



Powered by
Arizona State University

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Proyecto Previo a la Obtención del Título de Licenciadas
en Administración de Empresas**

Autores: Angie Nicole Arteaga Cobos

Ivonne Alexandra Romero Alemán

Tutor: MBA. Viviana Medina Vergara

**Influencia del liderazgo de las mujeres en las empresas inmobiliarias en
el Ecuador en los años 2006-2020.**

Declaración Expresa

Yo, Angie Nicole Arteaga Cobos, y, Yo, Ivonne Alexandra Romero Alemán, en calidad de autores del trabajo de investigación titulado “Influencia del liderazgo de las mujeres en las empresas inmobiliarias en el Ecuador en los años 2006-2020”, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador - UIDE para hacer uso del contenido de la presente obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos de uso de este trabajo corresponden a la Universidad Internacional del Ecuador. La responsabilidad legal del contenido del documento corresponde exclusivamente al autor.

Angie Nicole
Arteaga Cobos
0950952978

Ivonne Alexandra
Romero Alemán
0952575900

Certificación: Autoría del Trabajo de Titulación

Yo, Angie Nicole Arteaga Cobos, y, Yo, Ivonne Alexandra Romero Alemán, declaramos bajo juramento que el trabajo de titulación titulado “Influencia del liderazgo de las mujeres en las empresas inmobiliarias en el Ecuador en los años 2006-2020”, es de nuestra autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

Angie Nicole
Arteaga Cobos
0950952978

Ivonne Alexandra
Romero Alemán
0952575900

Autoridades de la Universidad Internacional del Ecuador

Gustavo Vega, PhD.

Rector

Simón Cueva, PhD.

Vicerrector Académico

Patricio Torres, PhD.

Decano Facultad de Ciencias Administrativas

Miembros del tribunal de grado

Viviana Medina Vergara, MBA.

Directora Académica (E.)

Cristina Plúa Muñoz, MBA.

Coordinadora carrera Negocios Internacionales

Viviana Medina Vergara, MBA.

Coordinadora carrera Administración de Empresas

Tania Palacios Sarmiento, MGS.

Coordinadora carrera Marketing

DEDICATORIA

A Dios, fuente de toda sabiduría y guía en cada paso de mi camino. En Él encuentro fortaleza en las adversidades y gratitud en los triunfos. Esta tesis es un testimonio de Su misericordia y la manifestación de la bendición que Él ha derramado en mi vida.

A mis padres, faros en la tormenta y arquitectos de mis sueños. Vuestra inquebrantable fe en mí ha sido mi motor para alcanzar esta meta académica. Esta tesis es un modesto tributo a vuestro amor, paciencia y sacrificio, que han tejido la tela de mis logros.

Angie Nicole Arteaga Cobos

A Dios, mi roca inquebrantable, agradezco por su constante gracia y por ser mi refugio en momentos de desafío. Que esta tesis sea un tributo a la sabiduría divina que ilumina mi camino y a la bendición que emana de Su amor incondicional.

A mis padres y abuelitos cuya presencia ha sido fundamental a lo largo de mi vida académica. Este trabajo no solo refleja mi esfuerzo, sino también su constante motivación. Gracias por ser mi fuente de inspiración y por celebrar cada pequeño avance como una victoria compartida.

Ivonne Alexandra Romero Alemán

AGRADECIMIENTO

Gracias infinitas a Dios por haberme guiado en todo este proceso y haber permitido llegar ser una profesional.

A mi mamá porque siempre confió en mí en cada paso que doy convirtiéndose en mi mayor motivación.

A Víctor Gaibor por su apoyo incondicional y estar en todo mi proceso académico.

A mi tutora de tesis, maestra y guía, agradezco sus conocimientos, consejos y paciencia infinita fueron la brújula que me orientó en este proyecto de investigación. Este logro es, en gran medida, un testimonio de su dedicación.

A mi compañera de titulación por su apoyo, guía y consejo en este proceso y tener éxito, dando como resultado de un esfuerzo colectivo.

Al profesor Hugo Ruiz por haberme guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimientos.

Angie Nicole Arteaga Cobos

Gracias a Dios por ser la guía en todo momento, por permitirme cumplir una meta más, por darme la fuerza y la sabiduría para culminar mi proyecto. Gracias a mi familia por estar para mí, por todo el amor y apoyo incondicional

A mi tía Vanessa Romero por ser pilar fundamental a lo largo de mis estudios y de mi proceso académico, por brindarme su apoyo incondicional en todo momento y estar siempre presente con sus consejos.

A mi tutora Viviana Medina, por su excelente guía en este proyecto, en base a su experiencia nos ha sabido orientar

A mi compañera de estudio, cómplice en esta travesía académica, agradezco la sinfonía de ideas y el intercambio intelectual que enriquecieron mi perspectiva. Cada desafío superado y cada logro alcanzado lleva la impronta de nuestra colaboración.

Me siento tan orgullosa de haber culminado con éxito esta etapa en mi vida que me propuse y la cumplí.

Ivonne Alexandra Romero Alemán

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
Planteamiento Del Problema	4
1.1 Antecedentes Del Problema	4
1.3 Sistematización Del Problema	6
1.3 Planteamiento De Las Hipótesis De Investigación	7
1.4 Objetivo General	7
1.5 Objetivos Específicos	7
1.6 Justificación De La Investigación	8
CAPÍTULO II.....	10
Marco Teórico	10
2.1 Antecedentes Teóricos	10
2.2 Marco teórico	11
2.2.1. Definición de liderazgo	11
2.2.2. Características del líder	12
2.2.3. Estilos de liderazgo	12
2.2.4. Diferencias de liderazgo entre hombres y mujeres.....	14
2.2.5. Liderazgo en mujeres.....	15
2.2.6. Desempeño de las empresas.....	16
2.3 Marco Contextual.....	20

CAPÍTULO III.....	22
Metodología.....	22
3.1. Diseño de Investigación.....	22
3.2 Tipo de investigación.....	22
3.3 Enfoque de Investigación.....	23
3.4 Población y muestra.....	23
3.4.1 Población.....	23
3.4.2 Muestra.....	24
3.4. Método de análisis de datos.....	25
CAPÍTULO IV.....	45
Resultados O Propuesta.....	45
Recomendaciones.....	49
Referencias.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comparación en el liderazgo según promedio de Prueba ácida	38
Tabla 2 Comparación en el liderazgo según promedio de Apalancamiento financiero	39
Tabla 3 Comparación en el liderazgo según promedio de Rentabilidad financiera ..	39
Tabla 4 Prueba F para varianza de dos muestras en el promedio de Prueba ácida	40
Tabla 5 Prueba T para dos muestras suponiendo varianzas iguales en el promedio de Prueba ácida.....	41
Tabla 6 Prueba F para varianza de dos muestras en el promedio de Apalancamiento financiero	42
Tabla 7 Prueba T para dos muestras suponiendo varianzas iguales en el promedio de Apalancamiento financiero	42
Tabla 8 Prueba F para varianza de dos muestras en el promedio de Rentabilidad financiera	43
Tabla 9 Prueba T para dos muestras suponiendo varianzas iguales en el promedio de Rentabilidad financiera.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Promedio Prueba "ácida – mujeres.....	26
Figura 2 Promedio Apalancamiento financiero – mujeres	27
Figura 3 Promedio Rentabilidad financiera – mujeres.....	28
Figura 4 Mediana Prueba ácida – mujeres	29
Figura 5 Mediana Apalancamiento financiero – mujeres.....	30
Figura 6 Mediana Rentabilidad financiera – mujeres	31
Figura 7 Promedio Prueba ácida – hombres	32
Figura 8 Promedio apalancamiento financiero – hombres	33
Figura 9 Promedio Rentabilidad financiera – hombres	34
Figura 10 Mediana Prueba ácida – hombres	35
Figura 11 Mediana Apalancamiento financiero – hombres.....	36
Figura 12 Mediana rentabilidad financiera – hombres	37

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1. Empresas administradas por mujeres 2008	56
Apéndice 2. Empresas administradas por mujeres 2009	56
Apéndice 3. Empresas administradas por mujeres 2010	56
Apéndice 4. Empresas administradas por mujeres 2011	57
Apéndice 5. Empresas administradas por mujeres 2012	57
Apéndice 6. Empresas administradas por mujeres 2013	57
Apéndice 7. Empresas administradas por mujeres 2014	58
Apéndice 8. Empresas administradas por mujeres 2015	58
Apéndice 9. Empresas administradas por mujeres 2016	58
Apéndice 10. Empresas administradas por mujeres 2017	59
Apéndice 11. Empresas administradas por mujeres 2018	59
Apéndice 12. Empresas administradas por mujeres 2019	59
Apéndice 13. Empresas administradas por mujeres 2020	60
Apéndice 14. Empresas administradas por hombres 2008	60
Apéndice 15. Empresas administradas por hombres 2009	61
Apéndice 16. Empresas administradas por hombres 2010	62
Apéndice 17. Empresas administradas por hombres 2011	62
Apéndice 18. Empresas administradas por hombres 2012	62
Apéndice 19. Empresas administradas por hombres 2013	63
Apéndice 20. Empresas administradas por hombres 2014	63
Apéndice 21. Empresas administradas por hombres 2015	63
Apéndice 22. Empresas administradas por hombres 2016	64
Apéndice 23. Empresas administradas por hombres 2017	64
Apéndice 24. Empresas administradas por hombres 2018	65

Apéndice 25. Empresas administradas por hombres 2019	65
Apéndice 26. Empresas administradas por hombres 2020	65

RESUMEN

El sector inmobiliario en Ecuador desempeña un papel crucial en la economía, estrechamente vinculado a la construcción, que representó un 11,3% del Producto Interno Bruto en 2019, según datos del Banco Central. Los bienes inmobiliarios, considerados de alto valor, influyen en las decisiones de compra y venta, generando un proceso exigente para los consumidores. En el ámbito empresarial ecuatoriano, las mujeres han ido desafiando percepciones arraigadas, demostrando habilidades equiparables a las de los hombres en la gestión de empresas rentables y especialmente en el sector inmobiliario. Este estudio cuantitativo, descriptivo y longitudinal se centra en analizar indicadores financieros en empresas inmobiliarias lideradas por mujeres en Ecuador entre 2006 y 2020, enriqueciendo la literatura sobre liderazgo femenino y sirviendo como guía para investigaciones futuras. La evaluación de indicadores revela un desempeño financiero variable en las empresas dirigidas por mujeres, destacándose en el cumplimiento de obligaciones financieras, aunque el año 2019 muestra una baja en el apalancamiento financiero. En comparación, las empresas lideradas por hombres exhiben patrones distintos. A pesar de una competencia intensa en rentabilidad financiera, no se observan diferencias significativas entre géneros, a pesar de una ligera ventaja temporal de las mujeres.

Palabras clave: Sector inmobiliario, liderazgo femenino, indicadores financieros, desempeño empresarial.

ABSTRACT

The real estate sector in Ecuador plays a crucial role in the economy, closely linked to construction, representing 11.3% of the Gross Domestic Product in 2019, according to data from the Central Bank. Real estate, considered of high value, influences purchase and sale decisions, creating a demanding process for consumers. In the Ecuadorian business environment, women have been challenging entrenched perceptions, demonstrating skills comparable to men in managing profitable businesses, especially in the real estate sector. This quantitative, descriptive, and longitudinal study focuses on analyzing financial indicators in real estate companies led by women in Ecuador between 2006 and 2020, enriching the literature on female leadership and serving as a guide for future research. The assessment of indicators reveals variable financial performance in companies led by women, excelling in meeting financial obligations, although the year 2019 shows a decline in financial leverage. In comparison, companies led by men exhibit different patterns. Despite intense competition in financial profitability, no significant differences are observed between genders, despite a slight temporal advantage for women.

Keywords: Real estate sector, female leadership, financial indicators, business performance.

INTRODUCCIÓN

A nivel organizacional, las empresas del siglo XXI se han enmarcado en un ambiente de continuos cambios tecnológicos, mismo que se han visto inmersas en una economía global, que manejan altos índices de incertidumbre, competitividad, servicios al clientes y estrategias de orientación. En ese sentido, se da el paso de desempeñar el ejercicio del liderazgo que permitía orientar y comprometer a las personas que desarrollen aprendizajes para la adaptación a situaciones. Estas organizaciones para poder enfrentar cambios acelerados no pueden seguir funcionando desde la perspectiva de la individualización de sus integrantes.

Desde esa visualización, las mujeres serían grandes beneficiarios de estos cambios frente a cargos de decisión, en la actualidad, la presencia del género femenino tanto en número como en nivel de capacitación va ocupando puesto que involucran mayor responsabilidad y capacidad de decisión, a pesar de ello, las evoluciones podrían mostrarse lentas e ilimitadas según los contextos en donde ellas se desempeñan.

La participación femenina en el ámbito laboral es analizada por una perspectiva de debate, enlazado con el impacto real que genere en el desarrollo social y económico, es decir, estamos ante un escenario donde la complejidad y la diversidad requerirá de competencias relacionales en personas que ocupan cargos de conducción. Lugares que de manera tradicional han sido ocupados por hombres van siendo ejercidos por mujeres, haciendo impacto en los modelos mentales vinculados a imágenes de poder, modernos y tradicionales.

De hecho, la inserción laboral femenina, en décadas pasadas fueron discutidas, considerando frente a ello que existe una correlación positiva entre las

mujeres como cabeza principal de organizaciones, y el rendimiento de las empresas que han encabezado. También se ha observado la ampliación respecto a contextos tradicionalmente ligados a la mujer, como la educación, actividades de servicio y sociales.

Por otro lado, en el Ecuador el sector inmobiliario ha tomado un protagonismo y tiene una gran importancia dentro de la economía del país, está ligado de manera estrecha a la industria de la construcción. Según datos emitidos por el Banco Central del Ecuador (2021) la industria constructiva en el año 2019 dio un aporte con un 11,3% al Producto Interno Bruto. Hay que tomar en cuenta que los bienes inmobiliarios son considerados como elementos de alto valor económico para las personas, y por ende, el proceso de decisión de compra y venta se ve influenciado por elementos internos y externos, que conlleva a un proceso que requiere esfuerzo para sus consumidores.

La mujer en este contexto ha venido adquiriendo un puesto considerable en el mundo empresarial, aunque se conserva cierto pensamiento ligado al hombre como capaz de direccionar una organización o negocio; las mujeres han ido demostrando que tienen la misma capacidad de resolución de conflictos y de manejar empresas y negocios que han tenido resultados rentables (Pérez, 2018) Por ello, las mujeres pasan a convertirse en protagonistas activas dentro de una institución mediante su liderazgo, ya que están a la vanguardia, en constante actualización, listas para generar inspiración a futuras y nuevas mujeres que desean aportar importantes cambios en el mundo laboral.

La evaluación del liderazgo puede realizarse considerando los datos financieros extraídos de los estados financieros de cada empresa. Los indicadores

financieros son el reflejo de las decisiones prioritarias en materia financiera, y a través de ellos, es posible comprender la posición de la organización en términos de liquidez, solvencia, eficiencia operativa, nivel de endeudamiento y rentabilidad (Espinoza et al., 2020).

El liderazgo no solo afecta la dirección estratégica de una empresa, sino que también tiene un impacto directo en los indicadores financieros, ya puede impulsar el crecimiento, la rentabilidad y la estabilidad de la organización. Por lo anteriormente mencionado, la presente investigación se enmarca en el análisis de la influencia del liderazgo de la mujer en las empresas inmobiliarias del Ecuador durante los periodos 2006 al 2020.

Por tal motivo, el estudio está constituido por cuatro capítulos, donde en el primer capítulo se expresa la problemática inherente a la influencia del liderazgo de la mujer en las empresas inmobiliarias del Ecuador. Mientras que en el segundo capítulo se describe el marco teórico vinculando a las variables referentes al liderazgo y a los estados financieros.

En el tercer capítulo se establece la metodología de investigación donde se evalúa los indicadores financieros de diferentes empresas inmobiliarias del Ecuador durante los periodos 2006 al 2020, comparándolas entre la administración o gestión tanto de mujeres como de hombres. Finalmente, en el capítulo cuatro se expresan los resultados de la investigación conjunto a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1-Antecedentes del Problema

A nivel mundial, la participación de la mujer en altos cargos directivos y gerenciales han tenido un incremento en las últimas décadas, su participación en la escala organizacional sigue manteniéndose reducido, se ha evidenciado que, de 500 empresas grandes en el mundo, solo el 1% de ellas son precedidas por mujeres. Esto guarda también relación con los salarios, en Estados Unidos, de los ejecutivos mejores pagados el 6% corresponden al género femenino y un 2% de ellas llegan a ser presidentas ejecutivas. En otros países de la Unión Europea, esta situación tiene una mejor un poco considerable, pero el fenómeno mantiene similitud, destacando que los altos cargos gerenciales son ocupados por mujeres en un 11%, y solo presiden empresas un 4% de ellas (Contreras, 2022, p. 184)

En América Latina, como Colombia, por ejemplo, tampoco se ha evidencia una participación paritaria en altos cargos de liderazgo para las mujeres, sin embargo, el índice de mujeres que alcanzan a ocupar algún cargo considerable en el ámbito empresarial, ha superado a otros países latinoamericanos, doblando en porción a México y Venezuela. Varias de las razones por las que los países tercermundistas mantienen ese pensamiento estereotipado se debe entre ellas al tipo de actividad empresarial, características culturales, nivel de desarrollo, y por supuesto, el nivel de acceso de la educación, de cualquier modo, la participación femenina sigue siendo considerablemente menor (Contreras, 2022, p. 185)

De acuerdo con Martínez (2016) sostiene que, en el Ecuador, cuatro de cada diez mujeres que generan un mayor ingreso salarial superior a lo de sus esposos,

puede ser sinónimo de problemas, y que también el 23% de las personas consideran que los hombres son quienes tienen mayor derecho a un empleado, a diferencia de las mujeres. De la misma manera recalcó que en 29% de las empresas ecuatorianas tienen una mujer en sus directorios, y que el 65% de estas no manejan políticas para promover la participación de mujeres en directorios y cargos generales, lo que permite comprender que, aunque la mujer actualmente está considerándose como un apoyo importante para el mundo empresarial, aún hay desconformidades por el género opuesto.

La clave del éxito de una empresa está en el liderazgo, cuando no se evalúa y se toma decisiones apropiadas, puede provocar inestabilidad a corto o largo plazo, una deficiente productividad o conflictos externos. Las mujeres poseen fuertes rasgos discriminatorios, sexistas, asumiendo que son débiles al momento de enfrentar los problemas de la empresa (Torres, 2019). Ahora bien, en Ecuador, según los resultados del censo nacional económico realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2009) indican que existen 500.217 gerentes o propietarios de los cuales el 48.9% de los propietarios o gerentes de las empresas son mujeres, una cifra muy equitativa.

Aun así, hay una lucha constante de desigualdades, prejuicios, falta de respeto, acoso, trabas, falta de apoyo, incluso la brecha salarial, etc. Son altibajos que las mujeres deben enfrentar a lo largo de su vida profesional de manera constante y que se sigue presentando en otras formas menos agresivas.

1.2. Planteamiento del problema

El problema de investigación trata sobre la influencia del liderazgo de las mujeres en las empresas inmobiliarias en Ecuador en los años 2006-2020, el cual

surge en un contexto de cambio en la dinámica laboral y de género en el país. En los últimos años, ha habido un aumento significativo en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, y este cambio se refleja en la industria inmobiliaria, situando la necesidad de investigar si el liderazgo de las mujeres en este sector específico tiene un impacto significativo en comparación con el liderazgo de los hombres.

Esta investigación se basa en varios factores que pueden vincularse con la influencia del liderazgo en la posición financiera de la empresa. En primer lugar, existen investigaciones acerca de que la perspectiva de género puede influir en la toma de decisiones y en la forma en que se abordan los desafíos y oportunidades en la industria. Por lo tanto, comprender cómo las mujeres líderes contribuyen al desarrollo y la gestión de proyectos inmobiliarios es esencial para evaluar su influencia en el sector.

Además, se ha demostrado que los equipos de liderazgo diversos pueden tomar decisiones más equitativas y efectivas, lo que es especialmente relevante en una industria altamente competitiva y en constante cambio como la inmobiliaria. Esto plantea la pregunta de si la diversidad de género en el liderazgo puede mejorar el rendimiento y la adaptabilidad de las empresas.

La investigación propone explorar y comprender la influencia del liderazgo de las mujeres en empresas inmobiliarias en Ecuador en comparación con el liderazgo de los hombres, con el objetivo de promover una discusión informada sobre la diversidad de género en la industria y sus posibles beneficios para las empresas y la sociedad en general.

1.3 Sistematización del Problema

Las preguntas correspondientes a la investigación son:

- ¿Qué incidencia tuvo el liderazgo de las mujeres en el sector inmobiliario del Ecuador en los años 2006-2020?
- ¿Cuáles son las diferencias en el liderazgo entre hombres y mujeres durante su estancia en los altos cargos directivos
- ¿Qué indicadores financieros presentan las empresas del sector inmobiliario dentro de los años establecidos?
- ¿Existe diferencia en los resultados de las empresas, dependiendo del liderazgo que ejerzan las mujeres en la participación del sector inmobiliario?

1.3.1. Planteamiento De Las Hipótesis De Investigación

Sí se analiza los indicadores financieros de las empresas del sector inmobiliario del Ecuador en los años 2006-2020, se podrá indagar la incidencia que tuvo el liderazgo de las mujeres en el sector

1.3.2 Objetivo General

- Analizar la incidencia del liderazgo de las mujeres en el sector inmobiliario del Ecuador en los años 2006-2020.

1.3.3 Objetivos Específicos

- Identificar las diferencias en el liderazgo entre hombres y mujeres durante su estancia en los altos cargos directivos
- Evaluar los indicadores financieros de las empresas del sector inmobiliario dentro de los años establecidos.

- Establecer si existe diferencias en los resultados de las empresas, dependiendo del liderazgo que ejerzan las mujeres en la participación activa del sector inmobiliario.

1.3.4 Justificación De La Investigación

Justificación teórica: Esta investigación es importante ya que a modo general existe una extensa literatura sobre las diferencias de género tanto en el mundo laboral como en el liderazgo, a pesar de ello, se dificulta encontrar trabajos que aborden ambos aspectos al mismo tiempo. Dado a la mínima relación que existe entre la reducida presencia de ejecutivas en las empresas y el liderazgo femenino, es necesario que esta correlación sea desarrollada, no solamente para favorecer la situación de mujeres cualificadas, sino que además sea posible liberar de esos estereotipos cerrado que supone para la sociedad para las mismas organizaciones.

Justificación práctica: en un sentido práctico la investigación es justificada debido que en un contexto de globalización y de cambios constantes, las empresa u organizaciones requieren flexibilizar su estructura y buscar un liderazgo democrático y participativo; en ese sentido, el liderazgo femenino es una respuesta ante estos retos empresariales inmobiliarios para el manejo de talentos que eleva como el activo más importante de las compañías.

Justificación metodológica: es relevante debido que la investigación presenta un diseño no experimental de tipo descriptivo, analítico y longitudinal, que propone el análisis cuantitativo de los indicadores financieros que pueden ejercer una influencia sobre el liderazgo de las mujeres en las empresas inmobiliarias del Ecuador desde el año 2006 al 2020, resultando enriquecedor para la literatura sobre

liderazgo femenino, y servirá como guía para quienes posteriormente decidan realizar un estudio enmarcada en la misma línea investigativa.

1.3.5. Viabilidad del Estudio

La viabilidad de un estudio sobre la influencia del liderazgo de las mujeres en las empresas inmobiliarias en Ecuador gana bastante relevancia debido a la creciente presencia de mujeres en roles de liderazgo en la industria inmobiliaria, la disponibilidad de datos y recursos, y el interés en la igualdad de género respaldan la relevancia de esta investigación. Los resultados podrían informar políticas empresariales, gubernamentales y académicas, promoviendo la equidad de género en el sector y contribuyendo a un entorno laboral más inclusivo y diverso en Ecuador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Teóricos

El liderazgo femenino está ganando terreno en el mundo empresarial y ha demostrado ser una herramienta valiosa para resolver problemas desde una perspectiva innovadora (Villarroel Palacios, 2021). Sin embargo, aún existen diferencias en la forma en que se percibe el liderazgo masculino y femenino en el ámbito laboral (Sánchez, 2018). En este artículo, se explorará el liderazgo femenino en empresas inmobiliarias en Ecuador, centrándose en el marco teórico que respalda el papel de la mujer en la toma de decisiones empresariales.

Aunque el liderazgo femenino ha ido ganando importancia en diversos sectores, aún existen brechas de género en el ámbito empresarial. En empresas inmobiliarias en Ecuador, se ha encontrado una presencia limitada de liderazgo femenino, lo que indica un desafío en la promoción de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, los estudios muestran que el liderazgo femenino puede ser beneficioso para las empresas inmobiliarias, ya que puede aportar nuevas perspectivas, innovación y creatividad, lo que puede mejorar la toma de decisiones y la competitividad en el mercado (Villarroel Palacios, 2021)

Diversas perspectivas se han utilizado para investigar el liderazgo femenino en el ámbito empresarial. En Ecuador, se ha demostrado que las mujeres líderes son más empáticas, compasivas y sociales, lo que les permite establecer relaciones más sólidas con los clientes y el equipo de trabajo. Además, se ha demostrado que las mujeres líderes son más flexibles y adaptables a los cambios, lo que les permite enfrentar de manera efectiva los desafíos empresariales.

2.2 Marco teórico

2.2.1. Liderazgo

Primero, es necesario definir liderazgo para obtener ideas claves, en ese sentido el liderazgo global de cambio es un modelo de Liderazgo gerencial personal o liderazgo con visión global en el que este genera y consigue la participación activa de los empleados en la toma de decisiones hacia el cambio (Acuña, 2021, p. 726).”

Ser un líder significa tener poder o influencia sobre otras personas motivando con el fin de alcanzar las metas que tienen en común y se establecieron con anterioridad. Una persona quizás sea un gerente eficaz, pero puede estar carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líderes natos y eficaces, con habilidad para desatar el entusiasmo, pero carentes de ser una figura de autoridad con habilidades para canalizar la energía que desatan en otros.

No todas las personas cuentan con este don de persuadir e influenciar a otros de manera constante, equilibrada y la filosofía que se imparta dentro de la organización define un gran porcentaje en las futuras toma de decisiones y el futuro que tendrá la misma. Por tanto, dentro de la organización el líder debe estar en consciente del valor que tiene, estar seguro de sí mismo y sus habilidades, siempre optando por el bien de todos, a la vanguardia en las gestiones por el cumplimiento de los objetivos.

Para Serrano y Sotomayor (2017) el liderazgo es considerado como la capacidad de ser influyente en un grupo para que se logren las metas. En otras palabras, es el proceso por el que se logra influir en los demás para realizar los trabajos en equipo, con la finalidad de que esta labora sea realizada con entusiasmo para el cumplimiento de objetivos.

2.2.2. Características del líder

Dentro de lo que abarca el liderazgo, un líder produce resonancia en un equipo, actúa como clima emocional positivo para el avance del grupo. Un líder resalta entre la multitud destacándose con características propias, su estilo propio que anima a otros. Es importante destacar las características de un líder que este al nivel de llenar con grandes cualidades un cargo directivo, ya que estará constante bajo presión.

Según Ramos (2022) menciona que se juega un papel trascendental dentro de la organización, las teorías basadas en las características del líder se dividen en dos: las de rasgos y en las de conductuales, la primera plantea que el líder nace no se hace, tiene características innatas de inteligencia, intuición, integridad, capacidad, previsión; la teoría de comportamiento o la conductual se centra en analizar la conducta o comportamiento del líder. El perfil de un líder es amplio, confianza, persuasión, inteligencia, cooperación, etc. Pero esto va más allá, pues las relaciones de trabajo empiezan con una buena comunicación y creatividad para dirigir al equipo de trabajo

2.2.3. Estilos de liderazgo

De acuerdo con Caicedo y Álvarez (2022) un líder seguro de sí mismo, con ideas innovadoras y en constante preparación genera su propia forma de enfrentarse a los retos empresariales. El estilo de liderazgo es importante porque permite a los líderes generar un vínculo y poder orientar a las personas con un mayor impacto y alcance dentro de las organizaciones es el transformacional, el personal que mencionó este enfoque también refleja mejores tendencias en el

cumplimiento en indicadores de ventas y desempeño, además, refleja que la mayoría de los colaboradores están satisfechos con el estilo del liderazgo actual implementado dentro de sus organizaciones, por lo tanto, se siente motivado.

Entre los estilos de liderazgo reconocidos, están:

Liderazgo democrático: Se caracteriza por fomentar la colaboración, el trabajo en equipo, la comunicación interna y el desarrollo de nuevas habilidades.

Liderazgo de coaching: Requiere ser creativo, colaborativo y también habilidoso para delegar, promoviendo la autonomía de los trabajadores.

Liderazgo afiliativo: Destaca por su carisma y es especialmente efectivo al iniciar un nuevo equipo o en momentos de crisis para calmar la situación.

Liderazgo directivo: Se trata de un tipo de líder con objetivos claros que comunica de manera ordenada al resto de los trabajadores.

Liderazgo capacitador: Establece metas en el equipo, fomentando el desarrollo profesional entre los miembros.

Liderazgo autocrático: Es efectivo en la toma de decisiones, ya que la responsabilidad recae en una sola persona. Sin embargo, puede generar un clima laboral desfavorable a largo plazo.

Liderazgo burocrático: Se destaca por la rigidez, la precisión y la aplicación estricta de normas para la organización empresarial.

Liderazgo transaccional: Utiliza el sistema de castigo y recompensa como medio de motivación entre los empleados.

Liderazgo transformacional: Este líder inspira y, a su vez, se siente respaldado por algunos de sus empleados. Es un proceso mutuo con el objetivo de motivar, construir confianza y ganar respeto entre los miembros del equipo. (Velilla, 2022).

2.2.4. Diferencias de liderazgo entre hombres y mujeres

Hombres y mujeres difieren en el acceso a puestos de liderazgo. Esto se refleja en el hecho de que una de las desigualdades más llamativas presentes en la mayoría de las sociedades occidentales es la menor presencia de mujeres en puestos de dirección en distintos ámbitos y organizaciones. Tradicionalmente se ha asociado al liderazgo con el género masculino. Los cargos directivos suelen ser caracterizados con propiedades generalmente atribuidas a los hombres como competitividad, control, autoridad u orientación hacia la tarea – rasgos instrumentales/ agenticos (Solano, 2018).

En ese sentido, existe la Teoría de la congruencia propuesta por Eagly y Karau (2002), donde define que el prejuicio hacia las mujeres líderes es una de las causas de las dificultades que presentan las mujeres para acceder a puestos de liderazgo. El prejuicio procedería de la incongruencia entre las características femeninas y los requisitos del rol de líder. Este constructo parte de los roles de géneros, es decir, de aquellas creencias compartidas sobre los atributos de mujeres y hombres.

Según Cuadrado (2017) los roles incluyen dos tipos de expectativas o normas: descriptivas –expectativas compartidas sobre lo que los miembros de un grupo realmente hacen- y prescriptivas - expectativas compartidas sobre lo que los miembros de un grupo idealmente deberían hacer. En términos generales, las

personas tienden a creer que para desempeñarse efectivamente en puestos de liderazgo es necesario desplegar cualidades masculinas, principalmente en roles definidos de modo más agéntico. Dicha percepción ha presionado a muchas mujeres a adoptar características similares a los hombres. Sin embargo, cuando algunas mujeres llegan a ser consideradas igual de competentes que sus pares varones, las personas tienden a considerar que violan las normas esperadas socialmente (o prescriptivas) y reaccionan negativamente frente a ellas.

Es por ello que, las mujeres líderes pueden llegar a ser evaluadas negativamente por dos razones: ya sea porque no despliegan las características que suelen relacionarse con el liderazgo efectivo o porque, en el caso de que las desplieguen, son consideradas poco femeninas. De ambas formas existe incongruencia entre el rol de liderazgo y el rol social. En consecuencia, se ven obligadas a combinar atributos asociados al estereotipo masculino (asertividad, competencia, control) con cualidades femeninas, con el fin de lograr no ser rechazadas principalmente por sus pares varones.

2.2.5. Liderazgo en mujeres

En el aspecto de liderazgo, las mujeres destacan por la relevancia que les otorgan a las relaciones interpersonales, siendo estas más emocionales. Las características de empatía y habilidades sociales del género femenino hacen que se orienten hacia un estilo denominado liderazgo interactivo.

El liderazgo interactivo es caracterizado por fomentar la participación del equipo y compartir información, ambos aspectos presentan ventajas y desventajas, le facilita al equipo la expresión de opiniones, por el cual el líder busca que la toma de decisiones aporte la información necesaria y asegure la legitimada de la decisión

final. Además, este proceso de tomar y recibir para la toma de decisiones introduce una complejidad interpersonal a la que no pueden acceder líderes autoritarios o directivos. Sin embargo, pedir información requiere tiempo, facilita la crítica y puede ser interpretado como que careces de respuestas y soluciones. Las mujeres del estudio eran proclives al liderazgo participativo, pero cuando éste no funcionaba actuaban de forma unilateral (Tellaeche, 2019).

2.2.6. Desempeño de las empresas

El éxito de cualquier compañía radica, en gran medida, en el conocimiento de las áreas de oportunidad y crecimiento, pero también depende de que las acciones sean ejecutadas de manera necesaria para cumplir con las aspiraciones empresariales. Al evaluar el desempeño de una empresa se es necesario contar con indicadores, parámetros o estimaciones dependiendo del aspecto que se requiera analizar.

En ese sentido los indicadores financieros permitirán medir la rentabilidad, mediante cifras la participación entre hombre y mujeres en su rol de gestores gerenciales dentro de la organización. Según Ramos (2022) los indicadores financieros son herramientas gerenciales que permiten evidenciar la información obtenida de los saldos contables, cuyo uso correcto permite la toma de decisiones. Presentar la información mediante tablas y gráficos, permitirá que los indicadores de gestión representen de forma cuantitativa y clara el comportamiento del desempeño de un proceso, cuya dimensión al compararse con un nivel de referencia, puede demostrar evidencias de desviación sobre las que se toman acciones preventivas o correctivas de acuerdo al caso.

2.2.7. Estados financieros

Los estados financieros tienen como objetivo proporcionar un resumen completo de todo el proceso contable, ya que representan de manera organizada la situación financiera y el desempeño económico de una entidad en una fecha específica o durante un período determinado. En términos generales, su propósito principal es ofrecer información sobre la situación financiera, los resultados de las operaciones y los cambios en el capital contable, así como en los recursos o fuentes de una entidad; siendo esta información valiosa para los usuarios en el proceso de toma de decisiones económicas (Chacón & Córdova, 2023).

La relevancia de los estados financieros radica en proporcionar datos sobre la salud financiera, el desempeño económico y los movimientos de efectivo de una entidad, de manera que sean beneficiosos para una amplia gama de usuarios en la toma de sus decisiones financieras. Además, los estados financieros reflejan los logros de la dirección en la administración de los recursos confiados a su cargo (Fernández & Méndez, 2023).

Mientras que Macías y Zirufó (2022) indican que los estados financieros son diseñados para satisfacer las demandas generales de información financiera de una amplia variedad de usuarios que no tienen la capacidad de requerir informes personalizados según sus necesidades específicas de información. Estos estados financieros con propósito de información general pueden incluirse en documentos de carácter público, como un informe anual o un prospecto de información bursátil, o bien, se presentan por separado.

2.2.8. Análisis financiero

El análisis financiero se puede describir como una técnica que evalúa el desempeño operativo de una empresa, permitiendo el diagnóstico de su situación

actual y la predicción de eventos futuros, todo en función de metas previamente establecidas. En este proceso, se recopilan, interpretan y contrastan datos tanto cuantitativos como cualitativos, incluyendo eventos históricos y contemporáneos de la empresa (Delgado & Bustos, 2022).

La relevancia del análisis financiero radica en la identificación de los elementos económicos y financieros que revelan la salud operativa de la empresa en aspectos como la capacidad de pago, solidez financiera, nivel de endeudamiento, eficacia operativa, rendimiento y rentabilidad. Esto, a su vez, fomenta el fortalecimiento de los aspectos de gestión, economía y finanzas de la empresa (Burbano & Carchipulla, 2022).

En esencia, el análisis financiero es una herramienta que busca explorar las operaciones, actividades e información relacionadas con el rendimiento y estado económico actual de la empresa, con el fin de realizar proyecciones sobre eventos futuros y, en última instancia, contribuir a la toma de decisiones informadas y precisas (Cuesta et al., 2022).

2.2.9 Indicadores financieros

Para Velásquez (2023) los indicadores financieros o también llamados razones financieras, representan una herramienta fundamental para llevar a cabo un análisis financiero exhaustivo. Estos índices son esencialmente relaciones entre dos o más cifras presentes en los estados financieros o informes internos de una empresa y se segregan de la siguiente forma:

- Indicadores de liquidez

Liquidez corriente = $\frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$ Capacidad para cumplir con las deudas a corto plazo.

Prueba ácida = $\frac{\text{Activo corriente} - \text{Inventario}}{\text{Pasivo corriente}}$ Capacidad para cumplir con las deudas a corto plazo sin depender de sus ventas.

- Indicadores de solvencia o endeudamiento

Endeudamiento = $\frac{\text{Total de Pasivo}}{\text{Total de activo}}$ Nivel de autonomía financiera a corto plazo.

Endeudamiento a largo plazo = $\frac{\text{Pasivo no corriente}}{\text{Patrimonio}}$ Nivel de autonomía financiera a largo plazo.

Endeudamiento patrimonial = $\frac{\text{Total de pasivo}}{\text{Patrimonio}}$ Grado del patrimonio comprometido.

Endeudamiento del activo corriente = $\frac{\text{Patrimonio}}{\text{Activo corriente neto tangible}}$ Capacidad de soporte de los activos fijos, sin necesidad de préstamos a terceros.

Apalancamiento = $\frac{\text{Total de activo}}{\text{Patrimonio}}$ Grado de influencia de los activos sobre el patrimonio.

- Indicadores de gestión

Rotación de cartera = $\frac{\text{Ventas}}{\text{Cuentas por cobrar}}$ Promedio de número de veces en el que gira el inventario.

Rotación de activo corriente = $\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo corriente neto tangible}}$ Cantidad de unidades vendidas por cada unidad monetaria invertida en activos.

Rotación de ventas = $\frac{\text{Ventas}}{\text{Total de activo}}$ Eficiencia del uso total de los activos con relación al número de veces que se vende.

Periodo medio de cobranza = $\frac{\text{Cuentas y documentos por cobrar} * 365}{\text{Ventas}}$ Número de días en que la empresa genera Liquidez.

Periodo medio de pago = $\frac{\text{Cuentas y documentos por cobrar} \cdot 365}{\text{Ventas}}$ Número de días en que la empresa cubre sus obligaciones de inventario.

- Indicadores de rentabilidad

Margen bruto = $\frac{\text{Ventas netas} - \text{costo de ventas}}{\text{Ventas}}$ Representa la rentabilidad de las ventas.

Margen operacional = $\frac{\text{Utilidad operacional}}{\text{Ventas}}$ Representa la rentabilidad de las ventas y la capacidad de la empresa para enfrentar los gastos operativos.

Margen neto = $\frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas}}$ Representa la utilidad de la empresa por cada unidad vendida.

ROE = $\frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio}}$ Beneficios netos de la empresa.

ROA = $\frac{\text{Utilidad operacional}}{\text{total de activo}}$ Beneficio capaz de generar una empresa en relación a los activos

La utilidad de estos indicadores radica en la capacidad de evaluar la eficacia de la gestión financiera y, al mismo tiempo, permiten la comparación entre diferentes períodos contables. Estas comparaciones facilitan la formulación de diagnósticos financieros y la identificación de tendencias, que a su vez son valiosas para proyecciones a corto, mediano y largo plazo (Macías & Sánchez, 2022).

2.3 Marco Contextual

El sector inmobiliario es considerado una línea fuerte en el sistema financiero de cualquier país, genera inversión estable tanto a nivel macroeconómico o microeconómico. La demanda del mercado es enorme, existe dinamismo, cambia de manera acelerada, sus ventas impactan a otros sectores económicos. Para Daber (2013) el mercado inmobiliario, con un enfoque particular en las principales

empresas del sector, el sistema financiero y los fondos inmobiliarios internacionales, desempeñan un papel fundamental en la planificación y construcción de la 'infraestructura' de las ciudades capitales y de importancia global.

Ya sea tanto el sector público o privado, genera empleo de manera directa o indirecta e implica en análisis desde el punto urbano con propiedades, hipotecas, viviendas, bienes comerciales e industriales, edificaciones, carreteras, etc. Que sin duda se vuelve un sector llamativo y seguro para invertir especialmente a largo plazo. También, va generando ganancias sin olvidar que promueve una mejora en la calidad y estilo de vida de todos los ciudadanos.

En el Ecuador el sector inmobiliario se convierte en un motor que realiza la actividad económica, abriendo las puertas del desarrollo; inversión extranjera, nuevas zonas residenciales, mano de obra, restaurantes, negocios, construcción, etc. Mejora la imagen del país frente a las grandes potencias mundiales, atrayendo el turismo, mejorando las relaciones internacionales entre países cercanos. Por tanto, el análisis de la información se centrará en la ciudad de Guayaquil-Ecuador dentro del sector inmobiliario, las mujeres se desenvuelven como líderes en este importante sector en base a los diferentes índices financieros.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de Investigación

El proyecto de investigación actual utiliza un diseño no experimental porque no se pretende alterar las variables de estudio de manera deliberada. Por lo tanto, la información recopilada solo refleja el verdadero contexto sobre el liderazgo femenino en las empresas inmobiliarias ecuatorianas.

Los estudios no experimentales, no existe ningún tipo de incidencia, por parte de quien investiga, sobre las variables independientes; por tanto, contrario a la experimentación, se realizan análisis causa-efecto sin mediación alguna sobre las causas (Mata, 2019).

3.2 Tipo de investigación

Los tipos de investigación son los diferentes enfoques y modalidades que podemos emplear para realizar una investigación. Como la herramienta principal para expandir el conocimiento, la investigación se usa con el propósito de describir, descubrir o hacer predicciones acerca de fenómenos, eventos, relaciones, entre otros (Fernandes, 2018).

La investigación exploratoria tiene el objetivo de investigar y analizar información específica que no ha sido profundamente estudiada. Es decir, se encarga de tener un primer acercamiento para que posteriormente, se pueda hacer una investigación más detallada. Por otra parte, la investigación analítica que se realiza con el propósito de resolver un problema, predecir resultados y tomar mejores decisiones en una organización con datos completos (Muguirra, 2023).

Los diseños observacionales se distinguen de los experimentales en que los investigadores se limitan a observar un fenómeno sin influir en su desarrollo. Dentro de esta categoría, los estudios longitudinales se destacan por la observación continua de diversas variables a lo largo de un período de tiempo específico (Castelló, 2020).

El alcance del proyecto es de tipo exploratorio y analítico, debido a que implica un análisis minucioso en cuanto al impacto financiero de las organizaciones empresariales y su interacción con las mujeres líderes. La investigación también se enmarca longitudinalmente debido a la evaluación a realizar durante un periodo de tiempo, siendo este, desde el 2006 al 2020.

3.3 Enfoque de Investigación

El enfoque de proyecto de investigación es cuantitativo, lo que indica que es necesario la evaluación de una serie de datos financieros obtenidos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros mediante procesos estadísticos que permitan una interpretación objetiva de la influencia del liderazgo de las mujeres en el sector inmobiliario.

La Investigación cuantitativa: Este tipo de investigación se realiza para obtener y evaluar información utilizando un enfoque estadístico y matemático. Utiliza una gran cantidad de datos que provienen de diferentes fuentes para analizar y encontrar discrepancias en ellos (Muguira, 2023).

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Para el presente trabajo investigativo, se delimitó la población del sector empresarial inmobiliario donde se describe un total 10.815 organizaciones, donde se destaca que estos datos se obtuvieron de la página de Superintendencias de Compañías y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Vela, 2020).

3.4.2 Muestra

Para el cálculo de la muestra correspondiente se utilizó un método de muestreo probabilístico que implica un 95% de confiabilidad y un 10% de margen de error; con una población de 10.815 empresas que son quienes conforman el sector inmobiliario y que han sido registradas por la Superintendencia de Compañías, y que conforman los periodos en estudio, que son desde el 2006 hasta el 2020.

Formula de muestra

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{10815 * 0.95^2 * 0.5 * 0.5}{0.06^2 * (10815 - 1) + 0.95^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n: \frac{2440.1344}{25.4181}$$

$$n: 95.9999$$

N: población (10.815)

e: margen de error (10%)

Z: nivel de confianza (95%)

p: probabilidad del suceso (50%)

q: probabilidad nula (50%)

n: muestra (96)

La muestra del presente estudio está compuesta por 96 empresas del sector inmobiliario del Ecuador. Las mismas que serán segregas por tipo de

administración, estableciendo así la selección de 96 organizaciones con liderazgo femenino y 96 con liderazgo masculino.

3.5. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se pretende realizar la evaluación de los indicadores financieros de 96 organizaciones con liderazgo femenino y 96 con liderazgo masculino del sector inmobiliario ecuatoriano durante los periodos 2006-2020. El mismo que realizará mediante el establecimiento de indicadores estadísticos como el promedio, mediana, valor mínimo y máximo de la serie de datos.

Los datos en observación para la evaluación del liderazgo tanto de mujeres, como de hombres serán los indicadores financieros de prueba ácida, apalancamiento y rentabilidad financiera.

3.6. Análisis de los resultados

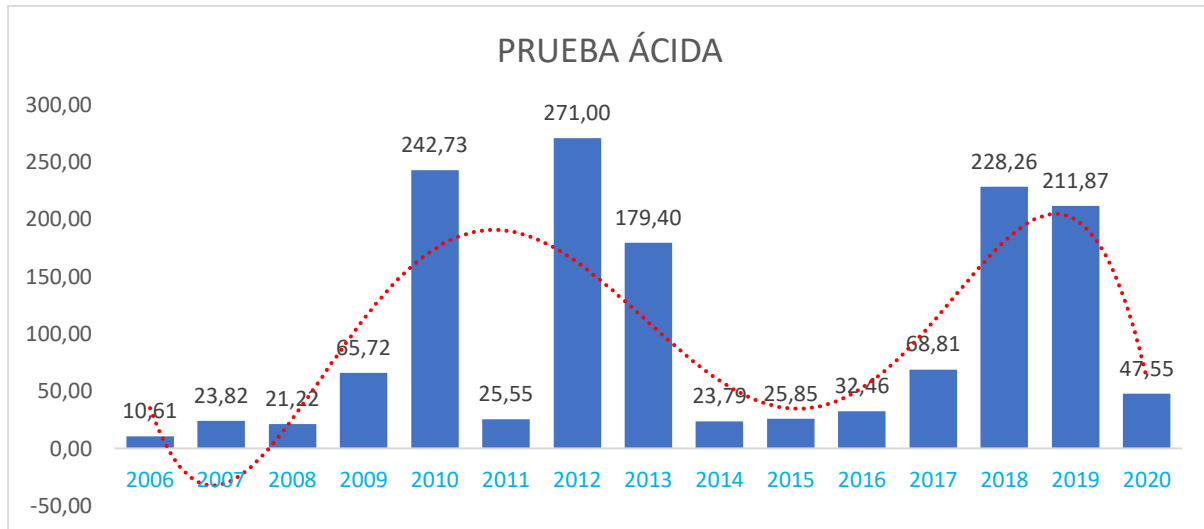
El análisis de los resultados se realizará en dos instancias, como primer punto es necesario evaluar el liderazgo individual tanto de mujeres como de hombres en el sector inmobiliario ecuatoriano durante los periodos 2006-2020, para ver las perspectivas dentro de la gestión en el entorno empresarial mediante gráficos que demuestren la tendencia de los indicadores financieros de prueba ácida, apalancamiento y rentabilidad financiera.

Por otra parte, se realizará un análisis comparativo de la incidencia del liderazgo de las mujeres en el sector inmobiliario del Ecuador en los años 2006-2020. Expresando si existen diferencias en los resultados de las empresas, dependiendo del liderazgo que ejerzan representantes femeninas en la participación activa del sector.

3.6.1. Evaluación del liderazgo de las mujeres

Promedio

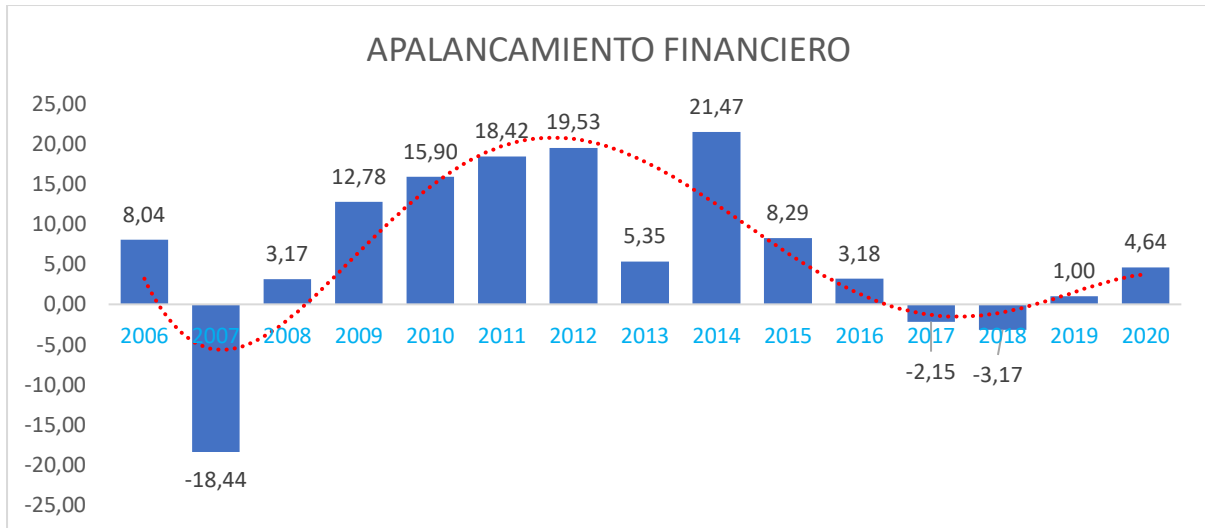
Figura 1
Promedio Prueba "ácida – mujeres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 1 se visualiza el promedio que tuvo la administración de las mujeres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de prueba ácida, donde se enmarca que los años donde estas organizaciones tuvieron una mejor ponderación para cumplir con sus deudas fueron en los años 2010 con 242,73 veces, 2012 con 271 veces, 2013 con 179,40 veces, 2018 con 228,26 veces y 2019 con 211,87 veces. Además, se presenta una línea de tendencia alcista a partir del 2008, que baja en el 2012, se recupera a partir del 2016, pero vuelve a descender en el 2020.

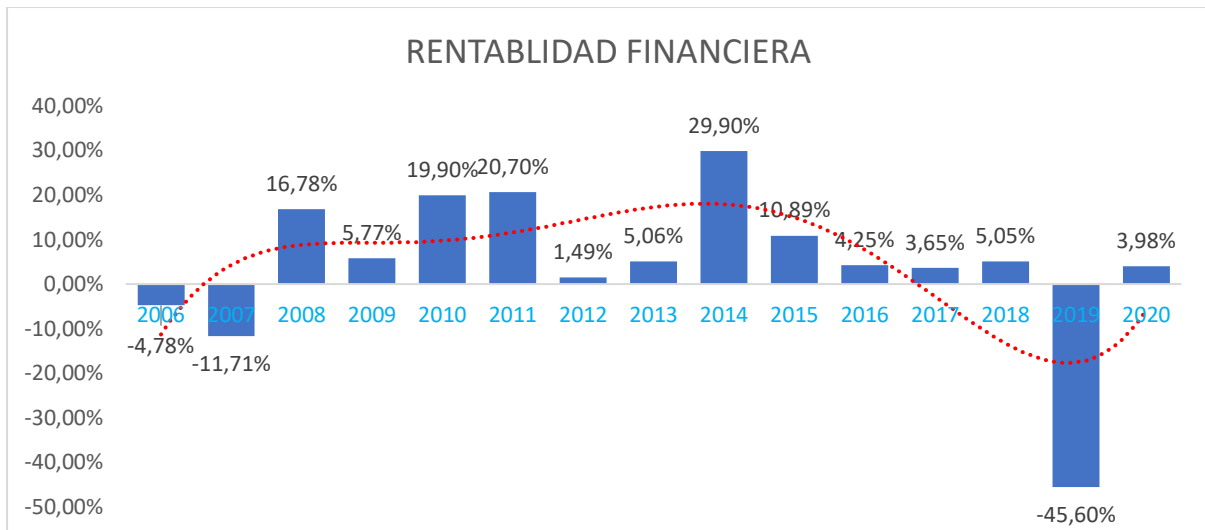
Figura 2
Promedio Apalancamiento financiero – mujeres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 2 se observar el promedio que tuvo la administración de las mujeres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de apalancamiento financiero, donde se muestra que el año en donde los activos tuvieron menos influencia sobre el patrimonio de estas empresas fue el 2007 con un -18,77 veces, siendo importante destacar que también se generaron valores negativos en el 2017 y 2018 con -2,15 veces y -3,17 veces. Además, se muestra una línea de tendencia alcista a partir del 2008 que desciende después del 2012, pero que muestra rasgos de recuperación a partir del 2019.

Figura 3
Promedio Rentabilidad financiera – mujeres

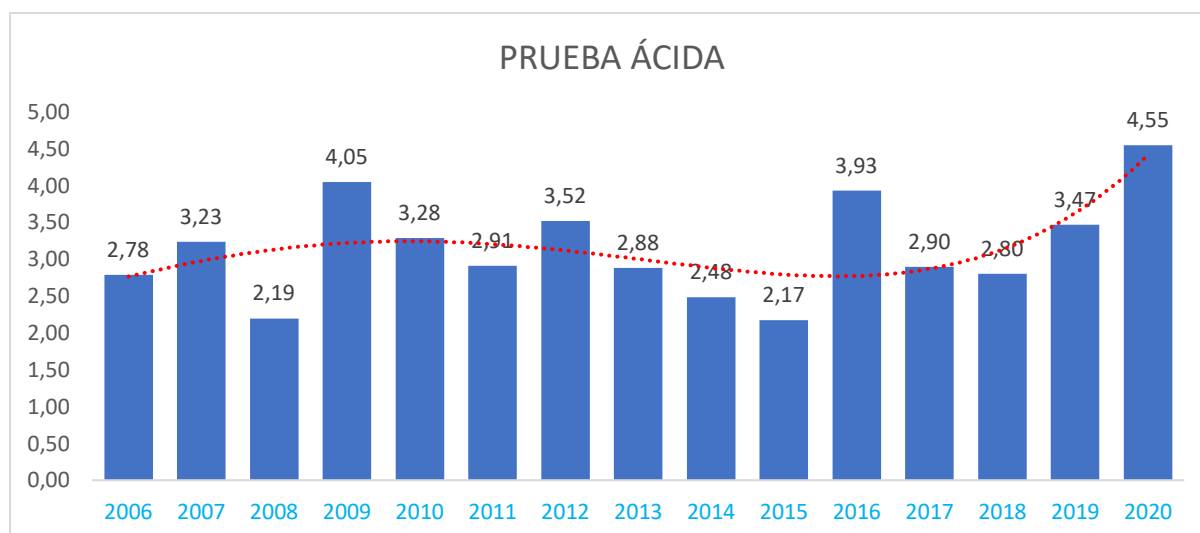


Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 3 se muestra el promedio que tuvo la administración de las mujeres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de rentabilidad financiera, donde se presenta que el 2019 fue el año con peores beneficios para estas organizaciones con un -45,60%, caso negativo que no se presentaba desde el 2006 con -4,78% y 2007 con un -1,71%. Además, se presenta una tendencia que borda el 10% después del 2007, pero que empieza a bajar drásticamente a partir del 2016.

Mediana

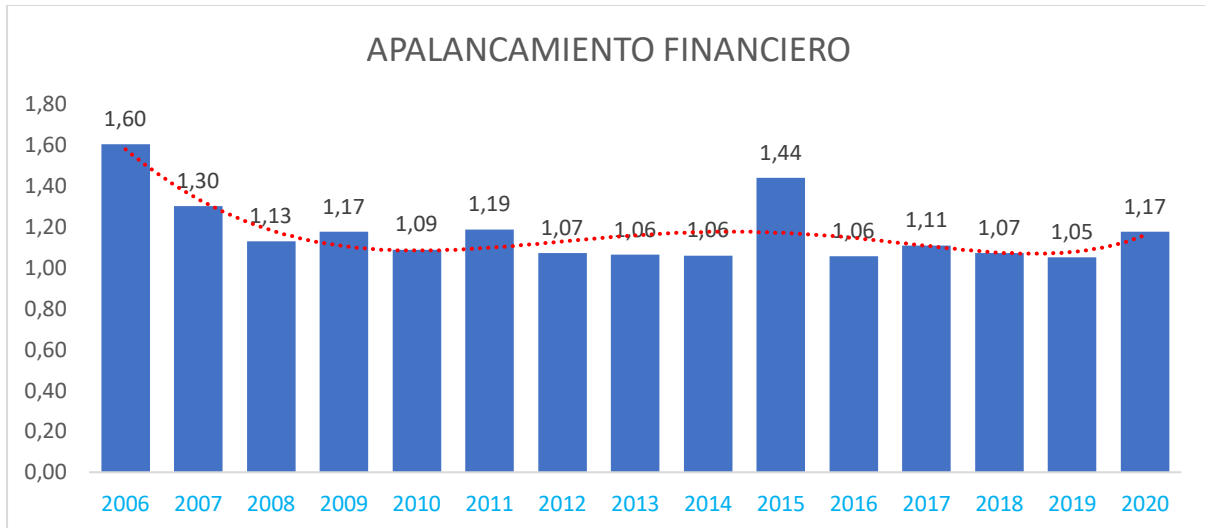
Figura 4
Mediana Prueba ácida – mujeres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 4 se visualiza la mediana que tuvo la administración de las mujeres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de prueba ácida, donde se presenta que el 2008 cumple con el perfil más bajo de capacidad de cumplimiento de deudas con 2,19 veces y el 2020 con el más alto con 4,55 veces. Además, se puede observar una línea de tendencia casi lineal que presenta una perspectiva alcista a partir del 2019.

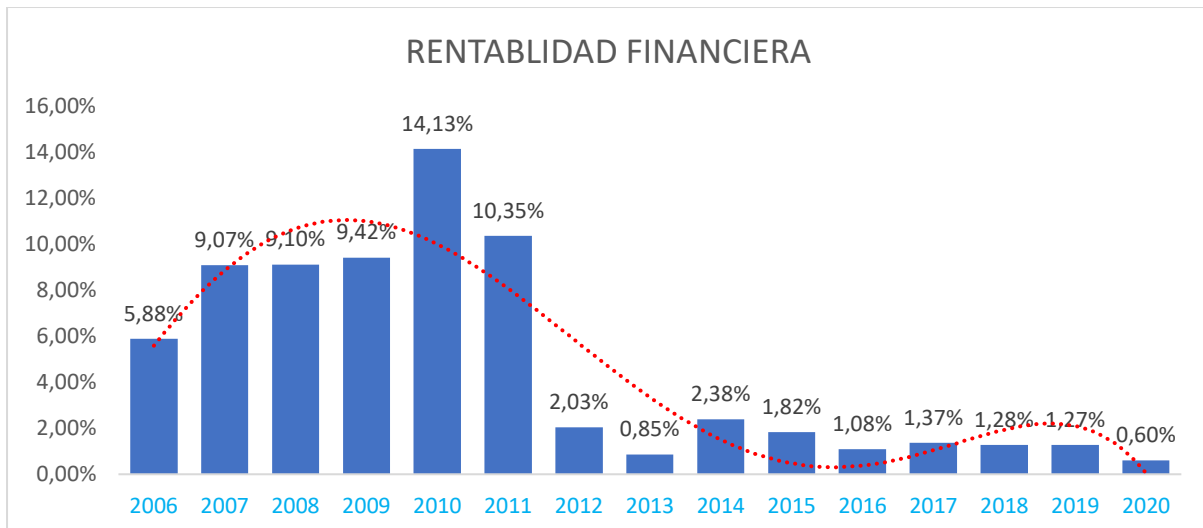
Figura 5
 Mediana Apalancamiento financiero – mujeres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 5 se muestra la mediana que tuvo la administración de las mujeres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de apalancamiento financiero, donde se presenta que el 2019 cumple con el perfil más bajo de influencia de los activos sobre el patrimonio con 1,05 veces y el 2006 con el más alto con 1,60 veces. Además, se puede observar una línea de tendencia bajista desde el 2007, pero que se mantienen casi lineal a partir del 2009.

Figura 6
 Mediana Rentabilidad financiera – mujeres



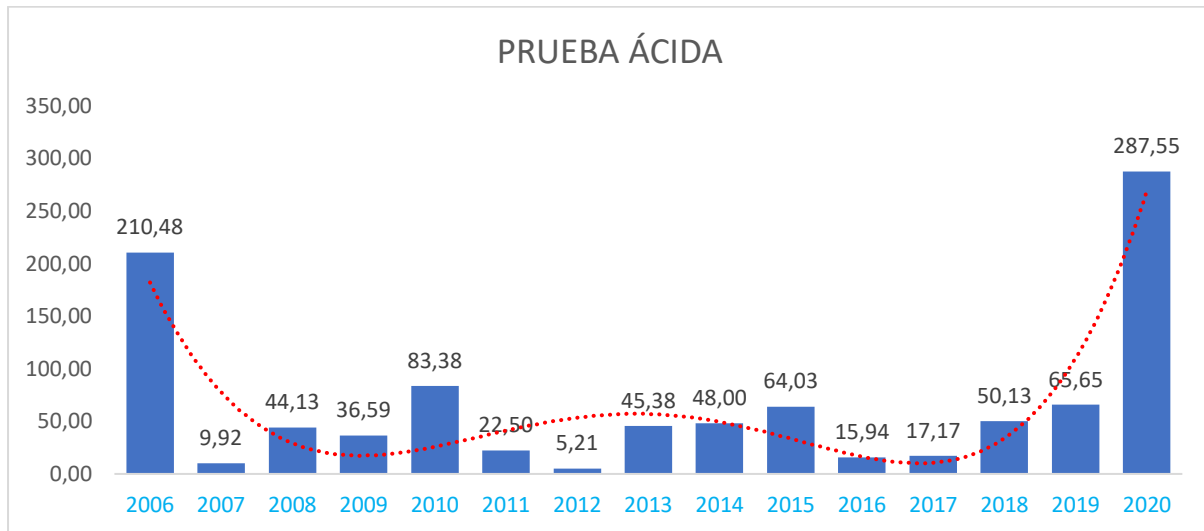
Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 6 se observa la mediana que tuvo la administración de las mujeres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de rentabilidad financiera, donde se presenta que el 2020 cumple con el perfil más bajo de beneficios de estas organizaciones con un 0,60% y el 2010 con el más alto con un 14,13%. Además, se puede apreciar una línea de tendencia bajista desde el 2011 que no ha podido recuperarse sólidamente.

3.6.2. Evaluación del liderazgo de los hombres

Promedio

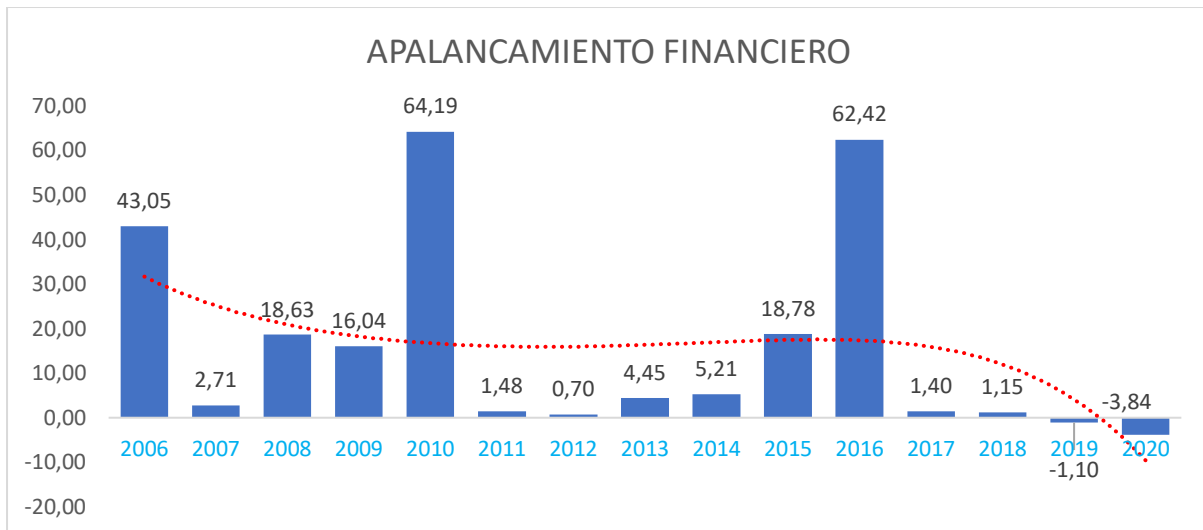
Figura 7
Promedio Prueba ácida – hombres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 13 se visualiza el promedio que tuvo la administración de los hombres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de prueba ácida, donde se enmarca que los años donde estas organizaciones tuvieron una mejor ponderación para cumplir con sus deudas fueron en los años 2006 con 320,48 veces y en el 2020 con 287,55 veces. Además, se presenta una línea de tendencia bajista a partir del 2007, que recién llega a picos de recuperación a partir del 2018.

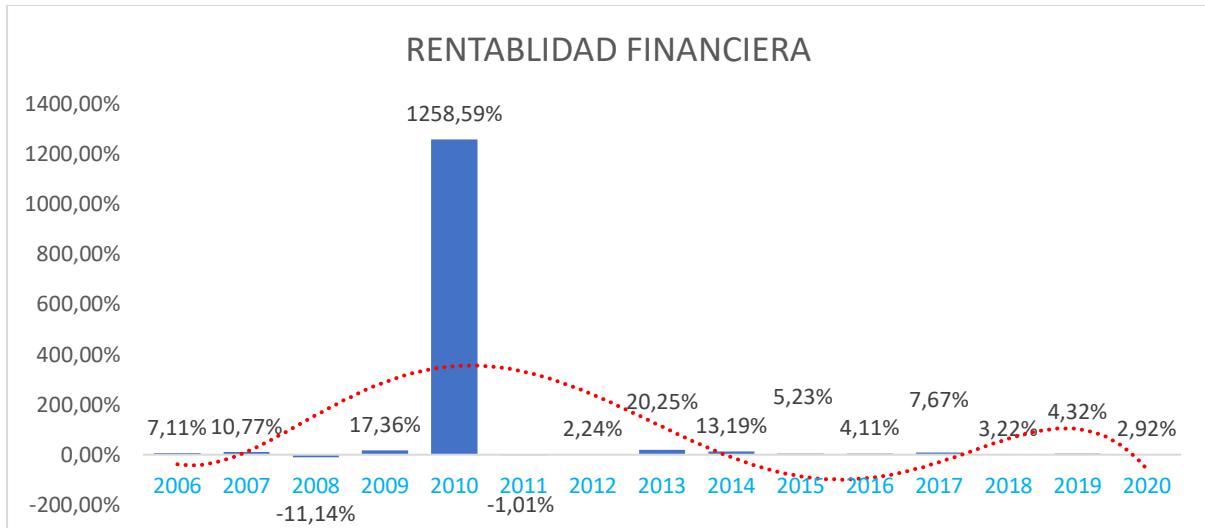
Figura 8
Promedio apalancamiento financiero – hombres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 14 se observar el promedio que tuvo la administración de los hombres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de apalancamiento financiero, donde se muestra que el año en donde los activos tuvieron mayor influencia sobre el patrimonio de estas empresas fue en el 2006 con 43,05 veces, 2010 con 64,19 veces y 2016 con 62,42 veces. Además, se muestra una línea de tendencia casi lineal que empieza a bajar preocupantemente a partir del 2018.

Figura 9
Promedio Rentabilidad financiera – hombres

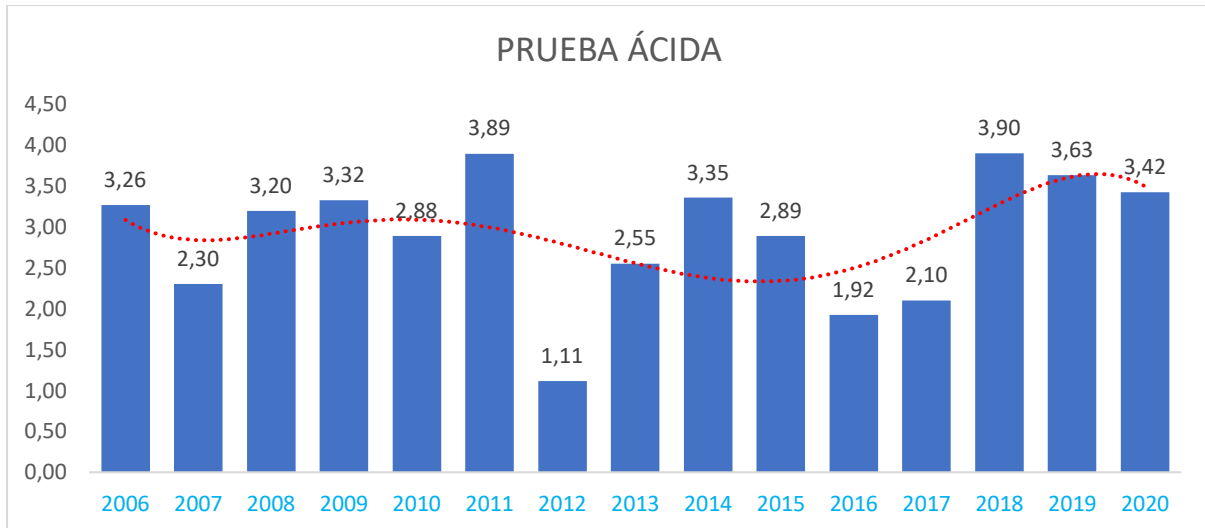


Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 15 se muestra el promedio que tuvo la administración de los hombres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de rentabilidad financiera, donde se presenta que el 2010 fue el año con mejores beneficios para estas organizaciones con un 1258,59%. Además, se presenta una tendencia alcista a partir del 2008, pero que cae incluso a valores negativos del 2014 al 2017.

Mediana

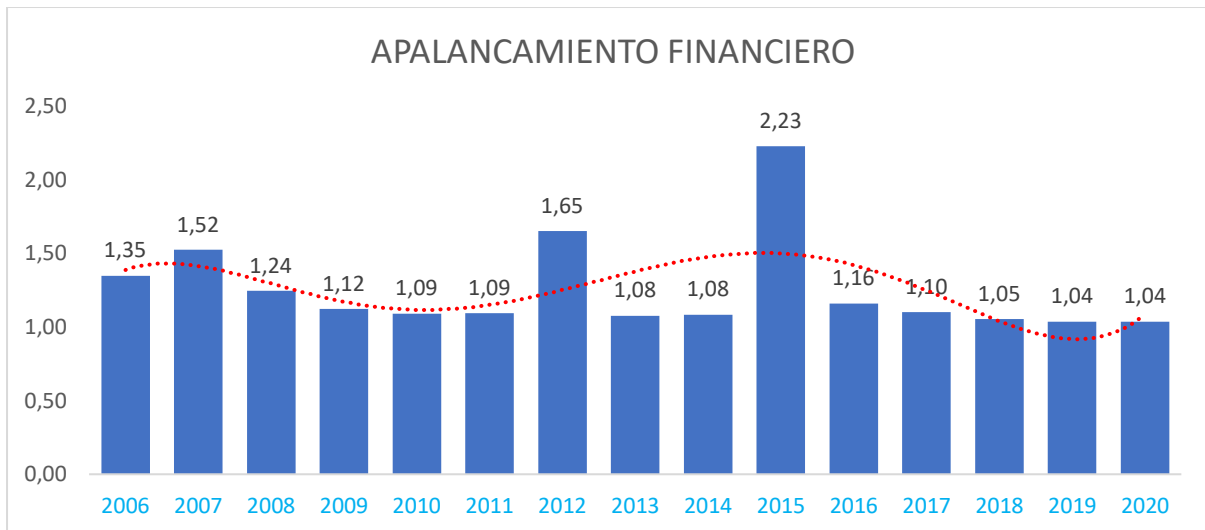
Figura 10
 Mediana Prueba ácida – hombres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 16 se visualiza la mediana que tuvo la administración de los hombres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de prueba ácida, donde se presenta que el 2012 cumple con el perfil más bajo de capacidad de cumplimiento de deudas con 1,11 veces y el 2018 con el más alto con 3,90 veces. Además, se puede observar una línea de tendencia casi lineal que presenta una perspectiva alcista a partir del 2017.

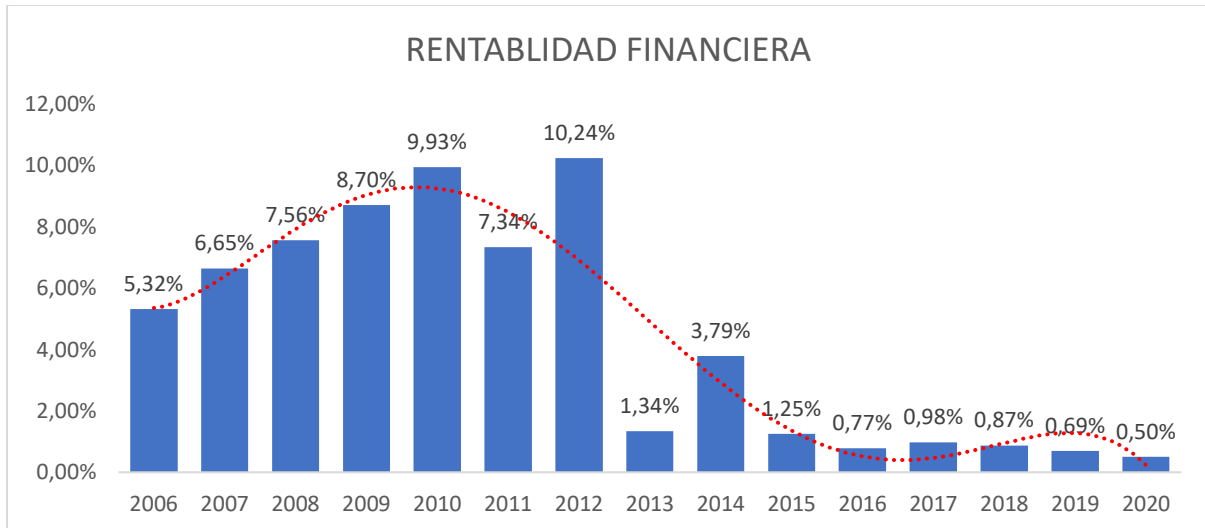
Figura 11
 Mediana Apalancamiento financiero – hombres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 17 se muestra la mediana que tuvo la administración de los hombres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de apalancamiento financiero, donde se presenta que el 2019 y 2020 cumplen con el perfil más bajo de influencia de los activos sobre el patrimonio con 1,04 veces y el 2015 con el más alto con 2,23 veces. Además, se puede observar una línea de tendencia casi lineal, con una breve curvatura alcista durante el periodo 2014 -2016.

Figura 12
 Mediana rentabilidad financiera – hombres



Nota: elaborado por los autores del estudio

En la figura 18 se observa la mediana que tuvo la administración de los hombres en las empresas del sector inmobiliario en el periodo del 2006 al 2020 mediante el indicador de rentabilidad financiera, donde se presenta que el 2020 cumple con el perfil más bajo de beneficios de estas organizaciones con un 0,50% y el 2012 con el más alto con un 10,24%. Además, se puede apreciar una línea de tendencia alcista a partir del 2007, pero que desciende por niveles muy bajos de la mediana a partir del 2013.

3.6.3. Análisis comparativo

Para el análisis comparativo se realizó una depuración de los datos descartando los valores extremos mediante el cálculo del cuartil 1 (Q1), Cuartil 2 (Q2), cuartil 3 (Q3) y la diferencia entre los cuartiles 1 y 3 (IQR), además de formar un límite inferior (LI) y superior (LS) otorgando una mejor consistencia a los datos (ver apéndice del 1 al 28):

Promedio

Tabla 1
Comparación en el liderazgo según promedio de Prueba ácida

PROMEDIO PRUEBA ÁCIDA			
Año	MUJERES	HOMBRES	REPRESENTACIÓN
2006	4,21146971	4,45918426	HOMBRES
2007	4,6336031	4,24226653	MUJERES
2008	4,26326106	4,44840494	HOMBRES
2009	5,91705373	4,34333254	MUJERES
2010	6,94990504	4,53376664	MUJERES
2011	5,05545767	8,36645808	HOMBRES
2012	6,54790478	1,30860779	MUJERES
2013	7,43694213	3,87837904	MUJERES
2014	6,05147693	5,10376838	MUJERES
2015	6,27962838	3,5167043	MUJERES
2016	9,38034943	3,89583119	MUJERES
2017	6,51724595	4,69774637	MUJERES
2018	6,06138533	6,44751956	HOMBRES
2019	8,35029472	9,40579756	HOMBRES
2020	12,9707749	6,92068018	MUJERES

Nota: elaborado por los autores del estudio

En la tabla 1 se puede observar la comparación en el liderazgo según promedio de prueba ácida de las empresas del sector inmobiliario en el periodo 2006 al 2020, donde se puede destacar que las mujeres tuvieron un mejor desempeño en el cumplimiento de las obligaciones financieras que los hombres, teniendo escalas seguidas de participación del 2012 al 2017.

Tabla 2
Comparación en el liderazgo según promedio de Apalancamiento financiero

PROMEDIO APALANCAMIENTO FINANCIERO			
Año	MUJERES	HOMBRES	MEJOR LIDERAZGO
2006	2,2734643	1,65637244	MUJERES
2007	1,71002381	1,88689075	HOMBRES
2008	1,49825277	1,64931801	HOMBRES
2009	1,42516038	1,01905731	MUJERES
2010	1,4569044	1,22678431	MUJERES
2011	1,3821539	1,76549214	HOMBRES
2012	1,16979586	1,84314359	HOMBRES
2013	1,35984721	1,2066283	MUJERES
2014	1,09044543	1,18108323	HOMBRES
2015	2,85274947	4,5826965	HOMBRES
2016	1,05724209	1,42009539	HOMBRES
2017	1,15413966	1,31398028	HOMBRES
2018	1,27798708	1,1094356	MUJERES
2019	1,08438567	1,2123034	HOMBRES
2020	1,32425276	1,11481973	MUJERES

Nota: elaborado por los autores del estudio

En la tabla 2 se muestra la comparación en el liderazgo según promedio de apalancamiento financiero de las empresas del sector inmobiliario en el periodo 2006 al 2020, donde se puede enfatizar que los hombres una mejor gestión de los activos con relación al patrimonio que las mujeres, tiendo escalas seguidas de participación del 2014 al 2017.

Tabla 3
Comparación en el liderazgo según promedio de Rentabilidad financiera

PROMEDIO RENTABILIDAD FINANCIERA			
Año	MUJERES	HOMBRES	MEJOR LIDERAZGO
2006	16,45%	7,90%	MUJERES
2007	13,51%	17,03%	HOMBRES
2008	17,02%	13,60%	MUJERES
2009	15,63%	21,18%	HOMBRES
2010	20,28%	19,96%	MUJERES
2011	19,59%	12,44%	MUJERES
2012	2,56%	11,90%	HOMBRES
2013	1,20%	2,26%	HOMBRES
2014	5,12%	11,59%	HOMBRES
2015	2,67%	1,99%	MUJERES
2016	5,02%	2,10%	MUJERES
2017	3,68%	2,46%	MUJERES
2018	2,19%	2,83%	HOMBRES
2019	2,07%	2,83%	HOMBRES
2020	1,15%	0,66%	MUJERES

Nota: elaborado por los autores del estudio

En la tabla 3 se visualiza la comparación en el liderazgo según promedio de rentabilidad financiera de las empresas del sector inmobiliario en el periodo 2006 al 2020, donde se puede enfatizar que sí bien las mujeres tienen un año más en contraposición con la gestión de los beneficios generadas por estas organizaciones, los hombres compiten fuertemente y no existe una diferencia significativa en este aspecto.

3.6.4. Prueba de hipótesis

Prueba Ácida

Tabla 4
Prueba F para varianza de dos muestras en el promedio de Prueba ácida

	MUJERES	HOMBRES
Media	6,70845019	5,03789649
Varianza	5,04389171	4,05230355
Observaciones	15	15
Grados de libertad	14	14
F	1,2446974	
P(F<=f) una cola	0,34388783	
Valor crítico para F (una cola)	2,48372574	

Nota: Elaborado por los autores del estudio

Se llevó a cabo la prueba de hipótesis para evaluar la igualdad de varianzas, obteniendo un valor F de 1.24. Con un nivel de significancia (alfa) del 0.05 y considerando un valor crítico de 2.48 para 14 grados de libertad tanto en el numerador como en el denominador, se concluye que el valor de la prueba F es inferior al valor crítico. Por lo tanto, no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula de igualdad de varianzas.

Tabla 5
Prueba T para dos muestras suponiendo varianzas iguales en el promedio de Prueba ácida

	MUJERES	HOMBRES
Media	6,71	5,04
Varianza	5,04389171	4,05230355
Observaciones	15	15
Varianza agrupada	4,54809763	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	28	
Estadístico t	2,14524146	
P(T<=t) una cola	0,02037528	
Valor crítico de t (una cola)	1,70113093	
P(T<=t) dos colas	0,04075057	
Valor crítico de t (dos colas)	2,04840714	

Nota: Elaborado por los autores del estudio

Se realizó una prueba de hipótesis con el propósito de determinar si existen diferencias significativas entre los resultados de las pruebas ácidas en empresas lideradas por mujeres en comparación con las dirigidas por varones. Se observó que la media de las pruebas ácidas para las empresas dirigidas por mujeres fue de 6.71, mientras que para las dirigidas por varones fue de 5.04. Con un nivel de significancia del 0.05, se llega a la conclusión de que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula.

Este resultado se fundamenta en el valor del estadístico t, que fue de 2.14, superando el valor crítico de 2.04. Por lo tanto, se infiere que las diferencias observadas son estadísticamente significativas, respaldando la idea de que existe una disparidad significativa en los resultados de las pruebas ácidas entre las empresas lideradas por mujeres y las dirigidas por varones.

Apalancamiento financiero

Tabla 6
Prueba F para varianza de dos muestras en el promedio de Apalancamiento financiero

	MUJERES	HOMBRES
Media	1,47445365	1,61254007
Varianza	0,23920189	0,75829245
Observaciones	15	15
Grados de libertad	14	14
F	0,31544807	
P(F<=f) una cola	0,01938812	
Valor crítico para F (una cola)	0,40262094	

Nota: Elaborado por los autores del estudio

Se realizó la prueba de hipótesis para evaluar la igualdad de varianzas, obteniendo un valor F de 0.32 Con un nivel de significancia (alfa) del 0.05 y considerando un valor crítico de 0.40 para 14 grados de libertad tanto en el numerador como en el denominador, se llega a la conclusión de que el valor de la prueba F es inferior al valor crítico. Por lo tanto, no se dispone de evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula que sostiene la igualdad de varianzas.

Tabla 7
Prueba T para dos muestras suponiendo varianzas iguales en el promedio de Apalancamiento financiero

	MUJERES	HOMBRES
Media	1,47445365	1,61254007
Varianza	0,23920189	0,75829245
Observaciones	15	15
Varianza agrupada	0,49874717	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	28	
Estadístico t	-0,53547766	
P(T<=t) una cola	0,2982738	
Valor crítico de t (una cola)	1,70113093	
P(T<=t) dos colas	0,59654759	
Valor crítico de t (dos colas)	2,04840714	

Nota: Elaborado por los autores del estudio

En otra prueba de hipótesis realizada con el propósito de analizar posibles diferencias significativas entre los resultados del apalancamiento financiero en

empresas lideradas por mujeres en comparación con las dirigidas por varones, se observó que la media del apalancamiento financiero para las empresas lideradas por mujeres fue de 1.47, mientras que para las dirigidas por varones fue de 1.61. Con un nivel de significancia del 0.05, se concluye que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula.

Esta conclusión se sustenta en el valor del estadístico t, que fue de -0.54, siendo inferior valor crítico de 2.04. En consecuencia, se infiere que las diferencias observadas son estadísticamente significativas, respaldando la idea de que no existe una disparidad significativa en los resultados del apalancamiento financiero entre las empresas lideradas por mujeres y las dirigidas por varones.

Rentabilidad financiera

Tabla 8
Prueba F para varianza de dos muestras en el promedio de Rentabilidad financiera

	<i>MUJERES</i>	<i>HOMBRES</i>
Media	0,08543217	0,08716107
Varianza	0,00555575	0,00508257
Observaciones	15	15
Grados de libertad	14	14
F	1,09309787	
P(F<=f) una cola	0,43503807	
Valor crítico para F (una cola)	2,48372574	

Nota: Elaborado por los autores del estudio

Se ejecutó la prueba de hipótesis con el fin de examinar la igualdad de varianzas, arrojando un valor F de 1.09. Al considerar un nivel de significancia (alfa) de 0.05 y emplear un valor crítico de 2.48 para 14 grados de libertad en el numerador y el denominador, se concluye que el valor de la prueba F es inferior al valor crítico. Por consiguiente, no se dispone de base estadística para rechazar la hipótesis nula que postula la igualdad de varianzas.

Tabla 9
Prueba T para dos muestras suponiendo varianzas iguales en el promedio de Rentabilidad financiera

	MUJERES	HOMBRES
Media	0,08543217	0,08716107
Varianza	0,00555575	0,00508257
Observaciones	15	15
Varianza agrupada	0,00531916	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	28	
Estadístico t	-0,06492033	
P(T<=t) una cola	0,47434936	
Valor crítico de t (una cola)	1,70113093	
P(T<=t) dos colas	0,94869873	
Valor crítico de t (dos colas)	2,04840714	

Nota: Elaborado por los autores del estudio

En una evaluación adicional mediante una prueba de hipótesis, se buscó determinar posibles disparidades significativas entre los resultados de la rentabilidad financiera en empresas lideradas por mujeres en comparación con aquellas dirigidas por varones. Se identificó que la media de la rentabilidad financiera para las empresas lideradas por mujeres fue de 0.085, mientras que para las dirigidas por varones fue de 0.087. Con un nivel de significancia del 0.05, se concluye que no existe evidencia estadística suficiente para descartar la hipótesis nula.

Esta conclusión se basa en el valor del estadístico t, que registró -0,06, siendo inferior al valor crítico de 2.04. En consecuencia, se deduce que las diferencias observadas no son estadísticamente significativas, respaldando la noción de una disparidad considerable en los resultados de la rentabilidad financiera entre las empresas lideradas por mujeres y aquellas dirigidas por varones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

La influencia del liderazgo de las mujeres en las empresas inmobiliarias en Ecuador durante el período de 2006-2020 experimentó un aumento significativo según el análisis de los datos descritos en el presente estudio. A lo largo de estos años, se produjo un cambio en la cultura empresarial que permitió una mayor participación de las mujeres en roles de liderazgo en el sector y la igualdad de género se convirtió en un tema relevante en la sociedad y en el ámbito laboral, lo que impulsó la presencia de mujeres en puestos directivos.

Este cambio en la cultura empresarial llevó a una mayor diversidad en la toma de decisiones en las empresas inmobiliarias. La inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo permitió abordar de manera más efectiva las necesidades y preferencias de un mercado diverso, lo que a su vez condujo a estrategias de negocios más efectivas.

La búsqueda activa de oportunidades de desarrollo de habilidades y educación por parte de las mujeres en el sector inmobiliario les permitió estar mejor preparadas para asumir roles de liderazgo. La formación en gestión, finanzas y habilidades de comunicación se convirtió en un enfoque importante para las mujeres que aspiraban a liderar en el sector.

En el estudio comparativo, se aplicó un riguroso análisis comparativo en el sector inmobiliario, depurando datos mediante cálculos estadísticos como cuartiles y la diferencia intercuartílica para eliminar valores extremos. Al examinar el liderazgo financiero entre hombres y mujeres, se encontraron patrones notables. Las mujeres

destacaron en el cumplimiento de obligaciones financieras, evidenciando un rendimiento superior de 2012 a 2017.

Por otro lado, los hombres demostraron una gestión más efectiva de activos en comparación con el patrimonio, con una superioridad especialmente marcada de 2014 a 2017 en el promedio de apalancamiento financiero. La rentabilidad financiera reveló una competencia feroz, sin diferencias significativas entre géneros a pesar de la ligera ventaja temporal de las mujeres. Este análisis proporciona una visión integral de dinámicas financieras en el sector inmobiliario, subrayando áreas específicas de desempeño diferencial entre géneros a lo largo de los años estudiados.

Conclusiones

Se analizó la incidencia del liderazgo de las mujeres en el sector inmobiliario del Ecuador en los años 2006-2020, donde según el análisis de los datos muestran que las mujeres tuvieron un mejor desempeño en el cumplimiento de deudas en comparación con los hombres. Las mujeres mostraron un mejor cumplimiento de obligaciones financieras de 2012 a 2017, mientras que los hombres destacaron en la gestión de activos frente al patrimonio de 2014 a 2017. Aunque las mujeres tienen un año más en gestión de beneficios, la competencia financiera entre géneros es equitativa.

Se identificaron las diferencias en el liderazgo entre hombres y mujeres durante su estancia en los altos cargos directivos, donde según los fundamentos bibliográficos tanto hombres y mujeres experimentan diferencias en el acceso a roles de liderazgo, lo que se manifiesta en la marcada desigualdad de género en puestos directivos en diversas sociedades occidentales. Históricamente, el liderazgo se ha asociado más comúnmente con el género masculino, con características como competitividad, control, autoridad y enfoque en la tarea atribuidas a menudo a los roles de dirección, siendo consideradas como rasgos instrumentales o agenticos.

Evaluar los indicadores financieros de las empresas del sector inmobiliario dentro de los años establecidos, donde se puede destacar que las organizaciones lideradas por mujeres, presentan desempeño variable. En cuanto al indicador de prueba ácida, los años destacados por su capacidad para cumplir con deudas fueron 2010, 2012, 2013, 2018 y 2019. Sin embargo, en el apalancamiento financiero, se revela que en 2019 se obtuvieron los peores resultados, con una disminución del 45.60%, una situación no vista desde 2006-2007. En contraste, al

analizar la gestión de hombres en empresas similares, se observan patrones diferentes. En el indicador de prueba ácida, se destacan los años 2006 y 2020, con una fuerte capacidad para cumplir con deudas. Respecto al apalancamiento financiero, se resalta la influencia de los activos sobre el patrimonio en 2006, 2010 y 2016.

Se estableció si existe diferencias en los resultados de las empresas, dependiendo del liderazgo que ejerzan las mujeres en la participación activa del sector inmobiliario, donde se evidencio que las mujeres destacaron en el cumplimiento de obligaciones financieras con un rendimiento superior de 2012 a 2017. Por otro lado, los hombres mostraron una gestión más efectiva de activos, especialmente en el promedio de apalancamiento financiero de 2014 a 2017. Aunque la rentabilidad financiera reflejó una competencia intensa, no hubo diferencias significativas entre géneros, a pesar de una ligera ventaja temporal de las mujeres.

Recomendaciones

Es esencial promover políticas y prácticas que fomenten la diversidad de género en los cargos directivos de las empresas inmobiliarias. La inclusión de líderes femeninas en posiciones clave puede aportar una perspectiva valiosa y mejorar la toma de decisiones.

Invertir en programas de desarrollo de habilidades y mentoría para mujeres interesadas en liderar en el sector inmobiliario es fundamental. Estas iniciativas pueden ayudar a preparar a las mujeres para asumir roles de liderazgo y promover su crecimiento profesional.

Las empresas deben evaluar y promover un desempeño financiero equitativo entre géneros. Esto implica garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para liderar y contribuir a los resultados financieros de la empresa.

Las empresas deben implementar políticas de igualdad de género que aborden la discriminación de género, promuevan la equidad salarial y fomenten un entorno de trabajo inclusivo. Esto contribuirá a crear un ambiente en el que tanto hombres como mujeres puedan alcanzar su máximo potencial y aportar al éxito de la empresa.

Referencias

Acuña, B. P. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 726.

Banco Central del Ecuador. (2021). *Sector inmobiliario*.

<https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorMonFin/TasasInteres/TasasVigentes032016.htm>

Burbano, X. B., & Carchipulla, W. P. (2022). *Estrategias de financiamiento para la reactivación económica de pymes del sector turismo de negocios en el Ecuador, post covid-19. un caso empresarial*. Escuela Superior Politécnica del Litoral: <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/53578/2/T-111641%20Barrionuevo%20-%20Paguay.pdf>

Caicedo, M., & Alvarez, V. (2022). *Estilos de liderazgo existos en empresas de venta directa de Guayaquil -Ecuador*.

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1347

Castelló, D. L. (17 de 05 de 2020). *Metodología experimental*.

<https://poliformat.upv.es/access/content/user/24389381/Contenido%20abierto%20al%20p%C3%ABlico/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n/3.2%20Metodologi%CC%81a%20experimental.pdf>

Chacón, D. M., & Córdova, J. F. (2023). NIC 2 y la razonabilidad de los estados financieros en las PYMES. Caso: Alimentos Alibalgran Cía. Ltda. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 1-28.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8931776>

- Contreras, F. (2022). *La mujer y el liderazgo empresarial*. Diversitas: Perspectivas en Psicología: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Cuadrado. (2017). Valores y rasgos estereotipicos de genero de mujeres lideres. *Psicothema*, 2(16).
- Cuesta, M., Montoya, L. M., & Mejía, L. P. (2022). *Diagnóstico y Análisis Financiero de la Empresa Ecopetrol S.A*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/53441/lppradom.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Daber, A. (2013). *El sector inmobiliario y crisis economicas* . <https://eure.cl/index.php/eure/article/viewFile/468/613>
- Delgado, B. A., & Bustos, L. D. (2022). *Análisis económico-financiero de la empresa Calidad Total S.A.S. durante el periodo 2019 – 2020*. Universidad Libre Colombia: <https://hdl.handle.net/10901/23517>
- Diaz, M. Z. (2018). *Estudio sobre las características del liderazgo de mujeres en cargos de alta responsabilidad en grandes empresas* . <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142063/Estudio-sobre-las-caracteristicas-del-liderazgo-de-mujeres-en-cargos-de-alta-responsabilidad-en-grandes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 1(1983), 573-598. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000088&pid=S0120-0534200600020000200016&lng=en

Espinoza, G. D., León, F. C., Soto, K. G., & Quezada, J. C. (2020). Evaluación de la gestión financiera y cualidades gerenciales en empresas ecuatorianas.

INNOVA Research Journal, 15(3.1), 115-184.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1562>

Fernandes, A. (2018). *Diferenciador*. <https://www.diferenciador.com/tipos-de-investigacion/#:~:text=Los%20tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,emplear%20para%20realizar%20una%20investigaci%C3%B3n>

Fernández, A. G., & Méndez, J. T. (2023). Análisis del proceso contable y su incidencia en los estados financieros de la Corporación Favorita C.A periodo 2020-2021. *Polo del conocimiento*, 8(8), 118-135.

<https://doi.org/10.23857/pc.v8i8.5838>

Lizano, G. (2022). *Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato* .

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3947/1/78364.pdf>

Macías, A. M., & Sánchez, A. A. (2022). El análisis financiero: un instrumento de evaluación financiera en la empresa la fabril. *Revista Científica SAPIENTIAE*, 5(10), 2-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.56124/sapientiae.v5i10.0050>

Macías, N. R., & Zirufó, B. V. (2022). Proceso contable y su influencia en la toma de decisiones de la Empresa Frenos Vasa, Portoviejo 2020. *Polo del conocimiento*, 7(4), 488-521. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3837>

Martínez, R. (2016). *Liderazgo femenino analizado en Quito*.

<https://www.revistalideres.ec/lideres/conversatorio-liderazgofemenino-decisiones-empresas-quito.html>

Mata, L. (30 de julio de 2019). *Investigalia*.

<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Muguirra, A. (2023). *Question Pro*. https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-de-mercados/#investigacion_exploratoria

Pérez, J. (2018). *Papel de la mujer en la empresa* .

https://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ca_mujerempres a.pdf?hash=4aeb1680587dc255d98e25631515c386&redirigido=1

Ramos, A. (2022). *Tipos de liderazgo utilizados en las empresas* .

<https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-alvart/desarrollo-organizacional/ana-luz-ramos-soto-describe-los-tipos-de-liderazgos-mas-utilizados-dentro-de-las-organizaciones/46305951>

Ramos, S. (2022). *Indicadores financieros* . [https://mundi.io/finanzas/indicadores-financieros-para-](https://mundi.io/finanzas/indicadores-financieros-para-empresas/#:~:text=Los%20indicadores%20financieros%20son%20una,el%20%C3%A1mbito%20econ%C3%B3mico%20y%20financiero.)

[empresas/#:~:text=Los%20indicadores%20financieros%20son%20una,el%20%C3%A1mbito%20econ%C3%B3mico%20y%20financiero.](https://mundi.io/finanzas/indicadores-financieros-para-empresas/#:~:text=Los%20indicadores%20financieros%20son%20una,el%20%C3%A1mbito%20econ%C3%B3mico%20y%20financiero.)

Sánchez, C. N. (2018). *Mujeres Líderes: el estilo de liderazgo de las mujeres en la comunicacion*. <https://core.ac.uk/download/pdf/185621258.pdf>

Serrano, A., & Sotomayor. (2017). *El liderazgo* .

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>

Solano, C. (2018). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de psicología*, 1(22).

- Soto, C. D. (2022). *Mujeres en la alta dirección: Un estudio sobre el liderazgo transformacional y el fenómeno del inpositor* .
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/75756/TD00589.pdf?sequence=1>
- Tellaeché, S. (2019). Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales . *Universidad Pontificia Comillas* ,
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27321/tellaeché%20garcía%20silvia%20belen.pdf?sequence=1>.
- Torres, E. (2019). *Discriminación hacia mujeres en el mundo empresarial* .
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>
- Vasquez, D. (2023). *Mujeres líderes y su papel en el sector inmobiliario* .
<https://www.lahaus.mx/blog/tendencias-del-mercado/mujeres-lideres-y-su-papel-en-el-sector-inmobiliario>
- Vela, C. (2020). *Sector construcción y actividad inmobiliaria*.
<https://www.clave.com.ec/esteban-ortiz-sector-construccion-y-actividad-inmobiliaria-en-cifras/>
- Velásquez, V. V. (2023). *Análisis financiero y la toma de decisiones del instituto superior tecnológico bolivariano de tecnología de Guayaquil durante los periodos 2020 – 2021*. Universidad Regional Autónoma de los Andes:
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16174/1/UA-CYA-EXC-002-2023.pdf>
- Velilla, B. (2022). *Estilos de liderazgo* . <https://www.endalia.com/news/estilos-liderazgo-empresarial-mas-utilizados/>

Villarroel Palacios, P. C. (14 de Septiembre de 2021). *Incidencia del liderazgo femenino en la rentabilidad de las empresas*. Incidencia del liderazgo

femenino en la rentabilidad de las empresas.:

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/26721/1/T-ESPE-050892.pdf>

APÉNDICE

Apéndice 1. Empresas administradas por mujeres 2008

Promedio	10,606711	8,040693	-0,047771
Mediana	2,784539	1,603193	0,058777
Max	271,258510	342,012910	0,964879

Q3	6,410075	3,549170	0,214535
LI	-15,365895	-6,379951	-0,615060
LS	22,742052	10,996010	0,836731

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 2. Empresas administradas por mujeres 2009

Promedio	23,820967	-18,443880	-0,117075
Mediana	3,233154	1,299874	0,090745
Min	0,001620	-2200,387200	-12,136230
Max	519,299800	155,955150	1,274028
Q1	1,454251	1,012882	0,005838
IQR	7,767323	1,339004	0,180757
LS	32,523542	6,368896	0,728865

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 3. Empresas administradas por mujeres 2010

Promedio	21,218917	3,173276	0,167779
Max	650,411440	97,370262	2,161323

Q1	0,725060	1,008040	0,003226
Q3	8,034462	2,071996	0,283700
LI	-21,203145	-2,183830	-0,838197

Desv	3,000000
------	----------

Apéndice 4. Empresas administradas por mujeres 2011

Mediana	2,911546	1,186734	0,103504
Min	0,044556	-19,896408	-1,364976
Max	462,664030	1389,074800	2,156402

Q1	0,970711	1,009008	0,018318
Q3	10,476824	2,079076	0,329827
IQR	9,506113	1,070068	0,311509
LI	-27,547627	-2,201196	-0,916210

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 5. Empresas administradas por mujeres 2012

Promedio	270,996179	19,530924	0,014934
Mediana	3,519335	1,072557	0,020339
Min	0,046337	-4,752949	-5,800249
Max	18035,662000	1419,572900	1,548486

Q1	1,139775	1,006640	0,000045
IQR	14,551155	0,531041	0,072730
LI	-42,513689	-0,586484	-0,218147
LS	59,344393	3,130805	0,290967

Desv	1,500000
------	----------

Apéndice 6. Empresas administradas por mujeres 2013

Mediana	2,881351	1,062385	0,008511
Min	0,000980	-92,791763	-1,269318
Q1	0,934669	1,012706	-0,016127
Q3	19,006907	2,039110	0,047986
LI	-53,282043	-2,066507	-0,208465

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 7. Empresas administradas por mujeres 2014

Promedio	23,790146	21,474470	0,299045
Mediana	2,484434	1,058095	0,023772
Min	0,002856	-14,296589	-1,073458
Q3	11,777317	1,465911	0,141027
LI	-32,720404	-0,390477	-0,395047
LS	45,150607	2,858202	0,543083

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 8. Empresas administradas por mujeres 2015

Promedio	25,854430	8,288707	0,108907
Min	0,002702	0,013083	-0,581950
Q3	11,920574	5,921014	0,073639
IQR	11,206948	5,273599	0,075495
LI	-32,907220	-15,173383	-0,228342
LS	45,541419	21,741812	0,300125
Desv	3,000000		

Apéndice 9. Empresas administradas por mujeres 2016

Promedio	32,455738	3,178628	0,042470
Min	0,011470	-7,819586	-2,534576
Q1	0,874383	0,900961	-0,011342
Q3	15,572301	1,389685	0,057405
IQR	14,697918	0,488724	0,068747
LI	-43,219370	-0,565211	-0,217582

LS	59,666053	2,855856	0,263645
Desv	3,000000		
Desv	1,500000		

Apéndice 10. Empresas administradas por mujeres 2017

Promedio	68,814453	-2,148215	0,036454
Min	0,018449	-513,271240	-1,461829
Max	3894,252700	63,791313	0,831288
Q3	13,102041	1,579370	0,072048
IQR	12,521160	0,581996	0,071861
LI	-36,982598	-0,748614	-0,215397
LS	50,665520	3,325358	0,287632

Desv	3,000000		
Desv	1,500000		

Apéndice 11. Empresas administradas por mujeres 2018

Promedio	228,264631	-3,174727	0,050500
Min	0,011893	-421,201510	-0,716251

Q3	12,220578	1,754969	0,057252
IQR	11,628546	0,763349	0,057239
LI	-34,293606	-1,298429	-0,171706
LS	47,106215	4,045017	0,228970

Desv	1,500000		
------	----------	--	--

Apéndice 12. Empresas administradas por mujeres 2019

Promedio	211,866663	0,995540	-0,455980
Min	0,014206	-164,913640	-48,631321
Q3	16,882926	1,691410	0,053333
IQR	16,172390	0,716657	0,053866

LI	-47,806635	-1,175220	-0,162130
LS	65,400096	3,841382	0,214930

Apéndice 13. Empresas administradas por mujeres 2020

Mediana	4,547396	1,174966	0,005972
Min	0,000870	-169,469300	-0,373089
Max	1416,654900	313,612120	0,762977

Q1	0,619171	1,003443	-0,012547
Q3	25,283196	1,740580	0,048552
Desv	1,500000		

Apéndice 14. Empresas administradas por hombres 2006

Promedio	210,478686	43,045605	0,071113
Mediana	3,261662	1,348050	0,053233
Min	0,000380	-104,493480	-2,230103
Max	18787,064000	3714,560800	0,746826

Q1	1,655995	1,005848	0,006948
Q3	9,489998	3,170632	0,163359
IQR	7,834004	2,164785	0,156411
LI	-21,846016	-5,488506	-0,462286
LS	32,992009	9,664986	0,632592

Desv	3,000000		
Desv	1,500000		

Apéndice 15. Empresas administradas por hombres 2007

Promedio	9,920951	2,712183	0,107736
Mediana	2,302308	1,523257	0,066463
Min	0,007051	-423,912690	-1,149885
Max	252,539140	830,697330	0,966125

Q1	0,870146	1,030079	0,004964
Q3	7,313667	2,986326	0,229798
IQR	6,443521	1,956247	0,224834
LI	-18,460418	-4,838662	-0,669539
LS	26,644231	8,855066	0,904301

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 16. Empresas administradas por hombres 2008

Promedio	44,129583	18,630819	-0,111426
Mediana	3,195202	1,244513	0,075634
Min	0,003705	-108,299100	-18,285673
Max	2439,161600	698,428830	1,330887

Q1	1,423995	1,016865	0,001353
Q3	8,628161	8,683291	1,933713
IQR	7,204166	7,666427	1,932360
LI	-20,188503	-21,982415	-5,795725
LS	30,240659	31,682572	7,730792

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 17. Empresas administradas por hombres 2009

Promedio	36,592962	16,037505	0,173574
Mediana	3,321283	1,122774	0,087003
Min	0,009233	-145,032910	-2,390751
Max	831,364560	1110,464600	2,622597

Q1	0,969125	1,009369	0,013344
Q3	9,115226	9,115226	0,294895
IQR	8,146101	8,105856	0,281551
LI	-23,469178	-23,308200	-0,831309
LS	33,553529	33,432795	1,139549

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 18. Empresas administradas por hombres 2010

Promedio	83,382672	64,193843	12,585907
Mediana	2,884326	1,090113	0,099319
Min	0,035554	-15,636489	-2,600735
Max	5904,762200	3965,573500	1190,391000

Q1	0,885715	1,000672	0,008516
Q3	8,583218	1,726909	0,320395
IQR	7,697503	0,726237	0,311878
LI	-22,206794	-1,178039	-0,927119
LS	31,675726	3,905621	1,256030

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 19. Empresas administradas por hombres 2011

Promedio	22,498739	1,481749	-0,010148
Mediana	3,892160	1,091886	0,073392
Min	0,012795	-190,344540	-5,326184
Max	663,739810	46,502621	1,179549

Q1	0,866082	0,991803	-0,002581
Q3	14,642871	3,081220	0,224660
IQR	13,776788	2,089417	0,227240
LI	-40,464282	-5,276447	-0,684302
LS	55,973235	9,349471	0,906381

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 20. Empresas administradas por hombres 2012

Promedio	5,213248	0,700896	0,022445
Mediana	1,114710	1,650329	0,102353
Min	0,078192	-362,396640	-5,163501
Max	289,924560	59,576477	0,635760

Q1	0,715794	1,215983	0,015153
Q3	2,126537	2,520033	0,172749
IQR	1,410743	1,304050	0,157597

LI	-3,516435	-2,696166	-0,457637
LS	6,358765	6,432183	0,645539

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 21. Empresas administradas por hombres 2013

Promedio	45,383492	4,452343	0,202509
Mediana	2,547842	1,076509	0,013393
Min	0,017782	-22,468296	-0,756106
Max	695,325740	63,276905	16,567076

Q1	0,769595	1,002195	-0,003052
Q3	9,340699	1,888794	0,074582
IQR	8,571104	0,886599	0,077634
LI	-24,943718	-1,657603	-0,235955
LS	35,054012	4,548592	0,307485

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 22. Empresas administradas por hombres 2014

Promedio	48,003044	5,213048	0,131911
Mediana	3,353156	1,083363	0,037900
Min	0,033395	-97,409729	-0,250919
Max	1555,797600	274,710480	1,104498

Q1	0,870002	1,001491	0,011756
Q3	11,319412	1,580043	0,161519
IQR	10,449410	0,578553	0,149763
LI	-30,478227	-0,734167	-0,437532
LS	42,667640	3,315701	0,610806

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 23. Empresas administradas por hombres 2015

Promedio	64,033455	18,778631	0,052257
Mediana	2,887848	2,226395	0,012507

Min	0,001278	0,013721	-0,402009
Max	4576,633300	1167,831500	0,953966

Q1	0,843805	0,591016	-0,005068
Q3	5,899972	6,296284	0,053149
IQR	5,056168	5,705268	0,058217
LI	-14,324698	-16,524788	-0,179719
LS	21,068475	23,412088	0,227800

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 24. Empresas administradas por hombres 2016

Promedio	15,942177	62,418241	0,041113
Mediana	1,921724	1,158896	0,007733
Min	0,022393	-3,614782	-1,180848
Max	379,254970	5695,243200	1,328913

Q1	0,463695	1,018443	-0,011245
Q3	6,662040	1,919826	0,063348
IQR	6,198344	0,901383	0,074593
LI	-18,131337	-1,685705	-0,235023
LS	25,257072	4,623974	0,287125

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 25. Empresas administradas por hombres 2017

Promedio	17,170815	1,397721	0,076737
Mediana	2,098987	1,101235	0,009757
Min	0,057589	-33,525211	-0,391267
Max	487,719760	37,771248	5,108092

Q1	0,716950	1,003253	-0,002049
Q3	8,226573	1,727517	0,044304
IQR	7,509623	0,724264	0,046353
LI	-21,811919	-1,169537	-0,141107
LS	30,755442	3,900308	0,183362

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 26. Empresas administradas por hombres 2018

Promedio	50,129786	1,152812	0,032239
Mediana	3,895089	1,052288	0,008722
Min	0,098334	-40,005291	-0,569107
Max	1183,748900	14,113196	1,167422

Q1	0,790041	0,927986	-0,001045
Q3	14,708856	1,468107	0,048369
IQR	13,918815	0,540120	0,049414
LI	-40,966405	-0,692375	-0,149288
LS	56,465302	3,088468	0,196612

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 27. Empresas administradas por hombres 2019

Promedio	65,647287	-1,099437	0,043203
Mediana	3,627718	1,036546	0,006888
Min	0,001599	-246,061600	-0,415574
Max	3056,469500	33,768593	1,169716

Q1	1,044122	0,880056	-0,000537
Q3	18,053193	1,630367	0,049023
IQR	17,009071	0,750311	0,049559
LI	-49,983092	-1,370876	-0,149214
LS	69,080407	3,881300	0,197700

Desv	3,000000
Desv	1,500000

Apéndice 28. Empresas administradas por hombres 2020

Promedio	287,546476	-3,843894	0,029227
Mediana	3,423512	1,036572	0,005037
Min	0,004791	-801,076970	-0,515959
Max	18858,777000	327,561250	0,997219

Q1	0,649649	1,000020	-0,014049
Q3	16,311058	1,447129	0,037516

IQR	15,661409	0,447109	0,051564
LI	-46,334577	-0,341308	-0,168742
LS	63,295283	2,788457	0,192209

Desv	3,000000
Desv	1,500000