

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES**

CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

TEMA:

**Análisis del liderazgo de género y su relación con el desempeño
empresarial del sector comercial en Ecuador**

AUTOR

Abad Guiracocha Angela Lilibeth

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención
del título de Licenciada en Gestión Empresarial Internacional**

TUTORA

Ing. Arias Arana Wendy Vanessa Mgs.

Guayaquil, Ecuador

21 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES**

CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Abad Guiracocha Angela Lilibeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Gestión Empresarial Internacional**.

TUTORA

f. Wendy Arias

Ing. Arias Arana Wendy Vanessa, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. Gabriela Hurtado

Ing. Hurtado Cevallos, Gabriela Elizabeth Mgs.

Guayaquil, 21 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES**

CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Abad Guiracocha Angela Lilibeth**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, **Análisis del liderazgo de género y su relación con el desempeño empresarial del sector comercial en Ecuador** previo a la obtención del título de **Licenciada en Gestión Empresarial Internacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 21 de febrero del 2022

EL AUTORA

f. _____

Abad Guiracocha Angela Lilibeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES**

CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Abad Guiracocha Angela Lilibeth** Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución el componente práctico del examen complejo **Análisis del liderazgo de género y su relación con el desempeño empresarial del sector comercial en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 21 de febrero del 2022

LA AUTORA

f. _____
Abad Guiracocha Angela Lilibeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES

CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

URKUND

The screenshot displays the Urkund interface with the following details:

- Documento:** ABAD GUIRACOCHA ANGELA LILIBETH FINAL.docx (D127607268)
- Presentado:** 2022-02-10 20:43 (-05:00)
- Presentado por:** angelli197@outlook.com
- Recibido:** wendy.arias.ucsg@analysis.orkund.com
- 0%** de estas 27 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.
- Lista de fuentes:** primer borrador marco teórico.docx, MenaParedes_Carolina.pdf
- Fuentes alternativas:** TESIS DIVERSIDAD DE GÉNERO-LIDERAZGO.docx, Angulo G_Trabajo-de-Titulacion_22_11.pdf, Manual+de+procesos+a+seguir+Grupo+1.docx
- Search Results:** Two results for 'liderazgo participativo' and 'liderazgo autocrático' are shown, each with a snippet of text and a source reference.

Wendy Arias

f. _____

Ing. Arias Arana Wendy Vanessa, Mgs.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy gracias a Dios por permitirme llegar hasta aquí y cumplir una de mis metas, gracias a mi familia por apoyarme en cada momento y ayudarme a seguir en pie de lucha a pesar de las adversidades, doy gracias a mi universidad por concederme la formación profesional en lo que más me apasiona, doy gracias a todos los profesores que fueron parte fundamental en este proceso integral, y que como resultado de toda esa dedicación queda un gran grupo de graduados de la última promoción de la carrera de Gestión Empresarial Internacional, gracias a esas amistades que a pesar de todo nos mantuvimos unidos, gracias por los buenos y malos momentos, por esas anécdotas que se quedan en mi mente y mi corazón, gracias a mi tutora por tener esa paciencia en el desarrollo de este proyecto.

Gracias infinitas a mi mamá y papá que siempre me ayudan en cada proyecto, gracias a mi hijo por ser fuente de inspiración y que al verlo me llenaba de valentía y coraje para terminar con esta carrera que algún día empecé con tanta ilusión, gracias a mi hermana por ser mi apoyo emocional, gracias a las personas que me ayudaron sin interés alguno.

Espero que el agradecimiento en este análisis quede en la memoria de los lectores y las futuras generaciones que necesiten tomar como referencia el mismo, gracias por el tiempo dedicado a leer mi aporte con la sociedad que va dirigida hacia el cambio.

DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor este proyecto de titulación a mi hijo, pues sin él no tendría ese deseo de superarme cada día, puesto que el sembró en mí el amor más grande y las ganas de demostrarle que uno puede ser todo lo que se propone en la vida aunque no tenga nada, con esfuerzo, entrega y siempre confiando en Dios, quiero que esto sea uno de los ejemplos que tenga para su vida, sin duda alguna no fue fácil llegar hasta aquí pero pude cumplirlo gracias a ese amor y a esa promesa que en algún momento le hice “voy a ser todo por ti y para ti”.

Gracias Dios por darme este regalo tan bonito como lo es mi hijo, permíteme verlo crecer, sonreír, dedicarle todos mis triunfos y que él me dedique los suyos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES**

CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. Gabriela Hurtado

ING. Hurtado Cevallos, Gabriela Elizabeth MGS

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____
ING. Carrera Buri, Felix Miguel MGS.

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____
EC. Coello Cazar, David MGS.

OPONENTE

Índice

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
RÉSUMÉ.....	XIII
INTRODUCCION	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Planteamiento del problema	3
1.3 Justificación	4
1.4 Objetivos	5
1.4.1 General.....	5
1.4.2 Específicos.....	5
1.5 Limitaciones.....	6
1.6 Delimitaciones.....	6
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Marco conceptual.....	7
1.1.1 Concepto de Liderazgo	7
1.1.2 Características del Liderazgo.....	7
1.1.3 Tipos de Liderazgo	10
1.1.4 Importancia del Liderazgo empresarial	13
1.2 Marco referencial.....	13
1.2.1 Aspecto del liderazgo de género: social, político y económico	13
1.2.2 Situación del liderazgo empresarial	14

1.3 Marco legal	20
1.3.1 Leyes de cuotas y de paridad	22
1.3.2 Constitución política 2008. Art.116.....	22
1.3.3 Resolución 028-2002-TC.....	22
1.3.4 Constitución Política	23
CAPÍTULO II: METODOLOGIA.....	24
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Tipo de investigación.....	24
2.3. Alcance.....	24
2.4. Técnica de recolección de datos	25
2.4.1 Estudios.....	25
2.5. Análisis de datos	26
CAPITULO III: RESULTADOS.....	28
3.1 Análisis de resultados	28
3.1.1 Igualdad de género.....	28
3.1.2 Cambios económicos: liderazgo de género	30
3.1.3 Inclusión de la mujer en la economía ecuatoriana....	31
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35

RESUMEN

El presente trabajo realiza un análisis del liderazgo de género empresarial en el sector comercial del Ecuador, por medio de la aplicación de un análisis documental con la recolección de datos previos de ciudades del Ecuador.

El objetivo de este análisis es identificar aquellos factores que causan problemas para que la mujer pueda desenvolverse y tener una igualdad en el desempeño como líder en una empresa.

Así tenemos que en el capítulo uno se realiza una reseña de lo que es el liderazgo de género y su importancia, además presenta información de la situación del liderazgo femenino en el sector comercial en las empresas desde el año 2017 hasta el año 2021 para ayudarnos con la comparación de las situaciones y su evolución. Se lleva a cabo el planteamiento del problema, el objetivo general y los específicos del presente análisis, la justificación, las limitaciones y las delimitaciones. En el segundo capítulo nos encontramos con la metodología; el tipo de investigación a realizar señalando que era un análisis documental mediante la revisión de literatura, análisis de gráficos y resultados de estudios ya terminados. En el capítulo 3, los resultados bajo la interpretación del autor, describiendo la comparación con el transcurso del tiempo se dividió en categorías y subcategorías para las cuales cada una de ellas, se planteó una respectiva solución, cerrando este análisis con las conclusiones y recomendaciones que dan una respuesta al objetivo general y los objetivos específicos correspondientes a este trabajo.

Palabras Claves:(liderazgo, genero, empresarial, análisis, documental descriptivo)

ABSTRACT

The present work carries out an analysis of the business gender leadership in the commercial sector of Ecuador, through the application of a documentary analysis with the collection of previous data from cities of Ecuador.

The objective of this analysis is to identify those factors that cause problems for women to function and have equal performance as leaders in a company.

Thus we have that in chapter one there is a review of what gender leadership is and its importance, it also presents information on the situation of female leadership in the commercial sector in companies from 2017 to 2021 to help us with comparison of situations and their evolution. The statement of the problem, the general objective and the specific ones of the present analysis, the justification, the limitations and the delimitations are carried out. In the second chapter we find the methodology; the type of research to be carried out, noting that it was a documentary analysis through literature review, graph analysis and results of studies already completed. Chapter three that exposes

the results under the interpretation of the author, describing the comparison with the passage of time, was divided into categories and subcategories for which each of them, a respective solution was proposed, closing this analysis with the conclusions and recommendations that give an answer to the objective general and the specific objectives corresponding to this work.

Keywords: (leadership, gender, business, analysis, documentary description)

RÉSUMÉ

Le présent travail effectue une analyse du leadership des hommes et des femmes dans le secteur commercial de l'Équateur, à travers l'application d'une analyse documentaire avec la collecte de données antérieures dans les villes de l'Équateur.

L'objectif de cette analyse est d'identifier les facteurs qui empêchent les femmes de fonctionner et d'avoir des performances égales en tant que leaders dans une entreprise.

Ainsi nous avons qu'au chapitre un il y a un examen de ce qu'est le leadership de genre et de son importance, il présente également des informations sur la situation du leadership féminin dans le secteur commercial dans les entreprises de 2017 à 2021 pour nous aider à comparer les situations et leur évolution . L'énoncé du problème, l'objectif général et les objectifs spécifiques de la présente analyse, la justification, les limites et les délimitations sont effectués. Dans le deuxième chapitre nous retrouvons la méthodologie ; le type de recherche à effectuer, en notant qu'il s'agissait d'une analyse documentaire à travers une revue de la littérature, une analyse graphique et des résultats d'études déjà réalisées. Chapitre trois qui expose les résultats sous l'interprétation de l'auteur, décrivant la comparaison avec le passage du temps, ont été divisés en catégories et sous-catégories pour lesquelles chacune d'elles, une solution respective a été proposée, clôturant cette analyse avec les conclusions et recommandations qui donnent une réponse à la objectif général et les objectifs spécifiques correspondant à ce travail.

Mots-clés: (leadership, genre, business, analyse, description, documentaire)

INTRODUCCION

Esta tesis tiene como objetivo demostrar en los estudios realizados factores que causan problemas en el desempeño de la mujer como líder en las empresas en el sector comercial del Ecuador y analizar cuáles son los efectos en la población ecuatoriana y economía. Así mismo conocer cuáles son los efectos que tiene esa postura en la sociedad ecuatoriana como en su economía.

El liderazgo de genero siempre ha estado en constante debate, por una parte, las personas aseguran que el hombre es un líder por naturaleza desde el principio de su existencia, desarrollándose ya sea en el hogar como cabeza principal de ella, en entidades donde se despliega como jefe de un departamento establecido o en gerencia, también, lo podemos observar en el mundo empresarial en el sector comercial como dueño de su propio negocio. Por otra parte, hay quienes tienen que la mujer ha surgido al mando, pudiendo ser más notable su presencia en grandes corporaciones.

El tema de la mujer ejerciendo el rol de líder en las empresas ecuatorianas amerita una investigación constante y por ello se escoge información detallada en diferentes tiempos para el análisis de los factores que han formado parte del cambio de esta situación, es importante esta acción mediante una línea de tiempo observar cuales son los problemas o mejores suscitadas.

1.1 Antecedentes

Una de las aproximaciones alternativas al feminismo consiste en insistir en respetar las diferencias existentes entre hombres y mujeres, así como en apreciar el papel singular que las mujeres pueden desempeñar en el lugar de trabajo. Entre las feministas que han adoptado este enfoque se incluyen importantes figuras como Carol Gilligan, Nancy Hartsock y Nancy Chodorow. Estas mujeres pusieron de manifiesto las particularidades sociales y psicológicas de la identidad del género femenino, así como la forma en la que esta identidad determina la perspectiva de las personas respecto al rol que desempeñan en la sociedad. Según ellas, las mujeres tienen su propia “voz” o perspectiva única que debería incluirse dentro de los discursos sociales. Desde el punto de vista de estas “feministas de la diferencia”, se podía argumentar que las capacidades, características y predisposiciones únicas de las mujeres eran “funcionales” en el sentido de que cubren las lagunas normalmente presentes dentro de las empresas de liderazgo existentes. (Painter 2011 citado en Robin & Padavic,

2007)

Sin duda, el emprendedor se convierte en el mejor agente de cambio para el desarrollo económico de un país. En Ecuador la participación de las mujeres en el emprendimiento representa el 41%. Esta investigación tuvo como objetivo identificar las cualidades, motivaciones, limitaciones que poseen las mujeres emprendedoras de la zona 3 del Ecuador (Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza) registradas en el Directorio de empresas y establecimientos para reconocer su estilo de liderazgo. En la metodología utilizada participaron 308 mujeres emprendedoras de la zona 3 de los sectores económicos: Comercio; alojamiento y servicios de comida; otros servicios; manufactura; transporte; información y telecomunicaciones. El diseño de la investigación se desarrolló a través de un enfoque cualitativo y cuantitativo. La metodología aplicada es empírica, la técnica de investigación para recabar información primaria fue la entrevista y como instrumento la encuesta. Con los datos obtenidos se aplicó la prueba Tau b de Kendall. Entre los principales hallazgos se observó una estrecha relación entre cualidades: ímpetu y proactividad y las motivaciones: deseos de superación personal y generar propios ingresos. A pesar de tener haber tenido limitaciones como la falta de recursos financieros y el miedo al fracaso no se han visto impedidas de emprender. Sin embargo, las mujeres emprendedoras de la zona tres no se consideran líderes a pesar de tener competencias y valores propios de este atributo (Yagual, 2019). A su vez se identificó como principal estilo el liderazgo de equipo. Se concluye que las mujeres de la zona motivo de estudio han crecido en un ambiente cultural que coarta su auto identificación de liderazgo, sin embargo, estas mujeres son potencialmente líderes enfocadas en el crecimiento de la producción de sus empresas y sus equipos de trabajo. (Gualan , Lizette, & Pilar , 2020)

1.2 Planteamiento del problema

Las mujeres están conquistando más los puestos administrativos en el país ecuatoriano, con su personalidad y manera de modernizar, también poseen muchas características que las hacen merecedoras del puesto e incluso ayudan a impulsar la economía a través de la creación de nuevos negocios. La constancia y dedicación han ayudado que se abran las puertas para el género femenino, este a su vez ha demostrado que son capaces de ejercer como cabeza principal de un organismo.

De acuerdo con (revistalideres, 2018) el peso femenino en altos puestos directivos aún es bajo. El estudio 'Mujeres ejecutivas 2018, una radiografía de las mujeres ecuatorianas', Deloitte indicó que solo un 13% de la población femenina se desenvuelve en un puesto directivo. A pesar de que es un porcentaje bajo, muestra una mejora ya que en el 2017 solo ocupó el 5%.

Según Isabel Alarcón (2021) para el presente año el género femenino a diferencia que los hombres tiene un gran desafío en la economía, en la organización tanto en las empresas como en el hogar para emprender en el mundo de los negocios; pese a que en Ecuador cada vez son más mujeres que emprenden, aun así, los préstamos bancarios son más difíciles de obtener. La Superintendente de Economía Popular y Solidaria (SEPS) Margarita Hernández detalla que la los socios en una organización se los distribuye de igual forma a hombres y mujeres, sin embargo, al momento de recibir el crédito lo hacen en menor cantidad y eso que son las que más ahorran. Para junio 2021 las mujeres ocupaban el 49% de los depósitos que se realizaban en el Sistema Financiero Popular y Solidarios, los cuales sumaron \$6102 millones haciendo diferencia con los hombres quienes aportaron con \$5497 millones, además los hombres tuvieron acceso a créditos por \$2349 millones mientras que las mujeres \$1638 millones.

De acuerdo con esta información queda en claro que aún existe cierta discriminación hacia la mujer en el rol de líder, contrario a las afirmaciones donde se tiene que las féminas estaban tomando gran parte de los puestos gerenciales. Encima tenemos que no importa si la mujer está aportando más en la economía, se sigue manteniendo trabas para ellas en el paso a obtener un crédito financiero. Ahora bien, ¿Cuáles serán estos factores que influyen en la sociedad y en el mundo empresarial para que esto se mantenga y no poder ver cambios positivos en el Ecuador con respecto al liderazgo de género empresarial en el sector comercial?, ¿Por qué se le otorgan más préstamos a los hombres que a las mujeres?

1.3 Justificación

El siguiente análisis se deriva de las propias interrogantes que se generan en la población femenina, debido a que existen varios casos de mujeres con grandes ideas lo que propone a una persona apta para originar nuevos negocios en Ecuador, no obstante al momento de buscar un patrocinio no lo consiguen. Asimismo, es una realidad ver a las mujeres en una gerencia, pero no en todas las empresas sucede esto,

incluso se puede decir que es más fácil para un hombre entrar a una empresa a ocupar un cargo alto, que, para una mujer, las mismas que a veces ni tienen la oportunidad de entrar a una entidad.

Según datos del Banco Central del Ecuador, por cada solicitud de crédito que realizan en la banca, las mujeres reciben 30 % menos que los postulantes masculinos. Esta cifra también la corroboran datos de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, que determinan que estas contribuyen con cerca de \$ 9.690'553.484 anuales. Solo el 44,7 % reciben los créditos a los que aplican e incluso entonces obtienen el 40,7 % del monto solicitado. (Toranzos, 2020)

La atención que se tiene para este tema es mayoritaria, ya que la participación igualitaria en el sector comercial aun es mínima en las organizaciones. Con el fin de resolver estas interrogantes y buscar una solución que pueda maximizar o igualar el nivel del liderazgo empresarial específicamente en el sector comercial, se da paso a la investigación de este caso que está afectando a la sociedad y economía, se espera obtener resultados positivos con la aplicación de soluciones efectivas.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Demostrar en los estudios realizados factores que causan problemas en el desempeño de la mujer como líder en las empresas en el sector comercial del Ecuador y analizar cuáles son los efectos en la población ecuatoriana y economía.

1.4.2 Específicos

- Observar los estudios previos que se han realizado a las mujeres en el campo laboral en las compañías y como emprendedoras en Ecuador, para conocer la situación y el porcentaje que ocupan hasta la actualidad.
- Identificar cuáles son los efectos que tiene esa postura en la sociedad ecuatoriana como en su economía.
- Plantear posibles soluciones para corregir los problemas presentados y que de alguna manera pueda ser insertado en el país.

1.5 Limitaciones

Este análisis se observaron varias limitantes, una de ellas es el tiempo, ya que, se cuenta con aproximadamente 4 meses para hacer las investigaciones necesarias recogiendo datos de manera cualitativa y cuantitativa, siendo un tiempo bastante corto que no nos permite indagar a profundidad. Los datos recopilados en el Ecuador acerca del liderazgo de género hasta el momento son pocos teniendo poca información que nos ayudara a resolver las interrogantes.

Por otro lado, existen pocos estudios lo que significa que la información es escasa, solo nos podemos permitir realizar un análisis de manera local, tomando las ciudades donde se han llevado a cabo estos estudios. Debido a que dichos estudios ya fueron analizados y planteados con anterioridad nuestras propuestas para mejora son relativamente similares.

1.6 Delimitaciones

Los estudios tomados son de las ciudades más representativas del Ecuador, y donde existe un mayor número de población permitiendo según los resultados obtenidos la repartición de las soluciones a nivel nacional, estableciendo a las mujeres como principales objetivos de esta investigación.

Solo los estudios que están enfocados en las mujeres ecuatorianas serán considerados en este análisis, asimismo solo tomara en cuenta ciudades del Ecuador, como Ambato, Calceta, Cuenca, Quito y Guayaquil.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Marco conceptual

1.1.1 Concepto de Liderazgo

El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. Un líder no es impuesto pero escogido. Para ser líder se necesita del apoyo de sus seguidores y son ellos que notando las aptitudes y actitudes de una persona líder lo escogen para guiarlos. Ser líder no significa necesariamente un reconocimiento formal, por lo tanto, 'estar en la situación de líder' es la facultad de motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo. (Significados.com, s.f.)

Pablo Nirian (2019) explica que líder es la persona que lleva a cabo la acción del liderazgo, no obstante esa persona no es líder en todo aquello que le rodea. El liderazgo son aquellos hechos que surgen por una persona por el ambiente ya sea que lo amerite, o por decisión de un grupo donde se establece al líder guía de esa organización. Si a una persona le es otorgado el rol de líder por medio de una elección grupal, lo más probable es porque esa persona cumpla con características tales como poseer carisma, un estilo democrático, participativo en los sucesos; debido a esto las personas depositan su confianza y le dan el voto para que esta persona los dirija hasta la meta deseada.

1.1.2 Características del Liderazgo

Las habilidades que posee una persona para dirigir, influenciar y tomar decisiones constituyen sus características de liderazgo. Estas la distinguirán en los entornos laborales y le permitirán motivar, inspirar y coordinar a sus compañeros y colaboradores. (Alianza Team, 2020) Además, planteó características fundamentales para el liderazgo.

Innovación

Para la Fundación Innovación Bankinter (2021) la innovación es aquello que busca un cambio o una modificación ya sea de un objeto, de un estilo, implicando cambios notorios. Son aquellas idealizaciones que con su autenticidad destacan

importancia en aspecto social y económico. Innovación es aplicar un proceso, adición o característica nueva a un producto, servicio o necesidad existente con el objetivo de generar valor y encontrar una ventaja competitiva en el mercado. (Posada, 2021)

Capacidad comunicativa

La capacidad comunicativa va más allá de la mera comunicación. Se trata del conocimiento de las reglas psicológicas, sociales y lingüísticas que rigen una cultura, para usar el lenguaje apropiado, en función de cada tipo de situaciones. (Avilés, 2017) De acuerdo con la revista UNIR (2020) La competencia comunicativa es la capacidad de una persona para desenvolverse de forma adecuada y eficaz en una determinada comunidad de habla, es decir, en un grupo de personas que comparten la misma lengua y patrones de uso de esa lengua. En el caso de un idioma extranjero, esto implica respetar el conjunto de reglas de gramática y de otros niveles de la descripción lingüística (léxico, fonética y semántica), pero también es vital conocer y utilizar las reglas de uso de ese idioma, íntimamente relacionadas con el contexto histórico, social y cultural en el que tiene lugar la comunicación.

Adaptación al cambio

La adaptación al cambio es un indicador de liderazgo profesional que es de gran relevancia para las áreas de RRHH. Esta competencia aporta versatilidad de comportamiento y la habilidad para modificar la propia conducta con el fin de alcanzar objetivos o solucionar problemas comunes. (López, 2018)

El mundo cambia a velocidad de vértigo y esto nos afecta tanto a nivel personal como laboral. En este contexto, la adaptación y gestión del cambio se ha convertido en una habilidad fundamental para enfrentarnos al presente y al futuro. Además, es un claro indicador de liderazgo profesional porque las organizaciones requieren líderes que sean, al mismo tiempo, agentes de cambio. (IBERDROLA, 2020)

Compromiso

La palabra compromiso hace referencia a las responsabilidades o promesas aceptadas por dos o más personas. El término es utilizado para describir una obligación, un acuerdo verbal, un deber, etc. Se encuentra sujeto a la moral y la palabra de las personas involucradas y será el resultado de un pacto entre partes en el

cual cada una debe detallar sus expectativas y hacer concesiones para llegar a un punto de conformidad. Un ejemplo puede ser una carta de compromiso de pago, la unión matrimonial o un acuerdo laboral. (Hernandez, 2021)

Resiliencia

La resiliencia implica reestructurar nuestros recursos psicológicos en función de las nuevas circunstancias y de nuestras necesidades. De esta manera, las personas resilientes no solo son capaces de sobreponerse a las adversidades que les ha tocado vivir, sino que van un paso más allá y utilizan esas situaciones para crecer y desarrollar al máximo su potencial. (Linares, 2021)

Pasión e inspiración

Comparte con tu equipo el propósito del proyecto, hacia dónde va, las metas a alcanzartanto a corto, medio, como a largo plazo para hacerles partícipe de la aventura. Inspirar será sin duda el mayor desafío. Para hacerlo debes inspirarte, dentro y fuera del ámbito profesional. Esto implica reciclarse con talleres, charlas y actividades que enriquezcan la visión de trabajo; pero también en el ámbito personal haciendo cosas que te gustan, como por ejemplo disfrutando de ocio, viajando, leyendo sobre temas que no tengan nada que ver con lo que haces cada día y, básicamente, desconectando para darle un descanso a tu mente. (Sanchez, 2019)

Un líder debe amar lo que hace. El éxito no viene solo, requiere de esfuerzo y pasión. Es una invitación a liderar con el ejemplo. Motivar e inspirar son característicos del liderazgo. El salario ya no es un motivo suficiente para retener al talento humano. (Alianza Team, 2020)

Agilidad

Para Anabel Gallaga (2021) la definición de agilidad se da por la capacidad de realizar movimientos de forma veloz y de manera exacta. La agilidad se puede determinar como la mezcla de velocidad, flexibilidad, coordinación y equilibrio.

Flexibilidad

“La flexibilidad es un concepto que aparece tanto a nivel organizacional como desde el punto de vista de la oferta. Las empresas están viendo cómo adaptarse a esta nueva realidad”, explica el líder del área de consultoría de capital humano de

Mercer, Juanvi Martínez. Citado por Ana Muñoz (2021)

1.1.3 Tipos de Liderazgo

Como lo afirma Diego Villacorta (2019) existen 8 diferentes tipos de liderazgo los cuales son expuestos a continuación.

Liderazgo democrático

El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores. Se procedió hacer una búsqueda bibliográfica en las bases de datos sobre el concepto y características del liderazgo y liderazgo democrático. A partir del análisis de diversos puntos de vista enfocados a este tema se concluye que el liderazgo democrático facilita la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite la participación activa en la toma de decisiones mediante el dialogo y por tanto incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos propuestos. (Fierro & Villalva, 2017)

El líder se relaciona de una manera horizontal con todos los miembros del equipo teniendo siempre en cuenta los diferentes puntos de vista de cada uno de ellos. Cuando hay que tomar determinadas decisiones, el líder ofrece algunas soluciones que los trabajadores van enriqueciendo con sus opiniones y reflexiones, construyendo entre toda la posible conclusión final. (Fuentes, 2019)

Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático, también llamado liderazgo autoritario, es uno de los elementos presentes en el liderazgo negativo y generalmente se da en personas que ocupan posiciones de poder y no necesariamente designados democráticamente, sino por habilidades técnicas o experiencia en un área. (Orellana, 2019)

En el liderazgo autocrático, el líder es el sujeto activo y único responsable de fomentar, dirigir y controlar todas las acciones que se llevarán a cabo dentro del equipo. A pesar de ser 100% autoritario es uno de los que todavía se aplica con gran frecuencia en muchas empresas. (Fuentes, LIDERAZGO DEMOCRÁTICO: CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS E INCONVENIENTES, 2019)

Liderazgo Laissez-Faire

El liderazgo laissez faire es un estilo de liderazgo que se caracteriza por la gran libertad de la que gozan los subordinados. Al contrario de lo que ocurre en otros modelos, el líder confía en su equipo y deja a sus miembros que hagan lo que consideren más apropiado en cada situación. (Rodríguez, 2019)

Según Pau Sisternas (Sisternas, 2019) el liderazgo laissez faire es más que un liderazgo como tal sino más bien una ideología de la empresa, puesto que aquí el que tiene el control del mando son los empleados a cargo, siendo ellos los mismos responsables de la toma de decisiones dentro de la empresa, el líder solo juzga estas acciones. El estilo de liderazgo Laissez Faire es muy eficaz en equipos en los que los miembros se enorgullecen de lo que hacen y se esfuerzan por ser los mejores sin tener que ser presionados. Al adoptar este estilo de liderazgo, los líderes crean una atmósfera en la que los miembros del equipo pueden prosperar, tener la libertad de ejercitar su creatividad y ser más productivos. Los líderes también evitarán insultar a su personal, quienes probablemente se ofenderían si fueran micro gestionados o si se les hiciera sentir que lo que están haciendo no es adecuado. (Lebreaut, 2021)

Liderazgo estratégico

El liderazgo estratégico es la capacidad para anticipar las cosas, conservar la flexibilidad, atribuir facultades y crear cambios a medida que sean necesarios. Este tipo de liderazgo parte de un concepto estratégico, como el proceso más importante de una empresa. (De Los Santos, 2018) Además de que no solo sirve para aplicarlo en una empresa sino que también en la vida la cual conlleva unas estrategias como la planificación que nos ayuda a anticipar los hechos para así obtener los objetivos establecidos.

Liderazgo transformacional

Según José Manuel Maraboto (Maraboto, 2021) el liderazgo transformacional tiene un estilo innovador, debido a que aquellos que están a cargo de sus empleados los motivan hacia ese cambio siendo esto un paso al éxito de la empresa en un futuro.

El líder transformacional tiene muchas cualidades carismáticas, pero se diferencia en su capacidad de influir sobre otros, por lo que debe ser una persona con pleno conocimiento sobre lo que hace, capaz de enseñar y de promover la acción. Aun teniendo en cuenta el riesgo de equivocarse. (Nirian, 2019) De acuerdo con Juan

Carlos Barcelo (Barcelo, 2018) con un liderazgo transformacional unen lazos y una relación muy fuerte con el líder, por consiguiente existe una colaboración por parte de todos los trabajadores, ya que comparten una misma visión.

Liderazgo transaccional

Como lo expreso Víctor Hugo Manzanilla (Manzanilla, 2020) el liderazgo transaccional motiva al empleado a cumplir con metas establecidas por el líder, premiando o castigando según los resultados obtenidos, estos pueden ser monetarios o de manera ética. También tiene como objetivo llevar la ejecución del plan en su totalidad, por ejemplo, el aumento de las ventas.

Liderazgo en las empresas

Las grandes empresas ya no buscan jefes. En su búsqueda de nuevos talentos, los líderes son el mayor reclamo. El liderazgo empresarial se entiende como un proceso o habilidad por el que una empresa puede influir en los demás para conseguir objetivos. La idea es conseguir el máximo potencial de los trabajadores para que se satisfagan las necesidades de la empresa. En este sentido, el líder es el encargado de mejorar la motivación de los empleados, logrando un ambiente idóneo para el mejor desarrollo de trabajo. (El Club del Emprendimiento, 2019)

La clave está en conseguir el máximo potencial de los trabajadores para satisfacer las necesidades de la empresa. En este punto, es el líder quien se encarga de mejorar la motivación entre los empleados y lograr un buen clima para el óptimo desarrollo del trabajo. Para conseguir alcanzar dicho liderazgo, es importante desarrollar una serie de capacidades y comportamientos para poder contribuir de manera eficiente en el desarrollo de la empresa, el esfuerzo de su equipo y la necesidad de mejora. (Cámara de Comercio de España, 2021)

Liderazgo de género

El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos

de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. (Organización Mundial de la Salud, 2018)

1.1.4 Importancia del Liderazgo empresarial

En una organización, tanto el supervisor como el subordinado tendrán pre concepciones de cómo debe comportarse la persona a cargo del rol de líder, teniendo expectativas asociadas al género de dicha persona. Van a tener internalizados determinados estereotipos, por ejemplo, que la mujer como líder será más comprensiva y empática que un hombre. Estas creencias individuales, también se relacionan con elementos propios del entorno, como por ejemplo la cantidad de mujeres que poseen cargos de poder o la cantidad y tipo de tareas que se les encargan. Es decir, se van a modificar en la medida en que el mundo exterior reafirme o desestime sus prejuicios. Es importante destacar que esto es completamente extrapolable a las organizaciones comunitarias, donde todos se encuentran en igualdad de condiciones, ¡La brecha de género sigue presente! (2018)

1.2 Marco referencial

1.2.1 Aspecto del liderazgo de género: social, político y económico

Aspecto social

Leiner Vargas (Vargas, 2017) Afirma que para que exista un cambio en la sociedad tiene que ser guiada por un líder, que transmita a sus seguidores pasión, esperanza, compromiso y un positivismo. Un líder posee capacidades y habilidades por naturaleza, desde que nacen por eso viene el dicho que dice que el líder se nace y no se hace, conforme crece se va formando conjunto a sus experiencias desde niños.

Como lo cito Carolina Traub (2018) destacando lo dicho por Eagly y Karau que siempre se ha visto al hombre realizando roles más pesados en empresas, muchas personas consideran que son más eficaces y efectivos a la hora de desenvolverse como tal.

Aspecto político

Pierre Bourdieu a partir del enfoque constructivista que le da al liderazgo político detalla la redefinir, relacionar y sistematizar cuatro conceptos que son; marco, habitus, campo y capital. (Collado Campaña, Jiménez Díaz, & Entrena Durán, 2016)

Por otro lado Gemma Juan Giner (Giner, 2019) indico que cuando un líder político es electo, este adquiere un poder que le permite administrar los recursos de un país o un ciudad. Un buen líder debe saber ceder olvidarse de sus deseos, ser empático con el pueblo, transmitir emociones positivas que den la seguridad y confianza a sus seguidores.

Aspecto económico

Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Las mujeres contribuyen de manera muy significativa a las economías, ya sea en empresas, granjas, como emprendedoras o empleadas o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas. (ONU mujeres, s.f.)

Según Paula Tavares y Octaviano Canuto (Tavares & Canuto, 2018) en Latinoamérica a pesar de que las mujeres conforman la mitad de la población, así ocupan menos puestos en empresas con sueldo inferior al de los hombres, segregando al puesto más relevantes a los hombres. En el aspecto económico existe todavía una desigualdad de género lo que impide el empoderamiento femenino.

1.2.2 Situación del liderazgo empresarial

1.2.2.1 Latinoamérica

Desde el punto de vista de Ana Badilla (2021) quien es representante de la Artificial Intelligence de la ONU mujeres, la estrategia de compras con posición de género ayuda a tener mejores oportunidades en el mercado así obtener un crecimiento

de la economía. Entre 2015 y 2021, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración a nivel mundial aumentó en 8,9 puntos porcentuales y “más que duplicó si se observa desde el inicio de la década.” Europa y Norteamérica lideraron la media mundial con un 34,4% y un 28,6% de mujeres en los consejos de administración. En Europa, Francia es líder con un 45% de mujeres en los consejos. (2021)

En un estudio realizado por Natalia Torres y Stephanie Oueda (Torres & Oueda, 2021) refleja que la mujer a diferencia del hombre tiene más inconvenientes en el campo laboral, y hay una gran brecha salarial. A pesar de los grandes avances en materia de igualdad de género, la región, y el interés por este tipo de inversiones es cada vez mayor, aún es incipiente, comparado con el resto del mundo. De hecho, las inversiones en empresas de mujeres son aún muy poco representativas dentro de la inversión de impacto realizada en la región: el estudio demostró que solo el 5% del financiamiento en América Latina y el Caribe se destina a empresas lideradas por mujeres. (ONU MUJERES, 2021)

1.2.2.2 Ecuador

En el estudio hacia el protagonismo de la mujer en su rol de líder (Ochoa et al., 2017) detallaba que en épocas anteriores la mujer no tenía importancia en el campo laboral, subestimando su capacidad como líder en las organizaciones. A pesar de todo seguía siendo un reto para la mujer ocupar un puesto directivo en una empresa. El género femenino ha demostrado en diferentes ocasiones ser una líder innata, esto ocasiona que merezca cierta gratitud hacia ellas, por ende, se le debe permitir ocupar este tipo de cargos dar la oportunidad a desarrollar sus habilidades, en posible consecuencia hallar mejoras más efectivas en las organizaciones.

En Ecuador, en un artículo publicado por la Revista-Líderes (2018), Guadalupe Durán, gerente general de Yanbal, menciona que las barreras de entrada son más difíciles de atravesar dado que 9 de cada 10 empresas son familiares; por ello es difícil para una mujer externa al círculo familiar ingresar a la administración de la firma. Así mismo, según Andrade, Coronel, Pisco, & Quinde (2019) solo el 9% de mujeres ocupan el cargo de presidencia en las industrias y este ha disminuido un 4% con respecto al año anterior (2018), a diferencia del cargo de gerente general que aumentó un 6%, también mencionan que la desigualdad se debe a dos aspectos: la

cultura de que el hombre es mejor que la mujer y por las leyes. (Armijos, Camino Mogro, Pesantez Salazar, & Zambrano Plaza, 2020)

En el año 2020 como lo indica Maritza Figueroa y Cecilia Bustillos (Figueroa & Bustillos, 2020) 3 de cada 10 mujeres se muestra como representante legal a nivel local como nacional. Esto es una cantidad menor a lo que para el 2019 se había alcanzado tal como lo muestra un estudio que fue llevado a cabo por Columbia Bravo, Myriam López & Wladimir Palacios (Bravo, López, & Palacios, 2019) donde en la evaluación a 280 personas se mostraba al 63% de las féminas ocupando puesto ejecutivos y el 37% eran ocupados con hombres lo que representaba un cambio positivo por una equidad de liderazgo, contradiciendo a los estereotipos que tenían hacia la mujer, considerándola no apta para ocupar estos cargos.

Dicho estudio fue aplicado a una muestra con el número de personas antes mencionado, los cuales son docentes y directivos encargados de laboral en instituciones dedicadas a la educación de las siguientes ciudades; Calceta, Tosagua y Chone pertenecientes al sistema de educación primaria, secundaria y superior. De los 280, 175 en mujeres y los 105 hombres, entre 20 y 70 años de edad. Con una técnica de recopilación de datos, realizando una encuesta mediante un cuestionario con respuesta alternativas, el método de recopilación de la información fue llevado a cabo con cuatro preguntas claves. (Bravo, López, & Palacios, 2019)

Tabla 1

Elementos para el diagnóstico del liderazgo

Nº	Ámbito	Preguntas
1	Capacidad de liderazgo	¿Según el género, quién considera tiene mejor capacidad de liderazgo?
2	Habilidad de innovación	¿Qué directivos tienen habilidad para la innovación en el liderazgo?
3	Negociación	¿Qué directivos considera dominan mejor la habilidad para negociación según el género?
4	Trabajo en equipo	¿Entre las habilidades de dirigir y trabajar en equipo que género es más eficiente?

Tabla 1. Elementos para el diagnóstico del liderazgo. Copyright 2019 Bravo, Lopez y Palacios.

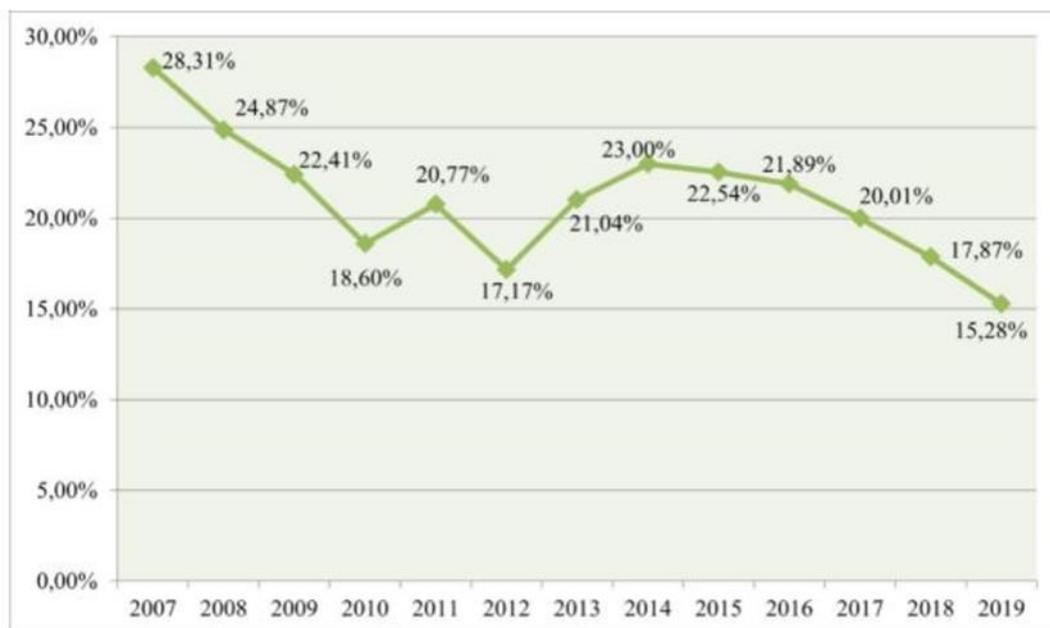
Obteniendo como conclusión a sus resultados obtenidos que si ha mejorado el tema de la equidad en el ámbito educativo y de liderazgo.

Un boletín especializado emitido por la Red de instituciones financieras de desarrollo (RFD) (2021) demostró los datos proporcionados por el INEC del mes de diciembre del 2020, el cual señaló que el 17 % de las mujeres ecuatorianas se desenvolvían como jefas de hogar, en el mercado laboral el 42% formaba parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Además el boletín se mostró que la participación de la mujer dentro de las instituciones era ocupado de la siguiente manera el 56% personal, 47% en cargos gerenciales y 42% en cargos directivos.

En Ecuador, durante el año 2019 el 65.3% del total de la población se encontraba en edad para trabajar siendo parte de la población económicamente activa, y de ellos, el 96.2% son personas empleadas; pero la disparidad referente al empleo por género varía en 96.7% para hombres y 95.4% para mujeres, siendo 1.3% la diferencia estadística; sin embargo, el pleno empleo en el país es de 44.8% para los hombres y 30.6% para mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019). De acuerdo con el sexo de la persona en el 2019 las mujeres desempleadas oscilaban entre los 4.6 puntos porcentuales y 3.3 puntos porcentuales para los hombres; durante el mismo período el ingreso laboral promedio de los hombres era de 345.5 dólares mensuales mientras que una mujer por su trabajo percibió 292.7 dólares, debido a que los hombres trabajaban un aproximado de 40 horas semanales, mientras que las mujeres solo llegaban a 34 horas. (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS, 2019)

Ilustración 1

INEC Brecha salarial



Ilustracion 1. Brecha salarial. Copyright 2019 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS

Diario EL COMERCIO (Serrano, 2021) entre el 2020 y 2021 para los hombres hubo un incremento salarial de \$23.9 a su salario promedio, para las mujeres no fue igual ya que no subió en la misma magnitud, habiendo una diferencia de \$21.7 pues solo recibieron \$2.2.

Según Redacción Navent (2021) en un estudio realizado por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) señala que la diferencia salarial en Ecuador es de 15.2%, haciendo referencia a que por cada dólar que el hombre obtiene, la mujer cobra

\$0.84 de ese dólar. El porcentaje que había disminuido en los últimos años fue destruido con la llegada de la pandemia, además a inicios del año 2021 el 37,7% era la tasa de empleo que correspondía a los hombres y 27,1% correspondía a las mujeres, siendo cierto que hay desigualdad en el acceso laboral.

Ilustración 2

El liderazgo desde diferentes ámbitos

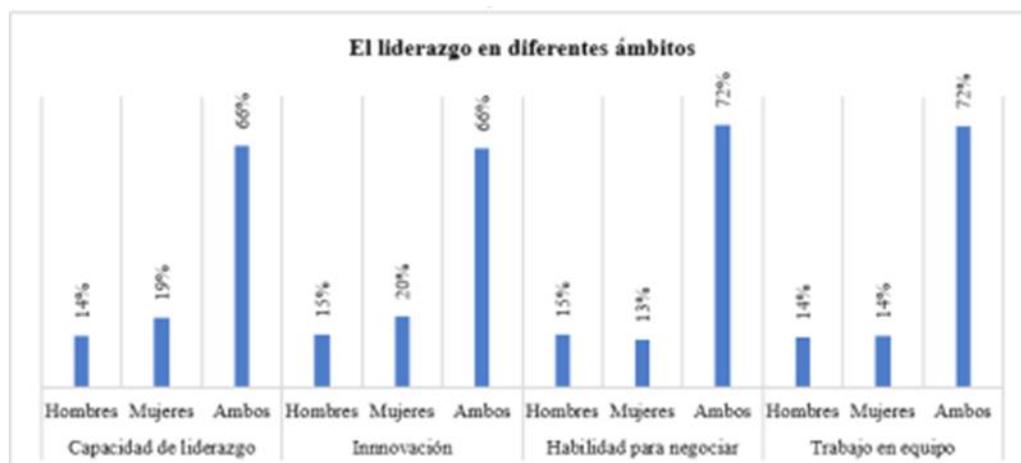


Ilustración 2. El liderazgo desde diferentes ámbitos. Copyright 2019 por Bravo, López y Palacios.

Este gráfico demuestra la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral según el estudio de (Bravo, López, & Palacios, 2019) “EL LIDERAZGO Y LOS ESTEREOTIPOS DEL GÉNERO: UNA MIRADA HACIA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PÚBLICO”; al igual que la eficacia con que se desenvuelven hombres y mujeres en el rol de líder. Se obtuvieron resultados que el 66% ambas partes cuentan con la capacidad e innovación para poder liderar, en habilidades de negociación y trabajo en equipo hay resultados parecidos con un 72%; los criterios “hombre” y “mujer”, las cuatro preguntas planteadas presentan porcentajes de respuestas inferiores al 19%, se evidencia la presencia al interior de este tipo de organizaciones de grupos minoritarios que conservan una idea estereotipada sobre el liderazgo con apego a uno solo de los dos géneros.

En una entrevista realizada por Thalíe Ponce (2020) a Adelaida Jaramillo, dueña del negocio de Palabra Lab, este negocio encargado de la gestión cultural, señala que uno de los problemas más relevantes que tiene es la burocracia. Por otro lado, a María José Noboa se le presentan problemas relacionados con el aspecto físico de la persona, siendo ella emprendedora encargada del negocio Biscotti Galletas dice que no la toman en serio por su edad y por ser mujer. Esto le ha ocasionado dificultades a la hora de negociar por el trato que le dan, lo que con un hombre sería distinto. Jaramillo haciendo concordancia con lo que expone María José Noboa. Ella dice que para las mujeres hay un impedimento en el tema del respeto, pues este está

“construido a partir de una imagen que ha impuesto la sociedad”. Añadiendo que “hay menos respeto por una mujer profesional que por un hombre profesional, sin embargo, quienes se atreven a emprender en mayor cantidad que los hombres, son las mujeres”.

Otro estudio dirigido por Maritza Figueroa y Cecilia Bustillos (MUJERES Y LIDERAZGO: ESTUDIO, 2020), donde fueron analizados mediante una encuesta 140 mujeres en la ciudad de Quito que ocupan cargos directivos, las cuales son de empresas afiliadas a la Cámara de Comercio, se obtuvieron conclusiones donde se plantearon tres hipótesis. La primera hipótesis establecía que los niveles de formación están estrechamente relacionados con el acceso de las mujeres a cargos directivos altos. Dicha hipótesis fue parcialmente cumplida ya que únicamente se comprobó que el acceso a cargos directivos bajos se ve influenciado si una persona posee un título de tercer nivel en tecnología. Con respecto a la pertenencia a gremios o asociaciones y sus respectivas redes de contactos, la segunda hipótesis se cumple parcialmente, dado que si solo se consideran las características personales (formación, clase social, etc.) de las encuestas, el pertenecer a un gremio es relevante para acceder a un puesto de Gerente General o CEO, los cuales fueron considerados como cargos de dirección altos. La tercera hipótesis que indicaba que las mujeres tienen mayores posibilidades de acceder a cargos directivos altos cuando son propietarias, accionistas o fundadoras de sus organizaciones sí se cumple.

1.3 Marco legal

El artículo 70 de la Constitución señala que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. Por otra parte, el artículo 331 indica que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. También se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Fabara, 2020)

La violencia contra las mujeres tiene distintas manifestaciones y una de esas es la económica. Aunque esta muchas veces no es perceptible o ha sido normalizada

es la tercera más frecuente entre las micro emprendedoras ecuatorianas. Tiene efectos en la salud emocional y física. (Alarcón I. , 2021)

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2021) El Proyecto de Ley Economía Violeta conformado por mujeres representantes de empresas privadas y públicas, autoridades locales, emprendedoras y trabajadoras, no se puede hablar de desarrollo sino damos por terminado las brechas existentes y con soluciones a largo plazo que permitan encontrar los problemas presentes, esto fue expuesto por Andres Isch líder de socializaciones que fueron llevadas de manera online. Esta ley busca conclusiones para la apertura de nuevas oportunidades laborales para mujeres, disminuir y erradicar la discriminación hacia el género femenino, cumplir con el número de porcentajes, aunque sea de pasantes y de paridad de género.

Artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece: “El ente rector del Trabajo. - Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres (...);” (Ministerio del Trabajo, 2021)

El Congreso Nacional (LEY DE AMPARO LABORAL A LA MUJER, 1997) dispuso considerando la igualdad de los derechos laborales de la mujer, con el trabajo del hombre, a los esfuerzos que ha realizado con una preparación ocasionando que merezca tener los mismos derechos, las mismas oportunidades, aportando a la economía y el crecimiento expide lo siguiente:

Art. 1.- Al artículo 41 del Código del Trabajo, agréguese el siguiente numeral:

"Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidos en el artículo 125, de este Código.

Art. 2.- Artículo derogado por Ley No. 1, publicada en Registro Oficial Suplemento 20 de 18 de Febrero del 2000.

Art. 3.- Al numeral 10 del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, agregase el siguiente inciso: "Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

Art. 4.- Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a

través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

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

1.3.1 Leyes de cuotas y de paridad

Las cuotas constituyen acciones afirmativas que reconocen la desigualdad y la necesidad de medidas temporales para que la participación política de las mujeres avance más rápidamente. Asimismo, el debate regional ha ido más allá y se ha planteado un objetivo más amplio que el aumento del número de mujeres en el Congreso: la paridad. Esta, a diferencia de las cuotas, no es una medida transitoria, sino un objetivo, en cuanto principio ordenador permanente de la actividad política. (CEPAL, 2022)

Ley orgánica electoral y de organizaciones políticas de la República del Ecuador, Código de la democracia, 2009

Como medida de acción afirmativa dispone que, en la proclamación de autoridades electas o electos, cuando exista empate por el último escaño y entre los empatados haya una mujer, se le adjudique el escaño a ella. Promueve la representación paritaria en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, así como en los partidos y movimientos políticos. (ASAMBLEA NACIONAL, 2009)

1.3.2 Constitución política 2008. Art.116

Para las elecciones pluripersonales, la ley establecerá sistema electoral conforme a los principios de proporcionalidad, igualdad del voto, equidad, paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres; determinará las circunscripciones electorales dentro y fuera del país. Art.116 (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008)

1.3.3 Resolución 028-2002-TC

Define que la única fórmula permitida de alternancia y secuencia es aquella en la que un hombre se ubique detrás de una mujer, o viceversa, desde el

encabezamiento de la lista hasta el cumplimiento de la cuota. (Goyes, 2002)

Reglamento general a la Ley de elecciones del Ecuador 2000

La participación equitativa de hombres y mujeres como candidatos en los procesos de elección popular, así como el ejercicio del derecho al voto queda garantizado en condiciones de igualdad según la Constitución y la Ley. Art. 3.; La Ley de Cuotas constituye un conjunto de normas inmersas en la Ley de elecciones. Se establece una cuota mínima de mujeres en las listas electorales y la ubicación alternada y secuencial. La cuota partió de una base del 20% y ha subido un 5% en cada proceso electoral, sea éste presidencial y legislativo o de autoridades seccionales, llegando al 45%. (Tribunal Supremo Electoral, 2000)

1.3.4 Constitución Política

"Se reconocerá a las mujeres la participación del 20% en las listas de elecciones pluripersonales, así como todos los derechos y garantías consagrados y tratados internacionales vigentes" (Disposiciones transitorias, Decimoséptima). (ASAMBLEA NACIONAL, 1998)

CAPÍTULO II: METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

El análisis utiliza el diseño descriptivo, dado su objetivo que es establecer la situación del liderazgo de género empresarial en el Ecuador, identificar los problemas que existan con el liderazgo femenino en las organizaciones.

La investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes. (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020)

En base a esta investigación descriptiva se establece un método de observación, puesto que, se tomó información de otros estudios relacionados al tema, con los cuales se define su situación actual.

2.2. Tipo de investigación

Para esta investigación se utilizó el análisis documental, el cual, mediante los estudios disponibles encontrados se seleccionó los más relevantes, y a través de la indagación de estos datos encontramos el problema, así también cuales fueron las medidas tomadas y las nuevas soluciones.

El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas. (Dulzaides & Molina, 2004)

2.3. Alcance

Se llevó a cabo una investigación descriptiva, ya que como objetivo tenemos hallar y demostrar información acerca de fenómenos y factores que ocasionen problemas en el desarrollo de la mujer como líder en empresas del sector comercial ecuatoriano.

2.4. Técnica de recolección de datos

Para este análisis documental se recolecto información de estudios realizados con anterioridad, los cuales se realizaron por ciudades del Ecuador. Debido a la poca información sobre el tema se centró en enfocar a la mujer como principal objetivo.

Primero planteamos que los archivos e información recolectada que enfoque al género femenino y su situación en el liderazgo empresarial en el país, se tomó fragmentos de cada estudio o artículo encontrado para tener varios puntos de vista que ayuden a la alimentación del análisis, procedimos a hacer lectura de todos los datos que teníamos. Encontrar información que sea adecuada al tema más la observación, separación e indagación del tema tomo alrededor de 2 meses, el capítulo 2 se pueden observar cómo se escogió de manera exacta las piezas para llevar un sentido lógico.

La cronología también fue relevante para este análisis, ya que esto demuestra cómo ha mejorado, empeorando o manteniéndose de manera parcial la situación de cumplir el rol de líder en las organizaciones para las féminas, cumpliendo con el objetivo y es encontrar esos inconvenientes ante dicha posición.

2.4.1 Estudios

Con el fin de hallar los problemas presentes en la situación del liderazgo de género en Ecuador, y de acuerdo con la información encontrada los siguientes estudios fueron escogidos.

- EL PROTAGONISMO DE LA MUJER EN SU ROL COMO LÍDER. (Ochoa et al., 2017)
- Mujeres y Liderazgo: estudio de caso sobre las variables que influyen en el acceso a posiciones directivas en las empresas. (Figuerola & Bustillos, 2020)
- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CARGOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS ECUATORIANAS 2013 – 2018. (Armijos, Camino Mogro, Pesantez Salazar, & Zambrano Plaza, 2020)
- EL LIDERAZGO Y LOS ESTEREOTIPOS DEL GÉNERO: UNA MIRADA HACIA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PÚBLICO. (Bravo, López, & Palacios, 2019)
- Mujeres en el Ecuador: Una mirada en cifras. (Red de instituciones

2.5. Análisis de datos

De acuerdo con los estudios que fueron analizados encontramos que dentro de las mismas las siguientes interrogantes.

Tabla 2

Interrogantes para el análisis de datos

¿Qué?	La brecha de género en Ecuador con respecto a la economía aún existe, más en el desarrollo empresarial (Redacción Navent, 2021) la mayoría es por la discriminación que sufre el género femenino.
¿Por qué?	Considerando que el desarrollo económico es importante para la estabilidad de un país, y que el género femenino tiene la capacidad de contribución igual o mayor al género masculino.
¿Para qué?	Se busca que la mujer tenga acceso en el progreso empresarial, para la mejoría de la situación económica ecuatoriana.
¿Cómo?	Mediante la planificación de un proceso a seguir para la disminución de la brecha. Una planificación a largo plazo donde se tomen las medidas necesarias las cuales pueden ser referidas a las empresas para su implementación.

Análisis del liderazgo de género y su relación con el desempeño empresarial del sector comercial en Ecuador. Creado en 2021 por Angela Abad.

Mediante una técnica cualitativa analizando las características de los gráficos y datos expuestos por los autores de los estudios, análisis y entrevistas a mujeres que forman parte del sector empresarial desarrollándose como líderes de una organización. Se escogió los resultados de cada investigación, ya que expresa cuales son las cualidadesde la situación de la mujer en emprendimientos y ocupando cargos directivos.

Las interpretaciones de aquellos gráficos, cuadros y otros recursos como entrevistas nos ayuda a tener en claro como esta situación lleva de forma negativa o positiva el aspecto económico, político o social del país. Analizar la situación de los últimos añoshaciendo una comparación de los cambios realizados.

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados

Una vez que se recolectaron los datos y fueron examinados cada texto, podemos tener resultados de acuerdo a lo que se expuso en el marco teórico y en los objetivos específicos. Los resultados están divididos en categorías y subcategorías, este orden es con la intención de que los mismos sean comprendidos.

3.1.1 Igualdad de género

Equidad

La equidad de género en Ecuador es un tema controversial ya que, a pesar de las leyes establecidas en gobiernos anteriores, para las mujeres en ciertas empresas no es posible obtener un puesto directivo, ocupando cargos inferiores al de los hombres, considerando que el siguiente artículo define como se debería llevar a cabo el ambiente laboral “Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Lo que dispone este artículo a la equidad de género es que, tanto hombres y mujeres tengan el mismo respeto y las remuneraciones sean justas. La igualdad de derechos para ejercer un cargo que ocuparía hombre así tal cual lo está en el siguiente artículo; “artículo 331 indica que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. También se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Fabara, 2020)

Si bien es cierto que en cada organización están presentes, en la normativa para la regularización de labores, sin embargo no son ejecutadas de la manera correcta, puesto que el porcentaje para hombres en el liderazgo empresarial es mayor, con el pasar de los años se esperaba que la situación mejorara, dado que siempre se ha considerado a la mujer no apta para desarrollar un rol igual al género masculino así como lo dice (Ochoaet al., 2017), para el año 2019 en un estudio presentado por (Armijos, Camino Mogro, Pesantez Salazar, & Zambrano Plaza, 2020) solo el 9% de mujeres ocupaban el puesto de

presidencia en las industrias y este ha disminuido un 4% con respecto al año anterior (2018), distinto del cargo de gerente general que aumentó un 6%, también mencionan que la desigualdad se debe a dos aspectos: la cultura de que el hombre es mejor que la mujer y por las leyes.

Aunque en la ley hay sanciones existentes que respaldan a la mujer al laborar y que desarrollen con igualdad las funciones desarrolladas por los varones; así encontramos el artículo 5 el cual expone “El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de esta Ley, será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el Inspector o Subinspector del Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local onegocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.” Aun se observa que las empresas optan más por personal directivo masculino

Solución

En línea con la Visión 2025 del BID, que promueve una recuperación sostenible e incluyente, la Red SEALC organizó recientemente un webinar para analizar el rol que juegan los SPE en la promoción de equidad de género en el mercado laboral. En el evento, una experta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó una guía práctica que ha desarrollado para que el SPE de Ucrania pueda incorporar el enfoque de género. Esta describe cuatro actividades claves: evaluación de los servicios entregados, identificación de brechas de género, plan de acción para atender las brechas, y monitoreo y evaluación de acciones implementadas. (Baplista & et al, 2021)

Violencia de género empresarial

Todo tipo de discriminación hacia una persona sea por su color de piel, su condición o su género se considera violencia, en el campo laboral aún se manifiesta estos actos, así como dieron a conocer mujeres emprendedoras en una entrevista (Ponce, 2020) una de ellas dijo que era por la burocracia y la falta de seguimiento a la acciones que se deberían seguir para eliminar la discriminación, por otra parte una emprendedora dedicada a un negocio de galletas decía que la depreciación que ella tenía era por su físico y por ser mujer, no tomando en serio sus propuestas.

También un tipo de discriminación es la exclusión económica (Alarcón I. , 2021) ocasionando a las mujeres inestabilidad emocional. (Figuroa & Bustillos, 2020) planteo las hipótesis en donde solo una mujer puede acceder a un cargo

directivo si tiene una formación académica superior, por su clase social y si es parte familiar de lamisma empresa.

Solución

Leyes para la igualdad de género tomadas de otros países

El 1° de enero de 2018, entró en vigor en Islandia una enmienda a la Ley no. 10 de 2008, con el objetivo de obligar a todas las empresas e instituciones con 25 o más empleados a obtener un “certificado de igualdad de pago”, con la finalidad de erradicar la brecha salarial de género que aún persiste en la sociedad islandesa. El proceso de certificación al que deberán someterse las empresas e instituciones en ese país data del año 2008, y fue publicado en 2012 como el estándar ÍST 85:2012, mejor conocido como “el estándar de igualdad de pago”. Esta norma nació como un proceso de certificación voluntario al que podían someterse las empresas e instituciones, hoy en día el gobierno islandés lo ha elevado a norma obligatoria que deberá ser cumplida por empresas públicas y privadas antes de que finalice el año 2021. (Guillen, 2018)

Un libro blanco sobre igualdad de género presentado ante el parlamento noruego sentará las bases de los esfuerzos específicos a largo plazo para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, con un enfoque en la educación, el trabajo y el mundo de los negocios, así como la salud, la violencia y el maltrato. Puesto que un marco jurídico sólido es esencial para luchar contra la discriminación, incluida la discriminación por motivos de género, Noruega se compromete a elaborar una ley renovada y exhaustiva de igualdad y un proyecto de ley sobre discriminación. El país insta a acelerar las medidas sobre la igualdad de género como una cuestión de derechos humanos, y a acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. (ONU MUJERES, 2020)

3.1.2 Cambios económicos: liderazgo de género

Brecha salarial en Ecuador

La Organización Internacional del Trabajo dice que un entorno de trabajo igualitario, resulta en mayor satisfacción y compromiso con la empresa. Tener una política salarial más coherente, mejora la reputación de las empresas y las protege de la caída de los precios de sus acciones, según estudios de la OIT. (Chejín, 2020)

Sin duda alguna la brecha salarial es un tema que aborda al género femenino

pues en el análisis de los datos hallados, se obtuvo que en vez de cerrarla esta se ha ido moviendo de manera ascendente en el año 2019 el pleno empleo en el país es de 44.8% para los hombres y 30.6% para mujeres. Para el año 2020 la brecha salarial había llegado a disminuir pero todo esto fue en vano con la llegada de la pandemia, pues para el presente año hay una brecha salarial del 15.2%.

Solución

Australia

En Australia, el tribunal superior del trabajo determinó que los bajos salarios en la industria de servicios sociales, comunitarios, de cuidado y discapacidades –en donde las mujeres representan más del 80% de los asalariados– obedecían a razones de género. Los sindicatos y el Gobierno negociaron una directiva de igualdad salarial según la cual se estableció incrementos salariales de hasta el 45% para las mujeres. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Nueva Zelanda

Nueva Zelanda aprobó el proyecto de ley de enmienda de igualdad salarial, aunque las leyes existentes garantizaban que las mujeres y los hombres recibieran el mismo salario por el mismo trabajo. La nueva ley asegura que las mujeres y los hombres reciban el mismo salario por trabajos que son distintos pero tienen el mismo valor, incluyendo en las crónicamente mal pagadas industrias dominadas por las mujeres. (ONU MUJERES, 2020)

3.1.3 Inclusión de la mujer en la economía ecuatoriana

El propósito de la inclusión femenina es que se mejore la situación actual del país, por esta razón la creación de la economía violeta. El Proyecto de Ley Economía Violeta conformado por mujeres representantes de empresas privadas y públicas, autoridades locales, emprendedoras y trabajadoras, no se puede hablar de desarrollo sino damos por terminado las brechas existentes y con soluciones a largo plazo que permitan encontrar los problemas presentes, esto fue expuesto por Andres Isch líder de socializaciones que fueron llevadas de manera online. Esta ley busca conclusiones para la apertura de nuevas oportunidades laborales para mujeres, disminuir y erradicar la discriminación hacia el género femenino, cumplir con el número de porcentajes, aunque sea de pasantes y de paridad de género. (Ministerio del Trabajo , 2021)

Solución

Educación constante sobre la igualdad de género

Hanna Bjorg Vilhjalmsdottir fue la primera en lanzar un curso dedicado a las cuestiones de género. Fue en este instituto hace diez años. La asignatura es ahora obligatoria en veintisiete, de los treinta y tres institutos del país. Vilhjalmsdottir es profesora y especialista en cuestiones de género, explica que en clase, analizan “juntos la sociedad en su conjunto, e intentamos ver cómo y porqué existe la discriminación de género. Mi primer objetivo es que se den cuenta de que es un hecho, porque no todos ellos son conscientes o se han dado cuenta de ello. A veces creen que las cosas son así. Me he dado cuenta de que el hecho de tomar conciencia de los estereotipos contribuye a su emancipación. Son adultos más felices. La gente más feliz construye sociedades mejores.” (Gauriat, 2018)

CONCLUSIONES

Se puede reflexionar que aún existe una brecha de género por lo tanto una brecha salarial; la diferencia entre hombres y mujeres es visible, los hombres obtienen un salario mayor al de las mujeres dicho por (Serrano, 2021), a pesar de que el género femenino contribuya más a la economía son mejor remunerados los hombres.

También que las leyes establecidas no son aplicadas en su totalidad ya que demuestran cierta burocracia por parte de las autoridades hay una falta de seguimiento de la aplicación de las sanciones como tal, aun persistiendo la violencia de género en el sector empresarial, mujeres con alto potencial para la creación de nuevos negocios son ignoradas, solo porque creen que sus ideas no tienen algún valor debido a su género.

La población en general califica a la mujer como el sexo más débil o frágil al ocupar una posición de alto mando en una empresa, o para la población la mujer emprendedora es tomada como un juego, sin importar que tan alto pueda llegar.

Erradicar este tipo de violencia no solo basta con implementar leyes además se tiene que tener en cuenta la seriedad con que las entidades la lleven a cabo, de que sirve que existan leyes si solo están puestas en un papel, mas no en el diario vivir que llevala mujer líder en el Ecuador. Dar espacio a que mujeres ocupen el liderazgo de igual manera que el hombre puede ayudarnos a despejar ciertas incógnitas, aclarando aquellos comentarios que fueron emitidos sin tener prueba alguna.

La renovación viene del cambio en todos los sentidos, la mentalidad de las personas acerca de las mujeres en el liderazgo viene con diversos problemas desde el principioy aunque se ha ido transformando aún existe falencias en el sistema laboral y la sociedad.

RECOMENDACIONES

La revisión de documentos de indagaciones previas, entrevistas publicadas en revistas del medio empresarial también los indicadores de porcentaje de la actividad económica en participación femenina publicada por folletos de (Red de instituciones Financiera de Desarrollo, 2021) hizo posible que se encontrara la principal falencia de la mujer en el campo laboral en el liderazgo empresarial en el sector comercial, a pesar de los años y las medidas tomadas por el gobierno sigue prevaleciendo la descremación como violencia hacia las mujeres. A pesar del poco tiempo establecido para la recolección de datos obtuvimos resultados de análisis anteriores sin embargo lo más recomendable en este caso es realizar constantemente un estudio donde demuestren los porcentajes actualizados para saber si hay un estancamiento, para lo posterior brindar soluciones, dicho análisis debería ser realizado en tres ciudades claves del país tales como Quito, Guayaquil y Cuenca, donde se desarrolla en su mayoría los nuevos emprendimientos y empresas.

Se debe investigar de manera detallada sea por medio de entrevistas o encuestas, realizada al género masculino para determinar las razones que tienen para optar por un liderazgo masculino, si se presenta en ellos comportamientos de violencia hacia las mujeres. Una opinión que es clave para que exista un avance y sean más claro los puntos en este tipo de análisis. También no solo tomar los cinco últimos años, sino retroceder un poco más, realizar una gráfica donde observemos el movimiento de altos y bajos que se hayan presentado, recogiendo datos de unos diez años atrás que ayude a tener otro punto de vista respecto al liderazgo de género en el sector comercial en Ecuador centrados en el comercio y las empresas.

REFERENCIAS

- Alarcón, I. (11 de noviembre de 2021). *El comercio*. Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/mujeres-creditos-emprendimientos-ecuador-obstaculos.html>
- Alianza Team. (22 de octubre de 2020). *Alianza Team*. Obtenido de <https://www.alianzateam.com/diez-caracteristicas-de-liderazgo/>
- Arias, E. R. (8 de diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Armijos, M., Camino Mogro, S., Pesantez Salazar, A., & Zambrano Plaza, M. (Agosto de 2020). *Supercia*. Obtenido de <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/PolicyReport-Perspectiva-de-Genero-en-Cargos-Directivos-de-las-Cias-Ecuatorianas-3.pdf>
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (2008). *CEPAL*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_constitucionart116_ecu.pdf
- ASAMBLEA NACIONAL. (1998). *CEPAL*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/1998_constitucion_ecu.pdf
- ASAMBLEA NACIONAL. (27 de abril de 2009). *CEPAL*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009_leycoddem_ecu.pdf
- Aviles, S. (17 de noviembre de 2017). *emagister*. Obtenido de <https://www.emagister.com/blog/capacidad-comunicativa-la-habilidad-mas-requerida-las-empresas/>
- Badilla, A. (26 de agosto de 2021). *ONU mujeres*. Obtenido de <https://ecuador.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/08/las-compras-en-las-organizaciones-son-herramienta-clave-para-la-igualdad>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). *EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES*. Panama: Creative Commons IGO 3.0. Obtenido de <https://www.cepam.org.ec/wp-content/uploads/2021/04/Empoderamiento-economico-de-las-mujeres-BIDpdf.pdf>
- Baplista, D., & et al. (18 de noviembre de 2021). *BID mejorando vidas*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/equidad-de-genero-mercado-laboral-servicios-publicos-de-empleo/>
- Barcelo, J. C. (29 de abril de 2018). *IMF Blog de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Bravo, C., López, M., & Palacios, W. (2019). *EL LIDERAZGO Y LOS ESTEREOTIPOS*

- DEL GÉNERO: UNA MIRADA HACIA LAS.* Calceta, Ecuador. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v%vi%i.1854
- Cámara de Comercio de España. (10 de septiembre de 2021). Obtenido de <https://www.camara.es/blog/liderazgo-empresarial-como-conseguirlo>
- Cazau, P. (2006). Obtenido de www.galeon.com/pcazau
- CEPAL. (20 de enero de 2022). *Observatorio de Igualdad de Género*. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es/laws/3/country/ecuador-12>
- Chejín, S. R. (17 de septiembre de 2020). Obtenido de <https://gk.city/2020/09/17/igualdad-salarial-bien-todos/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,se%20de%20la%20OIT>.
- Collado Campaña, F., Jimenez Diaz, J., & Entrena Durán, F. (2016). El liderazgo político en las democracias representativas: propuesta de análisis desde el constructivismo estructuralista. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y sociales*, 61(228), 55-56.
- Congreso Nacional. (1997). *LEY DE AMPARO LABORAL A LA MUJER*. Quito.
- Constitucion de la Republica del Ecuador . (2008). Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_2008.pdf
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR . (2008). *Constitución de la República del Ecuador dada por la Asamblea Nacional de 1883*. Quito : Quito, Ecuador : Tip. de la Escuela de Artes y Oficios.
- Cuesta, M. (2009). INTRODUCCION AL MUESTREO. *Universidad de Oviedo*, 9.
- Davis, R. (8 de Marzo de 2021). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/blog/2021/betting-on-women-s-leadership-as-we-recover-from-covid-19.html>
- De Los Santos, E. (4 de mayo de 2018). *Parques Alegres*. Obtenido de <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-liderazgo-estrategico/>
- Dulzaides, M., & Molina, A. (abril de 2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *12(2)*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- El Club del Emprendimiento. (28 de mayo de 2019). *RRHH Digital*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/136868/el-liderazgo-empresarial-importancia-y-caracteristicas>
- Fabara, C. (10 de mayo de 2020). *Derecho Ecuador.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/derechos-de-las-mujeres/>
- Fernandez, J. (22 de febrero de 2021). *Muy negocios y economia*. Obtenido de <https://www.muynegociosyeconomia.es/economia-y-finanzas/fotos/los-paises-con-mas-mujeres-emprendedoras-941614001033>

- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *Revista UIDE*, 2(4), 210. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Figueroa , M., & Bustillos, C. (2020). *MUJERES Y LIDERAZGO: ESTUDIO*. Quito : Revista PUCE. Obtenido de file:///E:/270-Texto%20del%20art%C3%ADculo-702-1-10-20200518%20(1).pdf
- Figueroa, M., & Bustillos, C. (2020). Mujeres y Liderazgo: estudio de caso sobre las variables que influyen en el acceso a posiciones directivas en las empresas. *Revista PUCE*, 71-114. Obtenido de <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/270/303>
- Fuentes, E. (10 de julio de 2019). *El lider exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/liderazgo-democratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>
- Fuentes, E. (9 de Julio de 2019). *El lider exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/liderazgo-autocratico-caracteristicas-ventajas-e-incovenientes/>
- Fundación Innovación Bankinter. (13 de abril de 2021). Obtenido de <https://www.fundacionbankinter.org/noticias/que-es-la-innovacion/>
- Gallaga, A. (13 de abril de 2021). *ALEPH*. Obtenido de [https://aleph.org.mx/que-es-la-agilidad-y-su-importancia#:~:text=La%20agilidad%20se%20puede%20definir,de%20la%20posici%C3%B3n%20del%20cuerpo\).](https://aleph.org.mx/que-es-la-agilidad-y-su-importancia#:~:text=La%20agilidad%20se%20puede%20definir,de%20la%20posici%C3%B3n%20del%20cuerpo).)
- Gauriat, V. (2018). *euronews*. Obtenido de <https://es.euronews.com/2018/02/23/la-receta-de-islandia-para-la-igualdad-de-genero>
- Giner, G. (5 de noviembre de 2019). *Escuelas de Negocios y Direccion*. Obtenido de <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/cuales-son-las-claves-del-autentico-liderazgo-politico/>
- Goyes, S. (2002). *CEPAL*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2002_res028-2002-tc_ecu.pdf
- Gualan , V., Lizette, L., & Pilar , R. (2020). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.183>. Ambato: 593 Digital Publisher . doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.183>.
- Guevara, G., Verdesoto , A., & Castro, N. (julio de 2020). *recimundo*. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guillen, J. (enero de 2018). Obtenido de https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/docs/ML_LeyGenero_Islandia_010218.pdf
- Hernandez, J. (2 de diciembre de 2021). *Concepto Definicion*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/compromiso/>

- Horta, A., & Bohnet, I. (2021). The CS Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion. *Credit Suisse*, 84. Obtenido de file:///E:/csri-2021-gender-3000.pdf
- IBERDROLA. (2020). *Iberdrola*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-gestion-del-cambio>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS. (2019). Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Lebreaut, J. (16 de abril de 2021). *Proyecto de vida plena*. Obtenido de <https://proyectovidaplena.com/3-ejemplos-de-liderazgo-al-estilo-laissez-faire/>
- Linares, R. (23 de febrero de 2021). *El Prado Psicólogos*. Obtenido de <https://www.elpradopsicologos.es/blog/resiliencia-resilientes/>
- López, J. (27 de junio de 2018). *Corporate Yachting*. Obtenido de <https://corporateyachting.es/es/la-adaptacion-al-cambio-un-indicador-de-liderazgo-profesional/>
- Manzanilla, V. (16 de Junio de 2020). *Liderazgo hoy*. Obtenido de <https://www.liderazgohoy.com/liderazgo-transaccional/>
- Maraboto, J. (10 de ABRIL de 2021). *EGADE IDEAS*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20un,%C3%A9xito%20futuro%20de%20la%20empresa.&text=Alienta%20la%20motivaci%C3%B3n%20y%20el%20desarrollo%20positivo%20de%20los%20seguidore>
- Ministerio del Trabajo . (2021). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-socializo-el-proyecto-de-ley-economia-violeta-a-escala-nacional/>
- Ministerio del Trabajo. (05 de 2021). *pdf*. Obtenido de pdf: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Codigo-de-etica-para-las-y-los-servidores-y-trabajadores-del-ministerio-del-trabajo.pdf>
- Muñoz, A. (9 de febrero de 2021). *Cinco Dias*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/08/fortunas/1612814607_173618.html
- Nirian, P. (5 de agosto de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-lider-y-liderazgo.html>
- Nirian, P. O. (4 de junio de 2019). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Ochoa et al. (2017). *El protagonismo de la mujer en su rol como lider*. Loja: pdf. Obtenido de file:///E:/administrador,+Johana+Ochoa%20(1).pdf
- ONU MUJERES. (2020). Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/commitments/norway>

ONU MUJERES. (14 de SEPTIEMBRE de 2020). *ONU*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

ONU MUJERES. (28 de JULIO de 2021). *ONU MUJERES*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/07/mejores-rendimientos-mejores-resultados-mas-impacto>

ONUmujeres. (s.f.). Recuperado el 08 de diciembre de 2021, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

Orellana, P. (2 de junio de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-autocratico.html>

Organizacion Internacional del Trabajo. (mayo de 2016). Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>

Organización Mundial de la Salud. (23 de agosto de 2018). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Ponce, T. (26 de noviembre de 2020). *PRIMICIAS*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/reto-emprender-mas-grande-mujeres/>

Posada, G. (21 de julio de 2021). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/innovacion-que-es-principales-tipos-y-ejemplos/>

Red de instituciones Financiera de Desarrollo. (marzo de 2021). *pdf*. Obtenido de <http://rfd.org.ec/docs/estadisticas/BolEsp/BoletinEspecializado-Marzo-2021.pdf>

Redaccion Navent. (7 de julio de 2021). *Multitabajos*. Obtenido de <https://www.multitabajos.com/noticias/esta-pasando/la-pandemia-agravo-la-brecha-de-genero/>

revistalideres. (14 de noviembre de 2018). *Revista Lideres*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/mujer-ceo-minoria-ecuador-empresas.html>

Rodriguez, A. (29 de enero de 2019). *lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/liderazgo-laissez/>

Sanchez, C. (14 de marzo de 2019). *RRHH Digital*. Obtenido de http://www.rrhhdigital.com/secciones/bienestar/135684/Conviertete-en-un-lider-inspirador-?target=_self

Serrano, D. (27 de noviembre de 2021). Obtenido de [https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/salario-hombres-subio-23-mujeres-2-ecuador.html#:~:text=Entre%20octubre%20de%202020%20y,Estad%C3%ADsticas%20y%20Censos%20\(INEC\).&text=La%20diferencia%20de%20los%20incrementos%20es%20de%20USD%2021%20C7](https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/salario-hombres-subio-23-mujeres-2-ecuador.html#:~:text=Entre%20octubre%20de%202020%20y,Estad%C3%ADsticas%20y%20Censos%20(INEC).&text=La%20diferencia%20de%20los%20incrementos%20es%20de%20USD%2021%20C7)

- Significados.com. (s.f.). *Significados*. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://www.significados.com/liderazgo/>
- Sisternas, P. (8 de marzo de 2019). Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/claves-para-entender-el-liderazgo-laissez-faire-en-la-empresa.html>
- Tavares, P., & Canuto, O. (17 de agosto de 2018). *Banco Mundial Blogs*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/sin-mujeres-no-hay-crecimiento>
- Toranzos, M. (26 de septiembre de 2020). *Expreso*. Obtenido de <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/trabas-crediticias-afectan-mujeres-90727.html>
- Torres, F. C., Pedraza Ortiz, J., & Mejia Resptrepo, J. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas*, 8(1), 183-196. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Torres, N., & Oueda, S. (31 de agosto de 2021). *BID Invest*. Obtenido de <https://idbinvest.org/es/blog/genero/equidad-de-genero-en-las-empresas-como-estamos-en-la-region>
- Traub, C. (13 de abril de 2018). *Blog Master de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.easp.es/blogmsp/2018/04/13/liderazgo-el-genero-importa/#:~:text=El%20g%C3%A9nero%20es%20fundamental%20al,a%20un%20carg%20de%20liderazgo.&text=Van%20a%20tener%20internalizados%20determinados,y%20emp%C3%A1tica%20que%20un%20hombre.>
- Traub, C. (13 de abril de 2018). *Bolg Master de Salud Publica y Gestion Sanitaria* . Obtenido de <https://www.easp.es/blogmsp/2018/04/13/liderazgo-el-genero-importa/>
- Tribunal Supremo Electoral. (20 de Marzo de 2000). *CEPAL*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2000_regleyelecc_ecu.pdf
- UNIR. (4 de Septiembre de 2020). *Las competencias comunicativas, clave en la enseñanza de un idioma*. Obtenido de <https://www.unir.net/educacion/revista/competencia-comunicativa/>
- Vargas, L. (31 de enero de 2017). *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.net/noticia/liderazgo-en-sociedad>
- Villacorta, D. (19 de noviembre de 2019). *Georgia Hispanic*. Obtenido de <https://ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/>
- Yagual Meza, M. F. (2019). *Incidencia de la motivación extrínseca en la productividad del recurso humano del sector financiero*. <http://201.159.223.180/handle/3317/12673>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Abad Guiracocha Angela Lilibeth**, con C.C: # **0956191902** autor/a del **Componente práctico del examen complejo: Análisis del liderazgo de género y su relación con el desempeño empresarial del sector comercial en Ecuador** previo a la obtención del título de **Licenciada en Gestión Empresarial Internacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de febrero del 2022

f. _____

NOMBRE: **Abad Guiracocha Angela Lilibeth**

C.C: **0956191902**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis del liderazgo de género y su relación con el desempeño empresarial del sector comercial en Ecuador		
AUTOR:	Abad Guiracocha, Angela Lilibeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Arias Arana, Wendy Vanessa		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Empresariales		
CARRERA:	Gestión Empresarial Internacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Gestión Empresarial Internacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	21 de febrero de 2022	No. DE PÁGINAS:	39
ÁREAS TEMÁTICAS:	Liderazgo de género, Implementación de la mujer en las empresas, Discriminación de género en las empresas		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	liderazgo, género, empresarial, análisis, documental descriptivo		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo realiza un análisis del liderazgo de género empresarial en el sector comercial del Ecuador, por medio de la aplicación de un análisis documental con la recolección de datos previos de ciudades del Ecuador. El objetivo de este análisis es identificar aquellos factores que causan problemas para que la mujer pueda desenvolverse y tener una igualdad en el desempeño como líder en una empresa. Así tenemos que en el capítulo uno se realiza una reseña de lo que es el liderazgo de género y su importancia, además presenta información de la situación del liderazgo femenino en el sector comercial en las empresas desde el año 2017 hasta el año 2021 para ayudarnos con la comparación de las situaciones y su evolución. Se lleva a cabo el planteamiento del problema, el objetivo general y los específicos del presente análisis, la justificación, las limitaciones y las delimitaciones. En el segundo capítulo nos encontramos con la metodología; el tipo de investigación a realizar señalando que era un análisis documental mediante la revisión de literatura, análisis de gráficos y resultados de estudios ya terminados. En el capítulo 3, los resultados bajo la interpretación del autor, describiendo la comparación con el transcurso del tiempo se dividió en categorías y subcategorías para las cuales cada una de ellas, se planteó una respectiva solución, cerrando este análisis con las conclusiones y recomendaciones que dan una respuesta al objetivo general y los objetivos específicos correspondientes a este trabajo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-981285361	E-mail: angelili97@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Román Bermeo Cynthia Lizbeth		
	Teléfono: +593-4-380 4600 Extensión: 1637		
	E-mail: cynthia.roman@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			