



*Maestría en*

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tesis previa a la obtención de título de Magíster  
en Administración de Empresas**

**AUTORA:** Ing. Karem Salazar Gómez

**TUTOR:** PhD. Elías Ortiz Morejón

**Artículo Profesional: Tema**  
**Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**

Artículo Profesional: Tema

Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil

Por

Karem Paulina Salazar Gómez

Septiembre 2021

Aprobado:

PhD. Elías Samuel Ortiz Morejón

Tutor

Mgtr. María Belén Castillo Quintana

Presidente del Tribunal

Mgtr. Christian Enrique Dávila Lara

Miembro 1 del Tribunal

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 24, 09, 2021

PhD. Elías Samuel Ortiz Morejón

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 24, 09, 2021

Mgtr. Christian Enrique Dávila Lara

\_\_\_\_\_ 24, 09, 2021

Mgtr. María Belén Castillo Quintana

Presidente(a) del Tribunal

Universidad Internacional del Ecuador

## **Autoría del Trabajo de Titulación**

Yo, Karem Paulina Salazar Gómez, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación titulado **Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**, es de mi 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.



---

Karem Paulina Salazar Gómez

Correo electrónico: [kasalazargo@uide.edu.ec](mailto:kasalazargo@uide.edu.ec)

## **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, Karem Paulina Salazar Gómez, en calidad de autor del trabajo de investigación titulado **Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, Septiembre 2021



---

Karem Paulina Salazar Gómez

Correo electrónico: [kasalazargo@uide.edu.ec](mailto:kasalazargo@uide.edu.ec)

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme llegar hasta aquí y poder culminar una meta más, junto a su Madre Santísima. A mi familia, por apoyarme en todo momento y darme ánimos para nunca rendirme; a las Madres del Monasterio del Carmen de Santa Teresa de Playas, que con sus oraciones siempre están en cada momento de mi vida, en especial a Nuestra Madre Carmen Teresa de Jesús Sacramentado por ser el pilar de vida. A mi querido Christopher; a mis ángeles en el cielo, cuidándome y guiándome en todo momento y a todas las personas que siempre han estado apoyándome, gracias eternas.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por permitirme estar aquí cumpliendo una meta más, a mi familia por confiar y apoyarme siempre, a mi querido Christopher, a mis madres del Monasterio del Carmen de Santa Teresa de Playas, por ser el pilar fundamental en mi vida, en especial a Madre Carmen Teresa de Jesús Sacramentado. A mis familiares, amigos, conocidos, que con sus consejos y apoyo han estado en momentos importantes. A todos los docentes, en especial a mi tutor, Doctor Elías Ortiz.

## **Resumen Ejecutivo**

El liderazgo de las mujeres es un proceso que se ha ido logrando poco a poco, este es el resultado de la constancia y lucha por igualdad de género, aunque el obtener puestos o negocios en crecimiento o posición importante, porque aún no se logra la igualdad deseada. Este estudio tiene como objetivo analizar los estilos de liderazgo de las mujeres en el mundo empresarial. que hay en la actualidad, en especial en la ciudad de Guayaquil, especificarlos de mejor manera para un superior estudio y futura capacitación entre todas las gerencias y puestos de alto cargo en las compañías, por lo que es necesario conocer también la situación actual de la mujer en el mundo laboral empresarial.

Esta investigación tendrá varios propósitos: el primero es de examinar las diferentes características de las mujeres empresarias, su técnica y tiempo que tiene en la empresa; el segundo ahondar en los diferentes estilos de liderazgo empresarial que hay; el tercero es reconocer los diferentes perfiles de mujeres empresarias en la ciudad. En esta investigación tenemos como prioridad: a) el estudio se reconocer los diferentes perfiles de mujeres empresarias en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas – Ecuador; b) el estudio analizará el sector empresarial que es dirigido o sus cargos principales es manejado por mujeres; c) se tomará en consideración empresas que han sido creadas y están en funcionamiento por más de dos años en la ciudad de Guayaquil.

Se realizará un estudio descriptivo sobre el liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil, en la que se podrá observar: a) cuáles son las diferentes características de las mujeres empresarias; b) cuáles son las habilidades administrativas de las mujeres empresarias; c) cuáles son los tipos de liderazgo empresarial femenino; d) cuáles son los perfiles de las mujeres empresarias.

## **Abstract**

The role of women as leaders is a process that has been achieved little by little, this is the result of perseverance and struggle for gender equality, although obtaining high-ranking or business positions or positions is increasing, because the desired equality has not yet been achieved. The present research aims to analyze the styles of female business leadership that exist today, especially in the city of Guayaquil, specify them in a better way for further study and future training among all managers and senior positions in companies, so it is also necessary to know the current situation of women in the business world of work.

This research will have several purposes: the first is to examine the different characteristics of women entrepreneurs, their technique and time in the company; the second to delve into the different styles of business leadership that exist; the third is to recognize the different profiles of women entrepreneurs in the city. In this research we have as a priority: a) the study will be carried out in the city of Guayaquil, Guayas province - Ecuador; b) the study will analyze the business sector that is managed or its main positions are managed by women; c) Companies that have been created and are in operation for more than two years in the city of Guayaquil will be taken into consideration.

A descriptive study will be carried out on female business leadership in the city of Guayaquil, in which it will be possible to observe: a) what are the different characteristics of women entrepreneurs; b) what are the administrative skills of women entrepreneurs; c) what are the types of female business leadership; d) what are the profiles of women entrepreneurs.

## Tabla de Contenidos

<b><u>Lista de Tablas</u></b> .....	<b>xii</b>
<b><u>Lista de Figuras</u></b> .....	<b>xiii</b>
<b><u>Capítulo 1: Introducción</u></b> .....	<b>1</b>
<u>Antecedentes</u> .....	2
<u>Declaración del Problema</u> .....	3
<u>Propósito de la Investigación</u> .....	4
<u>Importancia del Estudio</u> .....	5
<u>Naturaleza del Estudio</u> .....	5
<u>Preguntas de Investigación</u> .....	6
<u>Definición de términos</u> .....	7
<u>Limitaciones</u> .....	8
<u>Delimitaciones</u> .....	9
<u>Resumen</u> .....	9
<b><u>Capítulo 2: Revisión de la Literatura</u></b> .....	<b>11</b>
<u>Liderazgo</u> .....	11
<u>Equipos funcionales</u> .....	12
<u>Equipos multifuncionales</u> .....	13
<u>Teorías de liderazgo</u> .....	14
<u>Liderazgo empresarial femenino</u> .....	16
<u>Estilos de Liderazgo empresarial femenino</u> .....	20
<u>Líder Estilo Democrático</u> .....	20
<u>Líder Estilo Autocrático</u> .....	21
<u>Líder Estilo Carismático</u> .....	21
<u>Liderazgo Transaccional</u> .....	21

<u>Liderazgo Situacional</u> .....	22
<u>Liderazgo Participativo</u> .....	22
<u>Liderazgo Directivo</u> .....	22
<u>Liderazgo Transformacional</u> .....	23
<u>Resumen</u> .....	24
<b><u>Capítulo 3: Método</u></b> .....	<b>27</b>
<u>Introducción</u> .....	27
<u>Diseño de la investigación</u> .....	28
<u>Pertinencia del diseño</u> .....	29
<u>Población y muestra</u> .....	30
<u>Población</u> .....	30
<u>Muestra</u> .....	30
<u>Consentimiento informado</u> .....	32
<u>Confidencialidad</u> .....	32
<u>Localización geográfica</u> .....	33
<u>Instrumentación</u> .....	33
<u>Recolección y análisis de datos</u> .....	34
<u>Recolección de datos</u> .....	34
<u>Análisis de datos</u> .....	34
<u>Validez y confiabilidad</u> .....	35
<u>Resumen</u> .....	35
<b><u>Capítulo 4: Resultados</u></b> .....	<b>37</b>
<u>Resultados estadísticos</u> .....	38
<b><u>Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones</u></b> .....	<b>49</b>
<u>Conclusiones</u> .....	49

<u>Recomendaciones</u> .....	49
<u>Futuras investigaciones</u> .....	51
<b><u>Referencias Bibliográficas:</u></b> .....	<b>52</b>
<b><u>Apéndice A: Consentimientos Informados</u></b> .....	<b>58</b>
<b><u>Apéndice B: Encuesta realizada a mujeres empresarias junto con la adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio.</u></b> .....	<b>65</b>

## Lista de Tablas

<u>Tabla 1 Resultado de confiabilidad de las 36 preguntas que conforman el cuestionario de Liderazgo MLQ</u> .....	38
<u>Tabla 2 Análisis de Confiabilidad del liderazgo transformacional incluido en las 20 primeras preguntas del cuestionario de Liderazgo MLQ</u> .....	38
<u>Tabla 3 Análisis de confiabilidad del liderazgo transaccional incluido en las 16 preguntas restantes del cuestionario de Liderazgo MLQ</u> .....	39
<u>Tabla 4 Análisis de la validez del cuestionario de Liderazgo MLQ</u> .....	39
<u>Tabla 5 Análisis de validez de la sección liderazgo transformacional del cuestionario de Liderazgo MLQ</u> .....	40
<u>Tabla 6 Análisis de validez del liderazgo transaccional</u> .....	41
<u>Tabla 7 Pruebas de normalidad</u> .....	41
<u>Tabla 8 Correlación entre el cuestionario de Liderazgo MLQ y las características de las mujeres</u> .....	42
<u>Tabla 9 Correlación entre el liderazgo transformacional y las características de las mujeres</u> .....	44
<u>Tabla 10 Análisis de correlación entre el liderazgo transaccional y las características de las mujeres</u> .....	45

**Lista de Figuras**

<u>Figura 1. Resumen de distintas teorías de liderazgo</u> .....	16
<u>Figura 2. Estilos de liderazgo empresarial femenino</u> .....	24

## Capítulo 1: Introducción

El propósito de este artículo es analizar los estilos actuales de liderazgo de las mujeres en los negocios, especialmente en la ciudad de Guayaquil, y definir mejor esos estilos para futuras investigaciones y futuras capacitaciones entre todos los líderes empresariales y cargos directivos. Por eso, también es importante conocer la situación actual de la mujer en el mundo que trabaja en empresas, el desarrollo de la mujer a lo largo de los años, los cambios mentales que ha realizado cada país a través de la asociación. Entrar en la gestión de la mujer en la empresa.

Ahora, necesitamos mejores líderes para tener una visión amplia del desempeño y poder liderar todas las partes de la organización, generando confianza en sus subordinados (Gómez Ortíz, 2016). Los líderes empresariales investigan las habilidades que las personas pueden mejorar y los líderes empresariales pueden ayudar a los empleados a alcanzar sus objetivos. Por tanto, un buen liderazgo en una empresa cumple su función en tres puntos principales: buen trabajo en equipo, motivación y jerarquía (Bizneo, 2018). La gerencia de la empresa está representada por personas gerenciales, tácticas, dinámicas y motivacionales que se esfuerzan constantemente por alcanzar los objetivos establecidos. Esta persona necesita ser capaz de liderar el grupo, empatizar, comunicarse e interactuar. El liderazgo de las mujeres es un proceso paso a paso que es el resultado de una lucha por la paciencia y la igualdad de género, a pesar de los avances en el logro de altos cargos y negocios, ya que aún no se ha logrado la igualdad deseable. “Hay un ejemplo de que solo una de las 500 empresas más reconocidas del mundo está dirigida por mujeres, lo cual está muy relacionado con salarios que no coinciden con su puesto o que tienen mujeres. Relacionado. Gerente femenina” (Torres et al., 2015).

## **Antecedentes**

Según informó (Deloitte, 2020) “El 14% de las mujeres ecuatorianas tienen posiciones de liderazgo”. A pesar de las notables desigualdades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, los estudios muestran buenos resultados financieros para las organizaciones debido a la gran cantidad de mujeres en puestos de liderazgo. (Mujeres para mujeres ejecutivas, 2020). Como muestran (Torres et al., 2015), “En las últimas décadas, la entrada de mujeres en la fuerza laboral ha aumentado rápidamente, pero su ascenso en la escala corporativa ha sido lento. Con datos disponibles a nivel mundial, la posición de liderazgo de la empresa sigue centrada en los hombres, y la situación actual de las mujeres en todos los niveles muestra disparidades (Torres et al., 2015). Se puede enfatizar que la participación de las mujeres en el sector laboral está aumentando en varios sectores del sistema productivo de cada país, favoreciendo el equilibrio de los mercados en los que se ubican los países en los que operan. (Laura et al., 2014).

Hay un ejemplo de la ex primera ministra británica Margaret Thatcher en 1982, cuando estalló la Guerra de las Malvinas, como un modelo de liderazgo de las mujeres en la política ha sido examinado por los estudiantes sobre este tema. La ex primera ministra de India Golda Meyer, la presidenta Mireya Moscoso de Panamá, la ex presidenta interina de Argentina Eva Perón, la ex presidenta de Filipinas, Corazón Aquino. Sin embargo, estos arquetipos de mujeres políticamente exitosas, salvo raras excepciones, no se corresponden con lo que se ha logrado en la gestión de corporaciones multinacionales alrededor del mundo (Arteaga et al. Ramon)., 2015).

En el 2004, siete países de todo el mundo, incluidos Indonesia, Filipinas, Letonia y Panamá, estaban dirigidos por mujeres, y Chile se unió en 2005 después de que Michelle Bachelet derrotara al presidente. De Sri Lanka, Mary McAleese como

presentadora irlandesa, Tarja Halonen como presidenta de Finlandia, Ellen Johnson Sirleaf como presidenta de Liberia, Christina Fernandez de Kirchner de Argentina y otras.

En el mundo empresarial destacan grandes emprendedoras como Coco Chanel, Mary Kay, Carolina Herrera y Oprah Winfrey, y desde el punto de vista de las ciencias sociales, la Madre Teresa de Calcuta se destaca como la persona más grande (Cabo, 2017). Empresas como Avon Cosmetics, ATT y Wal-Mart necesitaban brindar a las mujeres acceso al desarrollo completo de sus trayectorias profesionales hasta que asumieran posiciones de liderazgo en su estructura corporativa de negocios ya establecido.

En nuestro país, Manuela Cañizares, Manuela Sants, Manuela Espejo, Dolores Veintimilla, Matilde Hidalgo de Procel, Carlota Jaramillo, Ana de Peralta, Mariana de Jesús, Nela Martínez y Rosalía Arteaga contribuyen a lo más destacado de nuestra historia. En Arteaga, particularmente en la ciudad de Guayaquil en este siglo, el foco está en Isabel Noboa, Joyce de Ginatta, Teresa Arboleda, Cynthia Viteri y otras (Flores Serrano, 2017). Por lo tanto, este estudio se centró en Guayaquil y tuvo como objetivo revelar diferentes estilos de liderazgo femenino en el contexto de Ecuador. La falta de estrategias de desarrollo empresarial en los programas estatales y públicos cierra la puerta para que más mujeres sean emprendedoras y se carece de los conocimientos necesarios para asumir cargos directivos en la empresa. Por lo tanto, los países en desarrollo como nosotros y toda la región.

### **Declaración del Problema**

De acuerdo con (Chávez Rivera et al., 2018) el emprendimiento femenino es un tema que se ha estudiado con más profundidad en muchos países desarrollados, pero en el contexto de los países latinoamericanos, no es así; no existe estudios que hayan

profundizado el contexto social de la mujer emprendedora en nuestro país. Es de gran importancia porque la mujer es tomada como el centro principal en el desarrollo de la economía en muchos países desarrollados, pero en nuestro contexto no es así por falta de cultura en diferentes ámbitos, en unión con la nula creación de programas de ayuda, cursos especializados y políticas necesarias para poder aumentar el número de mujeres emprendedoras, y se les ayudaría con créditos con bajos porcentajes de intereses y con mayor número de años de financiación.

El liderazgo empresarial femenino, en contexto institucional, ha intentado involucrar a la mujer en más cargos gerenciales dentro de una empresa o institución, considerando el don de mando, liderazgo y ejemplo a seguir. Sin embargo, el liderazgo femenino en la actualidad se ve afectado ante el liderazgo masculino, esto es debido a la cultura que ciertas organizaciones que no han cambiado con la metodología de hace años atrás (Blasco-Burriel et al., 2016).

Este estudio busca analizar los diferentes estilos de liderazgo empresarial femenino que existen en la actualidad, entre los que encontramos: el democrático, el autocrático, el carismático, el transaccional, el situacional, el participativo, el directivo y el transformacional (Perozo-Ramírez & Paz-Marcano, 2016); los cuales incorporan de manera paulatina a la mujer en el campo laboral empresarial de cada nación, ayudando a la estabilidad y competitividad en el mercado y resurgiendo con un mejor rendimiento, calidad en el servicio, atención más personalizada y comunicación más asertiva y acertada.

### **Propósito de la Investigación**

El propósito de la investigación se enfoca a la búsqueda y generación del conocimiento descriptivo del liderazgo empresarial femenino, en donde, se demostrarán los resultados obtenidos mediante un análisis cuantitativo, en la que se comparan los

distintos estilos de liderazgo empresariales existentes en la ciudad de Guayaquil. Esta investigación mostrará una nueva visión sobre los estilos de liderazgo empresarial femenino en nuestra ciudad, que nos permitirá ampliar las áreas en las que se desenvuelvan las mujeres y poder expandir su aprendizaje para futuras investigaciones. Esta investigación tendrá varios propósitos: el primero es de examinar las diferentes características de las mujeres empresarias, su técnica y tiempo que tiene en la empresa; el segundo ahondar en los diferentes estilos de liderazgo empresarial que hay; el tercero es reconocer los diferentes perfiles de mujeres empresarias en la ciudad.

### **Importancia del Estudio**

Es importante este estudio, debido que se podrá describir los diferentes estilos de liderazgo empresarial femeninos, si estos estilos permiten que los grupos de trabajo se desempeñen de mejor manera y obtengan mejores resultados. Debido que el liderazgo femenino tiene su propio impacto entre los empleados y las empresas, como por ejemplo que son más detallistas, son más acertadas en la toma de decisiones, más organizadas, manejan de mejor manera la parte emocional, buscan el bienestar de todos los que conforman su equipo de trabajo, la manera de competición es más sana, tienen una visión más maternal.

Esta investigación muestra información importante para las empresarias de Guayaquil porque contribuye a la creación de programas de ayuda y políticas necesarias para aumentar el número de mujeres que se arriesguen a emprender y escalen jerárquicamente para estar al frente de las diferentes empresas.

### **Naturaleza del Estudio**

La presente investigación constituirá un estudio descriptivo acerca de del liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, en el

que se puede realizar este tipo de estudio al encontrarse más empresas dentro del territorio ecuatoriano. Por esta razón, las características propias de la investigación realizada solo permitirán obtener resultados conclusivos acerca del estado actual de los tipos de liderazgo empresarial femenino en la ciudad.

La población de las mujeres en el Ecuador, según el último censo en el 2010, nos muestra el 50.20% con respecto a los hombres, mientras que las mujeres en la ciudad de Guayaquil que están económicamente activa es de 517.596 (INEC, 2011); en la actualidad no tenemos una base de datos de mujeres empresarias en Ecuador, aunque se han realizado varios estudios que nos ayudan en nuestro propósito y tenemos que la mujeres “han optado por convertirse en empresarias como una única forma de alcanzar una dirección empresarial, abriendo su propio negocio, aunque dichos establecimientos en su mayoría están en el sector informal y la principal motivación para su creación es la necesidad, según datos del Banco Mundial”(Chávez Rivera et al., 2018).

La naturaleza de este estudio será desarrollada bajo la metodología cuantitativa, se desarrollarán encuestas utilizando el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta), aplicándolo en equipos de trabajo de diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil. La muestra será estrictamente seleccionada para poder visualizar las diferentes situaciones que tienen las mujeres empresarias, como su edad, estado civil, nivel de estudios, sector a que pertenece su empresa, entre otros ámbitos necesarios; se realizará por medio de encuestas vía on line, por correos electrónicos para poder cumplir con las normas de bioseguridad por causa de la pandemia.

### **Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son las habilidades de liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil?

- ¿Cuáles son las principales diferencias que existen entre los estilos de liderazgo empresarial femenino en la actualidad?

Se realizará un estudio descriptivo sobre el liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil, en la que se podrá observar: a) cuáles son las diferentes características de las mujeres empresarias; b) cuáles son las habilidades administrativas de las mujeres empresarias; c) cuáles son los tipos de liderazgo empresarial femenino; d) cuáles son los perfiles de las mujeres empresarias.

### **Definición de términos**

**Líder:** Es la persona que estimula su pensamiento sobre el resto, obteniendo que se lo reconozca como jefe; es aquella persona que participa en la organización modelando su futuro, inspira a los demás, dirige sin miedo, y tiene como meta ayudar a cumplir los objetivos propuestos en la empresa (Delgado, 2015).

**Liderazgo:** Es la habilidad de guiar, influenciar, mejorar el desenvolvimiento de un grupo de personas para poder obtener los resultados deseados en la compañía; es desarrollar las cualidades tanto personales como grupales para que puedan pasar cualquier obstáculo que se les presente como organización (Carnegie, 2016).

**Liderazgo empresarial:** Como dijera (Gómez Ortiz, 2016): “El liderazgo empresarial es una cualidad que ostenta una persona al mando de una compañía y que le permite influir en el comportamiento, así como en la toma de decisiones de los demás”; esta fluye como la unión de habilidades tanto sociales, personales y técnicas que se pueden desarrollar para lograr el mejor desarrollo en el área de trabajo.

**Empresa:** Es aquella que se refiere a una organización que se dedica a actividades industriales, de logística, de operaciones, de marketing, de ventas, de servicios que los solicitan los consumidores, y que se obtiene de estos beneficios

económicos; está compuesta por grupo de personas que invierten recursos propios o ajenos para realizar las diferentes actividades de la misma (Uría, 2010).

**Empresario:** Como nos indica (Bernard, 2012) empresario es: “aquella persona que se encarga de la dirección y gestión de una compañía, negocio o industria. Su finalidad es la obtención de beneficios económicos”, además de ser el propietario o dueño de acciones de la compañía porque actúa como su representante legal.

**Empresaria:** Es aquella mujer que es dueña de una empresa, que se encuentra involucrada de manera activa y se desempeña como gerente o presidenta de la misma; es aquella con un espíritu emprendedor y ganas de sobresalir entre las demás empresas sean o no de su sector al que se desempeñan (Berdugo, 2015).

**Emprendedor:** Según (Herrera, 2013): “es una persona que tiene la capacidad de descubrir e identificar algún tipo de oportunidad de negocios. Así, en base a ello, organiza una serie de recursos con el fin de darle inicio a un proyecto empresarial.” Es el que invierte en proyectos empresariales en los que organiza todo desde su inscripción, localiza nuevas oportunidades de negocios nuevos o ya existentes, corre riesgos en participar de manera activa en todos los procesos de la creación de una empresa u organización.

### **Limitaciones**

La presente investigación para lograr los resultados esperados en el entorno descriptivo, va a realizar un cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) a empresarias que ocupan cargos gerenciales en la ciudad de Guayaquil, pero debido al confinamiento que tenemos por la pandemia se encuentra limitado el realizarlas de manera presencial, por tal motivo realizaremos los cuestionarios de manera on line, por medio de envío de correos electrónicos, teniendo conversaciones telefónicas con la Presidenta de la Cámara de Industrias, entre otros. Otra de las limitaciones que tenemos

son: a) no hay datos actuales del censo en Ecuador; b) cuestionarios on line; c) barreras que tienen las mujeres para poder emprender o crear su propio negocio; d) falta de programas de ayuda y políticas necesarias para mujeres empresarias; e) conceptos estructurados de liderazgo y estilos de liderazgo empresarial; f) falta de base de datos y estudios profundos sobre el liderazgo empresarial femenino en el Ecuador.

### **Delimitaciones**

Las delimitaciones para esta investigación tenemos: a) este estudio se realizará en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas – Ecuador; b) este estudio analizará el sector empresarial que es dirigido o sus cargos principales es manejado por mujeres; c) se tomará en consideración empresas que han sido creadas y están en funcionamiento por más de dos años en la ciudad de Guayaquil. La población de las mujeres en el Ecuador, según el último censo en el 2010, nos muestra el 50.20% con respecto a los hombres, mientras que las mujeres en la ciudad de Guayaquil que están económicamente activa es de 517.596 (INEC, 2011); en la actualidad no tenemos una base de datos de mujeres empresarias en Ecuador, aunque se han realizado varios estudios que nos ayudan en nuestro propósito (María Auxiliadora Guerrero Bejarano, 2017).

### **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo analizar los estilos de liderazgo empresarial femenino que hay en la actualidad, en especial en la ciudad de Guayaquil, especificarlos de mejor manera para un superior estudio y futura capacitación entre todas las gerencias y puestos de alto cargo en las compañías. Por lo que es necesario conocer también la situación actual de la mujer en el mundo laboral empresarial, los cambios que ha sufrido con el paso de los años, el cambio de mentalidad que las

naciones vienen alcanzando con la inserción gerencial de la mujer en las empresas. El papel de la mujer como líder, es un proceso que se ha ido logrando poco a poco, este es el resultado de la constancia y lucha por igualdad de género.

Esta investigación tendrá varios propósitos: el primero es de examinar las diferentes características de las mujeres empresarias, su técnica y tiempo que tiene en la empresa; el segundo ahondar en los diferentes estilos de liderazgo empresarial que hay; el tercero es reconocer los diferentes perfiles de mujeres empresarias en la ciudad. En esta investigación tenemos como prioridad: a) el estudio se realizará en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas – Ecuador; b) el estudio analizará el sector empresarial que es dirigido o sus cargos principales es manejado por mujeres; c) se tomará en consideración empresas que han sido creadas y están en funcionamiento por más de dos años en la ciudad de Guayaquil.

Se realizará un estudio descriptivo sobre el liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil, en la que se podrá observar: a) cuáles son las diferentes características de las mujeres empresarias; b) cuáles son las habilidades administrativas de las mujeres empresarias; c) cuáles son los tipos de liderazgo empresarial femenino; d) cuáles son los perfiles de las mujeres empresarias.

## Capítulo 2: Revisión de la Literatura

En este capítulo se realizará un breve análisis sobre el liderazgo donde abarca diferentes conceptos que nos ayudarán a su mejor comprensión; se repasará las diferentes teorías, profundizaremos el juicio del liderazgo empresarial femenino junto con sus ocho diferentes estilos, los cuales se los va a desglosar uno a uno, incluyendo dos mapas conceptuales donde quedan resumidos; gracias a esto se obtendrá más información actual sobre los estilos de liderazgo empresarial femenino especialmente en la ciudad de Guayaquil.

Y aunque todavía son reducidos los trabajos de alto nivel investigativo sobre el liderazgo empresarial femenino en nuestra región, poco a poco se van sumando estudios que nos reflejan el aumento significativo de las mujeres en altos cargos gerenciales (Echeverri-Carroll & Brandazza, 2012). El liderazgo empresarial femenino está incrementando debido a que más mujeres entran al ámbito laboral, y por su preparación académica, personal, la ha llevado a ocupar cargos directivos; como (Lussier & Achua, 2014) nos indicaban: “estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores” y los llevan a tener empatía con sus subalternos y demás líderes.

### **Liderazgo**

La mayoría de las organizaciones tienen pequeñas subunidades (departamentos, divisiones) que realizan tareas funcionales (producción, operaciones, ventas, contabilidad, investigación, etc.) como gerente designado. En muchas de estas subunidades, los miembros trabajan de forma independiente con tareas muy independientes. Pueden hacer el mismo tipo de trabajo, pero son independientes entre sí y requieren poca coordinación (por ejemplo, vendedor, profesor, contable fiscal, operador de máquina). Este tipo de unidad de trabajo a veces se denomina equipo de

operaciones porque hay muy poca interdependencia de roles entre los miembros. El término equipo generalmente se refiere a un pequeño grupo de trabajo cuyos miembros tienen objetivos comunes, roles interdependientes y habilidades complementarias. Para distinguirlo, deportes como el baloncesto y el fútbol tienen equipos que interactúan entre sí, pero en el boliche y la lucha libre los equipos son un grupo realmente fascinante. Las teorías de liderazgo alternativo ayudan a explicar el liderazgo de grupos atractivos, pero los grupos interactivos requieren algunos procesos de liderazgo adicionales para explicar el desempeño del equipo. Estos procesos son particularmente complejos cuando el liderazgo se comparte entre los miembros del equipo. La organización tiene varios tipos de equipos, incluidos equipos funcionales, equipos interdepartamentales, equipos autónomos y equipos de liderazgo.

### **Equipos funcionales**

Dentro de un grupo funcional, los miembros pueden tener algún trabajo profesional, pero siguen siendo parte de la misma funcionalidad básica (por ejemplo, operador de equipo, equipo de mantenimiento, equipo de combate, sub-tripulación, equipo de operaciones especiales) ... Los equipos tienden a estar activos durante largos períodos de tiempo y los miembros del equipo son relativamente estables. Por lo general, hay un líder designado que tiene una autoridad importante sobre la gestión de las operaciones internas y las relaciones externas con otras partes de la organización. En los grupos de trabajo funcionales, las responsabilidades de liderazgo a menudo recaen en los líderes formales, pero pueden ayudar a otros miembros del equipo a desempeñar un papel de liderazgo particular.

## **Equipos multifuncionales**

Cada vez se utilizan más equipos multifuncionales dentro de la organización para mejorar la coordinación de actividades interrelacionadas entre subunidades especializadas (Ford & Randolph, 2015). Los equipos suelen incluir representantes de cada subunidad funcional involucrada en el proyecto y pueden incluir representantes de organizaciones externas como proveedores, clientes y socios de empresas conjuntas. El equipo es responsable de planificar y ejecutar actividades complejas que requieren coordinación, cooperación y resolución de problemas comunes entre las partes. Ejemplos de estas actividades incluyen el desarrollo y producción de nuevos productos, la implementación de nuevos sistemas informáticos, la decisión de mejorar la calidad del producto, la planificación de campañas publicitarias para agencias clientes, la publicidad, la dirección de proyectos de consultoría y novedades en hospitales. Esto incluye el desarrollo de programas de salud. Desarrollar un nuevo programa de maestría en la universidad. Puede crear equipos independientes y multifuncionales dentro de su organización para realizar diferentes actividades y proyectos y atender a diferentes clientes. Algunos grupos interdepartamentales se pueden agregar permanentemente a la estructura formal de una organización, pero la mayoría son generalmente temporales y solo duran hasta que se completa una actividad o tarea. La membresía en un grupo puede ser estable durante la vida del grupo, o puede cambiar a medida que algunos roles se vuelven más importantes y otros menos importantes (por ejemplo, grupos de desarrollo de productos). Los miembros pueden trabajar en grupo, a tiempo parcial o a tiempo completo. En la mayoría de los casos, los miembros del equipo interdepartamental también forman parte de otra subunidad funcional (estructura matricial) de la organización. En algunas organizaciones, los empleados son miembros de más de un grupo multifuncional.

## Teorías de liderazgo

A lo largo de este estudio, la mayoría de las teorías del liderazgo se refieren a "patrones de comportamiento específicos, incluidos pensamientos y emociones, que caracterizan la adaptación de un individuo a situaciones que ocurren en la vida" y, por lo tanto, se convierten en un principio de la teoría psicológica de la personalidad. (W. Michel: 2018). En el contexto de los objetivos de la teoría de la personalidad, se observa más claramente que las personas generalmente describen y clasifican las diferencias que existen entre los individuos en clases y categorías como género, raza, religión, profesión, amistad y actitudes. Bueno o malo, fuerte o débil, aliado o enemigo, ganador o perdedor. Asimismo, han surgido teorías clásicas del liderazgo, incluida la teoría de los rasgos, la teoría del comportamiento, la teoría situacional de Fred Fiedler y el camino hacia las metas.

Muchos estudios de liderazgo se centran en los rasgos, comportamientos o procesos del líder que lo influyen. La base psicológica de esta teoría se basa en el supuesto de que la conducta se determina sobre la base de rasgos generalizados. En otras palabras, es una cualidad humana fundamental que aparece en muchas situaciones. Así, por ejemplo, en 1942, William Sheldon propuso la existencia de tres dimensiones espaciales de los físicos: endomorfo, mesomorfo y ectomorfo. Carl Jung estableció una taxonomía que divide a las personas en dos categorías: introvertidos y extrovertidos. Uno de los psicólogos de rasgos más destacados es Gordon Allport y, según él, los rasgos determinan la tendencia o la inclinación a reaccionar. Estos arreglos ayudan a complementar lo que de otro modo serían estímulos y respuestas no simbólicos. Estos estímulos y respuestas son relativamente comunes en la generación de constantes de comportamiento e incluyen los siguientes estilos de liderazgo:

- **Liderazgo orientado hacia la tarea u objetivos:** conlleva una alta preocupación por parte del líder para conseguir los objetivos propuestos.
- **Liderazgo orientado hacia las relaciones:** implica un considerable interés por los aspectos socioemocionales del grupo de subordinados, es decir, por las personas y sus relaciones dentro del grupo de trabajo.
- **Liderazgo transaccional:** se caracteriza por el establecimiento de una especie de transacción o intercambio entre el líder y los miembros del grupo, que reconocen al líder y aceptan su autoridad, pero a cambio de éste debe aportar recursos valiosos para el grupo. Dada la importancia de los valores y su relación con el liderazgo en el contexto organizacional.
- **Liderazgo carismático:** El aquel líder visionario, inspiracional, transformacional, que tiene carisma, es aquel que se basa en el concepto de gerencia científica, con toma de decisiones racionales y conductuales, generan autodesarrollo, responsabilidad, elevación de las expectativas y conciencia en los subalternos, el compartir y dejarse ayudar (Argandoña, 2014).
- **Liderazgo humanista:** Para (Gómez Ortiz, 2016) cualquier persona tiene la potencialidad de convertirse en líder, porque entiende que el liderazgo es un conjunto de prácticas observables que se pueden aprender y se puede enseñar a su vez; este debe ser pedagogo, constante, perseverante, metas claras, apasionado con lo que realiza, capaz de llegar a las personas y conducirlas.

Podemos resumir estas teorías con la siguiente tabla:

## Distintas teorías de Liderazgo

Corriente de Liderazgo	Como Personalidad	Como Conducta	Enfoque de Contingencia	Transformacional/ Carismático	Humanista
Premisa	Las características personales naturales y la genética determinan los líderes efectivos: cualidades físicas, mentales y de personalidad	Relaciona el ejercicio y aprendizaje del liderazgo a través de un conjunto de conductas ó comportamientos.	Relaciona el liderazgo con las contingencias e influencias situacionales	Relaciona al liderazgo con el auto desarrollo, las transacciones interpersonales y transformaciones de creencias, valores y necesidades La responsabilidad social	Considera los líderes son personas normales, cualquier persona que sienta la vocación y voluntad suficiente puede ser líder. El liderazgo son practicas observables que se pueden aprender
Exponentes	Teoría de los Rasgos. Kirkpatrick y Locke.	Kurt Lewis/ Universidad de Iowa. Universidad Estatal de Ohio. Universidad de Michigan. Parrilla Gerencial/Blake y Mouton	Fiedler / Modelo de Contingencia . Hersey y Blanchard /Teoría Situacional Robert House /Teoría de caminos meta Vroom y Yetton /Modelo de la participación del líder	Warren Bennis Conger y Kanungo Burns, Avolio BJ y Bass B	Kouzes y Posner Perez Lopez Bennis y Nanus
Factores	Rasgos que determinan el liderazgo:  Dinamismo Deseo de dirigir Honestidad Confianza Inteligencia Conocimiento del trabajo Extraversión	Rasgos que determinan el liderazgo:  Democrático Autocrático, Participativo Laissez Fare  Explotador Benevolente Consultivo Grupo Participativo  Orientados a los empleados y orientados a la producción	Rasgos que determinan el liderazgo:  Relaciones líder/miembros Estructura de Tareas Poder de Posición  Directivo De apoyo Orientado a logros	Rasgos que determinan el Liderazgo:  Carisma Inspiración Estimulación intelectual Consideración individual Atención individualizada Un propósito Confianza en su posición El desarrollo de sí mismo	Rasgos que determinan el liderazgo:  Humildad, Humanidad y Amor Pedagogo, enseñar a los demás Motivar ilusionar Cambio y dinamismo Sabe que es prescindible, prepara sus relevos.  Claves: Coherencia Convicción Credibilidad Confianza Comunicación Compromiso Conciencia

**Figura 1.** Resumen de distintas teorías de Liderazgo

**Fuente:** (Felipe Antonio Murati Ruiz & José Manuel Pozo Rodríguez, 2014)

### Liderazgo empresarial femenino

En las últimas décadas se ha incrementado la entrada de mujeres al mundo laboral. Sin embargo, ha demostrado ser lento para ascender en la escala corporativa. Según los datos de clase mundial disponibles, los presidentes y altos ejecutivos de la empresa son predominantemente hombres, una marcada desigualdad dada la situación

educativa y social actual de las mujeres. Este fenómeno aún no es lo suficientemente claro y carece de explicación sexual. Las preguntas parecen estar vinculadas a variables psicológicas, sociales y culturales que deben explorarse más a fondo utilizando diferentes métodos analíticos para comprenderlas mejor.

El objetivo de este estudio fue abordar esta cuestión a partir de una revisión de la literatura que examina la situación actual de la mujer en el mundo del trabajo y analiza las circunstancias que le impiden a la mujer ocupar cargos de poder. Luego analiza las barreras subyacentes de la desigualdad para cubrir estos puestos y enfatiza la necesidad de superar el mandato de igualdad. Porque reconocer las diferencias biológicas, sociales, psicológicas y culturales entre hombres y mujeres permite y, por tanto, promueve la igualdad: animar a las mujeres a convertirse en emprendedoras.

Estos estereotipos y creencias injustificadas influyen en la percepción que tienen las mujeres de sus capacidades y roles, pero no son comunes. Ahora, las mujeres que superaron estos obstáculos y asumieron roles de liderazgo tenían aún más conciencia de sí mismas que los hombres debido a su alta autoestima e imagen de sí mismas. Siendo positivos, tienden a tener un estilo de liderazgo emocional y carismático. Puede generar más empatía e inspiración (Lozano, 2017). Gracias a su constante lucha por la igualdad y a sus constantes esfuerzos por destacar, el estatus que ocupa y en el que ahora participa está aumentando en todos los campos disponibles, por lo que las mujeres suelen identificar estereotipos sociales mandos. En el rol de los hombres (Caroline et al., 2015) hablar de liderazgo femenino es muy vago, y de hecho las clasificaciones que incluyen la calificación de género presuponen una visión además de un enfoque individualista, pero en algunas situaciones esto puede resultar difícil. Evite este tipo de clasificación. Evítalo, sobre todo si tienes que hablar de tendencias, como en este caso (Morales, 2014). Los estudios muestran que las mujeres tienden a

desempeñar roles de liderazgo de manera diferente a la mayoría de los hombres. Es por ello que muchos autores han llegado a argumentar que el pensamiento, los sentimientos y los comportamientos de las mujeres permiten afirmar que las mujeres tienen estilos de gestión diferentes a los de los hombres (García Solarte, 2017). Se dice que las mujeres son más pacíficas, ordenadas y confiadas en su papel de liderazgo, una característica positiva, que también puede deberse a la falta de seguridad personal e independencia de las mujeres. Sigo señalando que la hay. Este no es el caso cuando se analiza el liderazgo masculino, que tradicionalmente se ha considerado de calidad, incluida la ansiedad y la independencia. Sin embargo, para las mujeres, incluso las calificaciones positivas parecen necesitar ser rebajadas o relativizadas (Caicedo et al., 2014). Tradicionalmente se cree que las mujeres, como hemos visto, tienen muchos rasgos que son contraproducentes para el desempeño de estas funciones, por lo que deben asumir un rol de liderazgo en la organización, se ha pensado que no es así, las cuales se resumen en lo siguiente:

- Las relaciones afectivas son muy importantes
- Dificultad para considerar el mundo de la dirección como un “gran juego”
- Falta de la capacidad para captar lo esencial del trabajo en equipo, dado su poca afición a los deportes competitivos de equipos como el fútbol
- Desarrollar un mayor respeto hacia las estructuras jerárquicas y disminuir sus dudas sobre su efectividad

Estrada Mejía, 2015, destaca el gran avance de las mujeres y su significativa participación en el mercado laboral, pero a mediados del 3er milenio, aún puede existir discriminación de género y discriminación contra la mujer en diversos ámbitos. Más allá del trabajo. Es menos notorio de lo que solía ser, pero todavía existen tamaños más pequeños y menos visibles, lo que lo convierte en el mayor desafío para las mujeres.

Por tanto, las mujeres que aspiran a altos cargos y que aún pueden desempeñar un papel de liderazgo pueden enfrentarse al Techo de Cristal, que pretende ser una barrera invisible oculta que estanca a las mujeres y dificulta el desarrollo de sus carreras (. BlascoBurriel et al., 2016). La teoría del techo de cristal se dirige a las mujeres por prejuicios, creencias, desconfianza, desconfianza en su estatus y responsabilidades, y restricciones implícitas cuando quieren ascender y escalar filas. Situación de la empresa (Rodríguez Díaz et al., 2016). Sin embargo, esta limitación ya no se ve como una barrera imposible para los obstáculos. Superar esto cambia la teoría del techo de cristal en el laberinto, donde las mujeres siguen caminos más largos y difíciles que los hombres (Stephania y Quintana, 2017).

Algunos autores han encontrado que el liderazgo está íntimamente relacionado con la personalidad y, por tanto, con los rasgos innatos de toda existencia, es decir, los rasgos de origen masculino y femenino, aunque tanto hombres como mujeres comparten características similares a los roles que asumes. Para las mujeres, el género puede convertirse en una tendencia hacia el liderazgo exclusivo. Este tipo de liderazgo se basa en el interés de empoderar e inspirar a los seguidores, asegurando su felicidad e ideales. Es el liderazgo ideal empático, carismático, inspirador e influyente (Pulido Rivera, 2014).

Como se mencionó anteriormente, además de que el liderazgo es un rol que se asume y desempeña de acuerdo con las habilidades y rasgos de carácter de la persona, incluso si esa persona desea la igualdad en términos de oportunidades y trato para ella, el género y las habilidades de las mujeres en general son no negado. El rol de los líderes se ejerce a través de la influencia y las relaciones, ya que deben orientar e incidir en aspectos y características individuales y específicas mediante el uso de estrategias para alcanzar metas. (Buitrago, 2016).

## **Estilos de Liderazgo empresarial femenino**

El liderazgo femenino en las últimas décadas ha tomado relevancia debido a la incursión constante de la mujer en el campo laboral, así como a su capacitación profesional, lo que la ha llevado a ocupar altos puestos directivos, aun cuando diversos autores refieren que las líderes femeninas presentan características propias, determinantes para tener un liderazgo efectivo, también se expresan que existen diferentes estilos de liderazgo, el cual pueden ser adoptados en una situación dada. Para (Lucier & Achua, 2014) "Los estilos de liderazgo son combinaciones de rasgos, habilidades y comportamientos que los líderes utilizan cuando interactúan con sus seguidores, los investigadores han descubierto que estos estilos se componen esencialmente de rasgos y habilidades".

### **Líder Estilo Democrático**

(Kinicki & Kreitner, 2015) infieren que el líder democrático, fomenta desde sus acciones la participación entre sus colaboradores, por lo que se apoya en la consulta para practicar el liderazgo, sin embargo, no delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas, permitiendo consultar sus ideas, además de opiniones sobre aquellas decisiones que les incumben.

En este sentido, el informe sobre líderes democráticos (Lucier & Achua, 2014) fomenta la participación en la toma de decisiones, define lo que se supone que deben hacer los empleados y no los monitorea de cerca. En general, los autores coinciden en que, según la fuente del documental citado, el liderazgo democrático se caracteriza por fomentar la participación en la toma de decisiones, la orientación de los empleados y la delegación de funciones. Sin embargo, el autor no está de acuerdo con la transferencia del permiso final. Este estudio se basa en contribuciones (Daft, 2015).

### **Líder Estilo Autocrático**

Según (Daft, 2015), el liderazgo autoritario es un liderazgo que concentra el poder, extrae poder de las situaciones, recompensa y controla. Por otro lado (Lucier & Achua, 2014), se muestra que los líderes autoritarios toman decisiones, informan a los empleados sobre su trabajo y los monitorean de cerca. De manera similar, argumentan que los líderes autoritarios son responsables de gestionar los procesos de trabajo de los empleados y determinar qué hacen (Kinicki & Kretner, 2015).

### **Líder Estilo Carismático**

Un líder carismático tiene la capacidad de inspirar y motivar a las personas a hacer más de lo habitual, a pesar de los obstáculos y el sacrificio personal, básicamente, persuades a estas personas para que hagan algo que no quieren hacer. Según Criterion (Hellriegel, Don & Slocum, 2015), este tipo de liderazgo implica la motivación y liderazgo de los seguidores, especialmente la formación de fuertes lazos emocionales con una visión y valores comunes (Kinicki & Kretner, 2015). Los gerentes creen que los empleados están logrando metas organizacionales más allá de sus intereses personales. (Lucier & Achua, 2014) Los líderes carismáticos nacen con cualidades extraordinarias, pero tienden a inspirar y motivar más de lo habitual, lo que lleva al liderazgo en lugar de a la rapidez.

### **Liderazgo Transaccional**

Las grandes empresas se presentan en forma de buenos negocios o intercambios entre gerentes y seguidores. Por lo tanto, en lugar de lograr metas o tareas específicas, los líderes identifican las necesidades y deseos de sus seguidores y dejan en claro cómo se satisfacen esas necesidades y deseos. (Robbins, Stephan & DiCenzo, 2014), estos líderes guían y motivan a los empleados para lograr sus objetivos al aclarar los roles y

las necesidades de la misión. En este sentido, un coach se convierte en una persona que alinea el desempeño de los empleados con sus responsabilidades y, junto con los gerentes, asegura que los objetivos de la empresa se logren de esta manera (Hellriegel, Don & Slocum, 2015). Lo define como un liderazgo ligado a la motivación. Obtenga seguidores principalmente de una manera basada en recompensas. Este liderazgo busca crear el máximo potencial.

### **Liderazgo Situacional**

(Madrigal, 2014), la investigación muestra que cuantos más estilos desarrolla un líder, mejor es su desempeño, y algunos líderes pueden usar más de cuatro estilos para formar combinaciones en equipos. Esto incluye el desempeño exitoso de los empleados, lo que conduce a un clima comercial y mejores rendimientos comerciales. (Lucier y Achua, 2014) Sin embargo, el liderazgo enfatiza la definición de un estilo de liderazgo (creencia, compromiso, delegación, etc.) apropiado a la situación (la capacidad de una tarea para realizar una tarea específica). fecha límite), maximice el rendimiento.

### **Liderazgo Participativo**

Argumentan que el liderazgo participativo es apropiado, y debido a que los líderes (Lucier y Achua, 2014) involucran a los empleados en la toma de decisiones, existe un centro de control interno si los seguidores quieren incluirlos. Y cuando el trabajo se realiza en el medio ambiente. el deseo es alto. Esto es complicado. El poder es fuerte o débil y los empleados están algo satisfechos con su trabajo.

### **Liderazgo Directivo**

El liderazgo gerencial (Kinicki & Kretner, 2015) se define como alguien que asesora a los empleados sobre tareas y finalizaciones, planes de acción y cumplimiento de los estándares de desempeño. En él (Lucier & Achua, 2014), afirman que este líder

aporta mucha estructura. Ideal si tus seguidores son un órgano de gobierno externo autorizado y quieres un líder débil independientemente del entorno. Puede reducir el trabajo Se pone un énfasis formal, complejo o vago, en la autoridad, y el trabajo en equipo aumenta la satisfacción laboral. En esta visión, apoyada por los autores, coinciden en que en la gestión instruyen a sus subordinados qué hacer y cómo hacerlo, enfatizando así su autoridad. En este sentido, este estudio se basa en el criterio del autor.

### **Liderazgo Transformacional**

El liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de realizar cambios fundamentales en las siguientes áreas y organizaciones: Estos líderes pueden transformar la visión, la estrategia y la cultura de una organización, e innovar en productos y tecnologías. También creen que el liderazgo ayuda a predecir tendencias futuras, motivar a los seguidores a comprender y adoptar nuevas perspectivas, mejorar a otros líderes y construir comunidades (Hellriegel). , Don y Slocum, 2015). Forme una organización o grupo. Según aquellos que pueden aprender, experimentar y dar (Lucier & Achua, 2014), el liderazgo transformacional se enfoca en los resultados del liderazgo más que en las características y relaciones individuales. Por lo tanto, este estilo de liderazgo ayuda a cambiar la situación actual al aclarar los problemas existentes en el antiguo sistema y darle a la nueva organización una apariencia atractiva.

### *Estilos de Liderazgo Empresarial Femenino*

ESTILOS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL FEMENINO			
Estilo	Concepto	Año	Nombre del Artículo científico
<b>Líder Estilo Democrático</b>	Daft (2015) "define liderazgo democrático como aquel que delega autoridad en otros, fomenta la participación, recurre a sus colaboradores con el propósito de obtener conocimiento necesario para realizar las tareas.	2015	Daft, R. (2015). La experiencia del liderazgo. México. Editorial Thomson. Tercera edición.
<b>Líder Estilo Autocrático</b>	Del mismo modo, Kinicki y Kreitner (2014), manifiestan que el líder autocrático mantiene el control de la gestión de los procesos de trabajos de los colaboradores: dirige, motiva, controla, centralizando la decisión y guía en él.	2014	Kinicki, A., & Kreitner, R. (2014). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Mc Graw Hill. Primera edición.
<b>Líder Estilo Carismático</b>	Según los criterios de Hellriegel y Slocum (2015), este tipo de líder consiste en motivar y dirigir los seguidores, principalmente formando en ellos un fuerte compromiso emocional con una visión y conjunto de valores compartidos	2015	Hellriegel, D., & Slocum, J. (2015) Comportamiento Organizacional. México. Editorial Thomson. Decima edición.
<b>Liderazgo Transaccional</b>	Por su parte, para Robbins y Decenzo (2014), este tipo de líder guía y motiva a sus empleados en la dirección de las metas establecidas, al aclararles el papel y los requerimientos de la tarea.	2014	Robbins, S & DeCenzo, D. (2014) Supervisión. México. Editorial Pearson Prentice Hall. Octava Edición.
<b>Liderazgo Situacional</b>	Madrigal, B. (2014), expresa que el modelo del liderazgo situacional sostiene las distintas clases eficaces de liderazgo son dependientes de alguna otra variable, en este caso la situación	2014	Madrigal, B. (2014). Liderazgo: Enseñanza y aprendizaje: Vol. Primero (McGraw-Hill).
<b>Liderazgo Participativo</b>	Este líder integra las aportaciones de los colaboradores en la toma de decisiones, entonces el liderazgo participativo es adecuado cuando los seguidores quieren que los incluyan, poseen un locus de control interno y su capacidad es elevada.	2014	Lussier, R & Achua, C. (2014). Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. México. Editorial Cengage Learning. Segunda edición.
<b>Liderazgo Directivo</b>	Kinicki y Kreitner (2014), definen el liderazgo directivo como la persona que guía a los empleados respecto a qué deben hacer y cómo hacerlo, así como también programa el trabajo y mantienen normas de rendimiento.	2014	Kinicki, A., & Kreitner, R. (2014). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Mc Graw Hill. Primera edición.
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Según Daft (2015), "el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos en los seguidores y en la organización. Dichos líderes son capaces de emprender los cambios en la visión y estrategia".	2015	Daft, R. (2015). La experiencia del liderazgo. México. Editorial Thomson. Tercera edición.

**Figura 2.** Estilos de Liderazgo Empresarial Femenino

**Fuente:** Autor de la investigación

### **Resumen**

Un líder es aquella persona con la capacidad de influenciar sobre otra persona. Este proceso de transformación está ligado a etapas y resultados de una persona o un grupo de personas. La visión de un líder está compuesta por los sueños y metas propuestos que serán alcanzables con la correcta planificación y trabajo. El liderazgo es el arma principal para que una empresa, departamento, sociedad o proyecto se desenvuelva en cualquier ámbito. El liderazgo potencia a las demás personas en diferentes aspectos de su vida, es el que enseña, influye, incentiva, estructura para que sus subordinados puedan alcanzar los objetivos y metas establecidas por la organización (Nájera, 2016). Para que un liderazgo alcance su máximo potencial se

debe contar con una buena estrategia y planificación siendo su fin culminar con los objetivos propuestos e ir descubriendo los mejores métodos para poder mantener con claridad el camino a seguir. El liderazgo se ha convertido en un tema de gran interés pues se confirma que el éxito está basado en ser un buen líder. El liderazgo empresarial es la habilidad o la llave con la que cuenta una empresa para transformar y encaminar a los demás hacia un objetivo planteado. El liderazgo empresarial se puede entender como una habilidad natural o aprendida por el que una compañía ayuda a los suyos para poder maximizar su potencial tanto individual como grupal. Entre las diferentes teorías de liderazgo se tiene: a) como personalidad, b) como conducta, c) bajo el enfoque de contingencia, d) carismático, e) humanista (Bizneo, 2018).

Según la percepción social de los subordinados se cree que las mujeres presentan dificultades para ejercer cargos directivos pese a la habilidad innata de manejo de crisis. Se consideró que las mujeres no debían ejercer el liderazgo en las organizaciones porque se creía que poseían una serie de rasgos que resultaban contraproducentes para el ejercicio de esas funciones como lo dice (Díez et al., 2014), que se resumen en los siguientes:

- Dar mucha importancia a los vínculos afectivos
- Dificultad para considerar el mundo de la dirección como un “gran juego”
- Falta de la capacidad para captar lo esencial del trabajo en equipo, dado su poca afición a los deportes competitivos de equipos como el fútbol
- Desarrollar un mayor respeto hacia las estructuras jerárquicas y disminuir sus dudas sobre su efectividad

Existen diversos estilos de liderazgo femenino, que es la manera que un líder pueda obtener sus metas o propósitos, los cuales se los ha desglosado de manera individual y son: a) democrático, b) autocrático, c) transaccional, d) situacional, e)

participativo, f) directivo, y g) transformacional. (Arteaga & Ramón, 2015).

Finalmente, el liderazgo empresarial femenino es importante en la actualidad en las organizaciones y en la sociedad porque incluirá la participación de todos en el grupo, sin excluir ninguno, tendrá mayor disposición al cambio, por tener ideas innovadoras, fomentará la cooperación entre todas las áreas de la empresa, creando un solo grupo de trabajo que sigan los mismos ideales, tomará decisiones y enfrentará crisis en equipo (Gómez Ortíz, 2016).

El liderazgo empresarial femenino, a pesar de que en la actualidad no posee mucha apertura, es un peldaño que se escala posicionando a la mujer en un futuro no muy lejano en un rol importante como directiva de organizaciones con la capacidad de manejar crisis con excelentes resultados, basándose en experiencias y estudios para cumplir este rol que demanda preparación y otras actividades para la transformación de un grupo o persona dentro de una empresa.

## Capítulo 3: Método

### Introducción

En la actualidad las organizaciones deben hacer frente a diferentes cambios que trae consigo la globalización y el avance tecnológico para poder lograr adaptarse y lograr una competitividad en la oferta y demanda de los servicios y productos, para lo cual es importante contar con un excelente talento humano quienes son los encargados de realizar todos los procesos para poder mantener a las empresas en el mercado (Pinto et al., 2019).

En el siglo pasado las direcciones de las empresas eran asumidas por el género masculino, sin embargo, la inserción de la mujer en el trabajo ha sido muy importante debido a todas sus acciones que han tenido un gran impacto e influencia en todas las áreas en donde se han desenvuelto en especial en el ámbito de la gestión de empresas, o que ha llevado a realizar diferentes investigaciones sobre los retos, obstáculos y las características propias que la han llevado a que el género femenino tenga una mayor participación (Quiroga, 2021).

En las últimas décadas la inclusión de la mujer en el ámbito laboral remunerado ha generado un impacto en el ámbito social debido a que han sabido cumplir con las responsabilidades encomendadas, logrando tener presencia en todos los campos de la economía en todo el mundo, para lo cual ha sido importante que el género femenino muestre sus habilidades y sentido de liderazgo para poder comprometer y motivar al resto de colaboradores para poder realizar las operaciones con mayor eficiencia y efectividad (Silva & Zambrano, 2021).

## **Diseño de la investigación**

La presente investigación se realiza bajo un enfoque cuantitativo debido a que se analizarán las variables de manera numérica lo cual conllevará al análisis de las diferentes variables, el análisis estadístico partirá del análisis de la confiabilidad de los cuestionarios mediante la prueba Alfa de Cornbach, posteriormente se evaluará si los datos tienen una distribución normal para poder determinar el tipo de correlación a utilizar (Delgado 1991).

El método de estudio que se emplea es el deductivo el cual permite realizar análisis basándose de primicias que parten de lo general a lo particular, aplicando el método deductivo incompleto debido a que los resultados a obtener no muestran exactamente la verdad del fenómeno en estudio (Palmett 2020). El estudio es de corte transversal debido a que se ha limitado el tiempo del levantamiento de la información en un solo momento en los meses de enero hasta abril y determinando una localidad como lo es la ciudad de Guayaquil.

El tipo de investigación a aplicar es el descriptivo el cual permite describir el comportamiento del fenómeno en estudio y así poder identificar las principales variables, se complementó con el tipo de investigación documental la cual permitió realizar una revisión sobre las principales variables que se relacionan con el tema mediante la exploración de tesis artículos científicos, revistas indexadas y demás documentos de carácter académicos (Guevara, Verdesoto y Castro 2020). El muestreo que se ha de emplear es no probabilístico debido a que la muestra fue elegida por conveniencia, lo que permitió elegir a los participantes que se encontraban disponibles y al alcance del investigador.

### **Pertinencia del diseño**

Las investigaciones de enfoque cuantitativo junto con la aplicación de encuestas permiten tener un gran alcance para poder levantar información en poblaciones grandes y pequeñas, sumado a esto se debe considerar el papel fundamental que tiene la tecnología lo que permite recolectar información de forma rápida y eficiente mediante el uso de herramientas informáticas como las encuestas en línea, permitiendo una interacción indirecta entre el encuestador y el encuestado pero que tiene lugar en cualquier momento y lugar (Bizneo, 2018).

Los resultados obtenidos de las encuestas se pueden someter a diferentes pruebas estadísticas que permitan determinar si existe o no relación entre las variables de estudio y así poder realizar conclusiones, las cuales serán respaldadas por medio del método deductivo que parte de lo general a lo particular pudiendo así contrastar los resultados obtenidos con información que consta en otros trabajos de temas similares (Torres et al, 2015).

Los tipos de investigación descriptiva y documental permitirán analizar el comportamiento del fenómeno en estudio y constatar si existen similitudes o diferencias entre los resultados obtenidos, permitiendo a la vez detallar el comportamiento del fenómeno en estudio, para lograr esto es importante la herramienta que permita levantar la información como lo es la encuesta, esta permitirá obtener información demográfica de las mujeres líderes de la ciudad de Guayaquil así como todos los aspectos relevantes que proporcione el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5x corta.

## **Población y muestra**

### **Población**

La población es el total de individuos que se analizan dentro una investigación debido a que comparten características similares o son afectados por un determinado problema, en ocasiones la población de estudio es muy amplia lo cual dificulta que los investigadores puedan analizarlas en su totalidad, por lo cual se procede a tomar una muestra representativa que será la base para poder realizar el análisis de los datos y así lograr obtener información del comportamiento del problema (Mucha, Chamorro, Oseda y Alania 2021).

El Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (2011) indica que para el año 2020 la población femenina en el Ecuador es de 8.844.706, donde la provincia del Guayas alberga 1.869.005 y el cantón Guayaquil posee una población de mujeres de 1.040598, no existe mayor detalle sobre las mujeres acorde a sus actividades laborales y cual es específicamente la cantidad que se encuentran liderando las instituciones públicas y privadas.

La población de mujeres de la ciudad de Guayaquil será considerada para la elaboración del presente estudio debido a que es una de las ciudades más productivas del país en donde podremos encontrar mujeres que se encuentren a cargo de alguna institución pública o privada, quienes serán objeto de aplicación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), donde la población total que conforma las mujeres empresarias es de 193 mujeres.

### **Muestra**

La muestra permite analizar una parte de la población, lo que permite obtener resultados de cómo afecta un determinado problema a un segmento general, logrando

deducir que la realidad que se presenta en esta selección de personas en estudio es lo que sucede en toda la población, el cálculo de la muestra se la puede realizar mediante la fórmula de población finita que se utiliza cuando se conoce el número de población o mediante la fórmula de población infinita cuando no se conoce el número de la población (Otszen y Manterola 2017). Si bien es cierto que se conoce el número de mujeres que habita en el cantón Guayaquil, pero no se conoce cuántas son líderes de empresas, por lo que utilizaremos la el tamaño del error con una seguridad del 95% que equivale a 1,96, donde p es la proporción esperada que sería 5% o 0,05, q sería 1 -p, que sería 0,95, donde E es la precisión de la investigación 5%, y N sería 193 mujeres empresarias.

$$n = \frac{Nz_{1-\alpha/2}^2 pq}{(N-1)\varepsilon^2 + z_{1-\alpha/2}^2 pq}$$

$$n = \frac{(193) (1,962)^2 (0,5) (0,5)}{(0,05)^2 (193 - 1) + ((1,962)^2 (0,5) (0,5))}$$

$$n = \frac{185,74}{1,442361}$$

$$n = 129$$

La muestra está conformada por 129 mujeres líderes o empresarias que tienen altos cargos administrativos o están a cargo de una empresa en la ciudad de Guayaquil, las cuales fueron seleccionadas acorde a los criterios del investigador para poder aplicar el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), y así poder identificar los diferentes tipos de liderazgo. Este tipo de muestro se aplica también para cumplir con el distanciamiento social que se debe llevar a cabo debido a la pandemia causada por el COVID-19, esto permite mantener la salud de la investigadora y de las participantes.

### **Consentimiento informado**

El consentimiento informado es un documento donde se estipula varias cláusulas sobre el estudio, dando a conocer los objetivos del tema de trabajo y la necesidad que se pide en la colaboración para los sujetos que participaran en el trabajo debido a que son una fuente importante de información. Este documento deja en constancia que la investigación a realizar no va tener un impacto directo en las personas que participan, indicando que se realiza dicho documento para que estos expresen su participación de forma voluntaria para poder identificar las principales variables que surgen de un determinado problema (Vázquez, Ramírez, Vázquez, Gutiérrez y Gutiérrez 2017).

El consentimiento informado en la presente investigación se lo enviará a la muestra seleccionada mediante correo electrónico junto con el cuestionario, para que los participantes accedan a firmar su participación voluntaria, indicándoles que deben reenviar el documento firmado en forma digital para que quede constancia de su aceptación.

### **Confidencialidad**

La confidencialidad dentro de las investigaciones busca mantener el anonimato de las personas que han proporcionado la información sobre una problemática en estudio, evitando que se reconozca su participación directa e indirecta en las investigaciones, la identidad es protegida en todo momento desde que se recolecta la información hasta que se publica. Se debe tener presente que los datos obtenidos serán de conocimiento para las partes interesadas mientras que por otra parte no se dará detalle de las fuentes de información.

La confidencialidad forma parte de la ética de la presente investigación debido a que no se revelará los nombres y lugares de trabajo de las mujeres líderes que

proporcionan la información sobre el objetivo de este estudio, esto es un indicador que se respetará este principio importante en la investigación.

### **Localización geográfica**

El estudio sobre liderazgo femenino se realizará en la zona de planificación ocho de desarrollo a la cual pertenece el cantón Guayaquil, debido que esta ciudad alberga una gran cantidad de empresas de diferentes tamaños, lo que indica que existen algunas mujeres al mando de diferentes empresas, siendo la localidad ideal para poder realizar la presente investigación, para poder llegar a cada empresa se procederá a enviar el cuestionario mediante correo electrónico, debido a que esto agiliza el levantamiento de la información, tiene un mayor alcance, además de adaptarse a la situación actual creada por la pandemia del COVID-19.

### **Instrumentación**

Los instrumentos a aplicar en la presente investigación serán dos encuestas, la primera posee un cuestionario que analiza las variables demográficas de las mujeres líderes como el porcentaje de propiedad de las empresarias, edad, nivel de formación, experiencia, fuentes de financiamiento, dentro de ese cuestionario también se evalúa aspecto de la empresa como: constitución, actividad comercial y tamaño de la empresa, por último, también se realiza una evaluación al aspecto de las mujeres que han tomado para hacerse cargo de las actividades domésticas como su situación familiar, medidas para administrar la atención a su familia. Este cuestionario fue realizado en conjunto con el tutor guía quien realizó una revisión, sugirió cambios para poder lograr los objetivos de la investigación.

Para analizar el tipo de liderazgo se aplicará el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), creado por Bass y Avolio el cual consta de 36 preguntas con

opciones de respuesta en base a la escala de Likert, el cuestionario se divide en 2 secciones, las 20 primeras preguntas está dirigidas para identificar el Liderazgo Transformacional, y los 16 restantes están dirigidas a evaluar el Liderazgo Transaccional, el aplicar esta herramienta permitirá identificar el tipo de liderazgo que usan las mujeres en las empresas de la ciudad de Guayaquil.

## **Recolección y análisis de datos**

### **Recolección de datos**

La recolección de datos se realizó mediante la utilización de herramientas electrónicas como computadores y celulares, las cuales permiten acceder a las encuestas en línea y así poder responder de una forma más eficiente y cómoda, previo a esto se procedió a ingresar el cuestionario a la plataforma Encuestas online.com, para posteriormente obtener un link que se pasará a la muestra en estudio.

Debido que la encuesta se realizará de forma digital, esta podrá ser respondida dentro de un día designado para poder obtener la información, esto permitirá que las encuestadas no se sientan presionadas por la participación en la investigación, sin embargo, se recalca que no debe pasar del día asignado, además se recalcará que la encuesta se realizará de forma electrónica para salvaguardar la salud de partes intervinientes.

### **Análisis de datos**

Luego de que todas las personas elegidas para responder el cuestionario concluyan con las respuestas, se procederá a verificar que todos los participantes elegidos hayan contestado el cuestionario, también se verificará que no existan preguntas sin responder para evitar que haya datos faltantes para el análisis, esto permitirá que la información sea fidelizada.

Posteriormente los datos serán ingresados en el programa estadístico SPSS para poder realizar la validez de los cuestionarios, así como determinar la relación entre las variables para poder establecer las diferencias de los estilos de liderazgo empresarial que emplean las mujeres en la ciudad de Guayaquil.

### **Validez y confiabilidad**

La validez de los instrumentos se realizó mediante el Juicio de expertos, la cual consistió en presentar el cuestionario a profesores con conocimiento en metodología de la investigación y liderazgo empresarial, quienes realizaron sugerencia y modificaciones, esto permitió establecer: a) validez del contenido el cual se encarga de verificar las preguntas, b) validez del criterio la cual se enfoca en medir los resultados para que estos se puedan comparar con otros datos externos que han sido medido en estudio similares, para realizar esto se utilizaran las herramientas estadísticas Alfa de Cronbach, por último se realizará la validez de constructo, el cual ayuda a realizar la medición teórica que se relaciona con las variables de estudio (Martínez y March 2015).

La confiabilidad es la veracidad de los resultados obtenidos o que se obtendrán mediante el seguimiento de diferentes metodologías de investigación que aseguren que dichos trabajos son legítimos, seguros, concisos y precisos, lo cual pueda comprobarse al realizar estudios similares mediante la obtención de resultados que se asemejen a los anteriores, para el presente estudio se evaluará la validez de los cuestionarios mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach.

### **Resumen**

Con la metodología propuesta se busca identificar cuáles son las principales habilidades del liderazgo femenino y cuáles son las diferencias que existen entre los

estilos de liderazgo y determinar la relación que existe entre las variables, para eso se aplicará enfoque cuantitativo el cual permite medir las variables numéricas, lo que permitirá aplicar diversas herramientas estadísticas. Se detallará el comportamiento del problema mediante el tipo de investigación descriptivo, además se empleó el tipo de investigación documental para armar las bases teóricas del estudio. La investigación se realizará bajo el método deductivo el cual permite obtener premisas que parten de lo general a lo particular.

La población de estudio está constituida por todas las mujeres de la ciudad de Guayaquil, donde se consideró una muestra no probabilística usando el muestreo por conveniencia, a quienes se les aplicará el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ junto con un cuestionario demográfico y de caracterización de la empresa, dichos instrumentos de recolección de información se enviarán mediante correo electrónico donde se adicionará el consentimiento informado donde la muestra de estudio manifiesta su participación voluntaria.

La recolección y análisis de los datos se lo realizará en el programa estadístico SPSS el cual ayudará a determinar correlaciones y aplicar pruebas de Alfa de Cronbach para determinar la validez de los cuestionarios y las respuestas, previo a esto se verificará que todas las preguntas estén constadas para evitar que exista pérdida de datos.

## **Capítulo 4: Resultados**

La presente investigación tiene como objetivo identificar las principales habilidades y diferencia entre los tipos de liderazgo que poseen las mujeres líderes de las diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil, para poder realizar esto se procederá analizar la confiabilidad y validez del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, así como la distribución de los datos, posteriormente se analizará la correlación de los datos de forma general y de manera separada para detectar diferencias entre el tipo de liderazgo transformacional y el transaccional.

La encuesta se dirigirá a 129 mujeres quienes brindaran información sobre su actividad laboral y aspectos familiares además de contestar el cuestionario que permitirá identificar cual es el tipo de liderazgo que prevalece en la ciudad de Guayaquil, la encuesta se procedió enviar mediante correo electrónico debido a que este medio de comunicación tiene un mayor alcance y permite salvaguardar la salud del encuestado y la de la muestra en estudio evitando la exposición al COVID-19.

### **Resultados estadísticos**

En este capítulo se detallan los resultados de los datos estadísticos mediante el uso del tipo de investigación descriptiva.

### **Análisis de Confiabilidad del Cuestionario de Liderazgo MLQ**

El Cuestionario de Liderazgo MLQ se analizó mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach la cual permite determinar si las 36 preguntas que conforman este cuestionario es confiable para la recolección de datos del tema de análisis. La prueba dio como resultado un valor de 0.994 lo que indica que existe una correlación excelente al obtener un valor muy cerca de uno, esto indica que tanto el cuestionario como los resultados son confiables.

Tabla 1 Resultado de confiabilidad de las 36 preguntas que conforman el Cuestionario de Liderazgo MLQ

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach basada en elementos	
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,994	,995	36

Fuente: Autor de investigación.

### **Análisis de confiabilidad del Liderazgo Transformacional incluido en el Cuestionario de Liderazgo MLQ**

La evaluación del liderazgo Transformacional que se encuentra distribuido en las primeras 20 primeras preguntas del Cuestionario e Liderazgo MLQ mediante la prueba de Alfa de Cronbach do un resultado de 0.998 lo que indica que tanto las preguntas como los datos recolectados en relación a este tipo de liderazgo son confiables.

Tabla 2 Análisis de confiabilidad del Liderazgo Transformacional incluido en las 20 primeras preguntas del Cuestionario de Liderazgo MLQ

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach basada en elementos	
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,988	,991	20

Fuente: Autor de investigación.

### **Análisis de confiabilidad del Liderazgo Transaccional incluido en el cuestionario de Liderazgo MLQ**

La evaluación del Liderazgo Transaccional incluido en las 16 últimas preguntas del Cuestionario de Liderazgo MLQ mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.989 lo que indica que existe una correlación excelente, lo que garantiza la confiabilidad de este segmento del cuestionario y la recolección de los datos.

Tabla 3 Análisis de confiabilidad del Liderazgo Transaccional incluido en las 16 preguntas restantes del Cuestionario de Liderazgo MLQ

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach basada en elementos	
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,989	,991	16

Fuente: Autor de investigación.

### **Análisis de Validez del Cuestionario de Liderazgo MLQ**

La validez del Cuestionario de Liderazgo MLQ se lo realizó mediante la Prueba de KMO y Bartlett, la cual arrojó un resultado de 0.935 lo que indica que ha una correlación excelente, lo que indica que el cuestionario tiene validez para ser aplicado en la investigación del Liderazgo Femenino en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 4 Análisis de la validez del Cuestionario de Liderazgo MLQ

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,935
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	12108,689
	Gl	630
	Sig.	,000

Fuente: Autor de investigación.

## **Análisis de validez de la sección Liderazgo Transformacional del Cuestionario de Liderazgo MLQ**

### **Análisis de la validez del liderazgo Transformacional**

Para analizar la validez de la sección de Liderazgo transformacional del Cuestionario de Liderazgo, se aplicó la prueba de KMO, la cual reveló un resultado de 0.956 lo que indica que existe una excelente correlación de las preguntas de esta herramienta, dicho resultado validad en análisis para la evaluación de este tipo de liderazgo.

Tabla 5 Análisis de validez de la sección Liderazgo Transformacional del Cuestionario de Liderazgo MLQ

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,945
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	5608,597
	Gl	190
	Sig.	,000

Fuente: Autor de investigación.

### **Análisis de validez de la sección Liderazgo Transaccional del Cuestionario de Liderazgo MLQ**

El análisis de la sección del Liderazgo Transaccional del Cuestionario de Liderazgo MLQ mediante la prueba KMO, determinó que esta sección tiene validez debido a que los resultados obtenidos por la prueba determinaron una correlación excelente de 0.942 lo que indica que se puede aplicar esta sección del cuestionario para evaluar el liderazgo femenino en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 6 Análisis de validez del Liderazgo Transaccional

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,942
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado Gl Sig.	4790,935 120 ,000

Fuente: Autor de investigación.

### **Prueba de normalidad**

La prueba de normalidad permite determinar si los estudios de correlación se deben realizar bajo pruebas paramétricas o no paramétricas, para lo cual en primera instancia se deben realizar análisis de los datos de acuerdo a la cantidad de que estos estén conformados, si lavase de datos es menor a 20 se debe aplicar la prueba estadística Shapiro-Wilk, si el número es mayor a 50 se debe aplicar la prueba Kolmogorov Smirnov.

El análisis de esta prueba indica que si los resultados muestran una distribución normal y es mayor a 0.05 se debe aplicar correlaciones en base al método de Pearson, mientras que si los resultados son menores a 0.05 indican que los datos no poseen una distribución normal para lo cual se debe aplicar la correlación en base Spearman.

Los resultados obtenidos en esta prueba indican que no existe distribución normal en los datos debido que los valores de significancia de las preguntas del Cuestionario de Liderazgo MLQ son menor a 0.05, lo que indica que las correlaciones se realizaran según pruebas no paramétricas como es Spearman.

Tabla 7 Pruebas de normalidad

	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			<b>Shapiro-Wilk</b>		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MLQ	,109	129	,001	,944	129	,000
LiderazgoTF	,117	129	,000	,943	129	,000

LiderazgoTS	,106	129	,001	,940	129	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Autor de investigación.

### **Análisis de correlación entre el Cuestionario de liderazgo MLQ y las características de las mujeres**

Debido a que los datos no mostraron una distribución normal, se aplicó la correlación de Spearman, lo que evidencia que el liderazgo femenino está relacionado de forma excelente con las variables edad (0.919), formación académica (0.883), experiencia laboral (0.894), situación familiar (0.903), medidas adoptadas para conciliar la vida familiar (0.884), cuidados de hijos (0.845), horas de trabajo (0.860), mientras que no se encontró relación del liderazgo con el sector empresarial (0.391), por último se determina que el número de hijos (0.015), no influye en el liderazgo femenino.

Tabla 8 Correlación entre el Cuestionario de liderazgo MLQ y las características de las mujeres

Correlaciones			MLQ
Rho de Spearman	Cuestionario MLQ	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 129
	Edad de las encuestadas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,919** ,000 129
	Formación de las Encuestadas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,883** ,000 129
	Experiencia profesional previa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,894** ,000 129

Sector empresarial	Coeficiente de correlación	,391**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129
Situación familiar	Coeficiente de correlación	,903**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129
Número de hijos que vive en el domicilio familiar	Coeficiente de correlación	,015
	Sig. (bilateral)	,869
	N	129
Medidas adoptadas para conciliar la vida familiar	Coeficiente de correlación	,884**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129
Considera que en algún momento el cuidado de sus hijos ha dificultado su proyección profesional	Coeficiente de correlación	,845**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129
Número de horas que trabaja a la semana	Coeficiente de correlación	,860**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Autor de investigación.

### **Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y las características de las mujeres**

En el análisis del liderazgo femenino transformacional mediante la correlación de Spearman, se encontró que este está fuertemente relacionado con la edad de las encuestadas (0.918), formación académica (0.879), experiencia laboral (0.889), situación familiar (0.893), medidas adoptadas para conciliar la vida familiar (0.892), cuidados de los hijos (0.845), horas de trabajo (0.860), mientras que no se encontró relación con el sector empresarial (0.396), y el número de hijos (0.017).

Tabla 9 Correlación entre el liderazgo transformacional y las características de las mujeres

Correlaciones			LiderazgoTF
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	129
	Edad de las encuestadas	Coefficiente de correlación	,918**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129
	Formación de las Encuetadas	Coefficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129
	Experiencia profesional previa	Coefficiente de correlación	,889**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129
	Sector empresarial	Coefficiente de correlación	,396**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129
	Situación familiar	Coefficiente de correlación	,893**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129
	Número de hijos que vive en el domicilio familiar	Coefficiente de correlación	,017
		Sig. (bilateral)	,848
		N	129
	Medidas adoptadas para conciliar la vida familiar	Coefficiente de correlación	,892**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129
	Considera que en algún momento el cuidado de sus hijos ha dificultado su proyección profesional	Coefficiente de correlación	,845**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129
	Número de horas que trabaja a la semana	Coefficiente de correlación	,860**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	129

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Autor de investigación.

## Análisis de correlación entre el liderazgo transaccional y las características de las mujeres

Correlación entre el liderazgo transaccional y las características de las mujeres

En el análisis de correlación transaccional se pudo determinar que este está fuertemente relacionado con la edad de las encuestadas (0.900), formación académica (0.887), experiencia profesional (0.896), situación familiar (0.916), medidas adoptadas para conciliar la vida familiar (0,868), cuidados de los hijos (0.845), número de hojas que trabaja a la semana (0.857), mientras que no se encontró relación con el sector empresarial (0.363), número de hijos (0.015).

Tabla 10 Análisis de correlación entre el liderazgo transaccional y las características de las mujeres

		<b>Correlaciones</b>	
Rho de Spearman	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	LiderazgoTS 1,000 . 129
	Edad de las encuestadas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,900** ,000 129
	Formación de las Encuestadas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,887** ,000 129
	Experiencia profesional previa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,896** ,000 129
	Sector empresarial	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,363** ,000 129
	Situación familiar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,916** ,000 129

Número de hijos que vive en el domicilio familiar	Coefficiente de correlación	,015
	Sig. (bilateral)	,869
	N	129
Medidas adoptadas para conciliar la vida familiar	Coefficiente de correlación	,868**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129
Considera que en algún momento el cuidado de sus hijos ha dificultado su proyección profesional	Coefficiente de correlación	,845**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129
Número de horas que trabaja a la semana	Coefficiente de correlación	,857**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	129

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Autor de investigación.

## Hallazgos

### ¿Cuáles son las habilidades de liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil?

El análisis del liderazgo femenino de la ciudad de Guayaquil, en la muestra de 129 mujeres que lideran diferentes instituciones públicas o privadas reveló que las principales habilidades se relacionan directamente con la edad que poseen, nivel de educación, experiencias adquiridas anteriormente, horas de trabajo, también se pudo identificar que los aspectos relacionados como el estado civil y las medidas adoptadas para conciliar la vida familiar son aspectos importante que influyen en el liderazgo debido a que tienen una correlación fuerte, recalando que el cuidar a los hijos ha afectado la proyección personal pero no es inconveniente para no tener un buen liderazgo.

### ¿Cuáles son las principales diferencias que existen entre los estilos de liderazgo empresarial femenino en la actualidad?

En el análisis de datos por separado del Cuestionario de Liderazgo MLQ, se pudo observar que no hay diferencias entre el tipo de liderazgo transformacional y el transaccional debido a que ambas categorías se encontraron las mismas variables con correlaciones fuertes como edad, formación académica, experiencia laboral previa, situación familiar, medidas adoptadas para conciliar la vida familiar, número de horas trabajadas, ambas categorías excluyen con coeficiente de correlación bajo y similares a las variables del Sector empresarial y número de hijos que vive en el domicilio

### **Resumen**

Los resultados se realizaron en base al análisis de una muestra no probabilística por conveniencia, donde se eligieron a 129 mujeres de la ciudad de Guayaquil que laboran al frente de instituciones públicas y privadas, este tipo de muestreo se aplicó debido a la situación por la cual pasa el mundo debido a la pandemia del COVID-19, llevando a aplicar la encuesta mediante correo electrónico logrando así analizar los estilos de liderazgo empresarial femenino de la ciudad de Guayaquil.

El análisis de la información empieza con el análisis de confiabilidad de la herramienta utilizada, para efecto de esto se analizó el Cuestionario MLQ para liderazgo mediante la prueba Alfa de Cronbach. La evaluación del cuestionario en general conformada por 36 preguntas dio un resultado de 0,994, para lo que corresponde al Liderazgo Transformacional conformada por las 20 primeras preguntas se obtuvo un valor de 0,988, para la evaluación del Liderazgo Transaccional se obtuvo un valor de 0,989, estos resultados indican que existen una excelente confiabilidad del instrumento y sus secciones.

La validez de los instrumentos se la realizó mediante un análisis factorial, lo resultados indicaron que para el cuestionario en general la prueba KMO fue de 0,935, para el liderazgo Transformacional se obtuvo un puntaje de 0,945 y para el liderazgo

Transaccional fue de 0,942, los resultados obtenidos indicaron que el instrumento era válido debido a que se tenían una puntuación muy cercana a uno.

Posteriormente se realizó el análisis de la distribución de los datos mediante la prueba Kolmogorov Smirnov, lo cual permitió determinar que se deban aplicar el análisis de correlación en base a la prueba no paramétrica de Spearman debido a que el resultado fue menor a 0,05.

Los resultados de correlación de Spearman determinó que el liderazgo femenino está relacionado de forma excelente con las variables edad (0.919), formación académica (0.883), experiencia laboral (0.894), situación familiar (0.903), medidas adoptadas para conciliar la vida familiar (0.884), cuidados de hijos (0.845) y horas de trabajo (0.860), las correlaciones en base a los diferentes tipos de liderazgos obtuvieron resultados similares sin mayor diferencia estadística. Posteriormente del análisis estadístico de confiabilidad, validez, distribución de datos y correlación se responde a las preguntas de investigación planteadas

## Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

1. El liderazgo de las mujeres de la ciudad de Guayaquil se ve influido tanto por la experiencia laboral y los medios que han tomado para poder administrar su vida cotidiana lo que le ha dado las cualidades suficientes para poder llevar ambos roles y poder ser ejemplo de superación.
2. El liderazgo de las mujeres de la ciudad de Guayaquil tiene correlaciones excelentes con la edad y la situación familiar, mientras que tiene una correlación muy buena con la formación académica, experiencia laboral, medidas para conciliar la vida familiar, el cuidado de los hijos y las horas de trabajo, este mismo escenario se presentó para los tipos de liderazgo Transformacional y Transaccional.
3. Los análisis de los resultados determinaron que no existe diferencia estadística ni relación con diferentes factores sociodemográficos entre los tipos de liderazgo Transaccional y transformacional de las mujeres líderes de la ciudad de Guayaquil.

### Recomendaciones

1. Realizar investigaciones sobre liderazgo femenino en otras ciudades del Ecuador y comparar los diferentes factores que inciden en la presencia de esta virtud a nivel nacional.
2. Realizar estudio sobre liderazgo y su relación con las diferentes variables sociodemográficas de forma comparativa entre ciudades del Ecuador para poder determinar el modelo de liderazgo que prevalece a nivel nacional.

3. Realizar una revisión literaria sobre los diferentes tipos de liderazgo que prevalecen a nivel de América Latina y los factores que influyen en este importante aspecto que resalta la imagen de la mujer en la región.

### **Contribuciones Teóricas y Prácticas**

Las contribuciones teóricas y prácticas que aportaron al desarrollo del presente trabajo de investigación fueron las siguientes:

El liderazgo es la habilidad de guiar, influenciar, mejorar el desenvolvimiento de un grupo de personas para poder conseguir metas planteadas por cualquier organización; para lograr esto es importante y necesario que se vayan desarrollando cualidades personales y grupales que permitan afrontar las situaciones difíciles. (Carnegie, 2016).

“El liderazgo empresarial es una cualidad que ostenta una persona al mando de una compañía y que le permite influir en el comportamiento, así como en la toma de decisiones de los demás”; esta fluye como la unión de habilidades tanto sociales, personales y técnicas que se pueden desarrollar para lograr el mejor desarrollo en el área de trabajo (Gómez Ortiz, 2016).

El liderazgo transaccional es un proceso que demanda que los líderes y seguidores se adapten y cambien su conducta para así poder satisfacer sus necesidades y deseos que le permitan cumplir con los objetivos trazados mediante el cumplimiento de cada labor encomendada, este tipo de liderazgo se caracteriza debido que el líder lleva las riendas de las administraciones para poder guiar a su grupo de trabajo (Robbins, Stephen & DeCenzo, 2014).

El liderazgo Transformacional consiste en la capacidad que tienen los líderes para poder transmitir los cambios que trae consigo enfrentar nuevos retos, siendo

capaces de formar un mejor grupo que le permita a la organización alcanzar sus metas (Hellriegel, Don & Slocum, 2015).

Para poder desarrollar la parte práctica de la investigación se consideró un instrumento que permitió recolectar información para posteriormente analizar los resultados sobre el liderazgo.

Para analizar el liderazgo femenino de la ciudad de Guayaquil se empleó el Cuestionario MLQ el cual posee 36 preguntas en total, donde este se divide en dos secciones, el primero es el liderazgo transformacional conformado por las 20 primeras preguntas y el Transaccional el cual posee 16 preguntas. (Avolio, Bass & Jung, 1999)

El cuestionario se complementó con una serie de preguntas dirigidas a evaluar el aspecto sociodemográfico y demás variables sobre la vida laboral y cotidiana.

### **Futuras investigaciones**

Para futuras investigaciones se recomienda realizar estudios sobre liderazgo femenino en otras ciudades del Ecuador para poder determinar el tipo de liderazgo que prevalece en el país, en la evaluación se deben considerar aspectos sociodemográficos, laboral y de la vida cotidiana para determinar si estos factores influyen en el tipo de liderazgo.

Se recomienda realizar una revisión literaria para poder determinar el tipo de liderazgo que prevalece en América Latina y así determinar cuáles son los factores que inciden en esta habilidad a nivel regional.

### Referencias Bibliográficas:

- Argandoña, A. (2014). La etica en el liderazgo empresarial ante los retos del siglo xxi. *Documento de investigacion n° 401*.
- Arteaga, A., & Ramón, S. (2015). Liderazgo Resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289–295.
- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*., 441- 462.
- Berdugo, E. (2015). *Mujeres empresarias*. 149–174.
- Bernard, G. (2012). (*No Title*). <https://jdaavidulloa.files.wordpress.com/2013/05/el-empresario.pdf>
- Bizneo. (2018). *Tipos de Liderazgo Empresarial*. <https://www.bizneo.com/blog/liderazgo-empresarial/>
- Blasco-Burriel, P., Brusca-Alijarde, I., Esteban-Salvador, L., & Labrador-Barrafón, M. (2016). La satisfacción de las mujeres empresarias: Factores determinantes. *Contabilidad y Negocios*, 11(21), 68–92. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201601.004>
- Brito, J. G. (2016). Personalidad y Liderazgo. *INNOVA Research Journal*, 1(3), 76–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n3.2016.16>
- Buitrago, R. (2016). Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como recurso esencial para la competitividad organizacional. *Universidad Privada Rafael Belloso Chacín, Ramiro*, 320–337.
- Cabo, R. M. De. (2017). *Mujeres y liderazgo empresarial : explorando la brecha en la cima Mujeres y liderazgo empresarial : explorando la brecha en la cima Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad CEU San Pablo*.

- Caicedo, M. I. E., del Carmen Jiménez Ruiz, M., & Morales, C. L. (2014). Women's empowerment: Its role in the self-management of the community El Hormiguero-Valle Del Cauca. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149–157.  
<https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10>
- Carnegie, D. (2016). *Cómo ser un buen líder*.
- Carolina, B., Orjuela, M., & Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, 39, 142–177.  
<https://doi.org/10.14482/pege.38.7703>
- Chávez Rivera, M. E., Eraso Cisneros, B., & Torres Fernández, J. P. (2018). Mujeres emprendedoras y el contexto social ecuatoriano. *Visión Empresarial*, 8, 61.  
<https://doi.org/10.32645/13906852.787>
- Cristina, E., Enríquez, G., Isabel, K., & Enríquez, G. (2014). *Características psicosociales de liderazgo empresarial*. 131–140.
- Daft, R. (2015). *La experiencia del liderazgo* (Tercera). Editorial Thomson.
- Dahlbom-Hall, B. (2014). *Liderazgo femenino en las organizaciones*. 2(1), 78–101.
- Delgado, J. (1991). Algunas consideraciones en torno al debate entre los enfoques cuantitativo y cualitativo de investigación en las ciencias sociales. *Revista Paradigma*. 12(1-2), 7-24.
- Delgado, N. (2015). *El líder y el liderazgo*.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>
- Deloitte. (2020). *Liderazgo de la mujer en la empresa – AMCHAM GUAYAQUIL*.  
<https://amchamgye.org.ec/amcham-guayaquil-genero-espacio-de-reflexion-sobre-liderazgo-de-la-mujer-en-la-empresa/>
- Díez, E., Valle, R., Terrón, E., & Centeno, B. (2014). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*,

31, 1–19.

Echeverri-Carroll, E., & Brandazza, D. (2002). *Empresarias Decididas Women*

*Entrepreneurs in the Americas*. <http://www.nfwbo.org>

Estrada Mejía, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, 2(34),

343–348. <https://doi.org/10.22517/23447214.5621>

Felipe Antonio Murati Ruiz, & José Manuel Pozo Rodríguez. (2014). Apuntes críticos

sobre teorías y tipologías del liderazgo organizacional. *Contribuciones a La*

*Economía*, 11. [www.eumed.net/ce/2013/liderazgo-organizacional.html](http://www.eumed.net/ce/2013/liderazgo-organizacional.html)

Flores Serrano, M. J. (2017). *El liderazgo femenino desde la percepción de la mujer*.

<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/8167>

García Solarte, M. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes.

*AD-Minister*, 31, 25–46. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>

Gómez Ortiz, R. (2016). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica.

*Universidad & Empresa*, 8(11), 62–91.

González, J. A. M. (2014). Liderazgo y competencias directivas en época de crisis.

*Contribuciones a La Economía*, 2014–03.

Guerrero Bejarano, María Auxiliadora. (2016). La Gestión del Conocimiento en las

Empresas, su importancia y dependencia del Estilo del Liderazgo de la Alta

Gerencia. *INNOVA Research Journal*, 1(1), 1–7.

<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n1.2016.2>

Guerrero Bejarano, María Auxiliadora. (2017). Los Estilos de Liderazgo en

Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores.

*INNOVA Research Journal*, 2(2), 131–141.

<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n2.2017.178>

Guerrero Bejarano, Maria Auxiliadora, & Medina Vergara, V. V. (2016). El

- Pensamiento Crítico como una herramienta de desarrollo de Liderazgo. *INNOVA Research Journal*, 1(3), 1–4. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n3.2016.13>
- Guerrero Rosado, Ó., & Valenzuela Luque, A. (2017). *Diferencias entre hombres y mujeres sobre las características del líder ideal en el ámbito laboral*. 364–369.
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3).163-173
- Gutierrez, O. (2017). Estudios De Liderazgo De Hombres Y Mujeres. *Revista Política y Estrategia*, 126, 13. <https://doi.org/10.26797/rpye.v0i126.62>
- Hellriegel, Don & Slocum, J. (2015). *Comportamiento Organizacional. Primera Edición*, 167–189.
- Herrera, C. (2013). Mentalidad emprendedora. *El Emprendedor*.
- INEC. (2011). *Resultado Censo 2010*.
- Kinicki & Kreitner. (2015). *Comportamiento Organizacional. Primera Edición*, 167–189.
- Laura, M., Perugini, L., & Solano, A. C. (2014). *Teorías Implícitas Del Liderazgo Masculino Y Femenino Según*. 2, 139–150.
- Lozano, L. (2017). Influencia del área de estudio y el sexo en los estilos de liderazgo. *ReiDoCrea*, 40, 356–363.
- Lussier, R., & Achua, C. (2014). *Liderazgo. Teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades cuarta edicion* (p. 548).
- Madrigal, B. (2014). *Liderazgo :Enseñanza y aprendizaje: Vol. Primero* (McGraw-Hill).
- Martinez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista Electrónica de*

- Humanidades, Educación y Comunicación Social REDHECS, 1-21.
- Morales, F. (2014). Introducción: teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos. *Departamento de Psicología Social*, 57 (2), 135–146.
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253
- Nájera, S. (2016). Liderazgo e Inteligencia Emocional. *INNOVA Research Journal*, 1(1), 19–24. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n1.2016.4>
- Otzen, T., Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio, *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232
- Palmett, A. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1),36-42
- Perozo-Ramírez, B. A., & Paz-Marcano, A. I. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clío América*, 10(19), 8. <https://doi.org/10.21676/23897848.1656>
- Pinto, E., Cantillo Nair, & García Jesús. (2019). *Liderazgo femenino: Un estilo de gestión en la Universidad de La Guajira*.
- Pulido Rivera, S. (2014). Liderazgo y mujer. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, 6(6), 273–283.
- Quiroga, M. V. (2021). *Laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios del GAD Municipal de Ambato*.
- Robbins, Stephen & DeCenzo, D. (2014). *Supervisión*.
- Rodríguez-Díaz, R., Jiménez-Cortés, R., & Rebollo-Catalán, Á. (2016). Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género . *Universidad de Sevilla*, 11, 329–

350.

Salhin, A. A., Din, U. K. S., Ahmad, R. R., & Noorani, M. S. M. (2014). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(16), 3342–3347.

*Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(16), 3342–3347.

<https://doi.org/10.19026/rjaset.7.679>

Sendagorta, E., & Sendagorta Aramburu, E. (2015). El humanismo en el liderazgo empresarial. *Revista Empresa y Humanismo*, 11(2), 13–32.

Silva, D., & Zambrano, G. (2021). *Rol de la mujer profesional en los medios impresos durante la década de los ochenta en el ámbito Guayaquileño*.

<http://www.cmicvictoria.org/wp-content/uploads/2014/05/Guía-Curso-Liderazgo.pdf>

Stephania, N., & Quintana, A. (2017). *Construcción de la imagen de la mujer líder emprendedora en Ecuador*. 1–48.

Torres, C., Ortiz, P., Eduardo, J., & Restrepo, M. (2015). *La mujer y el liderazgo empresarial \* Women and Business Leadership Resumen*. 8, 183–194.

Uría, R. (2010). *La empresa y su organización*.

Vázquez, A., Ramírez, E., Vázquez J., Gutiérrez, F. y Gutiérrez J. Consentimiento informado. ¿Requisito legal o ético?. *Cir. Gen.* 39(3)

Women for Women executive. (2020). *Amcham Guayaquil*.

<https://amchamgye.org.ec/amcham-guayaquil-genero-espacio-de-reflexion-sobre-liderazgo-de-la-mujer-en-la-empresa/>

## Apéndice A: Consentimientos Informados



Guayaquil, 30 de marzo 2021

Máster  
Miguel Ángel González  
Presidente de la Cámara de Comercio de  
Guayaquil  
Presente.-

Estimado Máster:

Yo, KAREM PAULINA SALAZAR GÓMEZ, portadora de la cédula de ciudadanía #0923979546, por medio de la presente expongo lo siguiente:

Actualmente me encuentro cursando la Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Internacional del Ecuador y como propuesta del plan de titulación se ha planteado la creación de un artículo científico con el tema: "**Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**", tengo como tutor al PhD. Elías Ortiz Morejón. Con el objetivo de desarrollar el mencionado tema, apreciaría su ayuda facilitando los correos electrónicos de las mujeres Empresarias que pertenezcan a esta prestigiosa Organización en la ciudad de Guayaquil para realizarle una encuesta de levantamiento de información, y así ellas la puedan realizar en cualquier lugar.

Además, me permito informarle que los resultados no serán individualizados por lo que el nombre de la empresaria, ni su empresa serán divulgados, por lo tanto, se mantendrá estricta confidencialidad.

Por la acogida que reciba esta comunicación, quedo muy agradecida.

Atentamente,

Ing. Karem Salazar Gómez  
Maestrante en Administración de Empresas  
Modalidad en línea

Correo: [kasalazargo@uide.edu.ec](mailto:kasalazargo@uide.edu.ec)

Celular: 0939964128

Universidad Internacional del Ecuador

Modalidad en Línea - Av. Gran Colombia s/n y Pasaje Solano

[uide.edu.ec](http://uide.edu.ec)



Guayaquil, 30 de marzo 2021

Economista

Francisco Jarrín

Presidente de la Cámara de Industrias de  
Guayaquil

Presente.-

Estimado Economista:

Yo, KAREM PAULINA SALAZAR GÓMEZ, portadora de la cédula de ciudadanía #0923979546, por medio de la presente expongo lo siguiente:

Actualmente me encuentro cursando la Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Internacional del Ecuador y como propuesta del plan de titulación se ha planteado la creación de un artículo científico con el tema: "**Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**", tengo como tutor al PhD. Elías Ortíz Morejón. Con el objetivo de desarrollar el mencionado tema, apreciaría su ayuda facilitando los correos electrónicos de las mujeres Empresarias que pertenezcan a esta prestigiosa Organización en la ciudad de Guayaquil para realizarle una encuesta de levantamiento de información, y así ellas la puedan realizar en cualquier lugar.

Además, me permito informarle que los resultados no serán individualizados por lo que el nombre de la empresaria, ni su empresa serán divulgados, por lo tanto, se mantendrá estricta confidencialidad.

Por la acogida que reciba esta comunicación, quedo muy agradecida.

Atentamente,

**Ing. Karem Salazar Gómez**  
Maestrante en Administración de Empresas  
Modalidad en línea

Correo: [kasalazargo@uide.edu.ec](mailto:kasalazargo@uide.edu.ec)

Celular: 0939964128

Universidad Internacional del Ecuador



Guayaquil, 30 de marzo 2021

Ingeniero  
José Pileggi  
Gerente Pileggi Construcciones  
Guayaquil  
Presente.-

Estimado Ingeniero:

Yo, KAREM PAULINA SALAZAR GÓMEZ, portadora de la cédula de ciudadanía #0923979546, por medio de la presente expongo lo siguiente:

Actualmente me encuentro cursando la Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Internacional del Ecuador y como propuesta del plan de titulación se ha planteado la creación de un artículo científico con el tema: "**Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**", tengo como tutor al PhD. Elías Ortíz Morejón. Con el objetivo de desarrollar el mencionado tema, apreciaría su ayuda facilitando los correos electrónicos de las mujeres Empresarias que pertenezcan a la empresa que usted dirige para realizarles una encuesta on line de levantamiento de información, y así ellas la puedan realizar en cualquier lugar.

Además, me permito informarle que los resultados no serán individualizados por lo que el nombre de la empresaria, ni su empresa serán divulgados, por lo tanto, se mantendrá estricta confidencialidad.

Por la acogida que reciba esta comunicación, quedo muy agradecida.

Atentamente,



**Ing. Karem Salazar Gómez**  
Maestrante en Administración de Empresas  
Modalidad en línea  
Correo: [kasalazargo@uide.edu.ec](mailto:kasalazargo@uide.edu.ec)  
Celular: 0939964128  
Universidad Internacional del Ecuador

Modalidad en Línea - Av. Gran Colombia s/n y Pasaje Salazar

[uide.edu.ec](http://uide.edu.ec)

Re: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

JP

José Pileggi <[jpileggi@pileggiconstrucciones.net](mailto:jpileggi@pileggiconstrucciones.net)>  
Mar 30/3/2021 18:29  
Para: Info, Mail <[info@pileggiconstrucciones.net](mailto:info@pileggiconstrucciones.net)>  
CC: SALAZAR GOMEZ KAREM

José Aurelio

La encuesta enviada, circularla entre el personal femenino de la oficina para que nos ayude respondiéndola.

Enviado desde mi iPhone

El mar. 30, 2021, a la(s) 4:03 p. m., Info, Mail <[info@pileggiconstrucciones.net](mailto:info@pileggiconstrucciones.net)> escribió:

Buenas tardes Srta. Salazar,

Gracias por comunicarse con nosotros, su correo está siendo reenviado al Ing. José Pileggi.

Saludos cordiales,



**Pileggi Construcciones C. Ltda.**

**Dirección:** Guayaquil, Av. Del Rotarismo (antes Av. Las Lomas) #401 y Calle 4ta. esquina (Urdesa Central).

**Teléfonos:** (593) 4 - 2882044 / 4 - 2882054 / 4 - 2882-016

**Fax:** (593) 4 - 2380497

<http://www.pileggiconstrucciones.com>

Ecuador

Guayaquil, 6 de abril de 2021

Empresario  
Xavier Vanoni  
Presidente ejecutivo  
OMARSA  
Presente.-

Estimada Empresario:

Yo, KAREM PAULINA SALAZAR GÓMEZ, portadora de la cédula de ciudadanía #0923979546, por medio de la presente expongo lo siguiente:

Actualmente me encuentro cursando la Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Internacional del Ecuador y como propuesta del plan de titulación se ha planteado la creación de un artículo científico con el tema: "**Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**", tengo como tutor al PhD. Elías Ortíz Morejón. Con el objetivo de desarrollar el mencionado tema, apreciaría su ayuda reenviando este correo a las mujeres que tengan algún cargo administrativo que usted me refiera o empresarias como usted y poder realizarles una encuesta de levantamiento de información, y así ellas la puedan hacer en cualquier lugar.

Además, me permito informarle que los resultados no serán individualizados por lo que el nombre de la empresaria, ni su empresa serán divulgados, por lo tanto, se mantendrá estricta confidencialidad.

Por la acogida que reciba esta comunicación, quedo muy agradecida.

Atentamente,



Ing. Karem Salazar Gómez  
Maestrante en Administración de Empresas  
Modalidad en línea  
Correo: [ksalazarq@uide.edu.ec](mailto:ksalazarq@uide.edu.ec)  
Celular: 0939964128  
Universidad Internacional del Ecuador

Modalidad en Línea - Av. Gran Colombia s/n y Pasaje Solano

[uide.edu.ec](http://uide.edu.ec)

## Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

RV

Rosero Violeta <[violeta@omarsa.com.ec](mailto:violeta@omarsa.com.ec)>

Mié 7/4/2021 15:56

Para: 'Villacres Nelly' <[nelly@omarsa.com.ec](mailto:nelly@omarsa.com.ec)>; 'Hidalgo Mariuxi' <[mhidalgo@omarsa.com.ec](mailto:mhidalgo@omarsa.com.ec)>; 'Pardo Sandra' <[sandy@omarsa.com.ec](mailto:sandy@omarsa.com.ec)>

CC: 'Vanoni Darquea Francisco Xavier' <[fxvd@omarsa.com.ec](mailto:fxvd@omarsa.com.ec)>; SALAZAR GOMEZ KAREM



Buenas tardes.

Ha pedido de don Xavier, requerimos su gentil colaboración dando contestación a la encuesta que esta en cola de este correo.

Gracias de antemano por su ayuda.



VIOLETA ROSERO UTTERMANN | Asistente Presidencia  
Omarsa S.A.

Lotización Industrial Al Rio Solar 3, Durán, Ecuador  
office +593-3713035 ext. 5002  
Mobil +593-987218518

[website](#) | [email](#) | [twitter](#) | [facebook](#)



Take a tour of our facilities!





Guayaquil, 30 de marzo 2021

Señora  
 Marcela Pérez Ibarra  
 Jefe de Producción  
 LITOTEC  
 Presente.-

Estimada Ingeniera:

Yo, KAREM PAULINA SALAZAR GÓMEZ, portadora de la cédula de ciudadanía #0923979546, por medio de la presente expongo lo siguiente:

Actualmente me encuentro cursando la Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Internacional del Ecuador y como propuesta del plan de titulación se ha planteado la creación de un artículo científico con el tema: "**Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil**", tengo como tutor al PhD. Elías Ortíz Morejón. Con el objetivo de desarrollar el mencionado tema, apreciaría su ayuda facilitando los correos electrónicos de las mujeres que tengan algún cargo administrativo que pertenezcan a esta prestigiosa organización para realizarle una encuesta de levantamiento de información, y así ellas la puedan realizar en cualquier lugar.

Además, me permito informarle que los resultados no serán individualizados por lo que el nombre de la empresaria, ni su empresa serán divulgados, por lo tanto, se mantendrá estricta confidencialidad.

Por la acogida que reciba esta comunicación, quedo muy agradecida.

Atentamente,



**Ing. Karem Salazar Gómez**  
 Maestrante en Administración de Empresas  
 Modalidad en línea  
 Correo: [kasalazargo@uide.edu.ec](mailto:kasalazargo@uide.edu.ec)  
 Celular: 0939964128  
 Universidad Internacional del Ecuador

Modalidad en Línea - Av. Gran Colombia s/n y Pasaje Solano

**uide.edu.ec**

RE: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

De: Marcela Pérez <produccion@litotec.com>  
 Enviado: miércoles, 31 de marzo de 2021 14:27  
 Para: SALAZAR GOMEZ KAREM <kasalazargo@uide.edu.ec>  
 Asunto: RE: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

Estimada Karem:

Gracias por hacerme partícipe de esta encuesta. La misma ha sido respondida en el Link adjunto, espero sea de ayuda a su objetivo.

Auguro para usted parabiens con su tesis.

Con respecto a los correos, le indico el correo de la Jefe de Recursos Humanos, Ing. Alexandra Játiva: [rh@litotec.com](mailto:rh@litotec.com) para que pueda ayudarla con esta gestión de los correos de otras Jefaturas dentro de Litotec.

Sugiero le remita el mismo bosquejo de carta que me hizo llegar, seguro le brindará la información que necesita.

Cordialmente,  
 Marcela Pérez I.  
 Jefe de Producción  
  
 PBX: +593 4 2805000 Ext: 218  
 Móvil: +593 99 212 1334  
 Correo: [produccion@litotec.com](mailto:produccion@litotec.com)

**LITOTEC**  
 INDUSTRIA GRÁFICA

Síguenos en:  
<https://www.litotec.com>



## RE: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

**SK** SALAZAR GOMEZ KAREM  
 Dom 4/4/2021 16:21  
 Para: Ruth Fernanda Caiza Iñacato <fcaiza@cbc.co>

Buenas tardes estimada Fernanda, voy a proseguir como me sugiere.  
 Le agradezco mucho su ayuda. Espero que me pueda ayudar con la realización de la encuesta completa.

Muchas bendiciones.

Karem Salazar

---

**De:** Ruth Fernanda Caiza Iñacato <fcaiza@cbc.co>  
**Enviado:** domingo, 4 de abril de 2021 16:17  
**Para:** SALAZAR GOMEZ KAREM <kasalazargo@uide.edu.ec>; Maricruz Ortiz Carvajal <mcortiz@cbc.co>  
**Asunto:** RE: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

Buenas tardes Karem  
 Le pido su apoyo y envíe este requerimiento al área de asuntos corporativos para que le puedan autorizar la encuesta.

Maricruz, por favor revisar esta solicitud y danos tu soporte

Saludos...

*"Da siempre lo mejor de ti y lo mejor vendrá" Madre Teresa de Calcuta*



**Fernanda Caiza**  
 Jefe de Calidad y Procesos  
 Tel: +(593) 4 3710200  
 Cel: +(593) 983378251  
 Cel: +(593) 969407763  
 Dirección: Km 9.5 Vía Daule

## Re: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

**JB** Jeniffer Bonilla <jeniffer\_b2@hotmail.com>  
 Mié 31/3/2021 7:16  
 Para: SALAZAR GOMEZ KAREM  
 CC: SALAZAR GOMEZ KAREM

Estimada Karem, buen día

Confirmando la recepción de este correo

Get [Outlook for iOS](#)

## Re: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA

**SK** SALAZAR GOMEZ KAREM  
 Lun 5/4/2021 20:20  
 Para: Maria cecibel Lopez Flores <mariacecibell@gmail.com>

Estimada Maria Cecibel, le quedo muy agradecida por sus palabras y por su apoyo.  
 Saludos

Karem Salazar

---

**From:** Maria cecibel Lopez Flores <mariacecibell@gmail.com>  
**Sent:** Monday, April 5, 2021 8:18:51 PM  
**To:** SALAZAR GOMEZ KAREM <kasalazargo@uide.edu.ec>  
**Subject:** Re: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA

Estimada Karem:

Reciba un cordial saludo y a la vez desearle todo éxito en su proyección profesional. He realizado con todo gusto su encuesta. Muchos Éxitos

## RE: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa



SALAZAR GOMEZ KAREM

Lun 5/4/2021 9:42

Para: Natalia Miranda <nmiranda@salicadelecuador.com.ec>

Buenos días

Gracias por su apoyo

Saludos

Karem Salazar

---

**De:** Natalia Miranda <nmiranda@salicadelecuador.com.ec>

**Enviado:** lunes, 5 de abril de 2021 9:37

**Para:** SALAZAR GOMEZ KAREM <kasalazargo@uide.edu.ec>

**Asunto:** RE: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

Estimada Karen Buenos días,

He completado la encuesta.

Saludos,

Natalia Miranda

## RE: Encuesta para proyecto de titulación MBA



SALAZAR GOMEZ KAREM

Mar 6/4/2021 17:51

Para: Jenny Quiroz <jennyquiroz2020@gmail.com>

Buenas tardes

Le quedo muy agradecida por su ayuda, y su correspondencia a la misma.

Bendiciones mil para usted y su familia.

---

**De:** Jenny Quiroz <jennyquiroz2020@gmail.com>

**Enviado:** martes, 6 de abril de 2021 13:24

**Para:** SALAZAR GOMEZ KAREM <kasalazargo@uide.edu.ec>

**Asunto:** Encuesta para proyecto de titulación MBA

Buenas tardes estimada Karem Salazar,

es un gusto para mí colaborar con este importante tema de su artículo científico "Liderazgo empresarial femenino en la ciudad de Guayaquil". Le comunico que ya llené la encuesta, así mismo enviaré este correo a mis colegas. Por favor acuse recibo. Le auguro el mejor de los éxitos.

Bendecido día 🙏

## RE: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa



Jeanneth Salvador <ecuasalvador@yahoo.es>

Vie 9/4/2021 13:44

Para: SALAZAR GOMEZ KAREM

Estimada Karen, a la orden y reiteró mis buenos deseos y éxitos para ud.

atte.

Paquita

[Enviado desde Yahoo Mail para Android](#)

El vie., 9 de abr. de 2021 a la(s) 12:28 p. m., SALAZAR GOMEZ KAREM <kasalazargo@uide.edu.ec> escribió:

Estimada Paquita le quedo eternamente agradecida por su valiosa ayuda en este trabajo de titulación, y le agradezco sus buenos deseos.

Muchas bendiciones

Saludos

Karem Salazar

---

**De:** Jeanneth Salvador <ecuasalvador@yahoo.es>

**Enviado:** jueves, 8 de abril de 2021 19:28

**Para:** SALAZAR GOMEZ KAREM <kasalazargo@uide.edu.ec>

**Asunto:** Re: Petición para realizar encuesta para proyecto de titulación MBA en su distinguida empresa

Apreciada Karem:

Buenas noches, gracias por considerar mi nombre para su trabajo de titulación de 4to. Nivel, augurándole el mejor de los éxitos; no sin antes disculparme por el retraso en responder la encuesta. Gracias por su comprensión.

Atte.

Paquita

**Apéndice B: Encuesta realizada a mujeres empresarias junto con la adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y**

**B. Avolio.**

**Anexo 1. Encuesta sobre satisfacción de las mujeres empresarias**

**I.- Perfil de la mujer empresaria en la ciudad de Guayaquil**

1. Porcentaje de propiedad de la empresaria que completa el cuestionario: \_\_\_\_\_ %
2. Porcentaje de propiedad de mujeres: \_\_\_\_\_ %
3. Edad:  Menos de 24     De 35 a 44     De 55 a 64  
 De 25 a 34     De 45 a 54     Más de 65
4. Formación:
 

<input type="checkbox"/> Máster/Doctorado en _____	<input type="checkbox"/> Estudios de grado profesional
<input type="checkbox"/> Licenciada en _____	<input type="checkbox"/> Estudios de Bachiller
<input type="checkbox"/> Diplomada en _____	<input type="checkbox"/> Estudios básicos obligatorios
<input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____	
5. Experiencia profesional previa:
 

<input type="checkbox"/> Ya había creado antes otra empresa	<input type="checkbox"/> Trabajaba en la administración pública
<input type="checkbox"/> Trabajaba por cuenta ajena en una empresa privada	<input type="checkbox"/> Ninguna
6. Fuentes financieras utilizadas para crear la empresa:
 

<input type="checkbox"/> Ahorros disponibles	<input type="checkbox"/> Microcréditos
<input type="checkbox"/> Amigos y familiares	<input type="checkbox"/> Subvenciones
<input type="checkbox"/> Créditos de entidades financieras	<input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____

## I. Características de la empresa

### 7. Forma jurídica:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Empresaria autónoma | <input type="checkbox"/> Sociedad Limitada Laboral  |
| <input type="checkbox"/> Sociedad Limitada   | <input type="checkbox"/> Sociedad Anónima Laboral   |
| <input type="checkbox"/> Sociedad Anónima    | <input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____ |

### 8. Sector:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería, caza y selvicultura              | <input type="checkbox"/> Transporte, logística, comunicación                    |
| <input type="checkbox"/> Química, metal   | <input type="checkbox"/> Comercio   |
| <input type="checkbox"/> Producción -Distribución de energía eléctrica, gas, agua | <input type="checkbox"/> Hostelería   |
| <input type="checkbox"/> Otras industrias manufactureras                          | <input type="checkbox"/> Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social |
| <input type="checkbox"/> Construcción   | <input type="checkbox"/> Educación  |
| <input type="checkbox"/> Actividades inmobiliarias y de alquiler                  | <input type="checkbox"/> Despachos profesionales y asesoría                     |
| <input type="checkbox"/> Intermediación financiera                                | <input type="checkbox"/> Nuevas tecnologías                                     |
| <input type="checkbox"/> Otras (especificar):                                     |   |

### 9. Tamaño de la empresa:

- N° medio de empleados:
- N° de mujeres en la empresa:
- N° de miembros del consejo de administración: \_\_\_\_\_
- N° de mujeres en el consejo de administración: \_\_\_\_\_

**II. Conciliación vida laboral-vida familiar**

10. Situación familiar:

Soltera

Separada / Divorciada

Casada / Vive en pareja

Viuda

Nº de hijos que viven en el domicilio familiar: \_\_\_\_\_ ¿Cuántos de ellos son menores?: \_\_\_\_\_

11. Medidas adoptadas para conciliar la vida familiar y laboral:

Tiene una persona contratada para el cuidado de descendientes y/o las labores domésticas.

Trabaja únicamente en la empresa a media jornada.

Las labores domésticas son realizadas de forma conjunta con la pareja.

Cuenta con la ayuda de los familiares más cercanos para organizar su vida familiar.

Otras.

12. ¿Considera que en algún momento el cuidado de sus hijos ha dificultado su proyección profesional?

Sí

No

13. N° de horas que trabaja a la semana: \_\_\_\_\_

Nunca	Rara Vez	A Veces	Usualmente	Frecuentemente, sino Siempre
0	1	2	3	4

1. Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.	0	1	2	3	4
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.	0	1	2	3	4
3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	0	1	2	3	4
4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	0	1	2	3	4
5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	0	1	2	3	4
6. Expreso mis valores y creencias más importantes.	0	1	2	3	4
7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0	1	2	3	4
9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	0	1	2	3	4
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0	1	2	3	4
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	0	1	2	3	4
17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	0	1	2	3	4
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	0	1	2	3	4
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	0	1	2	3	4

Nunca	Rara Vez	A Veces	Usualmente	Frecuentemente, sino Siempre
0	1	2	3	4

21. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejasy fallas.	0	1	2	3	4
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en lasdecisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
24. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4
25. Me muestro confiable y seguro.	0	1	2	3	4
26. Construyo una visión motivante del futuro.	0	1	2	3	4
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	0	1	2	3	4
28. Suele costarme tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4
30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos devista.	0	1	2	3	4
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	0	1	2	3	4
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	0	1	2	3	4
33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	0	1	2	3	4
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0	1	2	3	4
36. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	0	1	2	3	4