puede mejorar la inclusión de las voces de los colaboradores en el proceso de toma de decisiones.

Pregunta 8: ¿Considera Ud. que es importante evaluar el desempeño laboral para medir las habilidades del personal?

Figura 10. *Importancia de evaluar el desempeño laboral*



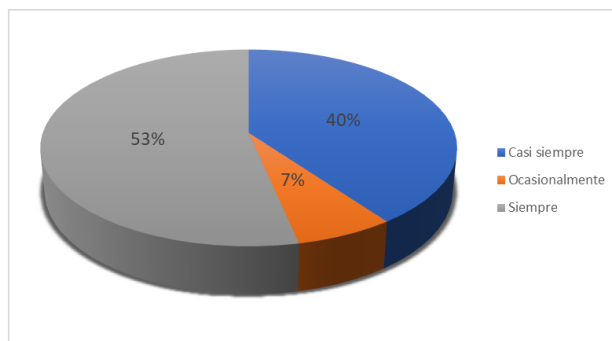
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la figura 10, se puede apreciar que en la encuesta realizada en su mayoría los líderes que corresponde el 80% están totalmente de acuerdo con evaluar el desempeño laboral para medir las habilidades de cada uno, en cambio un 20% están de acuerdo con evaluar el desempeño a sus trabajadores.

Interpretación de resultados: La mayor parte de los líderes están a favor de evaluar el desempeño laboral como una herramienta para medir las habilidades de sus empleados, mientras que hay una minoría significativa que aún están en duda de esta opinión. Esto destaca la diversidad de enfoques y opiniones dentro de los equipos de liderazgo en relación con la gestión del rendimiento y la evaluación de habilidades en el lugar de trabajo.

Pregunta 9: ¿Participa activamente en reuniones o consultas con su equipo de trabajo?

Figura 11. *Participación activa de los líderes*



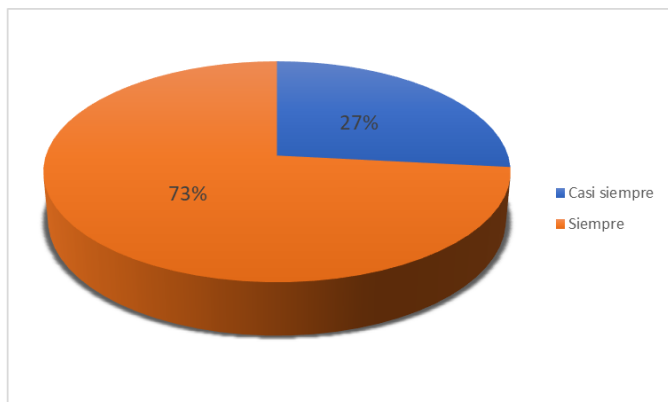
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 11, se puede apreciar que, de acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, el 53% de los líderes encuestados mencionan que siempre participan activamente en reuniones con su equipo de trabajo, mientras que el 40% mencionan que casi siempre participan en las reuniones con su equipo de trabajo y un el 7% mencionan que ocasionalmente participan con su equipo de trabajo.

Interpretación de resultados: En los resultados nos demuestran que la mayoría de los líderes empresariales participan activamente en las reuniones con sus equipos indica un alto nivel de compromiso y presencia por parte de estos líderes, destacando la importancia de la participación activa y la comunicación efectiva para el éxito en el entorno empresarial. Aunque hay una minoría que podría realizar posibles mejoras en términos de comunicación y compromiso con el equipo.

Pregunta 10: ¿Incentiva Ud. a su personal por superar las expectativas en el trabajo?

Figura 12. *Incentivos al personal de trabajo*



Nota: Elaboración propia

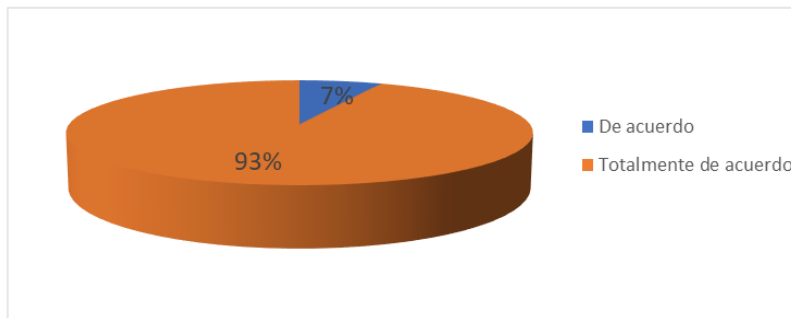
Análisis de resultados: En la Figura 12, se puede apreciar que en la encuesta realizada nos muestra que el 73% de los líderes encuestados mencionan que siempre incentivan al personal por superar las expectativas en el trabajo, mientras que un 27% de los líderes encuestados afirman que casi siempre incentivan al personal por superar las expectativas en el trabajo.

Interpretación de resultados: El análisis nos muestra que los líderes siempre incentivan al personal por superar las expectativas, esto demuestra un alto nivel de compromiso con el reconocimiento y la recompensa del rendimiento excepcional por parte del personal en las

empresas. Aunque existe una parte que está dispuesta a incentivar y reconocer el esfuerzo del personal en las empresas. Esta acción puede desempeñar un papel crucial en la motivación y el compromiso de los empleados. Además, esto contribuye a aumentar la moral, la satisfacción laboral y la retención de talento dentro de la empresa.

Pregunta 11: ¿Cree Ud. que las lideres femeninas están aptas para un cargo empresarial?

Figura 13. *Lideres femeninas frente a cargos empresariales*



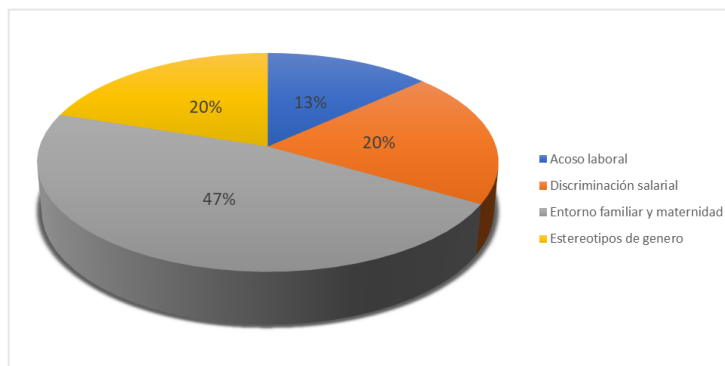
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 13, se puede observar los resultados obtenidos de la encuesta nos revela que el 93% de los encuestados mencionan estar totalmente de acuerdo a que las lideres femeninas están aptas para ejercer un cargo empresarial, mientras que un 7% está de acuerdo de que la lideres femeninas están aptas para un cargo empresarial.

Interpretación de resultados: El análisis nos muestra que el alto porcentaje de quienes están totalmente de acuerdo indica un fuerte apoyo a la idea del liderazgo femenino en el ámbito empresarial. Estos datos pueden reflejar un cambio positivo en las actitudes hacia la igualdad de género y la diversidad en los roles de liderazgo empresarial.

Pregunta 12: ¿A menudo con que desafíos se enfrentan las lideres femeninas en las empresas?

Figura 14. *Desafíos que enfrentan las lideres en las empresas*



Nota: Elaboración propia

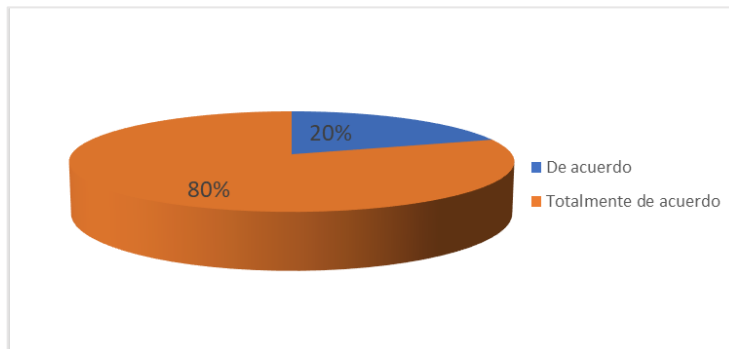
Análisis de resultados: En la figura 14, se pueden apreciar los resultados obtenidos de la encuesta los desafíos a los que se enfrentan las lideres en las empresas, el 47% de los encuestados mencionan que es el entorno familiar y la maternidad, un 20% consideran que uno de los desafíos es el estereotipo de género, un 20% de los encuestados consideran que es la discriminación salarial, mientras que un 13% de los encuestados consideran uno de los desafíos el acoso laboral.

Interpretación de resultados: El análisis nos ofrece una visión amplia con respecto a los desafíos que enfrentan las lideres en el entorno empresarial, como el simple hecho de que la mayor parte de los encuestados identifiquen el entorno familiar y la maternidad como uno de los principales desafíos sugiere que la conciliación entre la vida laboral y personal, esto puede indicar que las responsabilidades familiares, especialmente relacionadas con la maternidad, pueden imponer obstáculos adicionales para las mujeres que aspiran a roles de liderazgo en el trabajo. Por otro lado los estereotipos pueden limitar las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para las mujeres en el lugar de trabajo, dificultando su avance en posiciones de liderazgo. Mientras que también mencionan la discriminación salarial como un desafío que sigue siendo una preocupación válida y relevante en muchas organizaciones, lo que afecta negativamente la igualdad de oportunidades para las líderes, y por último el acoso laboral como un desafío que persiste en el tiempo creando entornos inseguros en el

lugar de trabajo, afectando su desempeño y su capacidad para ejercer su liderazgo de manera efectiva.

Pregunta 13: ¿Cree Ud. que las líderes aportan una valiosa perspectiva en la toma de decisiones e innovación de las empresas?

Figura 15. *Líderes femeninas aportan a la innovación en las empresas*



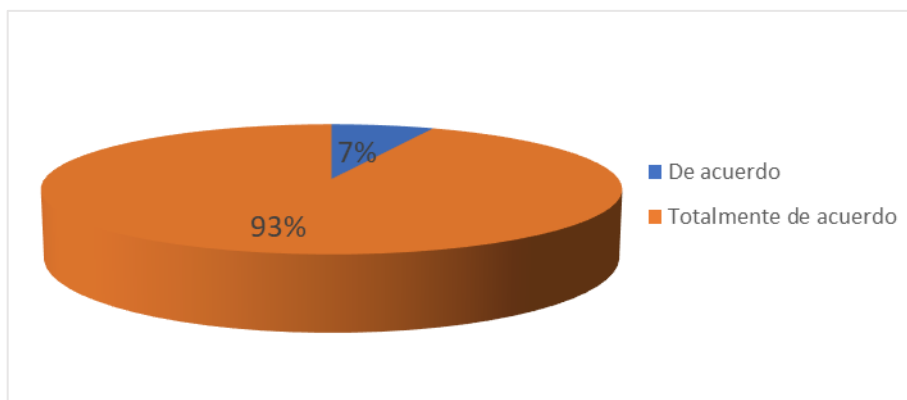
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la figura 15, se puede observar que de acuerdo con la pregunta planteada en la encuesta se obtuvo los siguientes resultados, el 80% de los encuestados están totalmente de acuerdo que las líderes aportan una valiosa perspectiva con respecto a la toma de decisiones y la innovación en las empresas, mientras que el 20% de los encuestados están de acuerdo en que las líderes si aportan una valiosa perspectiva en la toma de decisiones e innovación de las empresas.

Interpretación de resultados: Basándonos en los resultados obtenidos se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados valoran y aprecian la diversidad de perspectivas que las líderes femeninas pueden aportar a la toma de decisiones y al proceso de innovación en las empresas, aunque la otra parte también indican una actitud positiva hacia el papel de las mujeres en la toma de decisiones y la innovación en las empresas. Esto nos indica la importancia de promover la inclusión de las mujeres en posiciones de liderazgo para aprovechar plenamente su potencial para generar ideas innovadoras y tomar decisiones estratégicas efectivas.

Pregunta 14: ¿Considera que es importante promover la diversidad de género en el liderazgo de las empresas porque enriquece la toma de decisiones y promueve la innovación?

Figura 16. *Importancia de promover la diversidad de genero*



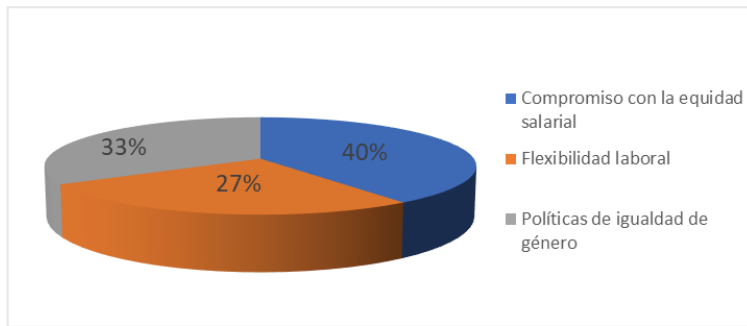
Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la Figura 16, se puede apreciar, que los resultados obtenidos de la encuesta nos indica que el 93% están totalmente de acuerdo que es importante promover la diversidad de género en el liderazgo de las empresas porque enriquece la toma de decisiones y promueve la innovación, mientras que el 7% están de acuerdo a que se promueva la diversidad de género en las empresas.

Interpretación de resultados: El análisis nos muestra una fuerte aceptación en cuanto a la importancia de promover la diversidad de género en el liderazgo empresarial, según la percepción de los encuestados. Esto demuestra que es esencial tener una representación equitativa de género en los roles de liderazgo. Además, indica de cómo la diversidad de género puede enriquecer la toma de decisiones y promover la innovación en el ámbito empresarial, donde se valore y se aproveche plenamente la diversidad de experiencias, perspectivas y habilidades de todas las personas e independientemente de su género.

Pregunta 15: ¿Qué medidas específicas está dispuesto a implementar en su empresa para promover la igualdad de género en sus equipos directivos y reducir la brecha de género en el liderazgo empresarial?

Figura 17. *Medidas para promover la igualdad de genero*



Nota: Elaboración propia

Análisis de resultados: En la figura 17, se puede apreciar los resultados obtenidos sobre qué medidas estarían dispuestos a implementar para promover la igualdad y reducir la brecha de género en el liderazgo empresarial, el 40% de los encuestados estarían dispuestos a implementar el compromiso con la equidad salarial, mientras que el 33% estaría dispuesto a implementar políticas de igualdad de género y por último el 27% de los encuestados estaría dispuesto a implementar la flexibilidad laboral para retener mujeres talentosas en posiciones directivas.

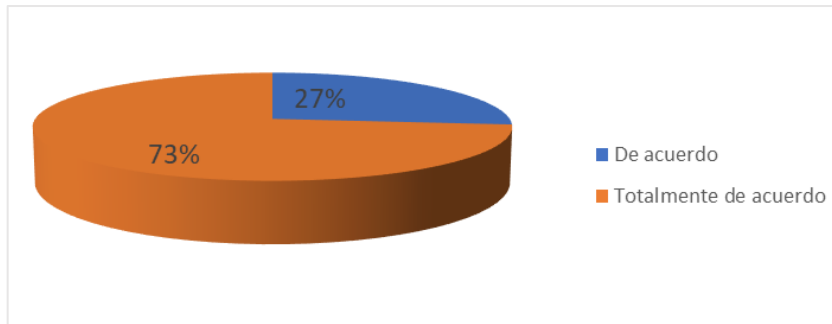
Interpretación de resultados: Los resultados nos dan a conocer que la mayoría de los líderes encuestados están dispuestos a implementar el compromiso con la equidad salarial. Esto expresa la necesidad de garantizar que hombres y mujeres reciban un salario justo y equitativo por su trabajo, lo que puede contribuir significativamente a cerrar la brecha de género en el liderazgo empresarial. Además, un porcentaje importante están dispuestos a implementar políticas de igualdad de género, lo que indica una voluntad de adoptar medidas más amplias para abordar las diferencias de género en el lugar de trabajo. Por último un porcentaje de igual importancia destacan que estarían dispuestos a implementar la flexibilidad laboral para retener mujeres talentosas en posiciones directivas, esto puede incluir la implementación de políticas de teletrabajo, horarios flexibles y opciones de licencia parental, que pueden ayudar a retener y apoyar a las mujeres en roles de liderazgo.

4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de Resultados Mas relevantes

Pregunta 3: ¿Considera que es importante delegar funciones de acuerdo a las habilidades de sus empleados?

Figura 5. Importancia de delegar funciones según habilidades

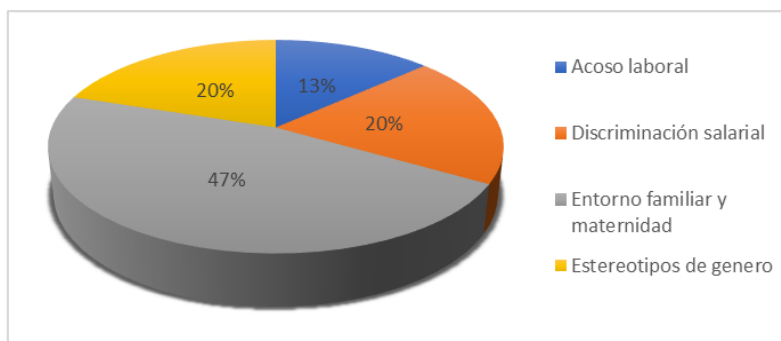


Nota: Elaboración propia

Delegar funciones de acuerdo a las habilidades de cada miembro dentro de toda organización, ya que es importante porque permite maximizar el potencial y la eficiencia de cada colaborador. En los resultados se observa que para los líderes es significativo que sus colaboradores ejerzan funciones de acuerdo a sus conocimientos adquiridos en su vida profesional.

Pregunta 12: ¿A menudo con que desafíos se enfrentan las líderes femeninas en las empresas?

Figura 14. Desafíos que enfrentan las líderes en las empresas

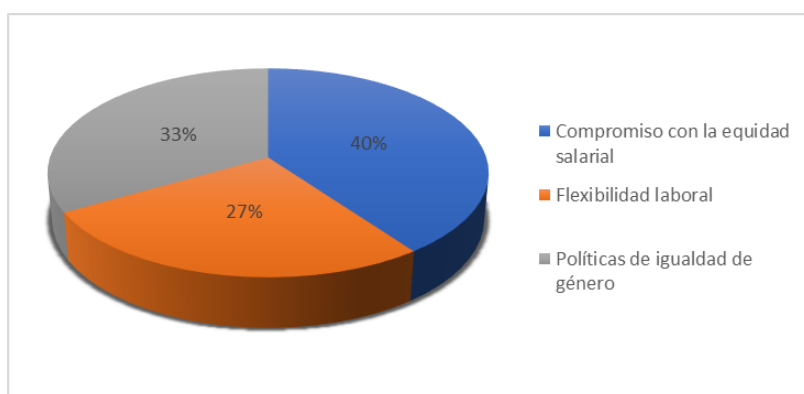


Nota: Elaboración propia

Cuando las líderes femeninas están a cargo presentan una serie de desafíos como el entorno familiar y maternidad, discriminación salarial estereotipos de géneros y acoso laboral, haciendo que las líderes no se sientan seguras para desarrollar sus habilidades y su alto potencial.

Pregunta 15: ¿Qué medidas específicas está dispuesto a implementar en su empresa para promover la igualdad de género en sus equipos directivos y reducir la brecha de género en el liderazgo empresarial?

Figura 17. Medidas para promover la igualdad de género



Nota: Elaboración propia

Se evidencia que el compromiso con la equidad salarial es una de las medidas que se pueden implementar en una empresa para reducir la brecha de género en el liderazgo gerencial, tanto como las políticas de igualdad de género y la flexibilidad laboral, lo que asegura un reconocimiento equilibrado tanto en hombres y mujeres.

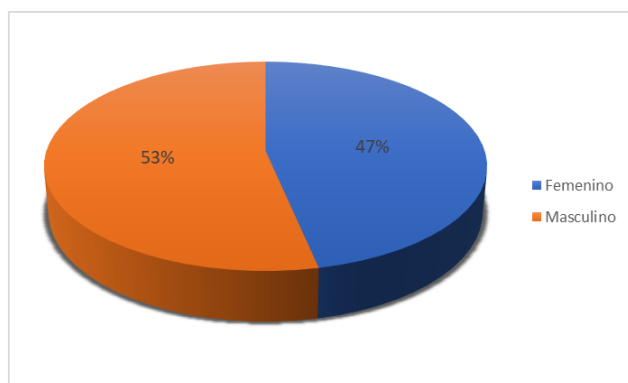
Pregunta 16: ¿Cuáles son las PYMEs que cuentan con liderazgo femenino en la ciudad de Machala?

Tabla 5. *PYMEs que cuentan con lideres femeninas*

GENERO	RAZÓN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN
FEMENINO	REPUESTO TECNOLÓGICO PC BARINAS
FEMENINO	COMPAÑÍA SUPERMAG S.A.
FEMENINO	IMPORTADORA GUERRERO PORTILLA IMGUEPOR CIA.LTDA.
FEMENINO	INVERSIONES DALTON VALAREZO IDV S.A.
FEMENINO	IMPORT EXPORT AQUAFERTIL B&G
FEMENINO	PETREGAR S.A.
FEMENINO	IMPASGO S.A.

Nota: Elaboración propia

Figura 1. Genero de los lideres encuestados



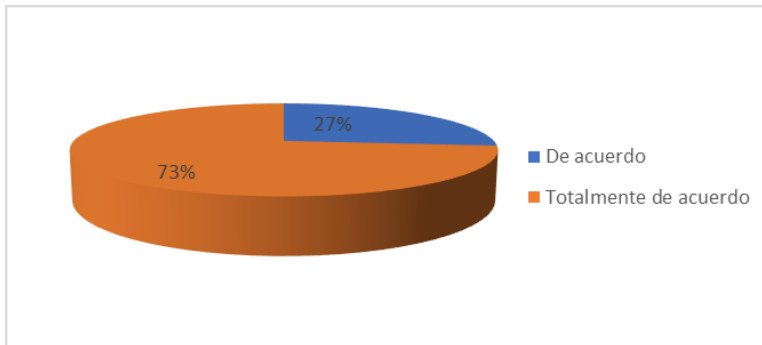
Nota: Elaboración propia

Mediante las encuestas se pudo determinar cuáles son las PYMEs que cuentan con liderazgo femenino. Las PYMEs que cuentan con liderazgo femenino son Repuesto Tecnológico PC Barinas, Compañía Supermag S.A., Importadora Guerrero Portilla Imguepor Cia.Ltda, Inversiones Dalton Valarezo Idv S.A., Import Export Aquafertil B&G, Petregar S.A. e Impasgo S.A.

4.2. Contrastación Teórica de Resultados

Pregunta 3: ¿Considera que es importante delegar funciones de acuerdo a las habilidades de sus empleados?

Figura 5. Importancia de delegar funciones según habilidades

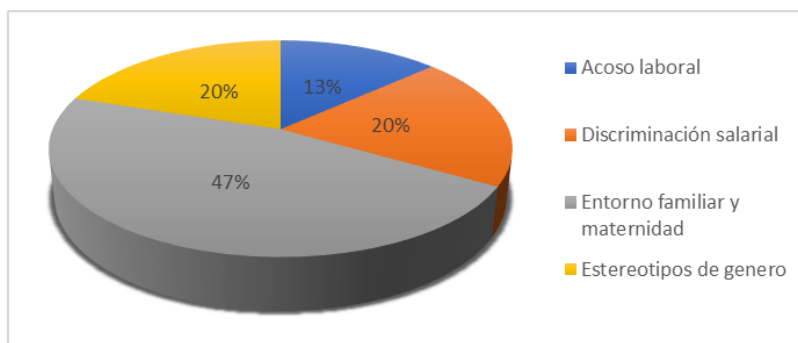


Nota: Elaboración propia

Es importante que un líder sea consciente que su colaborador pueda desarrollar sus funciones de acuerdo a sus talentos, habilidades para que se sienta motivado en el área de trabajo y les permitan sacar su potencial dentro de la organización. Según lo expuesto por Donawa *et al.* (2017) mencionan en su artículo que una de las estrategias utilizadas por los líderes para mejorar el desarrollo de las habilidades laborales de los empleados es el empoderamiento, ya que aumenta la motivación y los resultados entre los colaboradores de una organización.

Pregunta 12: ¿A menudo con que desafíos se enfrentan las líderes femeninas en las empresas?

Figura 14. Desafíos que enfrentan las líderes en las empresas

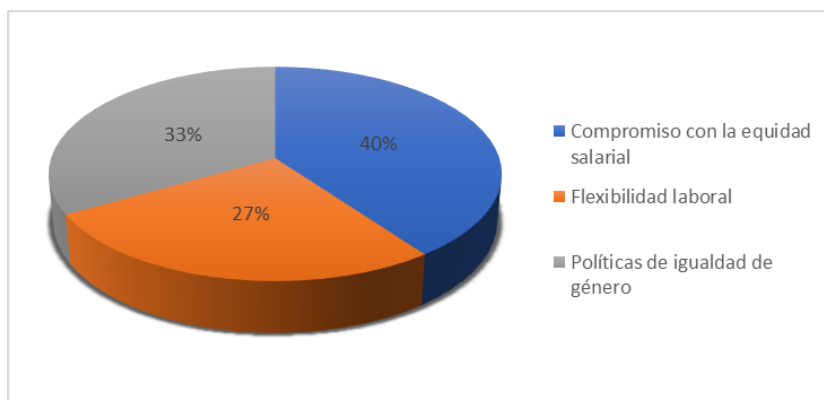


Nota: Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados indican que el entorno familiar y maternidad son un de los desafíos que más sobresalen, aunque se ha observado que la discriminación salarial entre hombres y mujeres; y los estereotipos de género van tomado de la mano, provocando una inseguridad en la mujer en su campo laboral. A su vez Vaca (2019) en su estudio demuestra que las carreras laborales se interrumpen debido a las responsabilidades domésticas, así como los prejuicios y estereotipos de género, junto con las culturas empresariales discriminatorias, disminuyen las oportunidades de las mujeres para ingresar y acumular experiencia en el mercado laboral, lo cual es un factor crucial en sus perspectivas profesionales y salariales a largo plazo.

Pregunta 15: ¿Qué medidas específicas está dispuesto a implementar en su empresa para promover la igualdad de género en sus equipos directivos y reducir la brecha de género en el liderazgo empresarial?

Figura 17. Medidas para promover la igualdad de genero



Nota: Elaboración propia

Aunque la mayoría de los líderes encuestados mencionan que una de las medidas más específicas para promover la igualdad de género en el liderazgo empresarial es el compromiso con la equidad salarial, mientras que una parte significativa menciona que las políticas de igualdad de género y la flexibilidad laboral son esenciales para eliminar la brecha de género en el ámbito laboral. En cambio, en la investigación de Gayoso y Galarza (2020) manifiestan que se deben establecer un procedimiento claro para erradicar las diferencias salariales y llevar un monitoreo continuo de estas. La supervisión debe ir de la mano con un

compromiso corporativo para garantizar la remuneración justa, la cual debe ser comunicadas y aplicadas tanto por los RRHH como por el gerente.

4.3. Propuesta Integradora

Las organizaciones lideradas por Mujeres en las pequeñas y medianas empresas, desempeñan un papel crucial en la economía de la provincia de El Oro. Sin embargo, se ha observado que existe un 47% de las PYMEs son lideradas por mujeres. Esta situación plantea la posibilidad de aumentar ese porcentaje de Liderazgo femenino y el desempeño laboral en el resto de las PYMEs, ya que pueden beneficiarse de estrategias más efectivas de motivación, Por lo tanto, la propuesta integradora busca diseñar e implementar estrategias específicas que promuevan un liderazgo femenino inspirador y empoderado. Por lo tanto, se propone las siguientes estrategias:

Tabla 6. *Propuestas Integradoras*

ESTRATEGIAS	DESCRIPCION
Programas de Inducción y Desarrollo Profesional.	Aplicar programas de mentoring para motivar a las mujeres a convertirse en lideresas, en el cual se proporcionará orientación y así como superar desafíos sobre el equilibrio entre la vida personal y profesional.
Participación con Instituciones Educativas.	Colaborar con instituciones educativas de la ciudad de Machala, para promover la formación de las mujeres en el ámbito empresarial.
Creación de Redes para Apoyo Empresarial.	Fomentar la creación de redes de apoyo para contar experiencias y conocimientos de mujeres líderes, motivando a las que recién incursionan.
Capacitación para concientizar sobre discriminación y estereotipos.	Crear programas para mitigar la discriminación y estereotipos en el lugar de trabajo, para crear conciencia a los trabajadores sobre la igualdad de género.
Reconocimientos a las lideresas por logros empresariales	Realizar reconocimientos a las lideresas locales, para destacar y celebrar sus logros, y así incentivar a las demás.

Nota: Elaboración propia

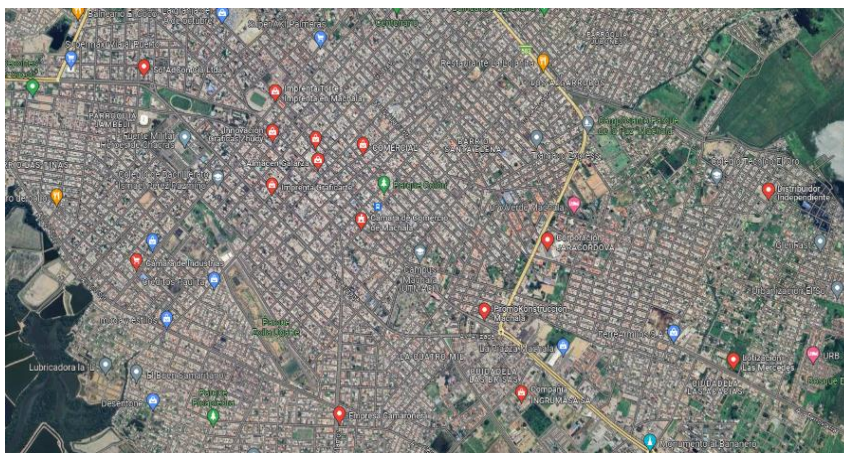
4.4. Valoración de la Factibilidad: Dimensiones.

En palabras de Burneo *et al.* (2016) mencionan que, en situaciones específicas, es fundamental llevar a cabo estudios de factibilidad, estos estudios permiten determinar las prioridades, identificar los indicadores clave, considerando cada una de las dimensiones, El objetivo final es definir una estrategia de ejecución basada en un análisis exhaustivo de la viabilidad del proyecto en cuestión.

4.4.1. Dimensión Técnica

Por su parte, Echeverría (2017) nos dice que la fase técnica del análisis, se lleva a cabo una exhaustiva evaluación de aspectos cruciales como la localización y el tamaño óptimo de la infraestructura destinada a respaldar actividades, tales como la producción y comercialización, entre otras.

El proyecto se ubica en el sector comercial de la Ciudad de Machala, con un enfoque específico en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). En esta área, hemos identificado un total de 122 empresas clasificadas como pequeñas y 67 como medianas, constituyendo así nuestra población objetivo para el estudio de factibilidad.



Nota: Ilustración obtenida de Google Maps.

4.4.2. Dimensión Económica

Además, Vera y Peláez citado por Azuero *et al.* (2022) mencionan que la dimensión económica implica satisfacer las demandas de los consumidores mediante la fabricación y venta de productos o servicios, en un proceso de intercambio diseñado para alcanzar los objetivos de rentabilidad de la empresa. Por medio del estudio se pudo observar que la mayor

parte de la economía de la ciudad de Machala se lleva a cabo por las actividades comerciales de las PYMEs, ya que contribuyen significativamente a la economía local mediante la generación de empleo y el impulso de la actividad empresarial.

4.4.3. Dimensión Social

En base a lo determinado por Gámez (2015) el análisis social sirve como guía para el desarrollo sostenible de la población, comunidad o empresa, reflejando comportamientos y pensamientos basados en la comprensión de la realidad y condiciones económicas que influyen en la implementación de un proyecto de investigación. En este contexto, se llevó a cabo un diagnóstico del Liderazgo femenino y su desempeño laboral en las PYMEs de la ciudad de Machala. Es fundamental enfrentar las barreras de discriminación de género y limitaciones en las oportunidades de desarrollo profesional, promover un entorno laboral inclusivo y equitativo que facilite el avance y empoderamiento de las mujeres en posiciones de liderazgo, siendo clave para mejorar la dimensión social del liderazgo.

4.4.4. Dimensión Ambiental

Por su parte, Chilpa (2023), considera que la gestión global con enfoque ambiental impacta positivamente en el desempeño financiero de las empresas, gracias a la implementación de prácticas sustentables, Esto se traduce en resultados económicos superiores, ya que las empresas operan de manera responsable, tanto interna como externamente y adoptan procesos amigables con el medio ambiente. La Investigación confirmó que el proyecto no tiene impactos ambientales negativos, por lo tanto, no afecta al medio ambiente de la ciudad de Machala.

5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En conclusión, los resultados de la investigación revelan un panorama alentador para el liderazgo femenino en las PYMEs de la ciudad de Machala. Se observa un cambio positivo en la distribución de roles de liderazgo, con un notable 47% de mujeres ocupando altos cargos directivos en el sector comercial, lo que indica una reducción significativa en la brecha de género.

Es relevante destacar que estas líderes femeninas no solo participan activamente en roles de liderazgo, sino que también poseen un nivel educativo elevado, con muchas de ellas siendo profesionales con maestrías e incluso doctorado. Este hecho resalta su preparación y contribución al ámbito empresarial.

Sin embargo, la investigación también, manifiesta los desafíos importantes que enfrentan las mujeres en posición de liderazgo en las PYMEs, como las demandas del entorno familiar y discriminación. Estos obstáculos subrayan la necesidad de abordar cuestiones relacionadas con la equidad de género y la conciliación entre la vida profesional y personal.

En resumen, el estudio refleja un nivel positivo de liderazgo femenino en las pymes de Machala, aunque persisten desafíos que requieren atención continua para promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo. El reconocimiento de las capacidades y logros de las mujeres en roles directivo es fundamental para fomentar avance y la igualdad en el ámbito empresarial.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere extender la investigación a otros sectores empresariales en la Ciudad de Machala y también a Nivel Nacional, para así evaluar la presencia de liderazgo femenino y desempeño laboral en las organizaciones.
- Se propone crear programas específicos para mujeres que permita desarrollar su talento en puestos ejecutivos, ofreciéndoles oportunidades y beneficios que contribuyan a la satisfacción laboral.

- Se recomienda realizar inversiones estratégicas para establecer programas de mentoría, con el objetivo de empoderar a las mujeres y promover activamente su desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

5.3 Referencias

- Almirón, V., Tikhomirova, A., Trejo, A., & García, J. (2020). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 4, 25-26. doi:<https://dx.doi.org/10.30827/digibug.34629>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Revista de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de Lima*, 4. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Azuero Rodríguez, A., García Solarte, M., & Garibello García, D. (2022). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a los stakeholders en PYMEs del Valle del Cauca: literatura vs práctica. *Entramado*, 18(2), 3. doi:<https://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.8292>
- Banco Mundial Birf. (2021). *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años) (estimación nacional)*. Estadístico. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?locations=EC>
- Boggi, C. (2021). *Impacto del liderazgo femenino en proyectos de tecnología de la información*. (Vol. 3). Panamá: Project, Design and Management. doi:<https://doi.org/10.35992/pdm.v3i2.715>
- Bravo, C., Felix, M., & Palacios, W. (2020). EL LIDERAZGO Y LOS ESTEREOTIPOS DEL GÉNERO: UNA MIRADA HACIA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PUBLICO. *Revista ECA Sinergia*, 58-65. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v%vi%i.1854
- Burneo, S., Delgado, R., & Vérez, M. (2016). Estudio de factibilidad en el sistema de dirección por proyectos de inversión. *Ingeniería Industria*(37), 305-312. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360448031009.pdf>
- Camacho, M. (2019). Marketing del chocolate en pymes de México. *Revista Perspectiva Empresarial*, 6(1), 95. doi:<https://doi.org/10.16967/23898186.225>
- Carvache, O., Carvache, M., Gutiérrez, G., & Carvache, W. (2022). Incidencia de la tecnología y gestión en la innovación de las pymes exportadoras ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565017>

- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Medica Clinica las Andes*, 30(1), 53. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Castro, R., Escudero, F., & Salazar, S. (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 16. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4446
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Novena ed.). México: Editorial The McGraw-Hill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chilpa, J., Cruz, M., & Sanchez, Y. (26 de junio de 2023). Influencia: Dimensión Ambiental, Social y Económica en Desempeño de Empresas. *Investigación administrativa*, 52(131). doi:<https://doi.org/10.35426/iav52n131.02>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1172. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Cisneros, W., Vidal, D., & Lascano, L. (2022). Habilidades Gerenciales ante la emergencia del Covid-19: Un desafío para la economía de las Pymes de la ciudad de Ambato. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(2), 357. doi:<https://dx.doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1060>
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (4 de Junio de 2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100013
- Cordero, A., & Monge, R. (2019). Factores que influyen en el desempeño de las PYMES: una perspectiva cualitativa de los empresarios costarricenses. *Revista Academia y Negocios RAN*, 95-106.
- Díaz Muñoz, G., Quintana Lombeida, M., & Fierro Mosquera, D. (2021). La Competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 151-152. doi:<https://dx.doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Donawa Torres, Z., López Redondo, M., & Vega Alfaro, G. (2017). Enfoques del facultamiento en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) de Santa Marta en Colombia. *Revista EAN*(83), 167-178. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1820>
- Echeverría, C. (2017). Metodología para determinar la factibilidad de un proyecto. *Publicando*, 4(13), 172-188. Obtenido de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/836/pdf_604
- Encina, L., & López, G. (2021). Emprendedurismo Femenino: Un estudio multi-caso de factores que influyen en la Intención Emprendedora. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 15. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.374

- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 72 (3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Gámez, F. (2015). La dimensión social: un proceso sinérgico en la interacción universidad-comunidad a través de la función de extensión. *Investigación y Postgrado*, 30(1), 103-123. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872015000100006
- Gayoso Carranza, A., & Galarza Meza, D. (2020). *Guía de buenas prácticas de equidad de género en empresas peruanas*. Lima: Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/items/025f6a5d-573e-41dc-bb4a-a85b98a4f0d8>
- Gualán, L., Lisintuña, L., & Rivera, P. (2020). El liderazgo femenino como impulsor de la actividad emprendedora en la zona 3 del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(2), 93-107. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.183>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro Nelly . (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 52 (1). doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Índice Global de Brecha de Género Ecuador. (2022). *Disminuye la brecha de género en Ecuador*. Estadísticas, Ecuador. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/ecuador#:~:text=Ecuador%20tiene%20una%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20del%2074.3%25>.
- INEC. (2022). *Numero de Empresas*. Obtenido de App.powerbi.com: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZTM4MTU3NzgtOGE2YS00MDcxLThiYzYtNDE0NzFmOTNhODBiIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWwtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTEtMiJ9&disablecdnExpiration=1705981808>
- Jhangiani, R., Chiang, C., Cuttler, C., & Leighton, D. (2019). *Research Methods in Psychology* (Cuarta ed.). LibreTexts. Obtenido de [https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_M%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n_en_psicolog%C3%ADa_\(Jhangiani%2C_Chiang%2C_Cuttler_y_Leighton\)/06%3A_Investigaci%C3%B3n_no_experimental/6.03%3A_Investigaci%C3%B3n_correlacional](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_M%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n_en_psicolog%C3%ADa_(Jhangiani%2C_Chiang%2C_Cuttler_y_Leighton)/06%3A_Investigaci%C3%B3n_no_experimental/6.03%3A_Investigaci%C3%B3n_correlacional)
- Lozada, G., Valarezo, C., Salcedo, V., & Sotomayor, J. (2020). Factores determinantes del fracaso empresarial en la ciudad de Machala, provincia de El Oro (Ecuador) durante el periodo 2019. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 5(1), 212. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897663>

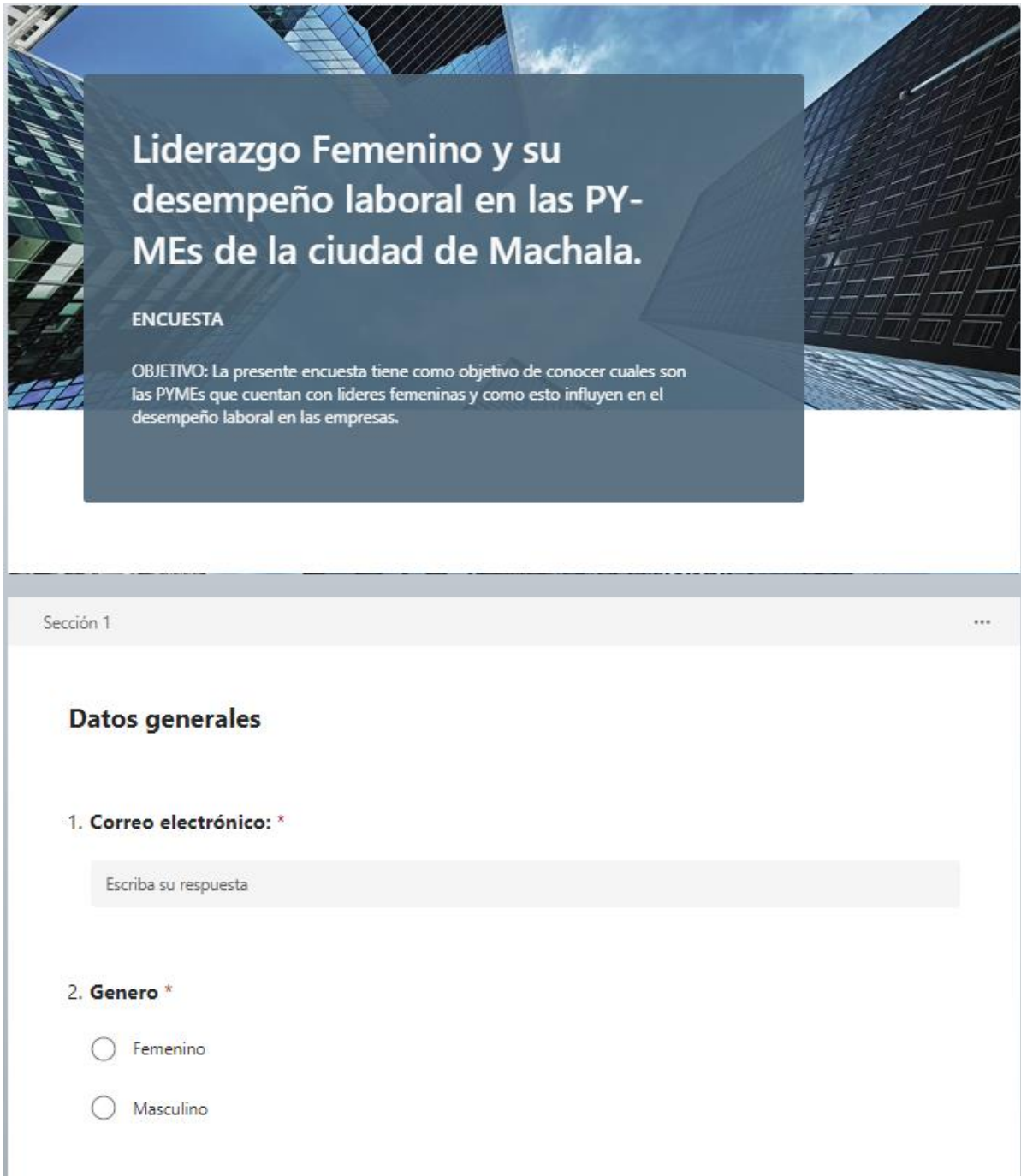
- Luque, M. S. (2021). Liderazgo y gobernabilidad en los centros poblados rurales. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(1), 43-60. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000100043&lang=es
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 121-122. Obtenido de <https://www.mendeley.com/catalogue/0549bbe0-cd3f-3499-9f16-7512a35a592c/>
- Mora, R. (2022). El valor de la investigación cualitativa y la comprensión: Un examen crítico. *Educare*, 389-405. doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i1.1625>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Desafíos*, 12(1), 51(parr. 6). doi:<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Orellana, H. K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 48-49. doi:<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Orueta, I., Echagüe, M., Bazerque, P., Correa, A., García, C., García, D., . . . Rodríguez, S. (2019). *La financiación de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de los mercados de capitales en Iberoamérica*. Caracas: Fundación Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores (IIMV). Obtenido de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1454>
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2021). El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova scientia*, 13(26). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052021000100117
- Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z., & Cabrejo, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 234-245. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-LiderazgoYEmpoderamientoEnLasMujeresEmpresariasEnE-8471687.pdf>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educacion*, 15-26. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Quintero, M. (2020). LAS NIIF PARA PYMES-MÓDULO 8: NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS. *Revista FAECO Sapiens*, 3(1), 55. doi:<https://dx.doi.org/10.48204/j.faeco.v3n1a4>
- Quispe, A., Pinto, D., Huamán, M., Bueno, G., & Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78. doi:<http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 3 (parr. 4). Obtenido de <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>

- Rivas, L. O., & Valdés, D. (2021). Gerencia Integral, tipos de liderazgos y su relación: Caso de estudio en el contexto empresarial local. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 110. doi:<https://dx.doi.org/10.33386/593dp.2021.3.545>
- Rojas, W. (2022). La relevancia en la investigación cualitativa. *Stodium Veritatis*, 79-97. doi:<https://doi.org/10.35626/sv.26.2022.353>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. (E. Lazcano, Ed.) Quito, Ecuador: Edicumbre. doi:<https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Salvador, J., Cuenca, G., & Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 1-18. doi:<https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Solano, C., Bolaños, P., Tobar, V., Castillo, L., Vega, J., & Bernal, L. (2020). Liderazgo femenino en medicina y su evolución en el tiempo: 50 años de análisis bibliométrico. *Revista Urología Colombiana*, 171-178. doi:<https://doi.org/10.1055/s-0041-1724045>.
- Soto, I., Aldape, A., Poblano, E., Zorrilla, F., & Gómez, J. (2023). LIDERAZGO DOCENTE Y SU IMPACTO EN LAS ASIGNATURAS EN AULAS VIRTUALES DEL TECNOLÓGICO CAMPUS CD JUÁREZ EN MODALIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (EAD); REVISIÓN DE LITERATURA. *REVISTA IPSUMTEC*, 5(1), 9. doi:<https://ojsitma.itmilpaalta.edu.mx/index.php/1/article/download/134/120/106>
- Suárez, M. (2019). Una contemplación acerca de la Administración de empresas. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 18-19. doi:<https://dx.doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.36>
- Suarez, T., Riofrio, M., & Benitez, F. (2023). Gestión de la Cadena de Suministro para Potenciar la Internacionalización de las Pymes de El Or. *Revista UTE. Economía y Negocios.*, 14(1), 150. doi:<https://doi.org/10.29019/eyn.v14i1.1002>
- Sumba, R., Chóez, S., & Pico, Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 273. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>
- Summa, R. (2020). Liderazgo: características de un líder. . *Red universitaria virtual internacional.*, 1(1), 3-4. Obtenido de https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf
- SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS. (2022). *Ranking de Empresas*. Obtenido de [Supercias.gob.ec: https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/recursos/archivos/ranking_2022.xlsx](https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/recursos/archivos/ranking_2022.xlsx)
- Vaca Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, 154, 31. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>

- Vizcaino , P., Maldonado , I., & Cedeño , R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Mutidisciplinar*, 9723-9762.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Walker, M. (2020). La empresa en el Código Civil y Comercial de la Nación. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Nueva Época*.(13), 10.
doi:<https://dx.doi.org/10.14409/ne.v0i13.9890>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Revista Commercium plus*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

5.3. Anexos

Encuesta realizada en el Formulario de Microsoft Forms



Liderazgo Femenino y su desempeño laboral en las PYMEs de la ciudad de Machala.

ENCUESTA

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo de conocer cuales son las PYMEs que cuentan con líderes femeninas y como esto influyen en el desempeño laboral en las empresas.

Sección 1

Datos generales

1. **Correo electrónico:** *

Escriba su respuesta

2. **Genero** *

Femenino

Masculino

masculino

3. Edad *

- 18 a 25
- 26 a 35
- 36 a 45
- 46 en adelante

4. Preparación académica *

- Primaria
- Secundaria
- Educación superior
- Posgrado

5. Razón social de la Organización *

Escriba su respuesta

6. Tamaño de la empresa (sector comercial) *

- Pequeña
- Mediana

Instrucciones para responder la encuesta:

Antes de responder, tómese el tiempo necesario para leer cuidadosamente cada pregunta. Si la encuesta incluye preguntas abiertas o secciones para comentarios, no dude en compartir sus opiniones y sugerencias.

7. Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión respecto a Liderazgo Femenino? *

Escriba su respuesta

8. Pregunta 2: ¿De qué manera Ud. como líder motiva a sus colaboradores? *

- Incentivos o reconocimientos.
- Flexibilidad en los horarios.
- Vacaciones
- Involucra a sus empleados en la toma de decisiones.
- Programas de capacitación.
- Otras

9. Pregunta 3: ¿Considera que es importante delegar funciones de acuerdo a las habilidades de sus empleados? *

- Nada de acuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

9. **Pregunta 3: ¿Considera que es importante delegar funciones de acuerdo a las habilidades de sus empleados? ***

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

10. **Pregunta 4: ¿Qué tipo de liderazgo Ud. aplica en su empresa? ***

- **Liderazgo autocrático:** impone de órdenes sin considerar la opinión de los colaboradores.
- **Liderazgo democrático o participativo:** fomenta la participación activa de sus colaboradores.
- **Liderazgo laissez-faire:** delega gran parte de esta responsabilidad a sus colaboradores, no proporciona motivación, ni supervisa las actividades de su equipo.
- **Liderazgo transformacional:** impulsor del cambio, cuyo objetivo es fomentar la dedicación y motivación del equipo.
- **Liderazgo transaccional:** acuerdan seguir las directrices de su líder a cambio de compensaciones y tiene la autoridad para sancionar a quienes no cumplen con las expectativas establecidas.

- Liderazgo autocrático
- Liderazgo democrático o participativo
- Liderazgo laissez-faire
- Liderazgo transformacional
- Liderazgo transaccional

11. **Pregunta 5: ¿Qué características considera que debería tener un líder para ejercer influencia en una empresa? ***

11. Pregunta 5: ¿Qué características considera que debería tener un líder para ejercer influencia en una empresa? *

- Actuar con autenticidad.
- Generar respeto, confianza y honestidad.
- Cumpliendo sus compromisos.
- Adaptar su estilo de liderazgo a las circunstancias.
- Motivando hacia sus colaboradores.
- Demuestra receptividad a las sugerencias.
- Evitar tomar decisiones impulsivas
- Evita culpar a terceros y asume su responsabilidad.
- Se preocupa por el bienestar y desarrollo profesional de su equipo.
- Es humilde y está dispuesto a involucrarse directamente si es necesario.

12. Pregunta 6: ¿Se esfuerza usted por mantener actualizados los conocimientos de sus empleados con relación al trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

13. **Pregunta 7: ¿Toma Ud. en cuenta las participaciones de sus colaboradores en la toma de decisiones? ***

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

14. **Pregunta 8: ¿Considera Ud. que es importante evaluar el desempeño laboral para medir las habilidades del personal? ***

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

15. **Pregunta 9: ¿Participa activamente en reuniones o consultas con su equipo de trabajo? ***

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre

16. **Pregunta 10: ¿Incentiva Ud. a su personal por superar las expectativas en el trabajo? ***

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

17. **Pregunta 11: ¿Cree Ud. que las lideres femeninas están aptas para un cargo empresarial? ***

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

18. **Pregunta 12: ¿A menudo con que desafíos se enfrentan las lideres femeninas en las empresas? ***

Escriba su respuesta

19. **Pregunta 13: ¿Cree Ud. que las mujeres lideres aportan una valiosa perspectiva en la toma de decisiones e innovación de las empresas? ***

19. **Pregunta 13: ¿Cree Ud. que las mujeres líderes aportan una valiosa perspectiva en la toma de decisiones e innovación de las empresas? ***

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

20. **Pregunta 14: ¿Considera que es importante promover la diversidad de género en el liderazgo de las empresas porque enriquece la toma de decisiones y promueve la innovación? ***

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

21. **Pregunta 15: ¿Qué medidas específicas está dispuesto a implementar en su empresa para promover la igualdad de género en sus equipos directivos y reducir la brecha de género en el liderazgo empresarial? ***

- Políticas de igualdad género.
- Compromiso con la equidad salarial.

20. **Pregunta 14: ¿Considera que es importante promover la diversidad de género en el liderazgo de las empresas porque enriquece la toma de decisiones y promueve la innovación? ***

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

21. **Pregunta 15: ¿Qué medidas específicas está dispuesto a implementar en su empresa para promover la igualdad de género en sus equipos directivos y reducir la brecha de género en el liderazgo empresarial? ***

- Políticas de igualdad género.
- Compromiso con la equidad salarial.
- Flexibilidad laboral.

Sección 3

...

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento por tomar el tiempo de completar nuestra reciente encuesta. Su participación es invaluable para nosotras y nos ayuda a comprender mejor el liderazgo que emplean las empresas. La información que nos ha proporcionado es crucial para mejorar nuestro conocimiento académico. Apreciamos su honestidad y dedicación para compartir sus opiniones.

+ Agregar nuevo

Evidencia de las encuestas



