



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración de Empresas

La participación del género en los cargos de dirección de las compañías de la ciudad de Loja

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de licenciado en Administración de Empresas.

AUTOR:

Marco Rodrigo Rios Cuenca

DIRECTORA:

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordoñez, Mgs.

Loja – Ecuador

2023

Loja, 22 de septiembre del 2022

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordóñez, Mgs.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **La participación del género en los cargos de dirección de las compañías de la ciudad de Loja**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas**, de la autoría del estudiante **Marco Rodrigo Rios Cuenca**, con **cédula de identidad Nro. 1105391252** una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:
**JANETH SOLEDAD
GUTIERREZ
ORDONEZ**

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordóñez, Mgs.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

Autoría

Yo, **Marco Rodrigo Rios Cuenca**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1105391252

Fecha: 20/01/2023

Correo electrónico: marco.rios@unl.edu.ec

Celular: 0997784522

Carta de autorización por parte del autor para la consulta reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Marco Rodrigo Rios Cuenca**, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: **La participación del género en los cargos de dirección de las compañías de la ciudad de Loja**, como requisito para optar el título de: **Licenciatura en Administración de Empresas**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 20 días del mes de enero del dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Marco Rodrigo Rios Cuenca

Cédula: 1105391252

Dirección: La Tebaida

Correo electrónico: marco.rios@unl.edu.ec

Celular: 0997784522

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Integración Curricular: Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordoñez.

Dedicatoria

La realización del presente proyecto de investigación le dedico con todo mi cariño y confianza a Dios, ya que siempre está presente en cada paso que doy en mi diario vivir.

A mis queridos padres Luz Cuenca y Julio Rios, quienes desde un inicio con su infinito amor, confianza y paciencia han estado incondicionalmente apoyando para cumplir una etapa más de mis sueños, gracias por siempre inculcar en mí valentía, respeto, responsabilidad, honestidad y perseverancia para lograr alcanzar mi objetivo.

A mis hermanos(as), Jessica, Stalin, Fabricio, Ronal y Fernanda, por estar presente, en los momentos difíciles y alguna locura de ellos me hacían sonreír un poco y salir de la rutina diaria.

A mi bisabuela Eudomilia que gracias a su apoyo incondicional que me brindo desde pequeño y ahora hace los mismo del cielo me cuida y protege en cada paso que doy.

A todos mis tíos, primos amigos, compañeros quienes, con apoyo y consejos estuvieron presentes en cada momento de este gran logro alcanzado. A todos ustedes infinitas gracias.

Marco Rodrigo Rios Cuenca

Agradecimiento

Expreso mis más sinceros agradecimientos a todos quienes forman parte de la Universidad Nacional de Loja, en especial a todo el elenco quienes conforman la planta docente de la Carrera de Administración de empresas, quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias, anécdotas y enseñanzas vividas durante el transcurso de mi formación profesional.

A mi directora de trabajo de Integración Curricular, Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordoñez, quien, a través de su orientación, conocimiento, consejos, y tiempo dedicado supo guiarme en el transcurso del desarrollo de mi trabajo de investigación.

Del mismo modo agradezco a todas las personas que me apoyaron y brindaron la información necesaria para el desarrollo del presente trabajo investigativo.

Marco Rodrigo Rios Cuenca

Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xiii
Índice de Anexos.....	xvi
1. Título	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1. Antecedentes referenciales.....	6
4.2. Marco Teórico.....	10
4.2.1. Empresas y compañías	10
4.2.1.1. Características de empresa.....	10
4.2.1.2. Elementos.....	10

4.2.1.3. Grupos de interés	11
4.2.1.4. Clasificación de las Empresas.....	11
4.2.1.5. Áreas funcionales de la empresa.....	13
4.2.1.6. Clasificación de las compañías	14
4.2.2. Proceso Administrativo.....	14
4.2.3. Fases del Proceso Administrativo.....	15
4.2.4. Dirección.....	23
4.2.5. Liderazgo	26
4.2.6. Dimensiones de análisis la teoría de liderazgo	27
4.2.7. Tipos de teorías	27
4.2.8. Liderazgo e inteligencia emocional	28
4.2.9. Características de los líderes	29
4.2.10. Género.....	29
4.2.11. Tipos de género.....	30
4.2.12. Igualdad de género	30
4.2.13. Igualdad de género: Importancia para la empresa	31
4.2.14. Igualdad de género: beneficios para las empresas	31
4.2.15. Género y Rendimiento financiero.....	32
4.2.16. Roles y estereotipos de género.....	32
4.2.17. Tipos de estereotipos de género.....	32
4.2.18. Participación del hombre y de la mujer en los cargos directivos.....	33

5. Metodología	34
6. Resultados.....	38
7. Discusión	103
8. Conclusiones	107
9. Recomendaciones	108
10. Bibliografía	109
11. Anexos	115

Índice de Tablas

Tabla 1 Resumen de antecedente de investigación para el tema, Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013 – 2018	6
Tabla 2 Resumen de antecedente de investigación para el tema, “La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales”	7
Tabla 3 Resumen de antecedentes de investigación para el tema “Análisis de la participación femenina en cargos gerenciales y su relación sobre las características de las PYMES Manufactureras del DMQ afiliadas a la CAPEIPI”	8
Tabla 4 Resumen de antecedentes de investigación para el tema “Estudio sobre equidad de género en el ámbito ejecutivo”	9
Tabla 5 Edades de los gerentes de las microempresas.	38
Tabla 6 Profesiones de los gerentes de las microempresas	39
Tabla 7 Términos Familiarizado en las microempresas	40
Tabla 8 Igualdad de género de las microempresas	41
Tabla 9 Género con mejores resultados según el criterio de los gerentes de las microempresas	41
Tabla 10 Criterios para ocupar cargos de dirección en las microempresas.....	42
Tabla 11 Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las microempresas	43
Tabla 12 Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las microempresas.....	45
Tabla 13 Géneros de los gerentes de las microempresas	46
Tabla 14 Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las microempresas.	47
Tabla 15 Edades de los gerentes de las pequeñas empresas.....	48
Tabla 16 Profesiones de los gerentes de las pequeñas empresas	49
Tabla 17 Términos familiarizados de las pequeñas empresas.....	50
Tabla 18 Han escuchado sobre la igualdad de género en las pequeñas empresas.....	50
Tabla 19 Género con mejores resultados según los gerentes en las pequeñas empresas	51
Tabla 20 Criterios que toman los gerentes para que ocupen cargos de dirección en las pequeñas empresas.....	52
Tabla 21 Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las pequeñas empresas.....	53
Tabla 22 Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las pequeñas empresas	55

Tabla 23	Género de los gerentes de las pequeñas empresas	56
Tabla 24	Instituciones donde obtuvieron los títulos los gerentes de las pequeñas empresas.	56
Tabla 25	Edades de los gerentes de las medianas empresas.	57
Tabla 26	Profesiones de los gerentes de las medianas empresas	59
Tabla 27	Termino familiarizado de los gerentes de las medianas empresas	59
Tabla 28	Igualdad de género de las medianas empresas	60
Tabla 29	Género en los puestos de dirección de las medianas empresas.....	61
Tabla 30	Género de los directores de los departamentos de las medianas empresas	62
Tabla 31	Política de promoción de igualdad de género en las medianas empresas	64
Tabla 32	Diferencia de remuneración de acuerdo al género en las medianas empresas.....	64
Tabla 33	Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las medianas empresas.....	65
Tabla 34	Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las medianas empresas.....	66
Tabla 35	Equidad de género en la competitividad de las medianas empresas	67
Tabla 36	Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas ..	68
Tabla 37	Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las medianas empresas	69
Tabla 38	Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las medianas empresas.....	70
Tabla 39	Factores para contratar el personal en los cargos de dirección de las medianas empresas.....	71
Tabla 40	Tipo de liderazgo de los gerentes en los cargos de dirección de las medianas empresas.....	73
Tabla 41	Género de los gerentes de las medianas empresa.....	74
Tabla 41	Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las medianas empresas.....	74
Tabla 43	Edades de los gerentes de las grandes empresas	75
Tabla 44	Profesiones de los gerentes de las grandes.....	76
Tabla 45	Términos familiarizado por los gerentes de las grandes empresas	77
Tabla 45	Igualdad de género en las grandes empresas.....	78
Tabla 47	Géneros en los puestos de dirección de las grandes empresas	79
Tabla 48	Géneros de los directores de los departamentos de las grandes empresas	79
Tabla 49	Política de promoción de igualdad de género en las grandes empresas.....	81

Tabla 50	Diferenciación de remuneración de acuerdo al género en las grandes empresas....	81
Tabla 51	Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las grandes empresas	82
Tabla 52	Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las grandes empresas.....	83
Tabla 53	Equidad de género en la competitividad de las grandes empresas.....	84
Tabla 54	Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas ..	85
Tabla 55	Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las grandes empresas	86
Tabla 56	Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las grandes empresas	87
Tabla 57	Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las grandes empresas.....	88
Tabla 58	Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las grandes empresas.....	89
Tabla 59	Género de los gerentes de las grandes empresas.....	90
Tabla 60	Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las grandes empresas.....	91
Tabla 61	Medidas de Tendencia	93

Índice de Figuras

Figura 1	Edades de los gerentes de las microempresas.	38
Figura 2	Profesiones de los gerentes de las microempresas	39
Figura 3	Términos familiarizado en las microempresas	40
Figura 4	Igualdad de género de las microempresas	41
Figura 5	Género con mejores resultados según el criterio de los gerentes de las microempresas	42
Figura 6	Criterios para ocupar cargos de dirección en las microempresas.....	43
Figura 7	Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las microempresas	44
Figura 8	Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las microempresas	45
Figura 9	Géneros de los gerentes de las microempresas	46
Figura 10	Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las microempresas.	47
Figura 11	Edades de los gerentes de las pequeñas empresas.	48
Figura 12	Profesiones de los gerentes de las pequeñas empresas.....	49
Figura 13	Términos familiarizados de las pequeñas empresas.....	50
Figura 14	Han escuchado sobre la igualdad de género en las pequeñas empresas.....	51
Figura 15	Género con mejores resultados según los gerentes en las pequeñas empresas	52
Figura 16	Criterios que toman los gerentes para que ocupen cargos de dirección en las pequeñas empresas.....	53
Figura 17	Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las pequeñas empresas.....	54
Figura 18	Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las pequeñas empresas	55
Figura 19	Género de los gerentes de las pequeñas empresas	56
Figura 20	Instituciones donde obtuvieron los títulos los gerentes de las pequeñas empresas.	57
Figura 21	Edades de los gerentes de las medianas empresas.	58
Figura 22	Profesiones de los gerentes de las medianas empresas	59
Figura 23	Termino familiarizado de los gerentes de las medianas empresas	60
Figura 24	Igualdad de género de las medianas empresas	61
Figura 25	Género en los puestos de dirección de las medianas empresas	62
Figura 26	Género de los directores de los departamentos de las medianas empresas	63

Figura 27	Política de promoción de igualdad de género en las medianas empresas	64
Figura 28	Diferencia de remuneración de acuerdo al género en las medianas empresas	65
Figura 29	Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las medianas empresas.....	66
Figura 30	Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las medianas empresas.....	67
Figura 31	Equidad de género en la competitividad de las medianas empresas	68
Figura 32	Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas	69
Figura 33	Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las medianas empresas.....	70
Figura 34	Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las medianas empresas.....	71
Figura 35	Factores para contratar el personal en los cargos de dirección de las medianas empresas.....	72
Figura 36	Tipo de liderazgo de los gerentes en los cargos de dirección de las medianas empresas.....	73
Figura 37	Género de los gerentes de las medianas empresa.....	74
Figura 38	Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las medianas empresas.....	75
Figura 39	Edades de los gerentes de las grandes empresas	76
Figura 40	Profesiones de los gerentes de las grandes.....	77
Figura 41	Términos familiarizado por los gerentes de las grandes empresas	77
Figura 42	Igualdad de género en las grandes empresas.....	78
Figura 43	Géneros en los puestos de dirección de las grandes empresas	79
Figura 44	Géneros de los directores de los departamentos de las grandes empresas	80
Figura 45	Política de promoción de igualdad de género en las grandes empresas	81
Figura 46	Diferenciación de remuneración de acuerdo al género en las grandes.....	82
Figura 47	Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las grandes empresas.....	83
Figura 48	Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las grandes empresas.....	84
Figura 49	Equidad de género en la competitividad de las grandes empresas.....	85
Figura 50	Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas	86

Figura 51 Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las grandes empresas	87
Figura 52 Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las grandes empresas.....	87
Figura 53 Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las grandes empresas.....	88
Figura 54 Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las grandes empresas.....	89
Figura 55 Género de los gerentes de las grandes empresas	90
Figura 56 Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las grandes empresas.....	91
Figura 57 Género de los gerentes de acuerdo al rango de las edades.....	92
Figura 58 Edad agrupada y tamaño de la empresa	92
Figura 59 Género de los gerentes de las compañías	93
Figura 60 Género de los gerentes de acuerdo al tamaño	94
Figura 61 Género en los puestos de dirección	95
Figura 62 Profesiones de los gerentes.....	96
Figura 63 Género de los directores del departamento de Planificación	97
Figura 64 Género de los directores del departamento de Finanzas	98
Figura 65 Género de los directores del departamento de Marketing.....	98
Figura 66 Género de los directores del departamento de Producción	99
Figura 67 Género de los directores del departamento de Talento Humano.....	100
Figura 68 Género de los directores del departamento de ID y (Emprendimiento).....	100
Figura 69 Equidad de género en la competitividad de las empresas	101
Figura 70 Diferencia de remuneración de acuerdo al género	102
Figura 71 Principales áreas donde están la mayoría de las ejecutivas mujeres	105

Índice de Anexos

Anexo 1 Encuesta para la micro y pequeña empresa	115
Anexo 2 Encuesta para la mediana y grande empresa.....	118
Anexo 3 Evidencias de las encuestas.....	122
Anexo 4 Certificado del Abstract	123

1. Título

La participación del género en los cargos de dirección de las compañías de la ciudad de Loja.

2. Resumen

La presente investigación titulado “LA PARTICIPACIÓN DEL GÉNERO EN LOS CARGOS DE DIRECCIÓN DE LAS COMPAÑÍAS DE LA CIUDAD DE LOJA”. Tiene como objetivo principal conocer cuál es la participación que tiene el género en las compañías, con la finalidad de establecer realmente el género que tiene mayor contribución en los cargos gerenciales y en los departamentos de las compañías de la ciudad de Loja. El diseño de investigación es no experimental con carácter descriptivo, utilizando los métodos inductivo, deductivo, analítico, tiene un enfoque cuantitativo que permite conocer realmente que género tiene mayor participación. Para el análisis se aplicó una encuesta dirigida a los gerentes con una muestra de 259, los mismos que estuvieron distribuidos en 184 microempresas, 53 pequeñas, 17 medianas y 5 grandes, dichos resultados obtenidos fueron analizados mediante el programa del Excel y IBM SPSS que ayudó a solventar y descubrir puntos muy importantes. Con la información recolectada y analizada se concluye que el género masculino tiene mayor presencia en la parte gerencial de las compañías, de igual manera dentro de las áreas de planificación, producción, marketing. Innovación y desarrollo contribuye el género masculino, mientras que en el área de finanzas y talento humano existe la participación del género femenino, a su vez en el área de marketing existe una pequeña contribución del género LGBTI, así mismo la edad promedio de los gerentes rodea los 34 años, la profesión que tiene mayor realce en los gerentes son las ciencias administrativas y tecnología; como también existe una equidad de género en los cargos directivos. Se recomienda que exista mayor apertura por parte de los gerentes de las compañías hacia los estudiantes para futuras investigaciones.

2.1. Abstract

The present investigation entitled "THE PARTICIPATION OF GENDER IN THE MANAGEMENT POSITIONS OF THE COMPANIES OF THE CITY OF LOJA" has as main objective to know which is the participation that gender has in the companies, with the purpose of really establishing the gender that has greater contribution in the managerial positions and in the departments of the companies of the city of Loja. The research design is non-experimental with descriptive character, using inductive, deductive, analytical methods, it has a quantitative approach that allows to know which gender has greater participation. For the analysis a survey was applied to managers with a sample of 259, the same that were distributed in 184 micro, 53 small, 17 medium and 5 large companies, these results were analyzed using Excel and IBM SPSS program that helped to solve and discover very important points. With the information collected and analyzed, it is concluded that the male gender has a greater presence in the managerial part of the companies, as well as in the areas of planning, production and marketing. Innovation and development contributes the male gender, while in the area of Finance and HHRR there is the participation of the female gender, in turn in the area of marketing there is a small contribution of the LGBTI gender, likewise the average age of managers is around 34 years, the profession that has greater enhancement in the managers are the administrative sciences and technology; as there is also gender equity in management positions. It is recommended that there be greater openness on the part of company managers towards students for future research.

3. Introducción

La participación del género en los últimos tiempos ha tenido un panorama muy diferente, ya que existe personas mucho más preparadas en todos los ámbitos. A pesar de los distintos acontecimientos sucedidos en el diario vivir existe una amplia gama de opciones y forma de vida que hacen que el género femenino no se sienta menos importante al género opuesto, sin embargo, con todos los esfuerzos realizados la cifra significativa de participación laboral femenino dentro de las compañías es baja.

La finalidad de la investigación es obtener información acerca de la participación del género en la alta gerencia y sus cargos directivos en las compañías, por ende, se evidenciará realmente que género tiene mayor predominio dirigiendo en la ciudad de Loja a pesar de los diversos sucesos que ha acontecido.

La elaboración del presente trabajo de investigación consta de tres objetivos específicos, los mismo que se darán a conocer:

- Realizar un diagnóstico sobre la participación del género en las compañías
- Comparar la participación del género en las compañías de la ciudad de Loja
- Determinar la equidad de género en los cargos de dirección de las compañías.

La investigación consta de los siguientes aspectos: resumen donde se detalla los puntos más relevantes que tiene la presente investigación, en la introducción se describe los objetivos y la participación del género en las compañías de la ciudad de Loja, dando a conocer los puntos más relevantes.

En el marco teórico se refleja la recopilación bibliográfica acerca que es empresa y compañía, procesos administrativos, fases del proceso administrativo, género, su importancia, los tipos de género que existen, beneficios que aportan a las compañías, igualdad de género, roles y estereotipos, tipos de estereotipos, liderazgo y tipos de liderazgo.

En los resultados consta la utilización del programa Excel y del IBM SPSS, ya que, con la información recopilada en la investigación a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, se realizó tablas de frecuencias, porcentajes, y tablas cruzadas que permitió conocer con mayor claridad cual es el género que predomina en la parte gerencial y cargos directivos. Por la tanto, la discusión se realizó en función de los resultados y los objetivos planteados con la cual se realizó un contraste de información con estudios relacionados en relación al tema en

investigación, conjuntamente apoyado con conceptos teóricos y breve análisis referente a los resultados encontrados.

Por consiguiente, se presentan las conclusiones donde se aclara gracias al diagnóstico realizado, que el género que tiene mayor presencia en la alta gerencia es el género masculino, de igual manera presente en las áreas de planificación, producción, marketing, innovación y desarrollo, mientras que en el área de finanzas y talento humano se encuentra el género femenino también cuenta con sus respectivas recomendaciones sobre que exista una mejor apertura por parte de los gerentes de las compañías hacia los estudiantes para dar posibles soluciones a distintos temas que aún existe por investigar.

Finalmente se incluye los anexos, donde se da a conocer con detalle las actividades que se realizó para la recolección de información, entre ellas consta el formato de encuestas que estaba dirigida hacia los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja y el listado de las empresas.

4. Marco Teórico

4.1. Antecedentes referenciales

Tabla 1

Resumen de antecedente de investigación para el tema, Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013 – 2018

Artículo	Autor	Año	Revista	Objetivo del artículo	Sector o industria de aplicación del artículo	Diseño de la investigación	Variables y escalas utilizadas en el artículo	Brechas
Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013 – 2018	Armijos, Mary; Camino, Segundo; Ana, Pesantes; Zambrano, Maria José	(2020)	Organización y Promoción de la Economía Violeta, la Superintendencia de Compañías, la Universidad Espíritu Santo ESAI Business School, IPSOS.	Contiene una oferta programática en materia de género para promover el avance en oportunidades y derechos fundamentales de las mujeres.	Empresarial	Análisis descriptivo con un análisis comparativo	Participación del género de acuerdo: Actividad económica, tamaño y ubicación geográfica.	Los resultados, indican que la participación de las mujeres en puestos gerenciales, ha aumentado gradualmente desde el año 2013 al 2018 del 22% al 30% pero, a pesar de los esfuerzos por promover la paridad de género, la participación aún es escasa

Nota. Tomado de Armijos, Camino, Ana, & Zambrano (2020)

Tabla 2

Resumen de antecedente de investigación para el tema, “La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales”

Artículo	Autor	Año	Revista	Objetivo del artículo	Sector o industria de aplicación del artículo	Diseño de la investigación	Variables y escalas utilizadas en el artículo	Brechas
La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales	Verónica Villaroel, Edy Santillán	2021	Alpha publicaciones	Determinar cuáles son los factores que impiden acceder a la mujer a puestos de dirección dentro de las empresas	Empresarial	Técnicas cualitativas y cuantitativas	Participación de las mujeres, liderazgo, Conciliación de la vida familiar y laboral, Brechas de desigualdad laboral	El (14%) de las mujeres ejecutivas ocupan cargos de dirección en las empresas (77) céntimos por dólar ganan las mujeres en relación a los hombres cuando se refiere a salarios y la brecha es mayor cuando tienen hijos. (2,5) veces más horas por día las mujeres se dedican a las tareas del hogar y cuidados no remunerados que los hombres.

Nota. Tomado de Villaroel & Santillán (2021)

Tabla 3

Resumen de antecedentes de investigación para el tema “Análisis de la participación femenina en cargos gerenciales y su relación sobre las características de las PYMES Manufactureras del DMQ afiliadas a la CAPEIPI”

Autor y año	Fuente	Objetivos	Diseño	Muestra	Instrumentos	Resultados
Guanoluisa Cynthia (2021)	Tesis Análisis de la participación femenina en cargos gerenciales y su relación sobre las características de las PYMES Manufactureras del DMQ afiliadas a la CAPEIPI	Determinar si existe relación entre el género del gerente general y las características de las PYMES, para contribuir a los estudios de género en las organizaciones y sensibilizar sobre la equidad de género e igualdad de oportunidades.	Este trabajo de investigación fue realizado bajo un enfoque descriptiva de corte transversal, con diseño metodológico mixto.	la población objeto de estudio corresponde a 384 PYMES.	Las técnicas empleadas fueron: Entrevista Encuesta semiestructurada e información de páginas web	<ul style="list-style-type: none"> • Se conoció que la representación del género masculino es del 76,60% en cargos gerenciales frente al género femenino que cuenta con el 23,40% • El nivel de formación de los gerentes es del 50% quienes no registran un nivel de formación, 40% registra formación de tercer nivel y 10% el nivel de formación es de cuarto nivel

Nota. Tomado de Guanoluisa Cynthia (2021)

Tabla 4

Resumen de antecedentes de investigación para el tema ‘‘Estudio sobre equidad de género en el ámbito ejecutivo’’

Autor y año	Fuente	Objetivos	Diseño	Muestra	Instrumentos	Resultados
Martínez, Carina (2017)	Estudio realizado por el Mercado y KPMG, el cual fue un estudio sobre equidad de género en el ámbito ejecutivo	Indagar sobre la percepción de los ejecutivos respecto del tema en la Argentina, brindar un panorama sobre la situación dentro de las compañías. Identificar las tendencias a futuro.	Este trabajo de investigación fue realizado bajo un enfoque descriptivo con diseño metodológico mixto	La muestra que se tomó en la realización de la investigación fue de 307 casos. 55% varones.	Las técnicas que se utilizaron en la realización de la investigación son: Entrevista online Cuestionario Encuesta por muestreo	<ul style="list-style-type: none"> • El 55% de los encuestados afirman que actualmente existe más equidad en las compañías • El género femenino en las compañías ocupa el 25% en la parte gerencial

Nota. Tomado de Martínez, Carina (2017)

4.2. Marco Teórico

4.2.1. Empresas y compañías

La empresa es la unidad económico-social en la cual, a través del capital, el trabajo y la coordinación de recursos se producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. (Münch, 2014).

La compañía es un contrato que existe entre dos o más personas en la que se estipulan de ambas partes poner algo en común sea estos bienes, dinero, servicios, industria, con la finalidad de obtener beneficios que al final deben ser divididos entre los integrantes (Blacio, 2009).

En si se puede decir que la empresa puede tener su crecimiento con el aporte económico de una sola persona quien pone en práctica todos sus conocimientos y es quien toma las mejores decisiones, mientras tanto la compañía se desarrolla bajo una asociación de personas que aportan económicamente y las decisiones son tomadas en conjunto que en ocasiones delegan a un presidente para que solvete las necesidades de en dicha compañía.

4.2.1.1. Características de empresa

Por lo general las empresas producen lo que es bienes y servicios en la cual se emplean los recursos humanos y tecnológicos, necesarios para la administración. Idalberto Chiavenato (2001, pág. 46), menciona las siguientes características:

- La orientación de las empresas será obtener ganancias con el objetivo ya sea de producir bienes o servicios con lo cual su propósito es conseguir utilidades
- Las empresas asumen riesgos esto implica tiempo recursos, esfuerzos y dinero, es decir trabajan sin tener una certeza que les permita sobresalir evitando pérdidas en cuanto a su inversión inicial.
- Las empresas son de carácter privada que deben ser administrados por sus propios dueños, accionistas y propietarios o bajo una contratación de un profesional que tenga conocimientos administrativos.

4.2.1.2. Elementos

Los elementos que una empresa tiene para la integración y desarrollo de sus actividades se encuentran clasificadas en tres elementos como son: recursos humanos, materiales y recursos inmateriales. Según Arguello, Llumiguano, Gavilánez y Torres (2020), hace mención a elementos tales como:

Recursos humanos. Están conformados por los trabajadores que son la mano de obra requerida para realizar las actividades de producción. Dichas personas encargados de un alto nivel son aquellos que trazan estrategias con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos planificados (pág. 10).

Recursos materiales. Son recursos constituidos por materia prima, recurso natural extraído del suelo, capital físico cuya obtención es mediante el trabajo realizado por terceras personas (pág. 10).

Recursos inmateriales. Son aquellos recursos difíciles de valorar pero que para la empresa son indispensables, como es el caso de: información, marcas, estructura organizacional, sistemas entre otros aspectos (pág. 11).

4.2.1.3. Grupos de interés

Los grupos de interés o también llamados en inglés como “Stakeholders” son un grupo de personas dentro de una empresa con fines u objetivos propios que están relacionadas estrechamente con la vinculación de la empresa (Peiro, 2016).

4.2.1.3.1. Clasificación

Peiro Alfonso (2016), hace mención a diferentes grupos de interés dentro de la empresa clasificándolo en internos y externos:

Grupos de interés internos

- Accionistas
- Directivos
- Trabajadores.

Grupos de interés externos

- Clientes
- Proveedores
- Entidades financieras
- Sindicatos
- Comunidad Local
- Organizaciones

4.2.1.4. Clasificación de las Empresas

Las empresas se pueden clasificar de acuerdo a su actividad a la que se desarrollen con el propósito de tener un panorama más claro. Según Bueno, Ramos y Berrelleza (2018), las empresas se clasifican en:

Comerciales. La principal actividad que realiza este tipo de empresa es la compra-venta de productos, es decir son empresas intermediarias entre el productor y consumidor. Dichas empresas se clasifican en mayoristas y minoristas como su nombre lo indica mayoristas son aquellas que efectúan ventas a grandes escalas a otras empresas, en cambio las minoristas efectúan ventas en menor escala al consumidor final (pág. 18).

Industriales. Empresas que producen bienes mediante la transformación y extracción de materia prima. Estas se clasifican en extractivas y manufactureras (pág. 18).

De servicio. Su finalidad es proporcionar un servicio a la comunidad en la que se está desarrollando o específicamente a una población. Se pueden clasificar en públicas, privadas y mixtas (pág. 18).

Clasificación según al número de empleados y sus ventas

De acuerdo al número de trabajadores y el importe a sus ventas se clasifican en 4 subdivisiones. Según Banco Pichincha (2021), las empresas se definen en varios aspectos sean estos de acuerdo a la ubicación geográfica o situación económica del país en el que operan por lo que a continuación se presenta la clasificación con sus respectivos aspectos:

Microempresa. Empresas con un número de trabajadores de 1 a 9 personas, con una venta anual no mayor a 100.000,00 dólares

Pequeñas. El número de trabajadores debe estar entre 10 a 49 personas, con ventas anuales que oscilan entre los \$100.001,00 y 1.000.000,00 dólares.

Medianas. El número de trabajadores debe estar entre 50 a 199 personas, con ventas anuales que oscilan entre los \$1.000.000,0 y 5.000.000,00 dólares.

Grandes. El número de trabajadores que estas empresas tienen son de 200 personas en adelante, con ventas anuales superiores a \$5.000.001,00 dólares.

Clasificación de acuerdo a su finalidad.

Bueno, Ramos y Berrelleza (2018), plantea tres ámbitos en la que se clasifica las empresas de acuerdo a su finalidad tales como pública, privadas y mixtas

Públicas. Este tipo de empresas son exclusivamente propiedad del estado, pueden ser federales, municipales o estatales (pág. 19).

Privadas. Son aquellas empresas en las que el estado no interviene, pues dicho capital es un aporte de una o varias personas con el fin de obtener utilidades (pág. 19).

Mixtas. Son empresas con participación tanto del estado como de personas particulares con la finalidad de producir bienes o servicios (pág. 19).

4.2.1.5. Áreas funcionales de la empresa

Conocidas indistintamente como áreas de actividad, áreas de responsabilidad, departamentos, gerencias o direcciones, de acuerdo al tamaño de la empresa. En si es el conjunto de funciones, procesos, actividades y responsabilidades realizadas en un departamento o área de la organización (Münch, 2018).

Importancia. Las áreas funcionales son de vital importancia ya que:

- A través de éstas se logran los objetivos de la empresa.
- Su existencia permite una mayor eficiencia y eficacia promovida por la especialización.
- Delimita funciones y jerarquías.
- Son indispensables para trabajar eficientemente

Áreas funcionales o departamentos. La teoría de la gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos de la administración realizada por Lourdes Münch, donde hace énfasis a cinco áreas funcionales o departamentos de la empresa; las cuales usualmente son: producción, mercadotecnia, finanzas, sistemas y recursos humanos, básicas que debe tener una organización para conseguir su eficiencia sea esta pequeña, mediana o grande. Las cinco áreas funcionales expuesta por Münch (2018), y que toda organización debe cumplir se presenta a continuación:

Departamento de Recursos Humanos. También se le denomina talento humano, relaciones industriales o capital humano, se establecen mecanismos para seleccionar, capacitar y dirigir al personal, y lograr su óptimo desarrollo, así como para elevar su grado de satisfacción y pertenencia dentro de la organización.

Departamento de Finanzas. La finalidad del área de finanzas es obtener recursos monetarios, invertirlos y asignarlos adecuadamente, así como registrar las operaciones, presentar los resultados de la operación y cumplir con las obligaciones fiscales.

Departamento de Producción. Consiste en planear, organizar, dirigir y controlar todos los procesos productivos para convertir los insumos en productos de alta calidad.

Departamento de Mercadotecnia. Es el conjunto de actividades tendientes a crear, promover, distribuir y vender bienes y servicios en el momento y lugar más adecuados, y con la calidad requerida para satisfacer las necesidades del cliente.

Departamento de Sistemas. El objetivo de esta área es satisfacer las necesidades de información de la empresa, de manera veraz y oportuna.

4.2.1.6. Clasificación de las compañías

Son 5 los tipos de compañías que están básicamente registradas y supervisadas por los distintos organismos correspondientes de acuerdo al país a la que estas pertenecen. Blacio Aguirre (2009), menciona los siguientes tipos de compañías:

La compañía de responsabilidad limitada. Está conformada por dos socios como mínimo en el cual el derecho es privado, con patrimonio distinto al de su titular el mismo que se constituye para el desarrollo de actividades económicas, puesto que no existe libre negociación de sus participantes y es de carácter cerrado.

Compañía anónima. Es un tipo de sociedad en la cual las acciones de los integrantes son negociables y cuyos accionistas no responden personalmente de las deudas sociales. Dicha compañía se puede constituir de dos formas constitución simultanea y constitución sucesiva.

Compañía de economía mixta. Este tipo de compañías está conformado con la participación del estado conjuntamente con la participación del sector público. En otras palabras, son compañías dedicadas al desarrollo y fomento de la agricultura e industria.

Compañía en nombre colectivo. Es un tipo de compañía personalista en la cual se rige el principio de conocimiento y confianza entre los socios. Básicamente se basa en la confianza y la unión que exista por naturaleza.

Compañía en comandita simple y por acciones. La compañía en comandita simple es una sociedad mercantil personalista, suscritas por uno o más socios comanditados que son los que responden de las obligaciones sociales de una manera subsidiaria, mientras que la compañía por acciones los accionistas dividirán sus aportes de forma nominativas en la cual el aporte debe ser la décima parte del capital.

4.2.2. Proceso Administrativo

Es muy importante tener claro cuál es la definición del proceso administrativo dentro de las empresas. Según Cano (2017):

Es un proceso por medio del cual se consigue calidad en el funcionamiento de un organismo social, a través del correcto aprovechamiento de sus recursos, en pro de lograr los objetivos predeterminados. Se logra la calidad cuando la organización es eficiente respecto al uso racional y planeado de los recursos, internos y externos.

(pág. 21). El proceso administrativo tiene diferentes puntos de vista por lo que es importante considerar otro tipo de definición. Según López (2019), define al proceso administrativo como aquel conjunto de etapas sean estos: planificación,

organización, dirección y control indispensables en las actividades para el desarrollo y crecimiento de las empresas cuya finalidad es conseguir los objetivos de dicha entidad de la forma más eficiente posible alcanzando una adecuada rentabilidad.

Importancia. El proceso administrativo de manera general busca armonizar sus elementos fundamentales relacionados con: las personas, las tareas y la administración. Cano (2017), hace referencia a buscar y armonizar estos elementos como; planeando acciones, organizando las cosas, integrando recursos, ejecutando tareas, ordenando y controlando resultados, proceso y fundamentalmente generando mecanismos de comunicación para dar a conocer sus ideas que ayuden al beneficio de la empresa. Todos estos aspectos permiten tener una relevancia de una empresa con referencia a las demás teniendo una ventaja a su favor por lo que contar con todas las fases del proceso administrativo es fundamental.

Características. El proceso administrativo en si posee un sinnúmero de características y peculiaridades de acuerdo al ámbito en la que la empresa se desarrolle. Según López (2019), indica que las características primordiales del proceso administrativo son las siguientes:

- Consta de cuatro etapas relacionadas entre sí.
- Debe de plasmar todos los objetivos que se persiguen alcanzar con él.
- Deben ser informados del mismo todos aquellos trabajadores que vayan a formar parte del proceso.
- El objetivo que tiene es la creación de una hoja de ruta para optimizar al máximo cada una de las acciones que incluye el proceso administrativo.
- Puede ser utilizado por cualquier empresa, independientemente de las características de la misma.
- Se realiza con un horizonte temporal previamente estipulado. De tal manera, ofrece una mayor flexibilidad para poder adaptarse a las circunstancias que las amerite.

4.2.3. Fases del Proceso Administrativo

Planeación. La planeación es la primera fase del proceso Administrativo que está orientado a la toma de decisiones por lo que es indispensable no tomar en cuenta dicho proceso.

La planeación es aquella toma de decisiones mediante el cual se seleccionan los objetivos que una organización se propone lograr en el futuro y se establece un conjunto de planes y acciones que posibiliten su consecución. Por lo tanto, se trata de establecer no sólo el qué se quiere lograr (objetivos), sino también el cómo lograrlo (planes de acción y recursos), el cuándo (plazo

temporal) y quiénes deberán conseguirlo (responsables y ejecutantes). La planificación proporciona aquellos elementos necesarios para el diseño de los planes que la organización requerirá de cara a conseguir los resultados deseados y supone una guía para los individuos que deberán llevar a cabo las actividades definidas. (Hernández M. , 2014, pág. 267). El mismo autor menciona que la planificación es un proceso reflexivo e intelectual, previo a la acción, de toma de decisiones sobre el futuro, pues en realidad, todo el proceso de planificación se realiza mediante la toma de decisiones referida a cómo se actuará en el futuro, pero no actuando. (pág. 268).

Importancia. La importancia de la planeación radica en conocer cuál es el momento en el que te encuentras, a dónde te gustaría ir y cómo se lo hará. Pues decirlo puede sonar muy fácil, pero se necesita de constancia, compromiso y responsabilidad entre todos los que formen parte del proceso para lograrlo de forma exitosa (Universia , 2020).

Elementos de la planeación. Los elementos de la planeación son componentes que forman parte del plan estratégico para el desarrollo eficiente de la empresa. El enfoque de dichos elementos puede cambiar repentinamente, dependiendo de la intensidad del proceso de planeación (Sy Corvo, 2020).

Idalberto Chiavenato (2004), menciona 9 elementos importantes que deben ser considerados dentro del proceso de planeación entre ellos tenemos:

Establecimiento de Objetivos. La partida del proceso de planeación comienza con el establecimiento de objetivos por alcanzar por lo cual la primera actividad que debe cumplirse es: saber a dónde se pretende llegar para saber con exactitud como se puede llegar hasta allá, es decir los objetivos son los resultados futuros que se espera alcanzar en un determinado tiempo con los recursos disponibles o posibles (pág. 143).

Desglose de los Objetivos. Dichos objetivos de las organizaciones planteadas pueden situarse en una jerarquía que va desde los objetivos generales de la organización hasta los objetivos operacionales u operativos los cuales implican simples instrucciones para la rutina cotidiana (pág. 143).

Políticas. Las políticas son afirmaciones que en lo general están basadas en los objetivos de las organizaciones, dichas políticas funcionan como guías orientadoras de la acción administrativa, es decir proporcionan marcos o limitaciones que en ocasiones son

flexibles y elásticos, para demarcar las áreas en las que se pretende desarrollar la acción administrativa (pág. 144).

Directrices. Las directrices son principios establecidos que sirven para lograr alcanzar los objetivos pretendidos, dicho esto sirven para establecer los medios adecuados para alcanzarlos y canalizar las decisiones (pág. 144).

Metas. Las metas en si son objetivos que se pueden lograr alcanzar en un corto plazo, por lo cual estas metas están más presentes en lo que es producción, facturación mensual, así como recaudo diario (pág. 144).

Programas. Son aquellas actividades necesarias para alcanzar cada una de las metas, dicho esto son planes específicos variables que pueden incluir un conjunto integrado de planes menores (pág. 144).

Procedimientos. Los procedimientos son pasos que permiten establecer la secuencia cronológica de las diferentes tareas específicas necesarias para realizar determinados trabajos (pág. 144).

Métodos. Son planes prescritos que ayudan a realizar una tarea específica, por lo general los métodos son otorgados a una persona que ocupa un cargo o realiza una tarea, le indica como desempeñarlo o cumplir adecuadamente (pág. 144).

Normas. Las normas ayudan al cumplimiento de los procedimientos, a su vez son órdenes directas y objetivas que se debe seguir. En ocasiones son guías específicas de acción como también una regla establecida que define lo que debe hacerse o lo que no debe hacerse (pág. 144).

Tipos de Planeación. Idalberto Chiavenato (2004), plantea tres tipos de planeación muy relevantes como es la planeación estratégica, táctica y operacional cada una de ellas será detallada a continuación:

Planeación estratégica. Este tipo de planeación es muy amplia dentro de las organizaciones, pues se proyecta a un largo plazo, sus efectos a su vez abarcan en su totalidad todos los recursos y las áreas para lograr alcanzar los objetivos organizacionales de forma adecuada (pág. 146).

Planeación Táctica. Dicha planeación es efectuada en los departamentos con una proyección en un mediano plazo, pues abarca los recursos específicos y se preocupa por alcanzar los objetivos de los departamentos, su mayor desarrollo se da en los niveles intermedios ya que forma parte de lo que se quiere alcanzar y de los objetivos trazados en la planeación estratégica (pág. 146).

Planeación Operacional. La planeación operacional está relacionada a la asignación de tareas o actividades específicas con una proyección a corto plazo, abarca los recursos que se pretende alcanzar, es decir con metas específicas su mayor desarrollo se da en los niveles operacionales de las empresas (pág. 146).

Niveles de planeación. Los niveles se emplean de acuerdo al alcance que tiene la planeación en cuanto a la amplitud de su incidencia en el número de personas. Según Hernández (2014), indica los niveles que más se consideran:

Global. Es una planeación que esta formulada para alcanzar a todos los habitantes de este planeta por ejemplo de ello es la planeación ambiental (pág. 10).

Corporativo. La producción de uno o más estados futuros deseados para un holding o conglomerado de empresas, con miras a que todas las filiales se orienten a lograr fines comunes, por ejemplo, Bimbo de México (pág. 10).

Negocio. Diseño de uno o más escenarios futuros con alcance de todas o la mayoría de las funciones de una empresa u organización (pág. 10).

Funcional. Es una planeación, que realizan los gerentes, de la función de su responsabilidad. Sería el caso de la función ventas de Teléfonos de México para alcanzar el cumplimiento de sus objetivos como negocio que pertenece a un corporativo (pág. 10).

Operativo. Planeación de actividades y tareas a un corto plazo, que permiten el cumplimiento adecuado de acuerdo a sus funciones, ejemplo tenemos el caso de la publicidad para lograr vender o el cierre de un contrato de compraventa de alguna actividad. (pág. 10).

Individual. Como seres humanos también tenemos la libertad de planear cada uno de nuestra vida, por lo cual este tipo de nivel se refiere específicamente a definir nuestro presente como individuos que se espera alcanzar en el futuro venidero y que no sea probable que ocurra a menos que se haga algo al respecto para que sufra alguna alteración (pág. 10).

Organización. La segunda fase del proceso administrativo es indispensable dentro del desarrollo de las actividades de las empresas. “Consiste en determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones en sí es una asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad” (Robbins & Coulter, 2005, pág. 43). Pues es una fase que permite dar continuidad en cuanto al cumplimiento que se ha planteado en la primera fase que es la planeación.

Importancia. Es muy importante considerar la importancia del proceso de organización dentro del ámbito administrativo. Según Pérez Farley (2018):

Está dado por ser el dinamizador y activador de los planes diseñados, a su vez permite precisar las actividades requeridas para cumplir los objetivos propuestos en los planes estratégicos por la empresa permitiendo que se haga la adecuada agrupación o distribución de todas las tareas y recursos necesarias de la misma. (pág. 05).

Esto indica que el proceso de organización facilita de la manera más adecuada cumplir con cada una de las actividades de forma eficiente para dar cumplimiento a los objetivos planificados.

Características. Son tres las principales características esenciales de la organización. Según Robbins, Coulter (2005, pág. 16):

- Cada organización tiene una finalidad distinta, que se expresa de ordinario como la meta o las metas que pretende alcanzar.
- Toda organización está compuesta por personas. Una persona que trabaja sola no forma parte de una organización por lo cual hacen falta personas para realizar el trabajo que se necesita para dicha empresa u organización de manera que se cumpla sus metas.
- Todas las organizaciones crean una estructura deliberada para que los integrantes puedan trabajar. Esa estructura puede ser abierta y flexible, sin límites claros ni precisos de los deberes laborales y sin apegarse rigurosamente a ninguna disposición laboral explícita.

Objetivos. Es clave conocer el objetivo primordial de la organización puesto que facilita el cumplimiento de las tareas asignadas. Según Pérez (2018) el proceso o fase de organización sirve como una “herramienta estratégica en la empresa, para agrupar y estructurar todos los recursos necesarios para que la empresa pueda funcionar eficientemente, entre estos recursos tenemos personas, recursos físicos y financieros, necesarios para el cumplimiento de los objetivos” (pág. 3). En esta orientación es necesario contar con cada uno de estos recursos para lograr que la empresa pueda llevar con responsabilidad sus funciones.

Elementos. Son tres los principales elementos básicos del proceso de organización. Según Pérez Farley (2018), menciona los siguientes elementos:

Insumos. Forman parte de los recursos totales con los que cuenta la empresa, y los podemos definir en recurso humano, capital, materias primas e insumos, maquinaria y equipo y la infraestructura de la empresa (pág. 06).

El proceso. Está dado por el manejo adecuado de todos los recursos, mediante la utilización de reglamentos y procedimientos, con el fin de que se pueda realizar las actividades empresariales, las mismas que se desarrollen y a su vez cumplir eficientemente (pág. 06).

El producto. Es el resultado de la participación de cada componente que integran la empresa. En si el producto es el esfuerzo por el cual, la empresa desarrolla toda y cada una de las gestiones administrativas en el fin de cumplir con los objetivos propuestos (pág. 06).

Niveles de organización. Las organizaciones pueden estructurarse de tres niveles diferentes. Según Idalberto Chiavenato (2004):

Organización Global. Implica la empresa como totalidad. Es el denominado diseño organizacional, que puede asumir tres tipos: lineal, funcional y línea-staff (pág. 175).

Organización departamental. Abarca cada departamento de la empresa. Es el denominado diseño por departamentos o simplemente departamentalización (pág. 175).

Organizaciones de tareas y operacionales. Esta enfoca en las tareas, actividades u operaciones específicas puesto que su diseño está orientado a los cargos o tareas. Puesto que esto se realiza por medio de la descripción y el análisis de cargos (pág. 175).

Dirección. La tercera fase que comprende el proceso administrativo que sigue a la planeación y a la organización es la dirección. Según Idalberto Chiavenato (2004), menciona que está “relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas que están directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa” (pág. 149). Por lo tanto, se relaciona específicamente con la manera de orientar las actividades que deben ser ejecutadas por las personas para lograr alcanzar el objetivo o los objetivos trazados en el proceso de planeación.

Robbis y Coulter (2005), hace referencia a la definición de dirección que “consiste en motivar a los subordinados, influir en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, elegir el mejor medio de comunicación y por ende ocuparse de otra manera sobre el comportamiento de los empleados” (pág. 9).

Bernal y Sierra (2008), menciona que la dirección es el “proceso más complejo de desarrollar por partes de los directivos de las organizaciones, porque involucra la relación con las personas que trabajan en ellas” (pág. 148).

Se podría definir a la dirección como aquel proceso que influye en los individuos de manera directa generando motivación en los equipos de trabajo para generar o determinar un buen desarrollo de las tareas asignadas.

Control. La última fase que comprende el proceso administrativo es el control. Según Robbins, Coulter (2005), hace referencia que el proceso de control “consiste en vigilar el desempeño actual, compararlo con una norma y emprender las acciones que hicieran falta” (pág. 9). El mismo autor también indica que “consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa (pág. 458).

Importancia. La importancia del proceso de control ayuda a tener un mayor vínculo final en las funciones de la gerencia. Pues es la única forma que tienen los gerentes para poder determinar si los objetivos organizacionales se están cumpliendo a cabalidad, y si no es así, cuáles son las razones por las que no se están logrando con dichos objetivos (Robbins & Coulter, 2005, pág. 459).

Proceso. El control comprende tres tipos de procesos que son tomados en consideración al momento de la planeación. Según Robbins, Coulter (2005):

Medición. Hace referencia a dos preguntas muy específicas:

Cómo medimos. Cuatro son las fuentes de información que usan con frecuencia los gerentes para medir el desempeño real son la observación personal, los informes estadísticos, los informes orales y los informes escritos (pág. 462).

Qué medimos En cuestión de lo que medimos es más importante para el proceso de control que cómo medimos. ¿Por qué? En gran parte, aquello en lo que las personas tratarán de sobresalir (pág. 462).

Comparación. Permite determina el grado de variación que podría existir entre el desempeño real y el estándar, aunque en ocasiones es posible esperar una cierta variación en el desempeño en todas las actividades, por ese motivo es fundamental determinar el margen de variación aceptable. Hace referencia al tamaño y la dirección de la variación que el gerente se interesa (pág. 462).

Principios. El proceso de control está orientado y debe obedecer principios básicos. Según Pérez Farley (2018), hace mención a 6 principios:

Equilibrio. A cada grupo de delegación de trabajo se le debe proporcionar el grado de control correspondiente según el tipo de actividad desarrollado en la empresa (pág. 5).

Oportunidad. Se necesita ser oportuno para poder aplicar con antelación a los diferentes errores que existen en el proceso, de tal manera que sea posible tomar todas las medidas correctivas, con anticipación para obtener un excelente control (pág. 5).

Objetivos. El proceso de control existe a base de los objetivos, por lo tanto, el control en sí, no es un fin por el cual se debe trabajar más bien es un medio para alcanzar los objetivos preestablecidos en el proceso de planificación (pág. 5).

Desviaciones. Todas las variaciones o desviaciones que se presentan en el proceso de control con relación a lo planificado, deben ser analizados detalladamente, de tal manera que sea posible conocer y revisar a su vez cuales son las causas que lo originaron, con el fin de poder corregirlos en el tiempo adecuado (pág. 5).

Excepción. El control debe aplicarse, preferentemente, a las actividades excepcionales o representativas, a fin de reducir costos y tiempo, delimitando adecuadamente que funciones estratégicas requieren el control (pág. 5).

Principios de acción. El proceso de control facilita la debida justificación cuando estos proporcionen herramientas para implantar la adecuada corrección sobre los desvíos o fallas señaladas en el transcurso del proceso (pág. 5).

Medidas administrativas. La última etapa del proceso de control es la toma de medidas administrativas. Pues permite a los gerentes pueden elegir entre tres cursos de acción posibles entre ellos tenemos: no hacer nada; corregir el desempeño real o revisar los estándares. En este punto el primer curso de acción como su nombre lo dice no hace referencia a ninguna acción. Según Pérez Farley (2018), menciona:

Corregir el desempeño real. En ocasiones existe una fuente de variación del desempeño debido a un trabajo insatisfactorio, por lo tanto, el gerente deberá tomar las medidas correctivas.

Revisar los estándares. Es posible que la variación sea un resultado de un estándar poco realista; pues dicha meta pudo haber sido demasiado alta o baja. En tales casos; el estándar es el que requiere acción correctiva, mas no el desempeño.

Áreas principales de control. Pérez y Farley (2018), indica las áreas donde hace presencia el proceso de control:

Áreas de producción. Hace referencia a la administración eficiente de todos los recursos materiales pertenecientes a la empresa; existen los principales controles en el área de producción:

- Control de producción

- Control de calidad
- Control de costos
- Control de los tiempos de producción
- Control de inventarios
- Control de operaciones
- Control de desperdicios
- Control de mantenimiento

Área comercial. Se refiere al control eficiente sobre el manejo adecuado de los recursos dentro del área comercial de la empresa. Pues es el área que se encarga de vender o comercializar los productos servicios producidos (pág. 6).

Área de personal. Mide el adecuado desempeño de la administración de los recursos humanos en la empresa, de tal forma que se puedan verificar la efectividad en las entradas, control de vacaciones entre otros (pág. 6).

Área de finanzas. Orientada a la revisión y control de los recursos financieros de la empresa, como lo son el control presupuestario, contabilidad de costos y, control de inventarios (pág. 6).

Área institucional. Control de la empresa en un todo es decir es el desempeño global de la empresa a través de los diferentes indicadores de gestión establecidos para este propósito con la finalidad de evitar errores en un futuro (pág. 6).

4.2.4. Dirección

La importancia de la dirección, es la clave de la previsión y la anticipación empresarial y además es el estímulo del capital humano, por medio de una comunicación eficaz con una conducción sensata alejada de los diferentes defectos humanos (Pacheco, 2022).

Tipos de dirección. Existen diferentes tipos de liderazgos relacionados con la dirección entre ellos tenemos según lo expuesto por Pacheco Josefina (2022):

Dirección autocrática. La máxima autoridad impone sus propias normas y decisiones sin hacer ningún tipo de consulta a sus empleados o trabajadores, lo que conlleva como consecuencia un ambiente laboral tenso y dictatorial, donde está presente la inseguridad y la disciplina que están ligadas de la mano.

Dirección paternalista. Hay una flexibilidad con relación a la dirección autocrática, pues en este tipo de dirección los cargos jerárquicos se involucran directamente en las actividades y en la vida personal de los empleados. Este sistema es aplicado en aquellas empresas donde existe un personal en formación.

Dirección Laissez – faire. Este tipo de dirección suele llegar a intervenir poco en el desempeño de sus empleados, ya que existe un alto nivel de autonomía y decisión, lo que pudiera llegar a ser una gran iniciativa para ellos como también un desorden.

Dirección democrática. Se basa primordialmente en los principios de la igualdad de oportunidades donde existe una libertad para tomar decisiones, sin tener que alterar el desarrollo de la estructura jerárquica de la empresa de tal modo se obtendrá mejores resultados.

Principios. El adecuado procedimiento de la dirección administrativa, sostiene 4 principios importantes. Según García Jimena (2020):

Coordinación de intereses. La dirección administrativa deberá alcanzar una unificación de objetivos individuales o sectoriales para un proyecto en donde participen todos aquellos implicados en beneficio de la empresa.

Impersonalidad de mando. En las diferentes organizaciones van a estar presentes las jerarquías y estructuras específicas que deben ser desempeñadas de forma impersonal y con la mayor objetividad posible. Esto exige que la dirección administrativa se conduzca de forma imparcial.

Supervisión directa e indirecta. Dentro de la dirección administrativa no se podrá llevarse a cabo sino existe la vinculación y el trabajo de todos los empleados. Por esto razón es imprescindible una estrecha y clara comunicación con todo el equipo, ya sea de manera directa o indirecta pues la finalidad es transmitir todas las directrices e información de la empresa de manera precisa y, con ello, llegar a una adecuada toma de decisiones.

Resolución de conflictos. De forma estratégica se debe gestionar los recursos y luego, desarrollar el mecanismo adecuado para resolver los conflictos de forma correcta. En si una buena dirección administrativa deberá llevar a cabo los lineamientos proyectados durante la planeación y organización.

Niveles de dirección. Conformado por tres niveles de dirección, independientemente del tipo de empresa siempre va a existir un área de mano. Según Fuentes y Cordón (2011), menciona que los niveles de dirección son los siguientes:

Alta dirección. Conformada por personas con un alto nivel de responsabilidad para toda la empresa y en ocasiones, depende bastante el éxito o fracaso bajo su dirección. Sus funciones básicas pasan por fijar los grandes objetivos y estrategias que deberán alcanzarse en un largo plazo por la empresa (pág. 76).

Dirección media. Formado por los directivos de una escala inferior, intermedios entre los de primer nivel y la alta dirección. Son responsables de desarrollar las decisiones que se han tomado en el nivel superior en relación a su área de responsabilidad y en coordinación con las demás (pág. 76).

Dirección de primera línea. Encargados del seguimiento diario de los empleados que realizan las actividades propias del objeto de la empresa. Su principal responsabilidad es garantizar que se cumplen con los objetivos fijados que les vienen designados por el nivel superior (pág. 76).

Requerimientos o perfiles. De acuerdo a los puestos o cargos de dirección que ocupen las personas dentro de las empresas o compañías existen algunos aspectos que deben cumplir para ocupar dichos cargos relevantes. De acuerdo a AMERICAN ANDRAGOGY UNIVERSITY (2022), menciona algunos aspectos que las personas deben tener en la alta dirección:

- Contar con experiencia.
- Dominio del idioma inglés (empresas multinacionales).
- Contar con la realización de una maestría.
- Tener la capacidad de tomar decisiones.
- Buena autoestima.
- Capacidad de comunicación.
- Visión de negociación

Ribas Ester (2022), menciona algunos aspectos que deben tener las personas en la dirección media:

- Responsable del reclutamiento del personal
- Encargado de gestionar a todos los empleados
- Encargado de contribuir al crecimiento de la empresa
- Detecta las necesidades
- Solucionar problemas
- Tener carácter para contrarrestar problemas

Ignacio Juan (2021), menciona los siguientes aspectos que deben tener las personas en la dirección de primera línea:

- Planificación y habilidades estratégicas
- Capacidad de toma de decisiones
- Conocer y manejo de software

- Liderazgo
- Capacidad de comunicación

Etapas de dirección

Toma de decisiones. Es una capacidad netamente humana, deriva del poder de la razón y el poder de la voluntad, en si la toma de decisiones es el proceso de analizar, organizar y planificar en busca de un propósito específico para lograr un determinado (Riquelme, 2022).

Liderazgo. Es el proceso de interacción entre los directivos de las organizaciones y sus colaboradores, que consiste en inspirarse confianza y apoyo mutuamente para el logro de los objetivos organizacionales y personales en el contexto de las organizaciones (Bernal & Sierra, 2008, pág. 171).

Motivación. Es el esfuerzo del individuo que induce a lograr un objetivo. Dentro de la administración de empresas, se hace necesario que dicho esfuerzo se oriente hacia la mejora del rendimiento empresarial en beneficio de la empresa (Hernández M. , 2014, pág. 378).

Comunicación. La comunicación es el medio de interacción de las personas entre sí y entre los directivos y sus colaboradores o viceversa de tal forma que la comunicación es clave dentro de las organizaciones y en particular en la función directiva (Bernal & Sierra, 2008, pág. 185).

Trabajo en Equipo. Es un numero pequeños de colaboradores que disponen de aptitudes complementarias y que se centran en una tarea común. Donde cada miembro aporta con sus esfuerzos individuales para lograr alcanzar los objetivos comunes (Bernal & Sierra, 2008, pág. 194).

4.2.5. Liderazgo

Tipos de lideres. Son tres los tipos de lideres:

Líder Autoritario. El líder Autoritario se caracteriza primordialmente por ejercer lo que él piensa y se centra en su estilo de gobernar sin dar poder a elegir. En si es una persona con un carácter muy fuerte.

Líder Democrático. El líder democrático se caracteriza por ser una persona muy activa, consultiva y sobre todo orientador, pues establece pequeños grupos que permiten realizar las debidas tareas cuando no se encuentre presente el líder mostrando una responsabilidad absoluta.

Líder Carismático. El líder carismático se caracteriza por ser una persona que se tiene confianza y capacidad en sí mismo, a su vez por poseer un poder de convicción. Por tal motivo siempre están buscando mostrar una buena imagen de la mejor manera exitosa.

4.2.6. Dimensiones de análisis la teoría de liderazgo

Para tener un panorama muy amplio sobre como analizar el liderazgo se describe tres dimensiones que permiten abarcar este tema. Según Bernal y Sierra (2008, pág. 172):

Individual. Esta dimensión se realiza cuando se pretende considerar cual es la relación entre el líder y sus trabajadores o empleados

Grupal. Al momento de conocer las acciones que existen entre un grupo de personas con otras para tener una clara idea de cómo es su colectividad.

Organizacional. Al momento de querer cual es la influencia que tiene la organización en consideración al grupo de interés.

4.2.7. Tipos de teorías

Teorías de rasgos. Esta teoría parte de la idea de que aquellos líderes nacen, no se hacen por lo que adquiere un conjunto de características que comprende rasgos físicos, psicológicos, intelectuales que hacen la diferencia de un líder con el resto de personas. Por lo cual las organizaciones al momento de ocupar una vacante siempre están pendientes en encontrar la persona que cubra con dichas características para tener un éxito de su empresa (Bernal & Sierra, 2008).

Teorías de estilos de liderazgo. Este estilo de liderazgo se subdivide en tres principales estilos:

Liderazgo Autocrático. Es un tipo de liderazgo negativo que por lo general se da en las personas que ocupan una posición muy alta y habitualmente no son designados de manera democráticamente más bien ocupan cargos ya sea por su experiencia o su habilidad (Orellana, 2019).

Liderazgo Democrático. El liderazgo democrático es una buena opción dentro de las empresas, pues permite a los demás participantes del equipo generar ideas o aportes en la toma de decisiones generando un excelente rendimiento en el tema a tratar, por lo cual existe una colaboración muy eficaz en conjunto (Fuentes E. , 2019).

Liderazgo Carismático. El liderazgo carismático tiene la capacidad de escuchar a los demás participantes, a su vez es firme con la toma de decisiones crea un ambiente muy

empático a sus colaboradores que permite un mejor desempeño en el ámbito laboral (AMERICAN EXPRESSES , 2021).

Con el pasar del tiempo han surgido algunos autores con diferente perspectiva este es el caso de Daniel Goleman (2017), en la cual define 7 tipos de liderazgo que serán conceptualizados a continuación:

Liderazgo de Afiliado. Es un estilo de Liderazgo en la que existe armonía entre los miembros de su equipo básicamente se enfoca en la colaboración

Liderazgo directivo. Las ordenes deben cumplirse de manera inmediata aquí el líder profundiza como los empleados deben realizar las tareas asignadas para cumplir de manera eficiente con los objetivos.

Liderazgo Capacitador. Cada miembro de su equipo se plantea objetivos los mismos que son alcanzados gracias a su esfuerzo y dedicación pues son ellos los que se encargan de descubrir e investigar cómo realizarlo

Liderazgo Laissez faire. Este tipo de liderazgo empodera más a los empleados ya que sus lideres les dan casi toda la autoridad su significado en francés se traduce en “déjelos hacer”. Pero es esencial que este estilo se mantenga bajo control.

Liderazgo transaccional. Es un estilo en donde el empleado recibe una bonificación por el trabajo realizado por parte del gerente. En si es un liderazgo que ayuda a establecer roles y responsabilidades para cada empleado.

Liderazgo Transformacional. Básicamente es un liderazgo en la cual se plantea objetivos a los empleados en una semana o mes, pero es ahí cuando el líder los motiva para que salgan de su zona de confort.

Liderazgo de Coaching. El líder trata de identificar y nutrir las fortalezas individuales de cada integrante del equipo, es decir se centran en estrategias para lograr un mejor rendimiento en los equipos de trabajo.

4.2.8. Liderazgo e inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la capacidad que tienen las personas para lograr generar emociones en un grupo de personas con el fin de encontrar resultados positivos, pues dicha capacidad ayuda a lograr fines positivos para las organizaciones. Según Bernal y Sierra (2008, pág. 175), logra describir 5 cualidades muy principales:

Conciencia de uno mismo. Las personas tienen la capacidad de poder reconocer sus propios estados de ánimos, emociones y sentimientos con el fin de lograr el éxito.

Equilibrio anímico. Las personas deben tener la capacidad de tener un autocontrol al mal estado de humor sean estas conductas indeseables que perjudiquen el desempeño personal como también las relaciones interpersonales.

Motivación. Las personas tienen la capacidad de expresar estados de ánimos de manera positiva permitiendo una confianza con el propósito de lograr alcanzar resultados positivos tanto personal como organizacional.

Autocontrol de impulsos. Las personas tienen la capacidad por sí mismo de actuar de una forma consiente sobre alguna situación sin tener impulsos sensoriales.

Sociabilidad. Capacidad que tienen las personas para dar a conocer y a su vez orientar las emociones logrando buenos resultados personales y organizacionales

4.2.9. Características de los líderes

Para que las personas se sientan como líderes primero deben conocerse por sí mismas de manera que sepan sus fortalezas y al mismo tiempo sus debilidades permitiendo transmitir hacia los demás una confianza y respeto. Ante lo expuesto existen 6 características esenciales que he considerado muy importante. Según Pérez y Farley (2018):

Adecuar su estilo de dirección. El líder con su estilo permite a cada una de las personas bajo su responsabilidad designar tareas, las mismas que son ejecutadas en óptimas condiciones.

Escucha. La esencial de todo líder es escuchar siempre está abierto a sugerencias es decir es un ser muy reflexivo que actúa por naturaleza.

Autoconfianza. El éxito del líder es separar las emociones y mantener su criterio, aunque algún miembro del equipo diga todo lo contrario siempre está predispuesto a escuchar

Generoso. El líder en tiempos de fracaso siempre trata de resolver los problemas sin estar culpando a terceras personas más bien asume las responsabilidades debidas.

Se preocupa de su gente. El líder siempre se preocupa de las necesidades personales como también de los crecimientos personales.

Habla en plural. El líder siempre utiliza términos como nosotros, vamos a realizar tal actividad es decir presenta humildad.

4.2.10. Género

Es muy complejo encontrar una definición de género ya que existen muchos criterios en sus distintos ámbitos por lo cual hacemos énfasis al género como aquellos roles, características como oportunidades que son definidos por la sociedad, los mismo que pueden

cambiar de acuerdo al contexto o tiempo (ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD , 2018).

También se define al género como el conjunto de características, tanto psicológicas, sociales y culturales que son propiamente asignadas a las mujeres y hombres (OIT, 2012).

Puesto estas dos definiciones se puede decir que género son aquellos aspectos que tiene las personas y que las hace únicas, aunque en ocasiones son muy similares.

4.2.11. Tipos de género

Existen diferentes tipos de géneros que en los últimos tiempos han comenzado a tener mayor realce. Por lo cual se va a definir cada uno de los tipos de géneros. De acuerdo al Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2021), plantea los siguientes tipos de géneros:

Homosexuales. Personas que son atraídas por el mismo sexo

Heterosexual. Personas que son atraídas por el sexo contrario

Gays. Término que se utiliza para identificar a hombres que asumen de manera abierta su orientación sexual por otros hombres.

Lesbianas. Son aquellas mujeres que sienten atracción física, emocional, y sexual por otras mujeres.

Bisexuales. Hombres o mujeres que sienten la atracción física, emocional y sexual por personas de ambos sexos.

Trans. Término que se utiliza para las personas transgéneros y transexuales.

Transgénero. Personas que alteran su género al que se le asigna socialmente, es decir que nacen con una biología de hombre, pero se convierte en género femenino o viceversa.

Transexuales. Son aquellas personas que, a parte de su expresión de género masculino o femenino, realiza algunas intervenciones en su cuerpo que lo alteran de su biología original.

Intersexuales. Personas que biológicamente nacen con ambos sexos y que no se ubican dentro del binarismo sexual hombre/mujer.

Travestismo. Sus características primordiales es el uso de vestimenta, lenguaje, manierismos que en una determinada sociedad se consideran propios del género opuesto, es decir puede ser temporal, frecuente o espontaneo.

4.2.12. Igualdad de género

Lo expuesto por las Naciones Unidas define a la igualdad de género como aquella igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que tienen tanto hombres como

mujeres a lo largo de su existencia, además que es un principio jurídico universal (Ayuda en Accion , 2022).

Cabe mencionar que es importante contar con una igualdad de género ya que es vital para lograr incrementar la participación de la mujer en el ámbito empresarial ya que en los últimos tiempos ha incrementado un poco la participación de la mujer en la fuerza laboral (Scriven, 2018).

4.2.13. Igualdad de género: Importancia para la empresa

La igualdad de género hoy en día viene siendo muy esencial para las empresas ya que incrementa su participación comercial. (Ortiz, 2020)

Mejora el rendimiento: Lograr tener una igualdad de género en las compañías ayuda a que su rendimiento e imagen incrementen, aparte que eleva la autoestima de los empleados.

Incrementa las ganancias: Compañías que tienen mayor igualdad de género benefician a la empresa, pues en resultados aumenta y mejora la productividad de la misma. Además, que tienden a ganar más.

Aumenta los beneficios económicos: Cuando la diversidad de géneros se encuentra la mayor parte en puestos ejecutivos pues mayor es el rendimiento que se genera en los mismos.

Las empresas con mayor diversidad de género cuentan con puntos de vista más diversos: Contar con una igualdad de género dentro del equipo directivo permite encontrar de manera más óptima mejores soluciones para los colectivos.

Favorece la toma de decisiones: Las empresas que cuentan con una igualdad de género mantienen un equipo muy variado que permite tomar decisiones más equilibradas en beneficio a la empresa.

4.2.14. Igualdad de género: beneficios para las empresas

Son múltiples los beneficios que se consiguen con la igualdad de género en las empresas por lo cual se va a enunciar los más sobresalientes de acuerdo a (CONCILIA2, 2020):

- Ofrecen un mayor conocimiento de la organización
- Mejora la gestión empresarial
- Asegura el cumplimiento de la ley
- Consolida la buena imagen de la empresa
- Aprovecha el talento y potencial de mujeres y hombres
- Aumenta las posibilidades de conseguir beneficios de las Administraciones Públicas, como el Distintivo de igualdad

- Mejora el clima laboral y la motivación
- Las plantillas que conviven con la igualdad, entienden desde sus comienzos que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades a la hora de acceder, participar y crecer dentro de sus empresas.

4.2.15. Género y Rendimiento financiero

El género femenino en los últimos tiempos ha tenido un crecimiento muy significativo en, pero a pesar de esto las mujeres aun no representan un número significativo en los cargos directivos de las empresas privadas siendo un problema de igualdad de género por lo que puede impedir el buen funcionamiento de la empresa. La fundación MIROVA (2021), gestora y líder del fondo Mirova Women Leaders Equity hace un análisis sobre las mujeres en los altos niveles de gestión y dirección en las cuales encuentran 7 beneficios que ayudan al rendimiento financiero:

- Un canal de talento asegurado
- Una mayor innovación, más creatividad y una mejor toma de decisiones
- Un mejor conocimiento del cliente que resulta en un incremento de las ventas
- Fortalecimiento de la motivación y el compromiso de los empleados que conducen a unas mayores tasas de retención junto con una mayor productividad
- Una mejora en la reputación corporativa
- Una menor probabilidad de incurrir en problemas éticos y legales

4.2.16. Roles y estereotipos de género

Los estereotipos son aquellas expectativas sociales de lo femenino y masculino, en si es estos generan contraposición que son comportamientos contruidos y aprendidos culturalmente, por lo que estos pueden cambiar con el tiempo. En cambio, los roles y estereotipos de genero son aquellas expectativas de lo que se estima socialmente que sean y actúen mujeres y hombres dichas costumbres son desarrolladas en el ámbito en las que se labora (Díaz, 2014).

4.2.17. Tipos de estereotipos de género

Existen 4 tipos de estereotipos de género básicos. PLANNED PARENTHOOD (2022), describe:

Características de la personalidad. Por lo general se espera por parte de las mujeres que sean emocionales y complacientes, mientras que los hombres sean seguros y agresivos.

Comportamientos domésticos. Por lo general las mujeres deben encargarse de los niños y quehaceres del hogar, mientras que los hombres se encargan de las finanzas del hogar.

Ocupaciones. La mayor parte de las personas piensan que las mujeres deben ocupar puestos profesionales tales como profesoras y enfermeras, mientras los hombres medicina, ingeniería o volar aviones.

Aspecto físico. Las mujeres por lo general deben ser delgadas y elegantes en cambio se espera por parte del hombre que sean altos y musculosos.

4.2.18. Participación del hombre y de la mujer en los cargos directivos.

En los últimos tiempos gracias a los cambios que han surgido la mujer ha tenido mayores índices de acceso a la educación por ende su mayor nivel de preparación es cada vez mejor. Por lo tanto, un estudio realizado por la empresa Deloitte (2020), hace relevancia una participación de 96 empresas nacionales con un montón que supera los 550 millones en ventas, puesto que las mujeres el cargo a ocupar es un 10% como presidenta, 8% en cargos de vicepresidenta y los cargos de gerente disminuye un 2%, mientras que las mujeres accionista disminuyen del 29% al 22% en el presente año 2020. Las áreas donde se destacan mayormente las mujeres ejecutivas son principalmente: Recursos Humanos 24%, seguido por Finanzas y Contabilidad ocupando la segunda casilla con un 23% y Ventas, en el tercer lugar con el 15%. Así mismo tenemos un 9% en la Gerencia General, Marketing con 8%, Producción con 6% y Logística con el 4%. Finalmente, el 2% de mujeres se encuentra en el área de Tecnología y el 9% en otras áreas. A todo esto, se puede evidenciar que la edad promedio de mujeres ejecutivas que están en las empresas oscila entre 40 a 45 años en un 54%, en un 27% entre edades de 30 a 35 años.

5. Metodología

Diseño de la investigación.

Para el desarrollo de la presente investigación de estudio denominado “LA PARTICIPACIÓN DEL GÉNERO EN LOS CARGOS DE DIRECCIÓN DE LAS COMPAÑÍAS DE LA CIUDAD DE LOJA” se utilizó un diseño no experimental mediante el cual se procedió a realizar una investigación de carácter descriptivo para conocer con detalles cuál es el género que mayor predominio tienen actualmente las compañías en los cargos de dirección de la ciudad de Loja.

Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación se diseñó a través del planteamiento metodológico del enfoque cuantitativo el mismo que ayudó a cumplir a cabalidad los objetivos planteados, pues son los que mejor se adaptan a las características y necesidades de la investigación.

Enfoque cuantitativo.

Se utilizó la técnica de encuesta para recopilar información y realizar un análisis de las diversas fuentes de datos que fueron tomadas en cuenta para el presente trabajo, de tal manera permitió conocer el género que mayor participación tiene en la alta gerencia de las compañías de la ciudad de Loja, además se evidenció en que áreas existen mayor participación de los géneros.

Tipos de Investigación

Explicativa

La investigación es de carácter explicativo, ya que una vez seleccionada, recogida y ejecutada las encuestas, se conoció a través de los resultados realmente la edad promedio que tienen los gerentes y las profesiones presente en las compañías en la parte gerencial, como también los géneros que forman parte de los cargos directivos de las compañías.

Exploratoria

La investigación exploratoria hace énfasis cuando un objeto o tema no ha sido investigado, es decir es un problema a tratar producto de dicha investigación se obtiene nuevos conocimientos y una visión amplia de una determinada realidad (Velazquez, 2020). Tal es el caso de la presente investigación ya que no se conoce exactamente la realidad de quienes están actualmente dirigiendo las compañías, por tal motivo la investigación a realizar es la primera en la ciudad de Loja.

Método de Investigación

Se utilizó los siguientes métodos de investigación que se exponen a continuación:

Método Deductivo.

Se utilizó este método para realizar un análisis de los conceptos generales y principios administrativo enfocado a una de las fases del proceso de Investigación y la participación del género en las compañías con la finalidad de abarcar aspectos de la fase del proceso de dirección, la influencia del género en las compañías específicamente en el ámbito empresarial, de esta manera facilitó la construcción del marco teórico.

Método Inductivo.

El presente método sirvió para elaborar respectivamente las conclusiones y recomendaciones generales del presente trabajo, partiendo de factores específicos que permitieron abordar el problema que investigó.

Método Analítico.

Este método sirvió para analizar los resultados que se obtuvieron una vez aplicado las técnicas de investigación dirigidas a las compañías de la ciudad de Loja, con lo cual se procedió a estructurar los resultados de la investigación y a su vez facilitó el cumplimiento de los objetivos planteados para la investigación.

Población

La población de estudio para el presente proyecto de investigación está conformada por 789 compañías de las cuales de acuerdo al tamaño se clasifican en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas de la ciudad de Loja existente en el presente año 2022, los mismos que están registrados por la superintendencia de compañías.

Muestra y muestreo

Se utilizó la presente fórmula que sirvió para saber con exactitud el número de encuestas que se va a llevar a cabo en el desarrollo de la presente investigación conociendo el número de la población de estudio

$$n = (Z^2 * N * P * Q) / d^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q$$

NOMENCLATURA

Z = nivel de confianza, 95%, tiene un valor z de 1.96^2

N = población de estudio = 789

d = precisión 5%. Margen de error

P = probabilidad de éxito 50%...0.5

Q = Probabilidad de fracaso 50%...0.5

P + Q = 1

Desarrollo

$$n = (1.962 * 789 * 0.5 * 0.5) / 0.052 (789-1) + 1.962 * 0.5 * 0.5$$

$$n = (3.8416 * 789 * 0.5 * 0.5) / 0.0025 (789-1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5$$

$$n = (3.8416 * 789 * 0.25) / 0.0025 (789-1) + 3.8416 * 0.25$$

$$n = (3.8416 * 197,5) / 0.0025 (788) + 0.9604$$

$$n = 757,755 / 1.97 + 0.9604$$

$$n = 757,755 / 2,9304$$

n= 259 encuesta

El número de encuestas se aplicó a 259 compañías de la ciudad de Loja del total de la población, a su vez se realizó un ejercicio matemático el cual ayudó a conocer el número exacto de encuestas que se debía aplicar a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas de la ciudad de Loja de acuerdo al tamaño.

Micro. El número de microempresas de la ciudad de Loja es de 561, a las cuales se les aplicó 184 encuestas.

Pequeñas. El total de pequeñas empresas de la ciudad de Loja es de 162, a las cuales se les aplicó 53 encuestas.

Medianas. El número de medianas empresas de la ciudad de Loja es de 52, a las cuales se les aplicó 17 encuestas.

Grandes. El total de empresas grandes de la ciudad de Loja es de 14, a las cuales se les aplicó 5 encuestas.

Técnicas e instrumento de investigación

Las técnicas que se ejecutó para el levantamiento de información para la presente investigación son:

Encuesta

Se aplicó de manera física y virtual a través del formulario de Google Forms a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, un total de 19 preguntas las misma que se aplicó de acuerdo a la clasificación por su tamaño a 184 microempresas, 53 pequeñas, 17 medianas y 5 grandes. La finalidad de la aplicación de las encuestas fue conocer cuál era la participación que tenía el género en los cargos de dirección de las compañías de la ciudad de Loja. Para lo cual se planteó un cuestionario de preguntas dicotómicas, cerradas y opción múltiple para la recolección de información.

Herramientas tecnológicas

Se utilizó el formulario de Google Forms el cual sirvió para agilizar el proceso de tabulación y levantamiento de la información producto del proceso de envío del link de la encuesta a los gerentes de algunas compañías de la ciudad de Loja.

Herramientas estadísticas

Para la realización de un análisis estadístico se utilizó el programa SPSS, conjuntamente con el programa de Excel, pues con la información recolectada de las encuestas aplicadas a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, se desarrolló un análisis de datos de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas.

6. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación de campo a las compañías de la ciudad de Loja, se realizó una previa segmentación de acuerdo a su tamaño las mismas que están dirigidas a los gerentes de las micro, pequeña, medianas y grandes empresas, sobre la participación del género en los cargos de dirección de las compañías.

Resultados de la información de las Microempresas

Pregunta 1. ¿Cuál es su edad?

Tabla 5

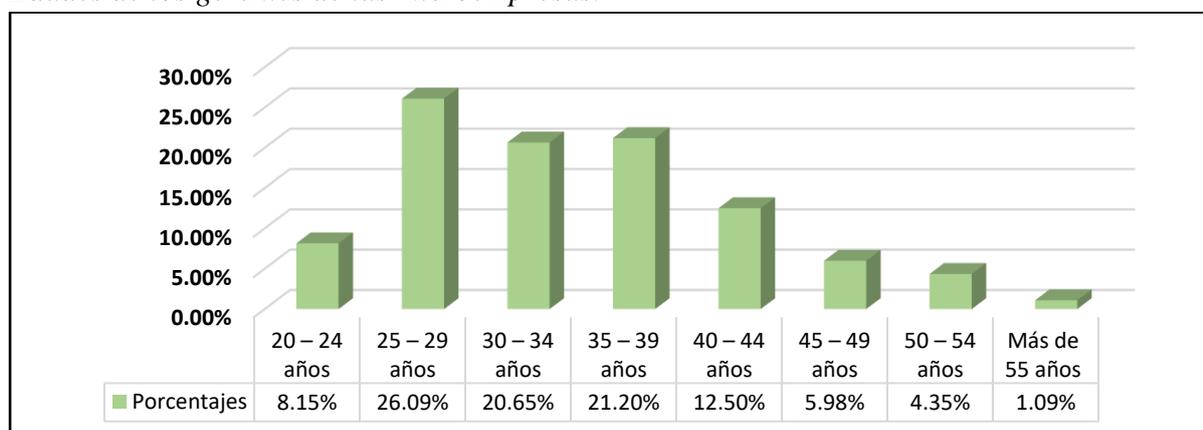
Edades de los gerentes de las microempresas.

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
20 – 24 años	15	8,15%
25 – 29 años	48	26,09%
30 – 34 años	38	20,65%
35 – 39 años	39	21,20%
40 – 44 años	23	12,50%
45 – 49 años	11	5,98%
50 – 54 años	8	4,35%
Más de 55 años	2	1,09%
Total	184	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 1

Edades de los gerentes de las microempresas.



Nota. La figura da a conocer las edades obtenidas de los gerentes de las microempresas

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos el 26,09% de los gerentes tienen la edad de 25 a 29 años los mismos que están ejerciendo experiencia y responsabilidades en la parte gerencial al frente de las empresas; el 20,65% están en el grupo de edades de 30 a 34 años; el 21,20% están entre las edades de 35 a 39 años, quienes ya cuentan con mayor experiencia dirigiendo dichas empresas; el 12,50% están entre las edades de 40 a 44 años son personas que ya tiene

una gran experiencia dirigiendo empresas; el 8,15% en las edades de 20 a 24 años, pues son personas que aún están comenzando a obtener experiencia al frente de las empresa; el 5,98% se encuentran en edades de 45 a 49 años quienes poseen gran experiencia dirigiendo y ejecutando las actividades en beneficios de las empresas, de igual manera el 4,35% de las edades de 50 a 54 años y el 1,09% con más de 55 años. Con lo cual se puede mencionar que hay mayor presencia de gerentes con edades de 25 a 39 años en la parte gerencial que cuentan con gran experiencia y responsabilidades ejecutando cada una de las actividades y a su vez solucionado problemas cotidianos.

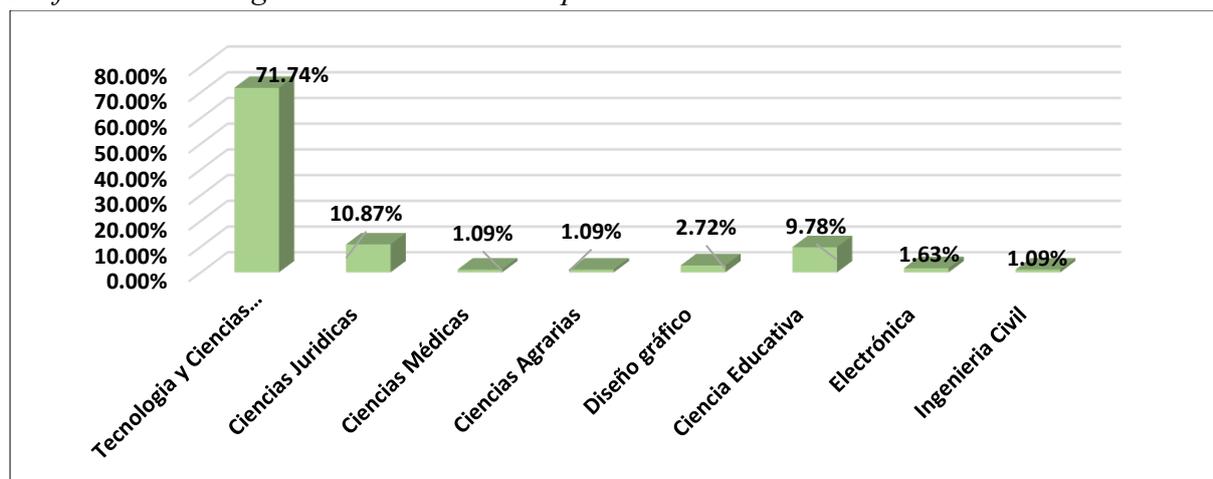
Pregunta 2. ¿Cuál es su profesión?

Tabla 6
Profesiones de los gerentes de las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Administrativas y Tecnología	132	71.74%
Ciencias Jurídicas	20	10.87%
Ciencias Médicas	2	1.09%
Ciencias Agrarias	2	1.09%
Diseño gráfico	5	2.72%
Ciencia Educativa	18	9.78%
Electrónica	3	1.63%
Ingeniería Civil	2	1.09%
Total	184	100.00%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 2
Profesiones de los gerentes de las microempresas



Nota. La figura indica las profesiones que existen en los gerentes de las microempresas.

Análisis e interpretación:

Del total de los gerentes de las microempresas el 71,74% menciona que su profesión está dentro de las ciencias administrativas y tecnologías; el 10,87% en las ciencias jurídicas; el 9,78% en las ciencias educativas; el 2,72% en diseño gráfico; el 1,63% en electrónica y por último 1,09% en las ciencias médicas, agrarias e ingeniería civil. Por lo tanto, se puede concluir que los puestos gerenciales ocupan los que han estudiado para ello en las distintas ramas de las ciencias administrativas y tecnologías.

Pregunta 3. ¿Con cuál de los siguientes términos usted se encuentra familiarizado?

Tabla 7

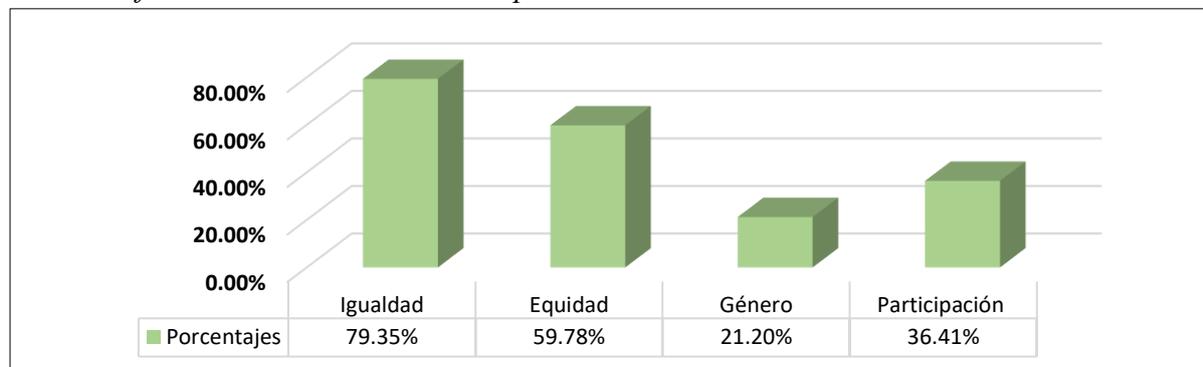
Términos Familiarizado en las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Igualdad	146	79.35%
Equidad	110	59.78%
Género	39	21.20%
Participación	67	36.41%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 3

Términos familiarizado en las microempresas



Nota. La figura permite conocer el término familiarizado con las que se identifican los gerentes de las microempresas.

Análisis e Interpretación

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 79,35% han mencionado que se encuentran familiarizados con el término igualdad; el 59,78% de ellos se familiarizan con el término equidad; el 36,41% manifiestan que se familiarizan más con el término participación y el 21% de los gerentes con el término de género. Como se puede evidenciar que los términos que mayor familiarización están muy presente en la parte gerencial dentro de las microempresas son igualdad y equidad.

Pregunta 4. Usted ha escuchado acerca de la igualdad de género

Tabla 8

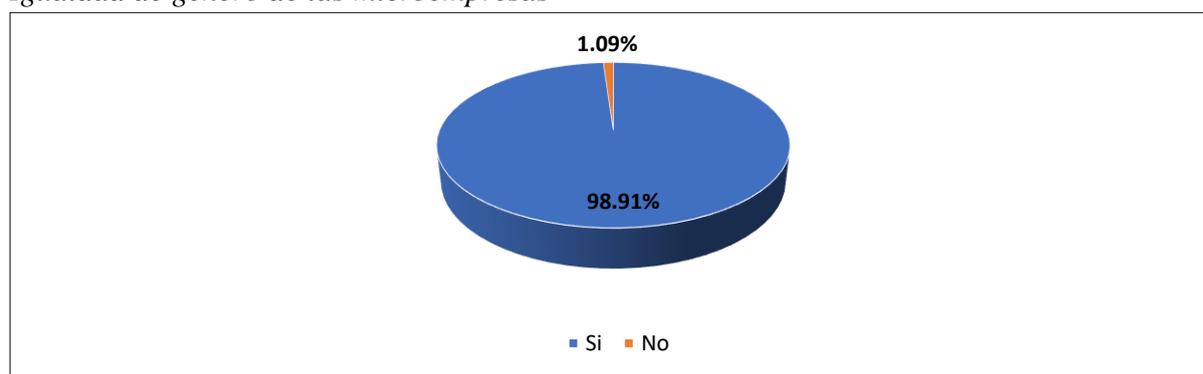
Igualdad de género de las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	182	98,91%
No	2	1,09%
Total	184	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 4

Igualdad de género de las microempresas



Nota. La figura ayuda a conocer si los gerentes de las microempresas han escuchado acerca de la igualdad de género

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información recolectada el 98,91% de los gerentes han manifestado que realmente si ha escuchado acerca de la igualdad de género ya que es muy trascendental y el 1,09% afirma que no ha escuchado. Por lo que se puede deducir que dentro de las microempresas de la ciudad de Loja en la parte gerencial está muy presente la igualdad de género frente a sus colaboradores.

Pregunta 5. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que ayudan a obtener mejores resultados en las diferentes áreas de dirección para las compañías?

Tabla 9

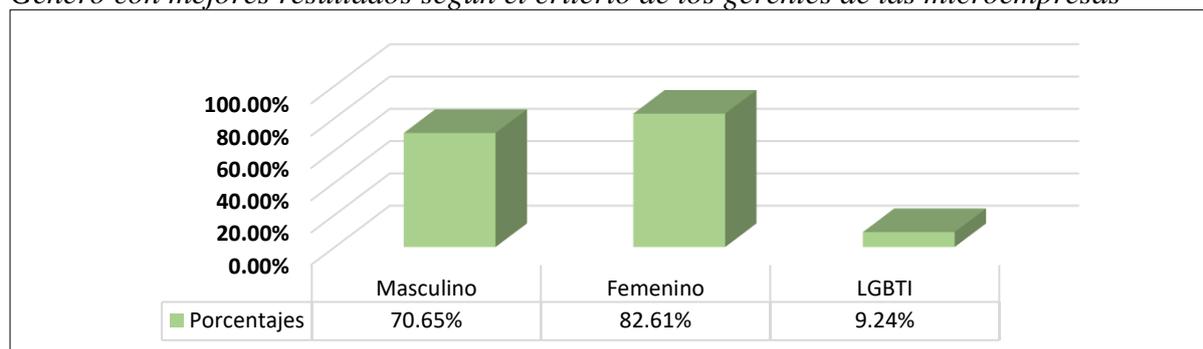
Género con mejores resultados según el criterio de los gerentes de las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	130	70.65%
Femenino	152	82.61%
LGBTI	17	9.24%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 5

Género con mejores resultados según el criterio de los gerentes de las microempresas



Nota. La figura revela el género que ayuda a obtener mejores resultados en las áreas de dirección según el criterio de los gerentes de las microempresas

Análisis e Interpretación:

Del total de los resultados se pudo evidenciar que el género femenino con el 82,61% es el que ayuda a las microempresas en los cargos de dirección a obtener mejores resultados, frente al género masculino que con el 70,65% ha manifestado que ayudan a obtener mejores resultados y el 9,24% mencionan que los LGBTI por lo tanto los gerentes tienen mayor preferencia por el género femenino ya que gracias a su aspecto física y su preparación académica son quienes llevan una mayor ventaja

Pregunta 6. Para ocupar un puesto en los cargos de dirección que criterios usted toma en consideración.

Tabla 10

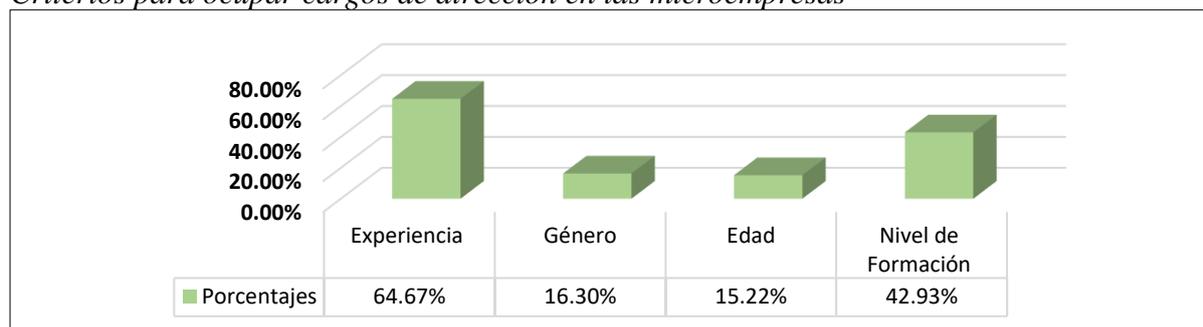
Criterios para ocupar cargos de dirección en las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia	119	64,67%
Género	30	16,30%
Edad	28	15,22%
Nivel de Formación	79	42,93%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 6

Criterios para ocupar cargos de dirección en las microempresas



Nota. La figura muestra el porcentaje de criterios que se toma en consideración para ocupar los cargos de dirección en las microempresas

Análisis e Interpretación:

De acuerdo con la información recolectada acerca de los criterios que los gerentes consideran para ocupar los cargos de dirección el 64,67% considera que deben contar con experiencia, ya que es esencial para estar a cargo en algunos de los departamentos; el 42,93% ha mencionado que también es importante contar con un nivel de formación, puesto que a pesar de contar con la experiencia es muy complementario el nivel de formación ya que constantemente van surgiendo nueva información; el 16,30% considera que la edad es importante y el 15,22% manifiesta que es el género. Esto da a conocer que los gerentes de las microempresas de la ciudad de Loja se inclinan más por las personas que cuentan con mayor experiencia conjuntamente con el nivel de formación.

Pregunta 7. Para ocupar un puesto de cargo de dirección ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que, es más trascendental para contratar el personal adecuado para dichos cargos?

Tabla 11

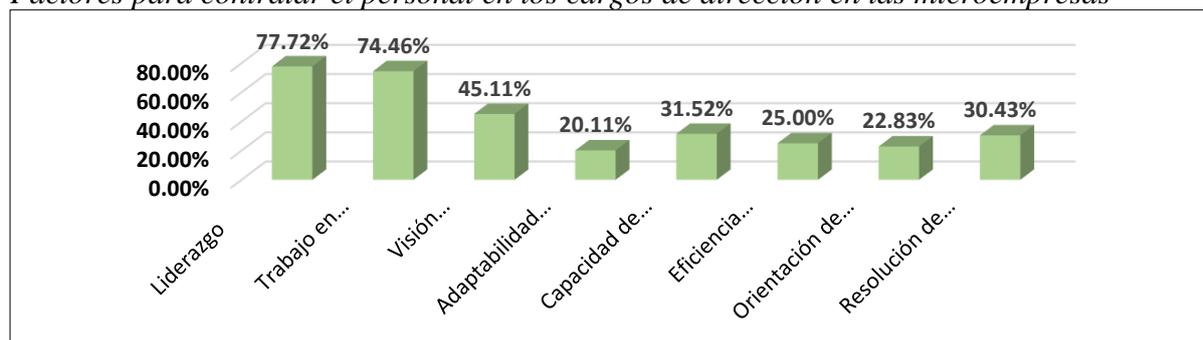
Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	143	77.72%
Trabajo en equipo	137	74.46%
Visión estratégica	83	45.11%
Adaptabilidad al cambio	37	20.11%
Capacidad de Negociación	58	31.52%
Eficiencia Ejecutiva	46	25.00%
Orientación de servicio	42	22.83%
Resolución de conflictos	56	30.43%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 7

Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las microempresas



Nota. La figura expresa cuales son los factores que debe contar el personal para ser contratado en los cargos de dirección de acuerdo al criterio de los gerentes de las microempresas

Análisis e Interpretación

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar los factores que son trascendentales para contratar el personal adecuado en los cargos de dirección como principal factor se considera al liderazgo con el 77,72% , pues para los gerentes es esencial contar con una persona que ayude a dirigir, encaminar y supervisar a sus trabajadores bajo su responsabilidad; el 74,46% trabajo en equipo, este factor se considera importante para el buen desarrollo y crecimiento de las compañías; el 45,11% de los gerentes indican que se requiere visión estratégica, pues es esencial contar con la capacidad de lograr y comprender los cambios que ocurren continuamente en el mercado; el 31,52% deben contar con capacidad de negociación, ya que es otro punto relevante porque permite llegar de forma exitosa a acuerdos entre ambas partes; el 30,43% señaló que la resolución de conflictos es importante, todas las personas encargadas de los departamentos deben ser capaces de resolver cada uno de los inconvenientes que se les presente en sus áreas de forma eficaz; el 25% eficiencia ejecutiva, pues las personas deben ser capaces de incluir y dar a conocer a los demás lo que ha planificado; el 22,83% Orientación de servicio y por último no menos importante Adaptabilidad al cambio con el 20,11% las personas deben tener la capacidad para relacionarse ya sea en con un nuevo trabajo o herramienta digital que les permita alcanzar procesos productivos en un corto tiempo.

Pregunta 8. ¿Qué tipo de liderazgo cree que usted tiene?

Tabla 12

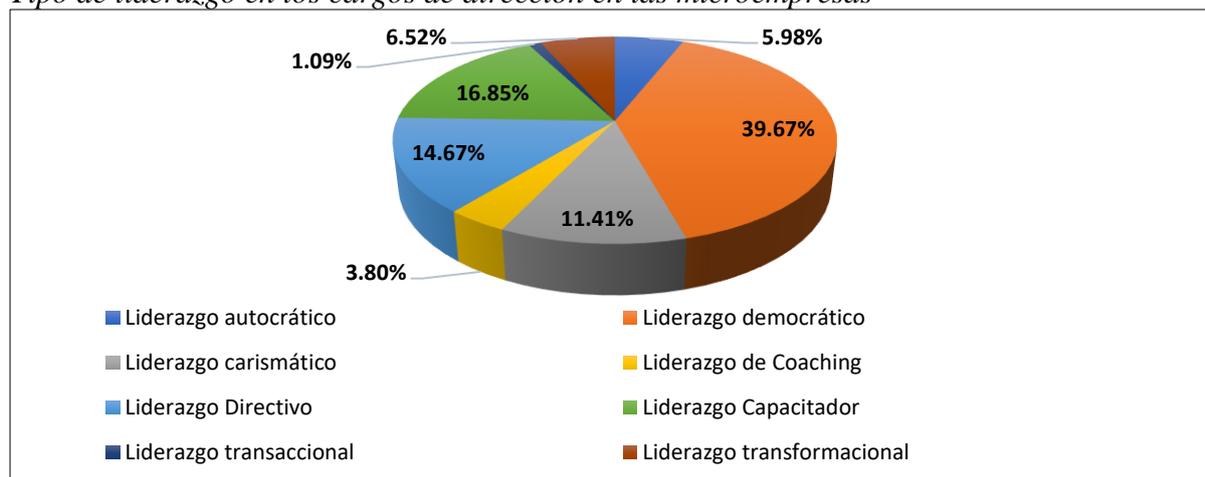
Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo autocrático	11	5.98%
Liderazgo democrático	73	39.67%
Liderazgo carismático	21	11.41%
Liderazgo de Coaching	7	3.80%
Liderazgo Directivo	27	14.67%
Liderazgo Capacitador	31	16.85%
Liderazgo transaccional	2	1.09%
Liderazgo transformacional	12	6.52%
Total	184	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 8

Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las microempresas



Nota. La figura muestra los tipos de liderazgos que los gerentes tienen en las microempresas

Análisis e interpretación:

Del total de los gerentes el 39,67% considera que tienen el liderazgo democrático; 16,85% de los gerentes aplica el liderazgo capacitador; el 14,67% el liderazgo directivo; el 11,41% liderazgo carismático; el 6,52% el liderazgo transformacional; el 5,98% liderazgo autocrático; el 3,98% consideran que son coaching y por último el 1,09% el liderazgo transaccional. Pues una vez evidenciado los resultados se deduce que dentro de las microempresas los gerentes practican el liderazgo democrático porque involucran y delegan funciones, comprometiéndolos a los subordinados en la toma de decisiones de la empresa.

Pregunta 9. ¿Conociendo que los géneros en el Ecuador actualmente son masculino, femenino y los LGBTI con cuál de ellos usted se identifica?

Tabla 13

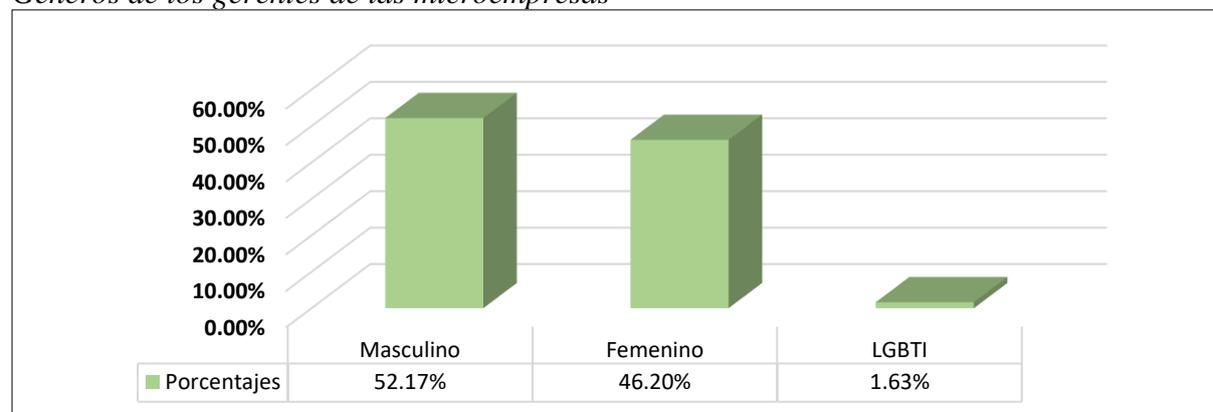
Géneros de los gerentes de las microempresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	96	52,17%
Femenino	85	46,20%
LGBTI	3	1,63%
Total	184	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 9

Géneros de los gerentes de las microempresas



Nota. La figura revela el género con la que los gerentes se identifican en las microempresas

Análisis e Interpretación:

El género son aquellos atributos, características que tienen en común un grupo de personas. De acuerdo a los resultados se pudo evidenciar que el 52,17% pertenecen al género masculino; el 46,20% pertenecen al género femenino y el 1,63% pertenece al género LGBTI. Con estos resultados se puede concluir que, en la parte gerencial dentro de las microempresas de la ciudad de Loja, el género que está un escalón más arriba es el género masculino.

Pregunta 10. En qué universidad obtuvo su título de profesión

Tabla 14

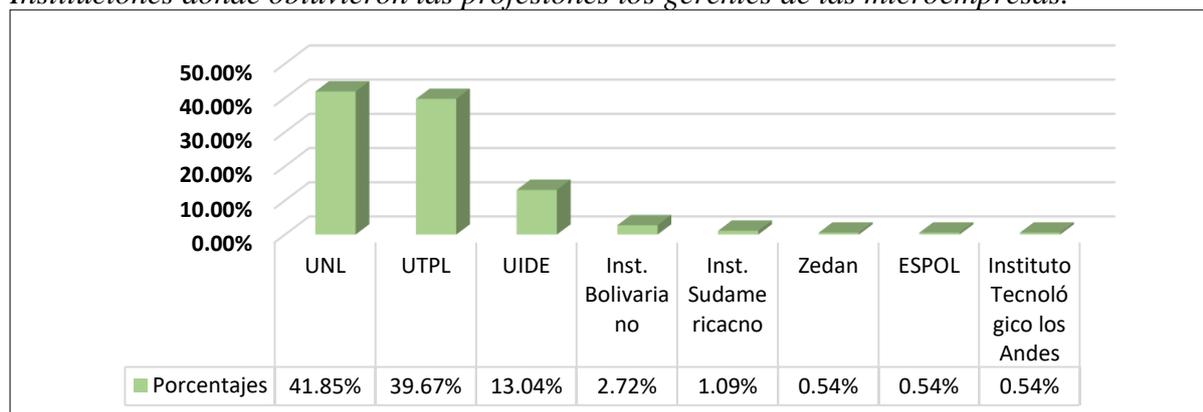
Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las microempresas.

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
UNL	77	41,85%
UTPL	73	39,67%
UIDE	24	13,04%
Inst. Bolivariano	5	2,72%
Inst. Sudamericano	2	1,09%
Zedan	1	0,54%
ESPOL	1	0,54%
Instituto Tecnológico los Andes	1	0,54%
Total	184	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las microempresas

Figura 10

Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las microempresas.



Nota. La figura muestra las instituciones en donde los gerentes de las microempresas han obtenido sus profesiones.

Análisis e Interpretación:

Del total de los gerentes de las microempresas se pudo conocer las instituciones donde obtuvieron sus títulos de profesión evidenciando como resultados que la UNL con el 41,85%, tiene una mayor formación de profesionales; el 39,67% pertenecen a la UTPL, el 13,04% pertenecen a la UIDE, el 2,72% al Instituto Bolivariano, el 1,09% se encuentra el Instituto Sudamericano, e instituciones con el 0,54% como Zedan, ESPOL, y el Instituto tecnológico los Andes, donde han realizado sus estudios y obtenidos sus profesiones. Con esta información se puede conocer que existen la presencia de dos instituciones como es la Universidad Nacional de Loja y la Universidad Técnica Particular de Loja en las cuales los gerentes de las compañías han cruzado sus estudios y ahora hacen uso d sus profesiones.

Resultados de la información de las pequeñas empresas

Pregunta 1. ¿Cuál es su edad?

Tabla 15

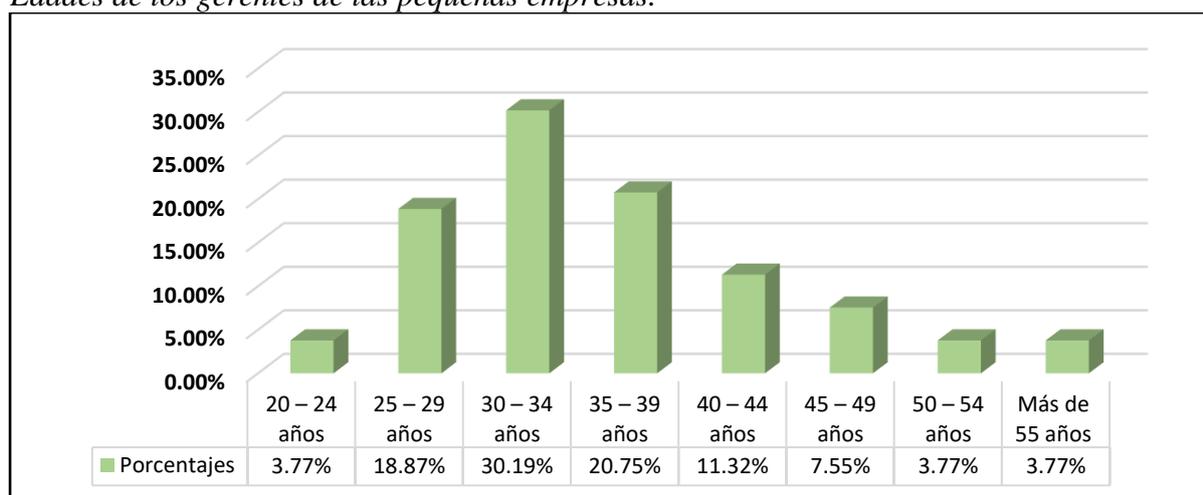
Edades de los gerentes de las pequeñas empresas.

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
20 – 24 años	2	3,77%
25 – 29 años	10	18,87%
30 – 34 años	16	30,19%
35 – 39 años	11	20,75%
40 – 44 años	6	11,32%
45 – 49 años	4	7,55%
50 – 54 años	2	3,77%
Más de 55 años	2	3,77%
Total	53	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 11

Edades de los gerentes de las pequeñas empresas.



Nota. La figura indica la edad promedia de los gerentes de las pequeñas empresas.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos el 30,19% de los gerentes tiene la edad de 30 a 34 años los mismos que están ejerciendo responsabilidades en la parte gerencial al frente de las empresas; el 20,75% están en el grupo de edades entre 35 a 39 años; el 18,87% están entre las edades de 25 a 29 años, quienes cuentan con poca de experiencia; el 11,32% están entre las edades de 40 a 44 años son personas que ya tiene una gran experiencia dirigiendo empresas; el 7,55% se encuentran entre las edades de 45 a 49 años quienes poseen gran experiencia dirigiendo y ejecutando las actividades en beneficios de las empresas; el 3,77% en las edades de 20 a 24 años, pues son personas que aún están comenzando a obtener experiencia al frente

de las empresa; el 3,77% están en el grupo de edades de 50 a 54 años y el con mismo porcentaje están los de 55 años de edad en adelante. Con lo cual se puede mencionar que hay mayor presencia de gerentes con edades de 30 a 39 años en la parte gerencial que cuentan con gran experiencia y responsabilidades ejecutando cada una de las actividades y a su vez solucionado problemas cotidianos.

Tabla 16

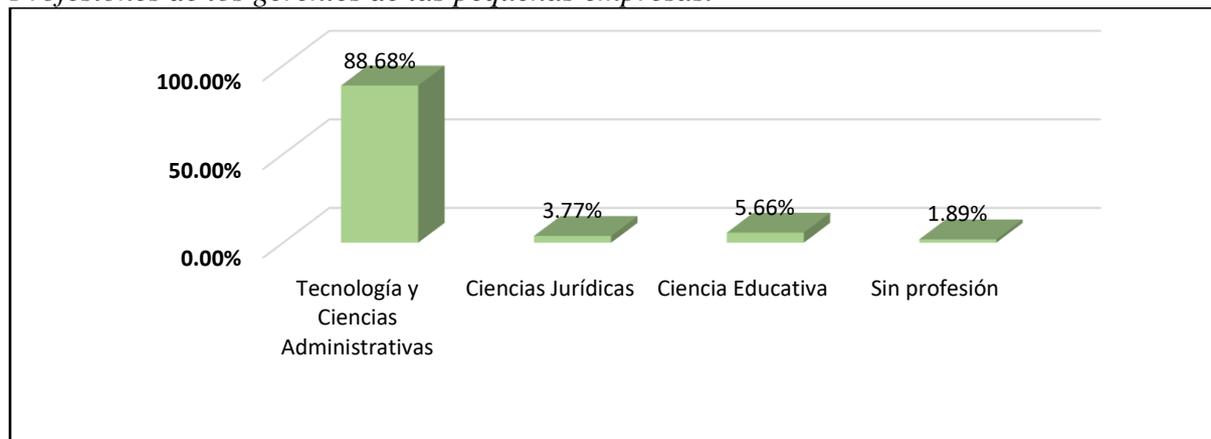
Profesiones de los gerentes de las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Tecnología y Ciencias Administrativas	47	88.68%
Ciencias Jurídicas	2	3.77%
Ciencia Educativa	3	5.66%
Sin profesión	1	1.89%
Total	53	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 12

Profesiones de los gerentes de las pequeñas empresas.



Nota. La figura indica las profesiones que existen en los gerentes de las pequeñas empresas.

Análisis e Interpretación

Del total de los gerentes de las pequeñas empresas el 88,68, % menciona que su profesión está dentro de las ciencias administrativas y las tecnologías; el 5,66%, en las ciencias educativas; el 3,77% en las ciencias jurídicas; el 1,89% de los gerentes en cambio no cuenta con ninguna profesión. Por lo tanto, se puede concluir que los puestos gerenciales ocupan los que han estudiado para en las distintas ramas de las ciencias administrativas y tecnologías.

Pregunta 3. ¿Con cuál de los siguientes términos usted se encuentra familiarizado?

Tabla 17

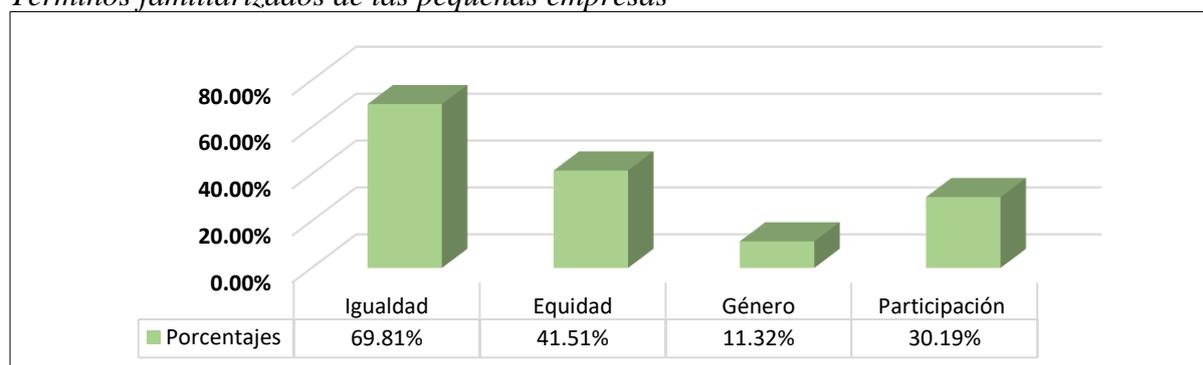
Términos familiarizados de las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Igualdad	37	69,81%
Equidad	22	41,51%
Género	6	11,32%
Participación	16	30,19%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 13

Términos familiarizados de las pequeñas empresas



Nota. La figura permite conocer el término familiarizado con las que se identifican los gerentes de las pequeñas empresas

Análisis e Interpretación

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 69,81% ha mencionado que se encuentran familiarizados con el término igualdad; el 41,51% de ellos se familiarizan con el término equidad; el 30,19% manifiestan que se familiarizan más con el término participación y el 11,32% de los gerentes con el término de género. Como se puede evidenciar que los términos que mayor familiarización están muy presente en la parte gerencial dentro de las pequeñas empresas son Igualdad y Equidad.

Pregunta 4. Usted ha escuchado acerca de la igualdad de género

Tabla 18

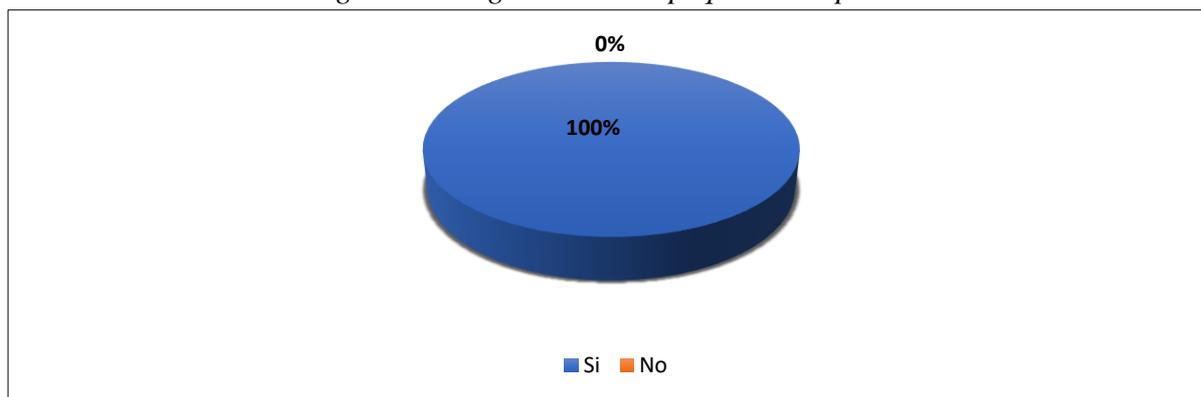
Han escuchado sobre la igualdad de género en las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	53	100%
No	0	0%
Total	53	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 14

Han escuchado sobre la igualdad de género en las pequeñas empresas



Nota. La figura da conocer si los gerentes de las pequeñas empresas han escuchado acerca de la igualdad de género

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información recolectada el 100% de los gerentes han manifestado que realmente si ha escuchado acerca de la igualdad de género ya que es muy trascendental. Por lo que se puede deducir que dentro de las pequeñas empresas de la ciudad de Loja en la parte gerencial está muy presente la igualdad de género.

Pregunta 5. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que ayudan a obtener mejores resultados en las diferentes áreas de dirección para las compañías?

Tabla 19

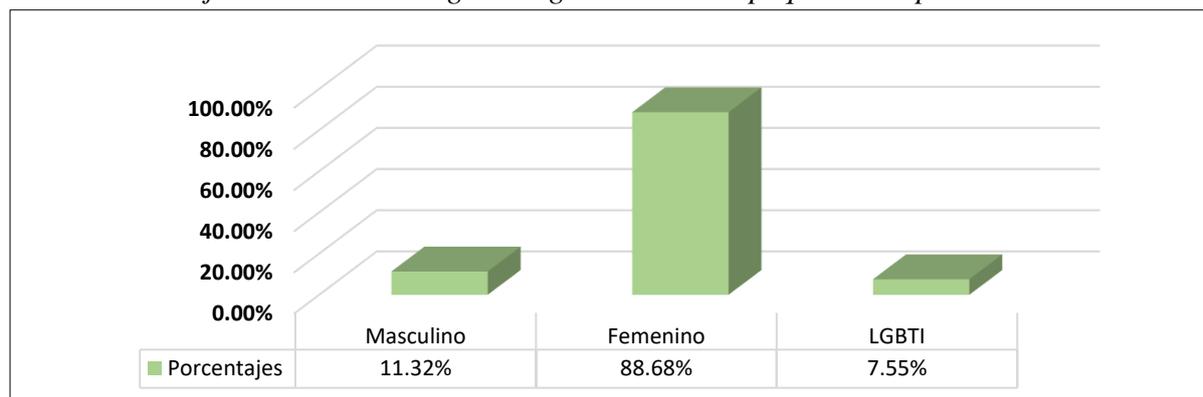
Género con mejores resultados según los gerentes en las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	64.71%
Femenino	13	76.47%
LGBTI	2	11.76%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 15

Género con mejores resultados según los gerentes en las pequeñas empresas



Nota. La figura revela el género que ayuda a obtener mejores resultados en las áreas de dirección de las pequeñas empresas.

Análisis e Interpretación:

Del total de los resultados se pudo evidenciar que el género femenino con el 88,68% es el que ayuda a las pequeñas empresas en los cargos de dirección a obtener mejores resultados, frente al género masculino que con el 11,32% han manifestado que ayudan a obtener mejores resultados y el 7,55% mencionan que los LGBTI por lo tanto los gerentes tienen mayor preferencia por el género femenino ya que gracias a su aspecto física y su preparación académica son quienes llevan una mayor ventaja.

Pregunta 6. Para ocupar un puesto en los cargos de dirección que criterios usted toma en consideración.

Tabla 20

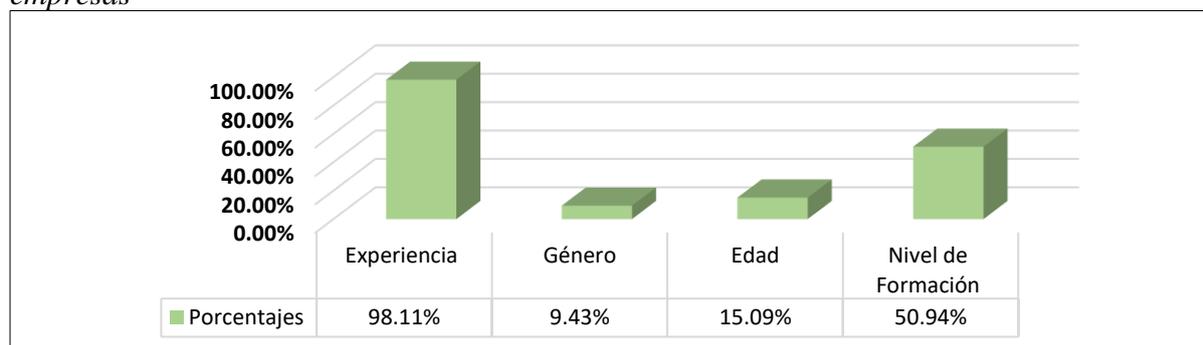
Criterios que toman los gerentes para que ocupen cargos de dirección en las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia	52	98,11%
Género	5	9,43%
Edad	8	15,09%
Nivel de Formación	27	50,94%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 16

Criterios que toman los gerentes para que ocupen cargos de dirección en las pequeñas empresas



Nota. La figura muestra el porcentaje de criterios que se toma en consideración para ocupar los cargos de dirección en las pequeñas empresas.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo con la información recolectada acerca de los criterios que los gerentes consideran para ocupar los cargos de dirección el 98,11% considera que deben contar con experiencia, ya que es muy esencial para estar al frente en algunos de los departamentos; el 50,94% ha mencionado que también es importante contar con un nivel de formación, puesto que a pesar de contar con la experiencia es complementario el nivel de formación ya que constantemente van surgiendo nueva información; el 15,09% considera que la edad es importante y el 9,43% manifiesta que es el género. Esto da a conocer que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja se inclinan más por las personas que cuentan con mayor experiencia conjuntamente con el nivel de formación.

Pregunta 7. Para ocupar un puesto de cargo de dirección ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que, es más trascendental para contratar el personal adecuado para dichos cargos?

Tabla 21

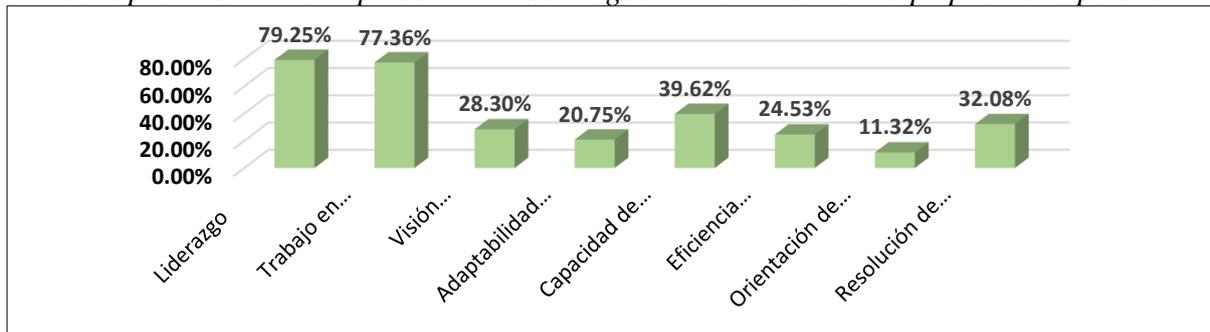
Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	42	79.25%
Trabajo en equipo	41	77.36%
Visión estratégica	15	28.30%
Adaptabilidad al cambio	11	20.75%
Capacidad de Negociación	21	39.62%
Eficiencia Ejecutiva	13	24.53%
Orientación de servicio	6	11.32%
Resolución de conflictos	17	32.08%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 17

Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las pequeñas empresas



Nota. La figura expresa cuales son los factores que debe contar el personal para ser contratado en los cargos de dirección de las pequeñas empresas

Análisis e Interpretación

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar los factores que son trascendentales para contratar el personal adecuado en los cargos de dirección como principal factor se considera al liderazgo con el 79,25%, pues para los gerentes es esencial contar con una persona que ayude a dirigir, encaminar y supervisar a sus trabajadores bajo su responsabilidad; el 77,36% trabajo en equipo, este factor se considera importante para el buen desarrollo y crecimiento de las compañías; el 39,62% deben contar con capacidad de negociación, ya que es otro punto relevante porque permite llegar de forma exitosa a acuerdos entre ambas partes; el 32,08% resolución de conflictos, todas las personas encargadas de los departamentos deben ser capaces de resolver cada uno de los inconvenientes que se les presente en sus áreas de forma eficaz; el 28,30% tenemos a la visión estratégica, pues es esencial contar con la capacidad de lograr y comprender los cambios que ocurren continuamente en el mercado; el 24,53% eficiencia ejecutiva, pues las personas son capaces de incluir y dar a conocer a los demás lo que ha planificado; el 20,75% Adaptabilidad al cambio las personas deben tener la capacidad para relacionarse ya sea en con un nuevo trabajo o herramienta digital que les permita alcanzar procesos productivos en un corto tiempo y por último orientación de servicio con el 11,32% pues las personas deben tener la capacidad de asesor y orientar al cliente dando a conocer las características de un producto o servicio.

Pregunta 8. ¿Qué tipo de liderazgo cree usted que tiene?

Tabla 22

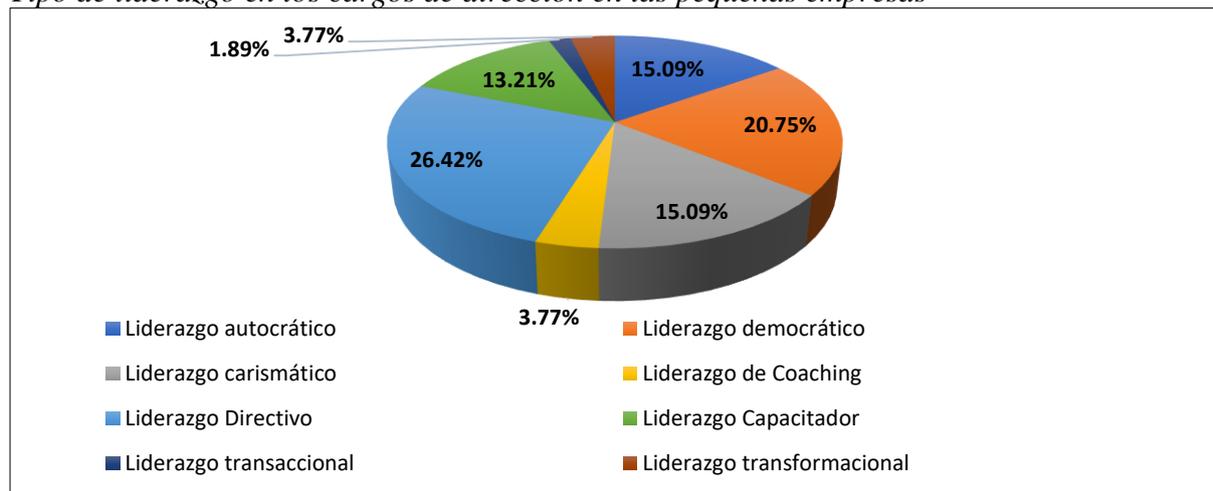
Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo autocrático	8	15.09%
Liderazgo democrático	11	20.75%
Liderazgo carismático	8	15.09%
Liderazgo de Coaching	2	3.77%
Liderazgo Directivo	14	26.42%
Liderazgo Capacitador	7	13.21%
Liderazgo transaccional	1	1.89%
Liderazgo transformacional	2	3.77%
Total	53	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 18

Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las pequeñas empresas



Nota. La figura muestra los tipos de liderazgos que los gerentes tienen en las pequeñas empresas

Análisis e interpretación:

Del total de los gerentes el 26,42% considera que tienen el liderazgo directivo; el 20,75% de los gerentes aplica el liderazgo democrático; el 15,06% el liderazgo autocrático con la misma cifra el liderazgo carismático; el 6,52% liderazgo Transaccional; el 5,98% liderazgo autocrático; el 3,77% consideran el liderazgo coaching con la misma cifra el liderazgo transformacional y por último el 1,89% el liderazgo transaccional. Pues una vez evidenciado los resultados se deduce que dentro de las pequeñas empresas los gerentes llevan a cabo el liderazgo directivo ya que informan a los subordinados sobre las tareas que deben realizar día a día sin tener opción a la toma de decisiones.

Pregunta 9. ¿Conociendo que los géneros en el Ecuador actualmente son masculino, femenino y los LGBTI con cuál de ellos usted se identifica?

Tabla 23

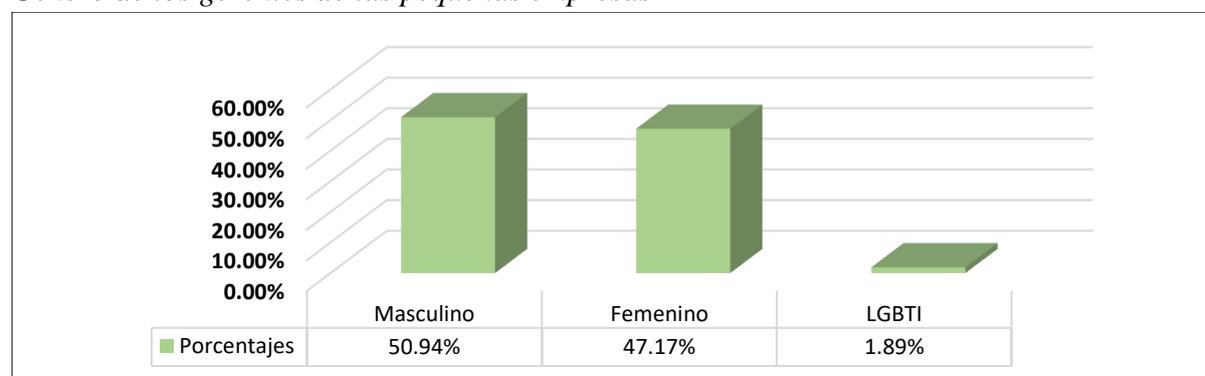
Género de los gerentes de las pequeñas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	27	50,94%
Femenino	25	47,17%
LGBTI	1	1,89%
Total	53	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 19

Género de los gerentes de las pequeñas empresas



Nota. La figura revela el género con la que los gerentes se identifican en las pequeñas empresas

Análisis e Interpretación:

El género son aquellos atributos, características que tienen en común un grupo de personas. De acuerdo a los resultados se puede evidenciar que el 50,94% pertenecen al género masculino; el 47,17% pertenecen al género femenino y el 1,89% pertenece al género LGBTI. Con estos resultados se puede concluir que, en la parte gerencial dentro de las pequeñas empresas de la ciudad de Loja, el género que está un escalón más arriba es el género masculino.

Pregunta 10. En qué universidad obtuvo su título de profesión

Tabla 24

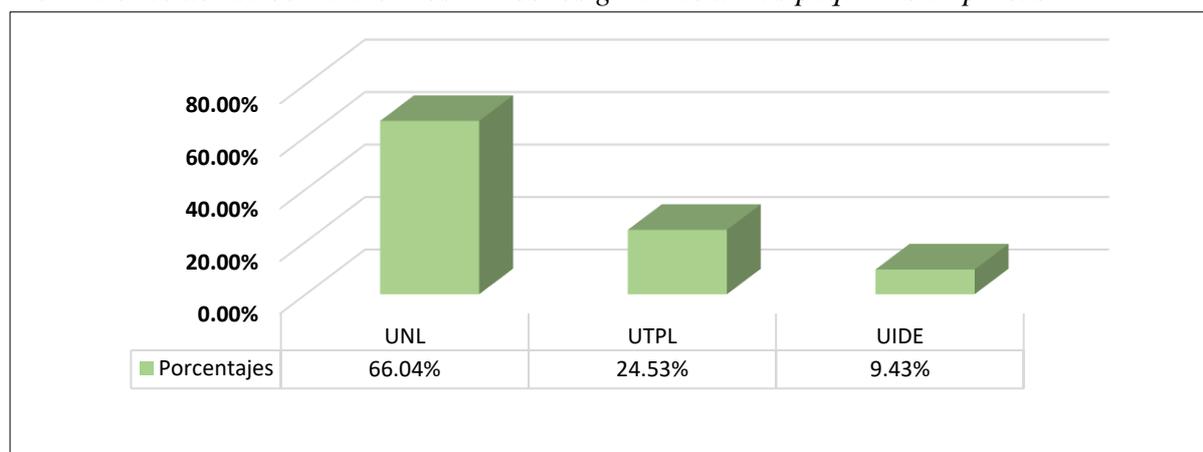
Instituciones donde obtuvieron los títulos los gerentes de las pequeñas empresas.

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
UNL	35	66,04%
UTPL	13	24,53%
UIDE	5	9,43%
Total	53	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las pequeñas empresas

Figura 20

Instituciones donde obtuvieron los títulos los gerentes de las pequeñas empresas.



Nota. La figura muestra las instituciones en donde los gerentes de las pequeñas empresas han obtenido sus profesiones.

Análisis e Interpretación:

Del total de los gerentes de las pequeñas empresas se pudo conocer las instituciones donde obtuvieron sus títulos de profesión evidenciando como resultados que la UNL con el 66,04%, tiene una mayor formación de profesionales; el 24,53% pertenecen a la UTPL; el 9,43% pertenecen a la UIDE. Con esta información se puede conocer que existen la presencia de dos instituciones como es la Universidad Nacional de Loja y la Universidad Técnica Particular de Loja en las cuales los gerentes de las compañías han cruzado sus estudios y ahora están ejerciendo sus profesiones

Resultados de la información de las medianas empresas

Pregunta 1. ¿Cuál es su edad?

Tabla 25

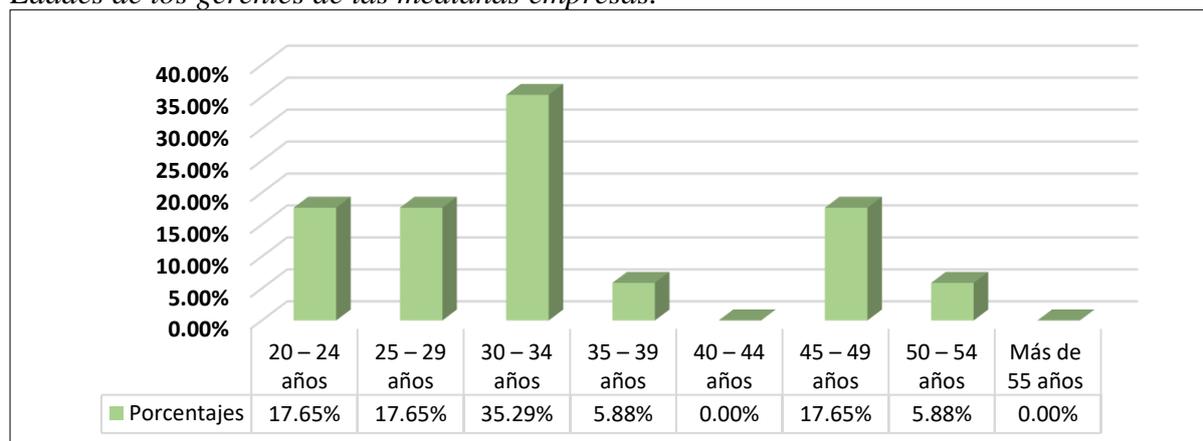
Edades de los gerentes de las medianas empresas.

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
20 – 24 años	3	17,65%
25 – 29 años	3	17,65%
30 – 34 años	6	35,29%
35 – 39 años	1	5,88%
40 – 44 años	0	0,00%
45 – 49 años	3	17,65%
50 – 54 años	1	5,88%
Más de 55 años	0	0,00%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 21

Edades de los gerentes de las medianas empresas.



Nota. La figura da a conocer el promedio de las edades de los gerentes de las medianas empresas.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos el 35,29% de los gerentes tienen la edad de 30 a 34 años, quienes ya cuentan con mayor experiencia dirigiendo dichas empresas; el 17,65%, de los gerentes están en el grupo de edades de 25 a 29 años que están ejerciendo experiencia y responsabilidades en la parte gerencial al frente de las empresas; el 17,65% entre las edades de 20 a 24 años, pues son personas que aún están comenzando a obtener experiencia al frente de las empresas; el 17,65%, se encuentran en edades de 45 a 49 años quienes poseen gran experiencia dirigiendo y ejecutando las actividades en beneficios de las empresas; el 5,88% entre las edades de 35 a 39 años, quienes ya cuentan con mayor experiencia dirigiendo dichas empresas; el 5,88% entre las edades de 50 a 54 años pues son personas que cuentan con mayor experiencia. Con lo cual se puede mencionar que hay una mayor presencia de gerentes con edades de 31 a 35 años vinculados en la parte gerencial que cuentan con una experiencia en el manejo, ejecución de cada una de las actividades y a su vez solventando los problemas que se les presenten.

Pregunta 2. ¿Cuál es su profesión?

Tabla 26

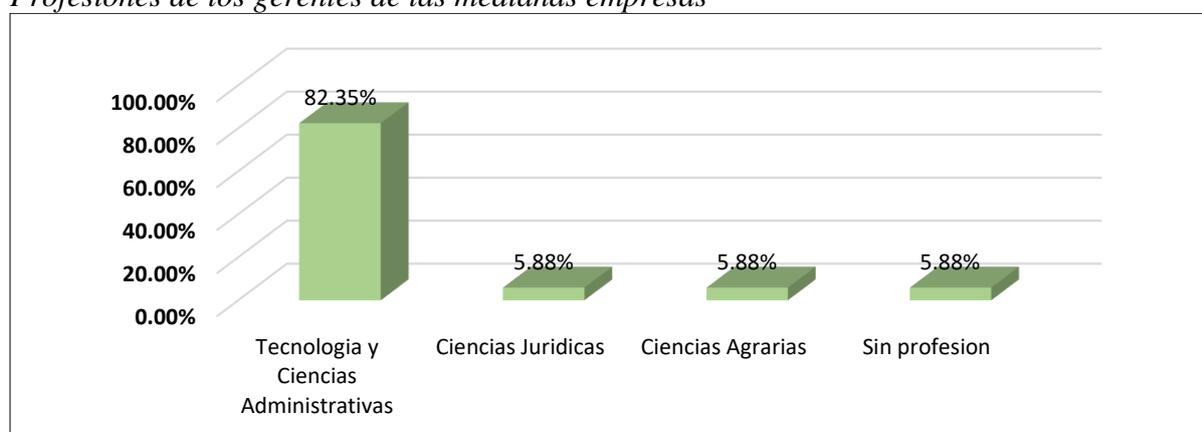
Profesiones de los gerentes de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Tecnología y Ciencias Administrativas	14	82.35%
Ciencias Jurídicas	1	5.88%
Ciencias Agrarias	1	5.88%
Sin profesion	1	5.88%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 22

Profesiones de los gerentes de las medianas empresas



Nota. La figura indica las profesiones que existen en los gerentes de las medianas empresas

Del total de los gerentes de las medianas empresas el 82,35% menciona que su profesión está dentro de las ciencias administrativas; el 5,88% están las Ciencias Jurídicas, ciencias agrarias y aquellos que no cuentan con ninguna profesión. Por lo tanto, las ciencias administrativas y tecnología se encuentran al frente de las medianas empresas que con sus conocimientos y capacidades han podido desempeñarse de forma exitosa.

Pregunta 3. ¿Con cuál de los siguientes términos usted se encuentra familiarizado?

Tabla 27

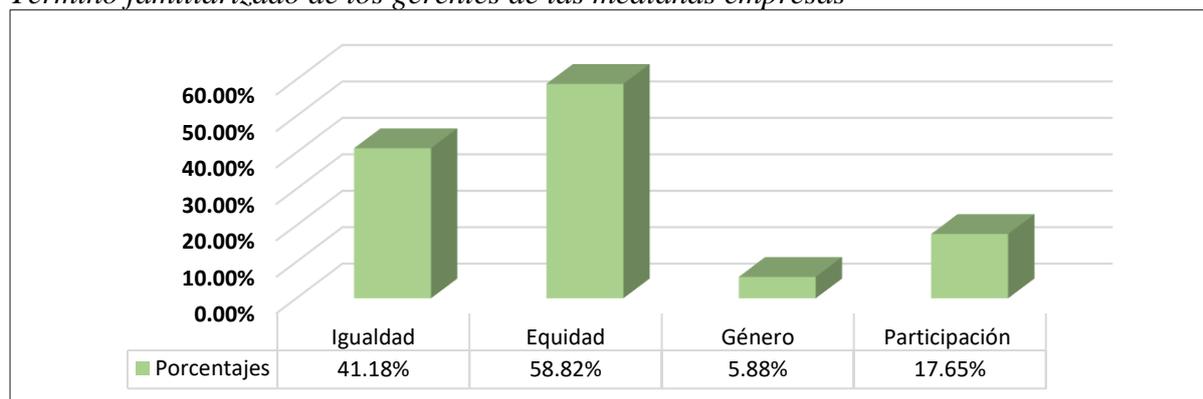
Termino familiarizado de los gerentes de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Igualdad	7	41.18%
Equidad	10	58.82%
Género	1	5.88%
Participación	3	17.65%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 23

Termino familiarizado de los gerentes de las medianas empresas



Nota. La figura permite conocer el término familiarizado con las que se identifican los gerentes de las medianas empresas

Análisis e Interpretación

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 58,82% han mencionado que se encuentran familiarizados con el término equidad en la parte gerencial; el 41,18% de ellos se familiarizan con el término igualdad; el 17,65% de los gerentes con el término de participación y el 5,88% de los gerentes con el término del género. Como se puede evidenciar que los términos que mayor familiarización están muy presente en la parte gerencial dentro de las medianas empresas son Igualdad y Equidad.

Pregunta 4. Usted ha escuchado acerca de la igualdad de género

Tabla 28

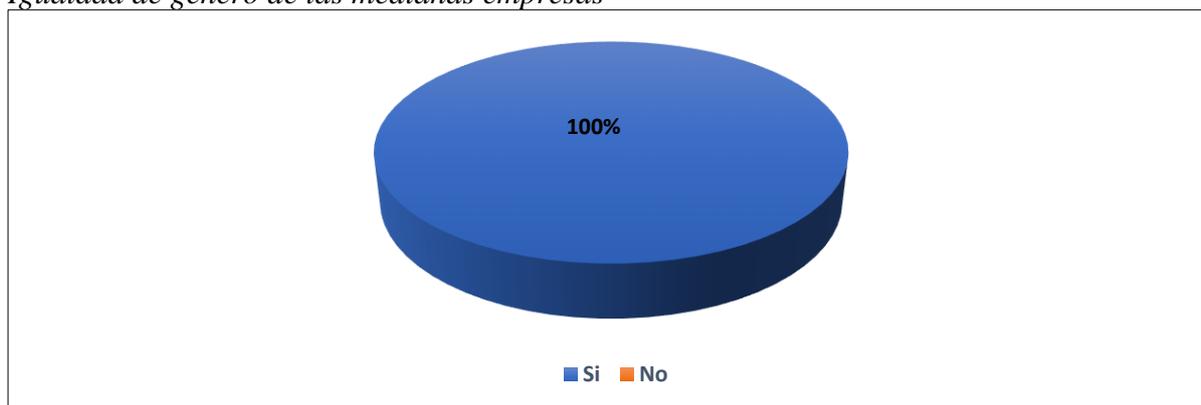
Igualdad de género de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	100%
No	0	0%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 24

Igualdad de género de las medianas empresas



Nota. La figura ayuda a conocer si los gerentes de las medianas empresas han escuchado acerca de la igualdad de género

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información recolectada el 100% de los gerentes han manifestado que realmente si ha escuchado acerca de la igualdad de género. Por lo que se puede deducir que dentro de las compañías de la ciudad de Loja en la parte gerencial está muy presente la igualdad de género frente a sus colaboradores.

Pregunta 5. En la empresa que usted actualmente dirige en los puestos de dirección. ¿Cuáles son los géneros que existen?

Tabla 29

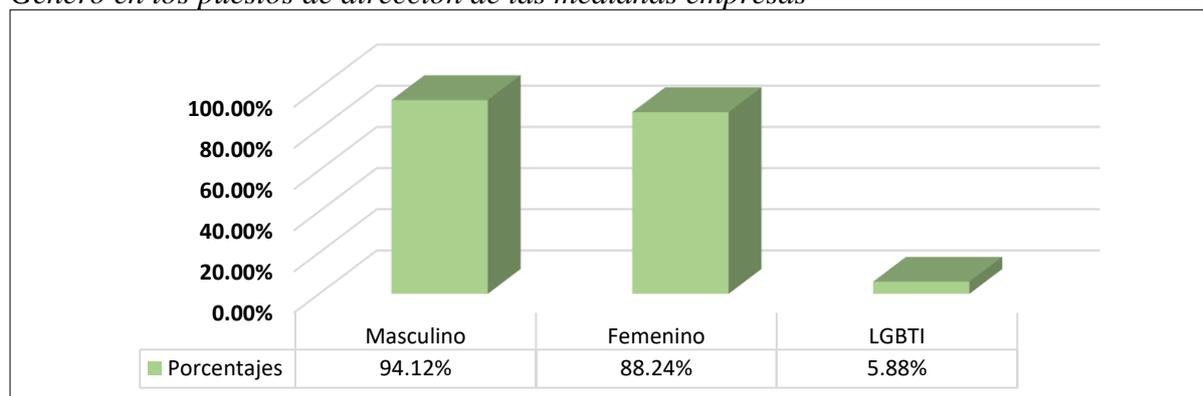
Género en los puestos de dirección de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	16	94.12%
Femenino	15	88.24%
LGBTI	1	5.88%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 25

Género en los puestos de dirección de las medianas empresas



Nota. La figura permite conocer el género que existe en los cargos de dirección de las medianas empresas.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados se pudo evidenciar que el género masculino con el 94,12% es el que ayuda a las medianas empresas en los cargos de dirección a obtener mejores resultados, frente al género femenino que con el 88,24% ha manifestado que ayuda a obtener mejores resultados y el 5,88% mencionan que el género LGBTI, por lo tanto, se puede concluir que dentro de los departamentos de las medianas empresas existe una pequeña diferencia del 6% ya que hay mayor presencia del género masculino frente al género femenino.

Pregunta 6. ¿Cuál es el género de los jefes o directores de los siguientes departamentos?

Tabla 30

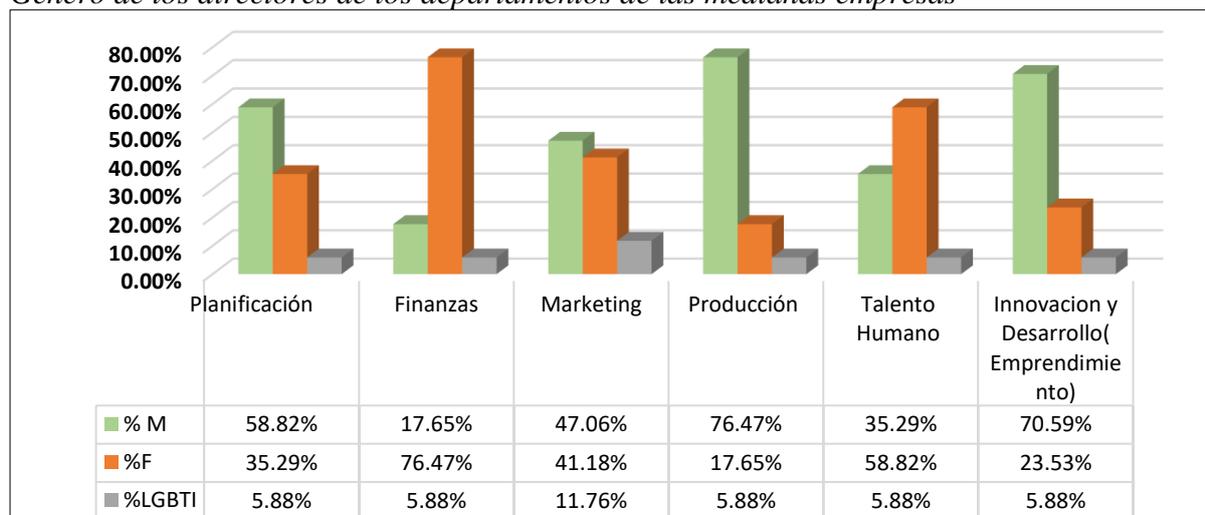
Género de los directores de los departamentos de las medianas empresas

Áreas	Masculi no	Femeni no	LGBTI	Total	% M	%F	%LGBTI
Planificación	10	6	1	17	58.82%	35.29%	5.88%
Finanzas	3	13	1	17	17.65%	76.47%	5.88%
Marketing	8	7	2	17	47.06%	41.18%	11.76%
Producción	13	3	1	17	76.47%	17.65%	5.88%
Talento Humano	6	10	1	17	35.29%	58.82%	5.88%
Innovacion y Desarrollo(Emprendimiento)	12	4	1	17	70.59%	23.53%	5.88%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 26

Género de los directores de los departamentos de las medianas empresas



Nota. La presente figura indica el género de los directores por departamento de las medianas empresas

Análisis e Interpretación:

En los 6 departamentos que contiene las medianas empresas se conoció que dentro del departamento de planificación existe el 58,82% del género masculino con mayor participación, frente a un 35,29% del género femenino y un 5,88% del género LGBTI, en el departamento de finanzas existe una mayor participación del género femenino con el 76,47% frente al 18,65% del género masculino y un 5,88% del género LGBTI, en el departamento de marketing el 47,06% pertenece al género masculino frente al 41,18% del género femenino y un 11,76% del género LGBTI, en el departamento de producción hay una mayor participación del género masculino con el 76,47%, frente a un 17,65% del género femenino y un 5,88% del género LGBTI; en el departamento de talento humano el género femenino tiene una incidencia del 58,82% frente al 35,29% del género masculino y un 5,88% del género LGBTI, y por último tenemos el departamento de innovación y desarrollo pues existe el 70,59% del género masculino, frente a un 23,53% del género femenino y un 5,88% del género LGBTI. Se concluye que existe una participación del género masculino en los departamentos de planificación, marketing, producción, Innovación y desarrollo, caso distinto sucede en los departamentos de finanzas y talento humano donde se encuentra el género femenino.

Pregunta 7. La compañía ¿Cuentan con una política de promoción de igualdad de género en los cargos de dirección?

Tabla 31

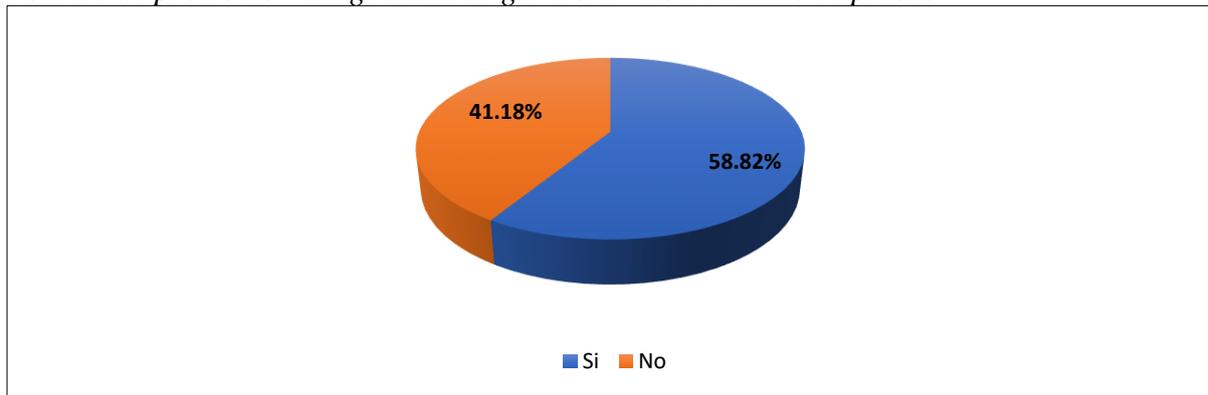
Política de promoción de igualdad de género en las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	58,82%
No	7	41,18%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 27

Política de promoción de igualdad de género en las medianas empresas



Nota. La figura da a conocer si existen políticas de promoción de igualdad en las medianas empresas

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la información recolectada en la presente investigación se puede decir que dentro de las medianas empresas existen una amplia diferencia en cuanto a la política de promoción de igualdad de género entre los encargados de los departamentos de las empresas, ya que existe el 18% de diferencia, por lo tanto; el 41,18% de los gerentes ha mencionan que no existe políticas de promoción de igualdad frente al 58,82% los cuales han manifestado que si existen políticas de promoción de igualdad dentro de las empresas.

Pregunta 8. Existe diferenciación de remuneraciones de acuerdo al género entre los cargos de dirección.

Tabla 32

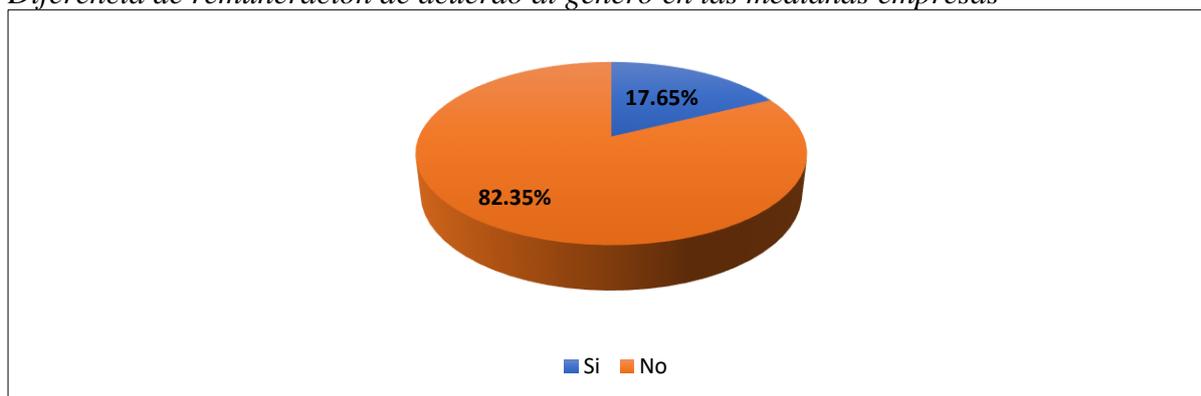
Diferencia de remuneración de acuerdo al género en las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	17.65%
No	14	82.35%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 28

Diferencia de remuneración de acuerdo al género en las medianas empresas



Nota. La figura da a conocer si existe alguna diferencia de remuneración de acuerdo al género en las medianas empresas.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 82,35% han manifestado que no existe una diferenciación de remuneración de acuerdo al género, pues esto se debe a que ya existen valores pre-establecidos independientemente del cargo que vaya a desempeñar en cualquiera de los departamentos de las medianas empresas; el 17,65% ha mencionado que si hay diferencia de remuneración de acuerdo al género pues los valores se establecen de acuerdo a las características que necesita las empresas o departamentos, a su vez influye bastante el género de la persona de acuerdo a su presencia.

Pregunta 9. Los equipos de trabajo se integran sin considerar el género de las personas

Tabla 33

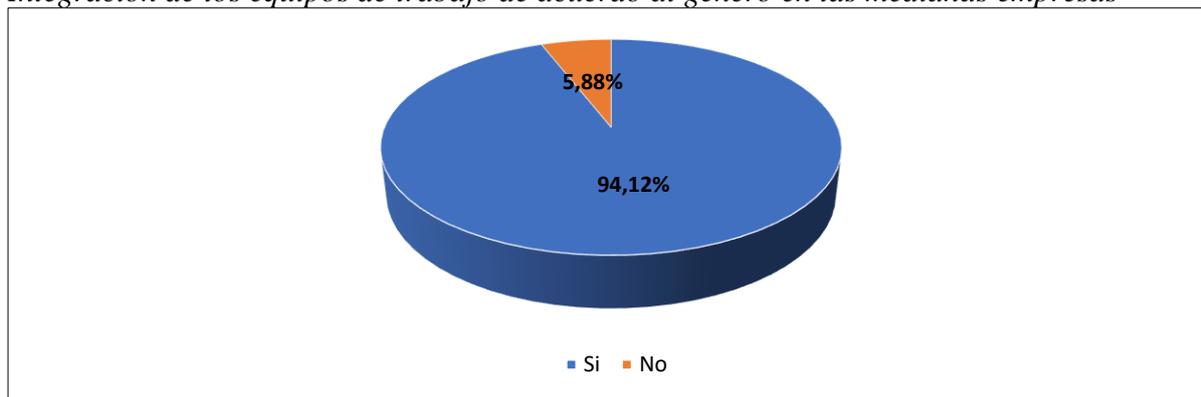
Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	94.12%
No	1	5.88%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 29

Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las medianas empresas



Nota. La figura indica si realmente se toma en consideración el género en los equipos de trabajo en las medianas empresas

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la información recolectada el 94,12% de los gerentes manifiesta que los equipos de trabajo se integran sin considerar el género, pues consideran que todas las personas son capaces de desempeñar las funciones que se les asignen, mientras que el 5,88% hace énfasis a que no, pues los equipos de trabajo si se considera el género de las personas ya que ayudan a obtener mejores resultados. Por lo tanto, en su mayor parte los equipos de trabajo dentro de las medianas empresas de la ciudad de Loja no consideran el género de las personas puesto que para los gerentes no son tan importantes.

Pregunta 10. Indique. ¿Cuáles son los beneficios que logran para las compañías la diversidad de género en los equipos de trabajo?

Tabla 34

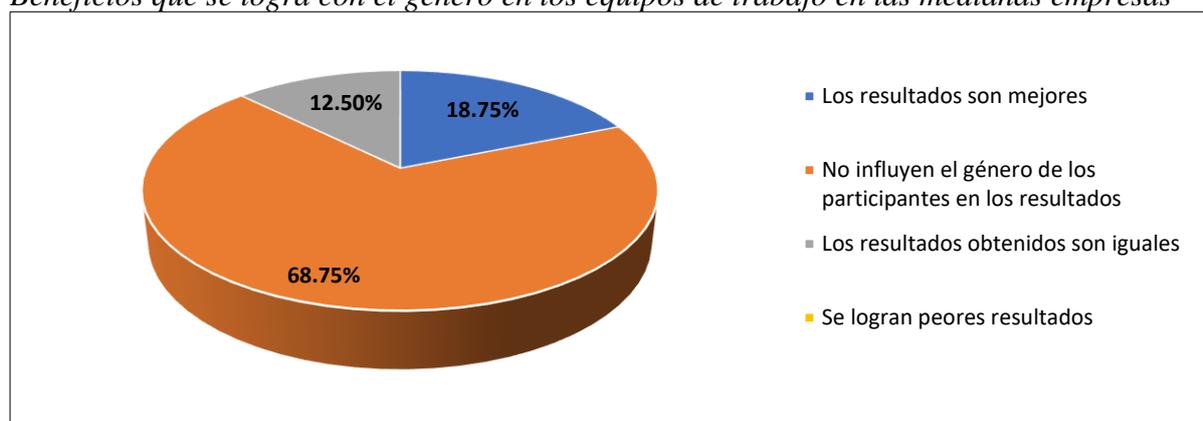
Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Los resultados son mejores	3	18.75%
No influyen el género de los participantes en los resultados	11	68.75%
Los resultados obtenidos son iguales	2	12.50%
Total	16	100.00%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 30

Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las medianas empresas



Nota. La figura da a conocer cuáles son los resultados que se logra con la diversidad de género en los equipos de trabajo en las medianas empresas.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre los beneficios de la diversidad de género en los equipos de trabajo el 68,75% menciona que no influye el género de los participantes en los resultados, debido a que ambos géneros son capaces de desempeñar bien sus tareas; el 18,75% mencionan que los resultados obtenidos son mejores, pues es mejor contar con la perspectiva de ambos géneros en los equipo de trabajo para obtener éxito y el 12,50% restante indican que los resultados obtenidos son iguales, por tal motivo los gerentes no tienen ningún inconveniente a la hora de conformar un equipo de trabajo ya que los beneficios que se pueden lograr con la participación de ambos géneros no influyen en los resultados.

Pregunta 11. ¿En qué contribuye la equidad de género en la competitividad de las compañías?

Tabla 35

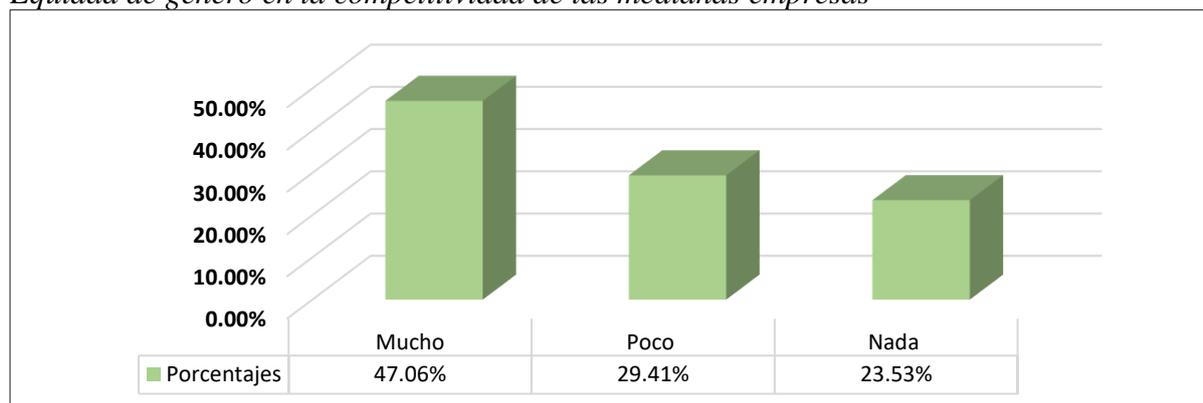
Equidad de género en la competitividad de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	8	47.06%
Poco	5	29.41%
Nada	4	23.53%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 31

Equidad de género en la competitividad de las medianas empresas



Nota. La figura muestra el porcentaje de equidad de género en la competitividad de las medianas empresas

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos hacen mención a que es muy esencial contar con la equidad de género, pues con ello las empresas logran tener un mejor desempeño siendo así que el 47,06% de los gerentes manifiesta que contribuye mucho la equidad de género; el 29,41% hace referencia que la equidad de género contribuye muy poco en la competitividad de las empresas y el 23,53% en cambio hace referencia a que dicha equidad de género no contribuye en nada. Por lo cual se puede concluir que es esencial que las medianas empresas cuenten con la equidad de género para lograr general mayor competitividad.

Pregunta 12. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que son más empáticos para desarrollar su actividad dentro de cada uno de los departamentos de las compañías?

Tabla 36

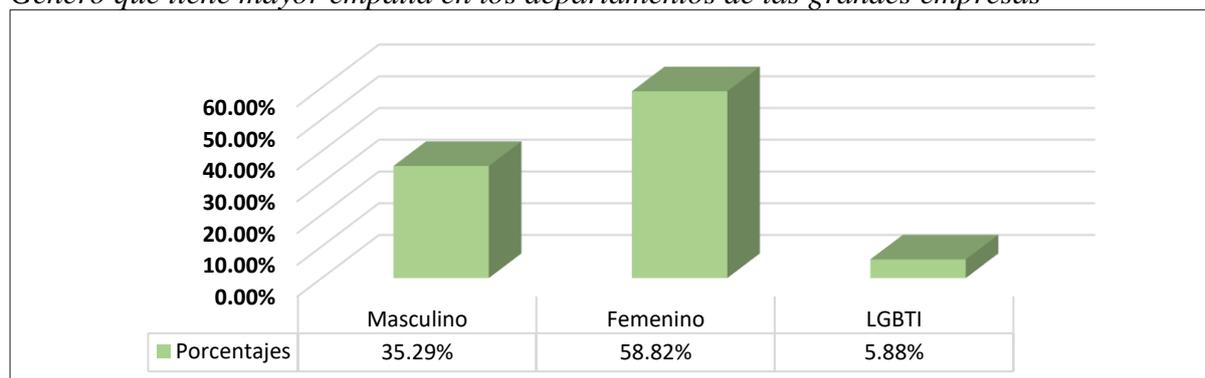
Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	6	35.29%
Femenino	10	58.82%
LGBTI	1	5.88%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 32

Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas



Nota. La figura muestra el género que tiene mayor empatía en los cargos de dirección de las medianas empresas.

Análisis e Interpretación:

Respecto al género que tiene mayor empatía dentro de las medianas empresas de la ciudad de Loja el 36% ha hecho referencia que el género femenino es quien tiene mayor empatía, en cambio el género masculino tiene el 35,29% de empatía, y el 5,88% los LGBTI. Con esta información se concluye que el género femenino tiene mayor empatía al frente de los cargos de dirección por lo tanto tiene mayor facilidad de relacionarse con los integrantes del área.

Pregunta 13. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que ayudan a obtener mejores resultados en las diferentes áreas de dirección para las compañías?

Tabla 37

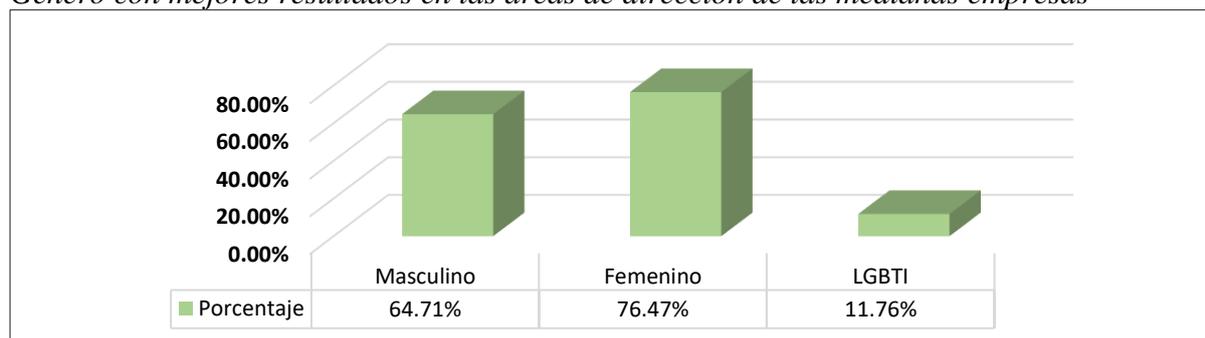
Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	64.71%
Femenino	13	76.47%
LGBTI	2	11.76%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 33

Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las medianas empresas



Nota. La figura revela el género que ayuda a obtener mejores resultados en las áreas de dirección de las medianas empresas.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la información se pudo evidenciar que el género femenino con el 76,47% es el que ayuda a obtener mejores resultados en las medianas empresas, frente al género masculino que el 64,71% manifiestan que son ellos quienes ayudan a obtener mejores resultados y el 11,76% mencionan que son los LGBTI. Por lo tanto, los gerentes tienen mayor preferencia por el género femenino ya que gracias a su aspecto física y su preparación académica son quienes llevan una mayor ventaja.

Pregunta 14. Para ocupar un puesto en los cargos de dirección que criterios usted toma en consideración.

Tabla 38

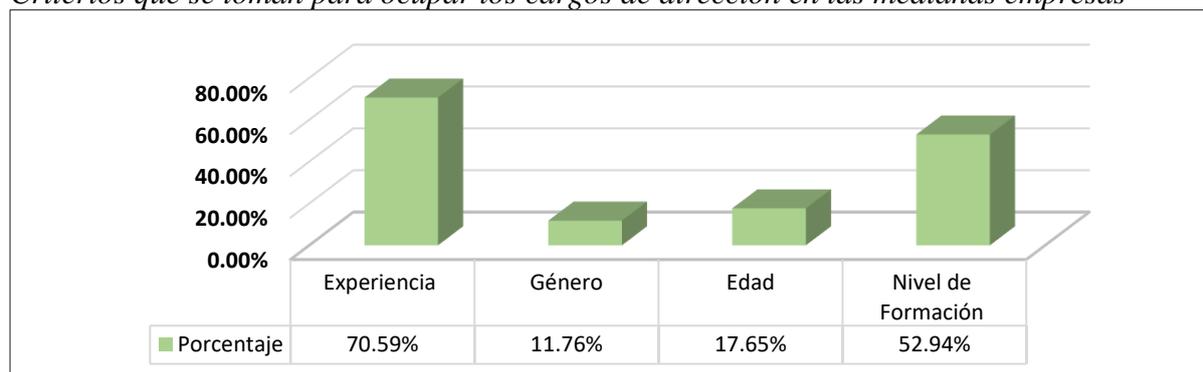
Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia	12	70.59%
Género	2	11.76%
Edad	3	17.65%
Nivel de Formación	9	52.94%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 34

Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las medianas empresas



Nota. La figura muestra el porcentaje de criterios que se toma en consideración para ocupar los cargos de dirección en las medianas empresas.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo con la información recolectada acerca de los criterios que los gerentes consideran para ocupar los cargos de dirección el 70,59% considera que deben contar con experiencia, ya que es muy esencial para estar al frente en algunos de los departamentos; el 52,94% ha mencionado que también es importante contar con un nivel de formación, puesto a pesar de contar con la experiencia es complementario el nivel de formación ya que constantemente van surgiendo nueva información; el 17,65% considera que la edad es importante y el 11,76% manifiesta que es el género. Esto da a conocer que los gerentes de las medianas empresas de la ciudad de Loja se inclinan más por las personas que cuentan con mayor experiencia y nivel de formación.

Pregunta 15. Para ocupar un puesto de cargo de dirección ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que, es más trascendental para contratar el personal adecuado para dichos cargos?

Tabla 39

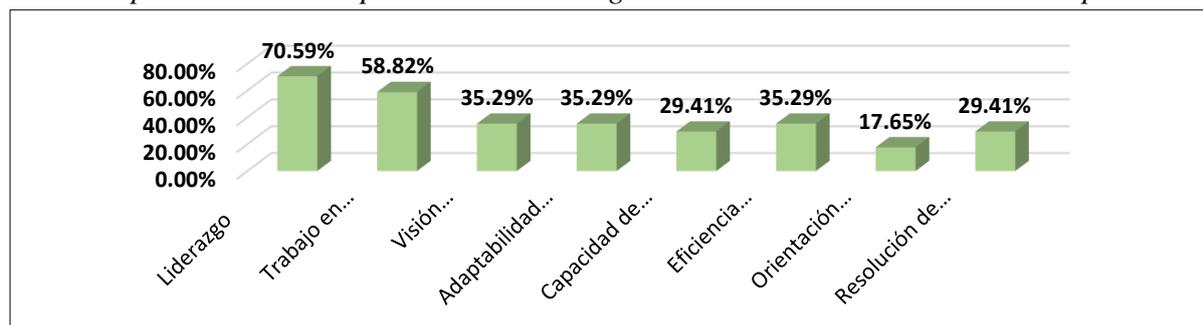
Factores para contratar el personal en los cargos de dirección de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	12	70.59%
Trabajo en equipo	10	58.82%
Visión estratégica	6	35.29%
Adaptabilidad al cambio	6	35.29%
Capacidad de Negociación	5	29.41%
Eficiencia Ejecutiva	6	35.29%
Orientación de servicio	3	17.65%
Resolución de conflictos	5	29.41%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 35

Factores para contratar el personal en los cargos de dirección de las medianas empresas



Nota. La figura expresa cuales son los factores que debe contar el personal para ser contratado en los cargos de dirección de las medianas empresas.

Análisis e Interpretación

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar los factores que son trascendentales para contratar el personal adecuado en los cargos de dirección como principal factor se considera al liderazgo con el 70,59% , pues para los gerentes es esencial contar con una persona que ayude a dirigir, encaminar y supervisar a sus trabajadores bajo su responsabilidad; el 58,82% trabajo en equipo, este factor se considera como importante para el buen desarrollo y crecimiento de las compañías; el 35,29% tenemos a la visión estratégica, pues es esencial contar con la capacidad de lograr y comprender los cambios que ocurren continuamente en el mercado; con el 35,29% adaptabilidad al cambio, pues las personas deben tener la capacidad para relacionarse ya sea en con un nuevo trabajo o herramienta digital que les permita alcanzar procesos productivos en un corto tiempo; el 35,29% la eficiencia ejecutiva, pues las personas deben ser son capaces de incluir y dar a conocer a los demás lo que ha planificado, el 29,41% deben contar con capacidad de negociación, ya que es otro punto relevante porque permite llegar de forma exitosa a acuerdos entre ambas partes; el 29,41% resolución de conflictos, todos las personas encargadas de los departamentos deben ser capaces de resolver cada uno de los inconvenientes que se les presente en sus áreas de forma eficaz, y por último con el 17,65% está la orientación de servicio que es necesario para dar a conocer un producto o servicio a un futuro cliente para una venta exitosa.

Pregunta 16. ¿Qué tipo de liderazgo cree usted que tiene?

Tabla 40

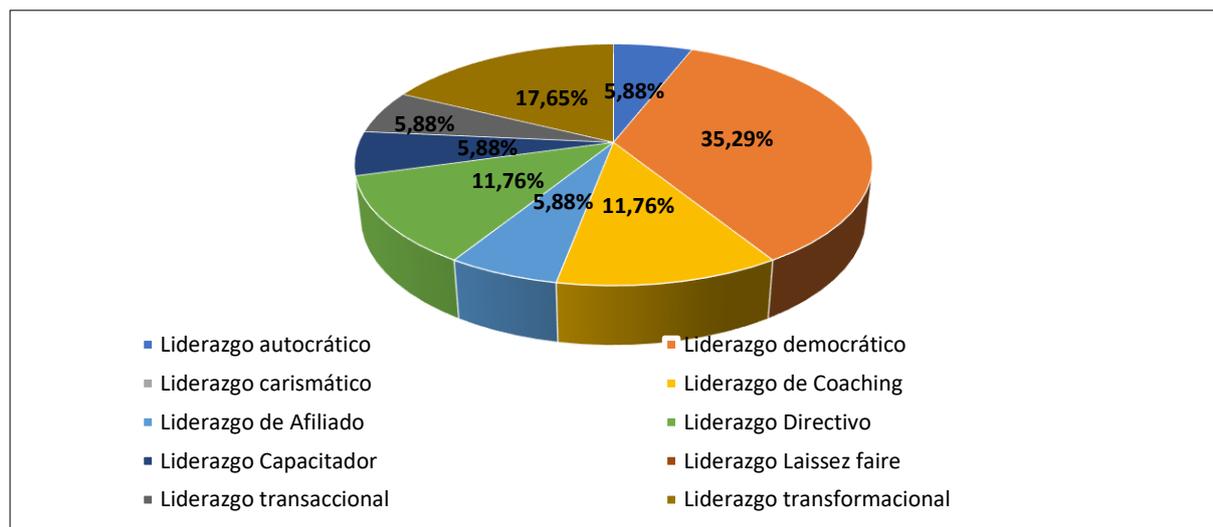
Tipo de liderazgo de los gerentes en los cargos de dirección de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo autocrático	1	5.88%
Liderazgo democrático	6	35.29%
Liderazgo de Coaching	2	11.76%
Liderazgo de Afiliado	1	5.88%
Liderazgo Directivo	2	11.76%
Liderazgo Capacitador	1	5.88%
Liderazgo transaccional	1	5.88%
Liderazgo transformacional	3	17.65%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 36

Tipo de liderazgo de los gerentes en los cargos de dirección de las medianas empresas



Nota. La figura muestra los tipos de liderazgos que los gerentes ponen en práctica en las medianas empresas

Análisis e interpretación:

Del total de los gerentes el 35,29% considera que tienen el liderazgo democrático; el 11,76% de los gerentes aplica el liderazgo directivo y el liderazgo coaching; el 17,65% el liderazgo transformacional; 5,88% manifiestan que tienen el liderazgo afiliado, capacitador, autocrático. Pues una vez evidenciado los resultados se deduce que dentro de las medianas empresas los gerentes llevan a cabo el liderazgo democrático pues involucran y delegan funciones tiendo mayor compromiso e involucrándolos a los subordinados en la toma de decisiones de la empresa

Pregunta 17. ¿Conociendo que los géneros en el Ecuador actualmente son masculino, femenino y los LGBTI con cuál de ellos usted se identifica?

Tabla 41

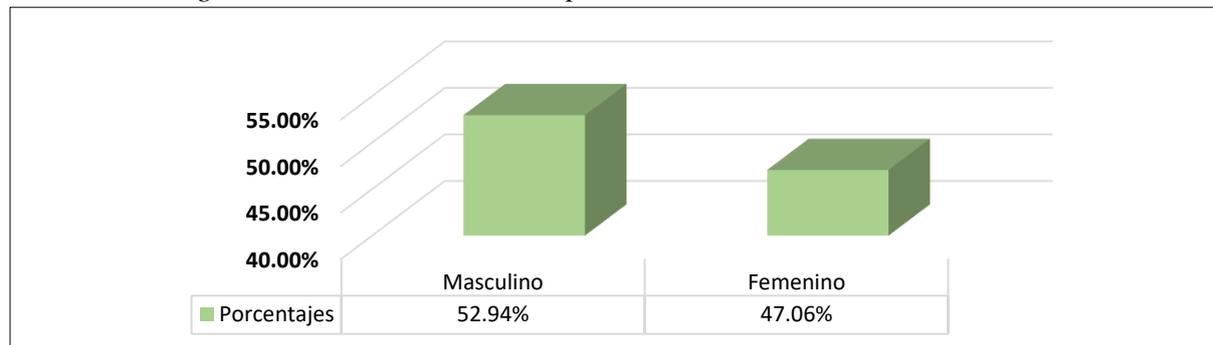
Género de los gerentes de las medianas empresa

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	52.94%
Femenino	8	47.06%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 37

Género de los gerentes de las medianas empresa



Nota. La figura indica el género con la que los gerentes de las medianas empresas se identifican.

Análisis e Interpretación:

El género son aquellos atributos, características que tienen en común un grupo de personas. De acuerdo a los resultados se pudo evidenciar que el 52,94% pertenecen al género masculino; el 47,06% pertenecen al género femenino. Con estos resultados se puede concluir que en la parte gerencial dentro de las medianas empresas el género que está un escalón más arriba es el género masculino a pesar que el género femenino se encuentra a una mínima diferencia.

Pregunta 18. En qué universidad obtuvo su título de profesión

Tabla 42

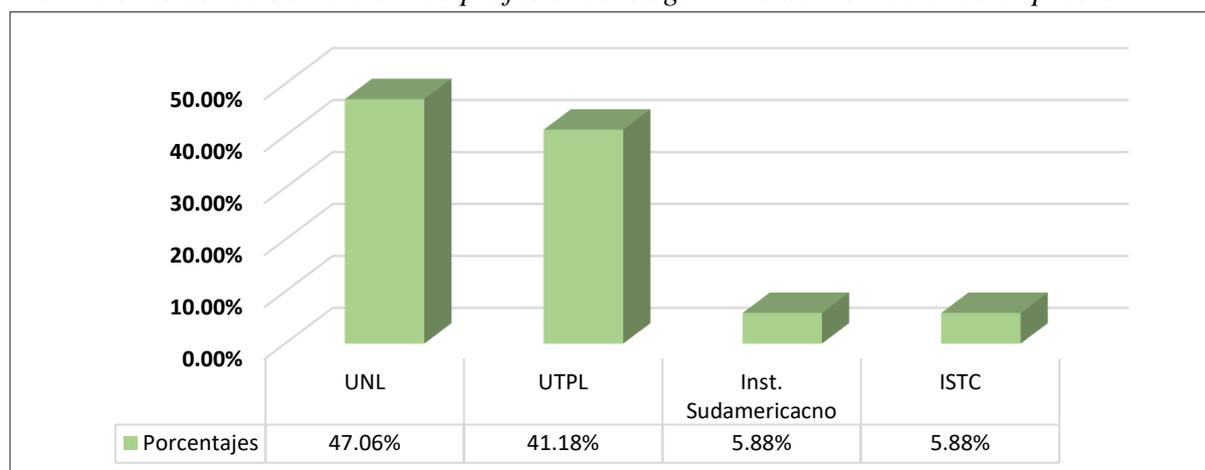
Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las medianas empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
UNL	8	47.06%
UTPL	7	41.18%
Inst. Sudamericacno	1	5.88%
ISTC	1	5.88%
Total	17	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo a las medianas empresas

Figura 38

Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las medianas empresas



Nota. La figura muestra las instituciones en donde los gerentes de las medianas empresas han obtenido sus profesiones.

Análisis e Interpretación:

Del total de los gerentes de las medianas empresas se pudo conocer las instituciones donde obtuvieron sus títulos de profesión evidenciando como resultados que la UNL con el 47,06% tiene una mayor formación de profesionales; el 41,18% pertenecen a la UTPL, y el 5,88% al Instituto Sudamericano ISTC. Con esta información se puede conocer que existen la presencia de dos instituciones como es la Universidad Nacional de Loja y la Universidad Técnica Particular de Loja en las cuales los gerentes de las medianas empresas han cursado sus estudios y ahora están haciendo uso de su profesión.

Resultados de la información de las grandes empresas

Pregunta 1. ¿Cuál es su edad?

Tabla 43

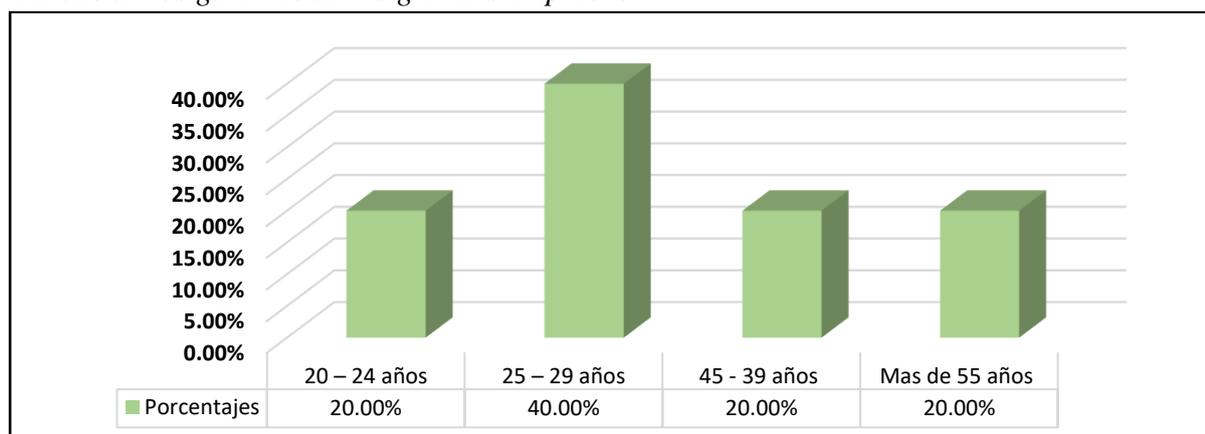
Edades de los gerentes de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
20 – 24 años	1	20%
25 – 29 años	2	40%
45 - 39 años	1	20%
Mas de 55 años	1	20%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 39

Edades de los gerentes de las grandes empresas



Nota. La figura da a conocer el rango de las edades de los gerentes de las grandes empresas

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos el 40% de los gerentes tienen la edad de 25 a 29 años los mismos que están ejerciendo experiencia y responsabilidades en la parte gerencial al frente de las empresas; el 20% están en el grupo de las edades de 20 a 24 años, pues son personas que aún están comenzando a ganar experiencia al frente de las empresas; el 20% se encuentran entre las edades de 45 a 49 años quienes poseen gran experiencia dirigiendo y ejecutando las actividades en beneficios de las empresas y por último el 20% con más de 55 años quienes ya tienen experiencia. Con lo cual se puede mencionar que hay una mayor presencia de personas con edades de 25 a 29 años vinculados en la parte gerencial que cuentan con gran experiencia ejecutando cada una de las actividades y a su vez solucionado cada una de ellas.

Pregunta 2. ¿Cuál es su profesión?

Tabla 44

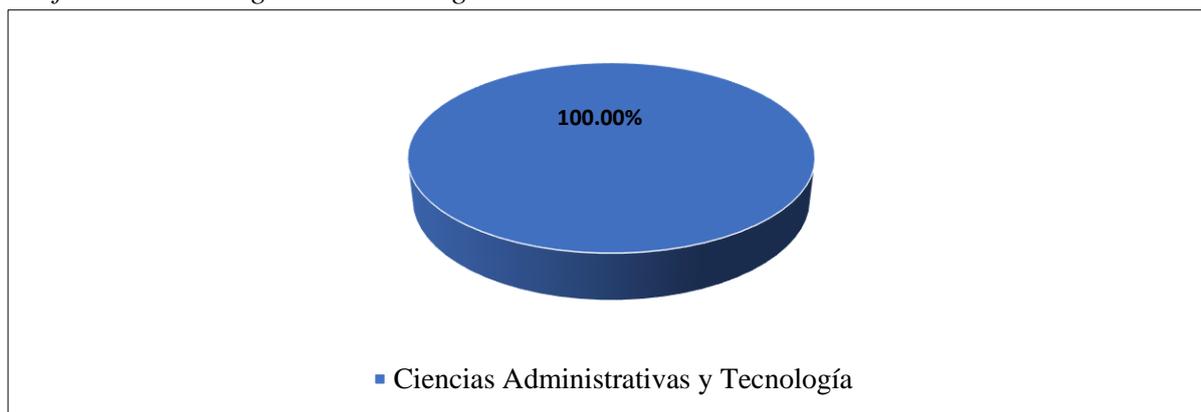
Profesiones de los gerentes de las grandes

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Tecnología y Ciencias Administrativas	5	100.00%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 40

Profesiones de los gerentes de las grandes



Nota. La figura indica las profesiones de los gerentes de las grandes empresas

Análisis e Interpretación

Del total de los gerentes de las grandes empresas el 100% menciona que su profesión está dentro de las ciencias administrativas y tecnología. Por lo tanto, se puede concluir que los puestos gerenciales ocupan los que han estudiado para ello en las distintas ramas de las ciencias administrativas y tecnologías.

Pregunta 3. ¿Con cuál de los siguientes términos usted se encuentra familiarizado?

Tabla 45

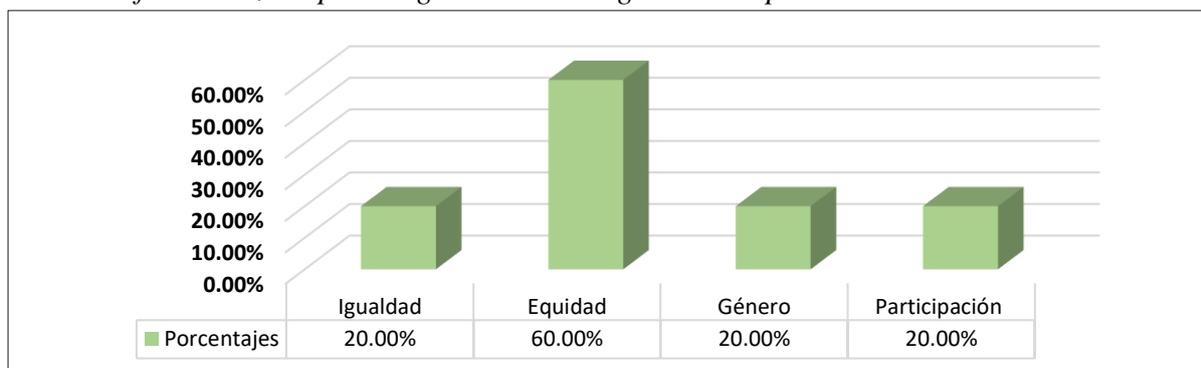
Términos familiarizado por los gerentes de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Igualdad	1	20.00%
Equidad	3	60.00%
Género	1	20.00%
Participación	1	20.00%
Total	5	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 41

Términos familiarizado por los gerentes de las grandes empresas



Nota. La figura permite conocer el término familiarizado con las que se identifican los gerentes de las grandes empresas.

Análisis e Interpretación

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 60% de los gerentes han mencionado que se encuentran familiarizados con el término equidad en la parte gerencial; el 20% de ellos se familiarizan con el término igualdad; el 20% con el término de género y el 20% con el término participación. Como se puede evidenciar que los términos que mayor familiarización están muy presente en la parte gerencial dentro de las grandes empresas son Igualdad y Equidad.

Pregunta 4. Usted ha escuchado acerca de la igualdad de género

Tabla 46

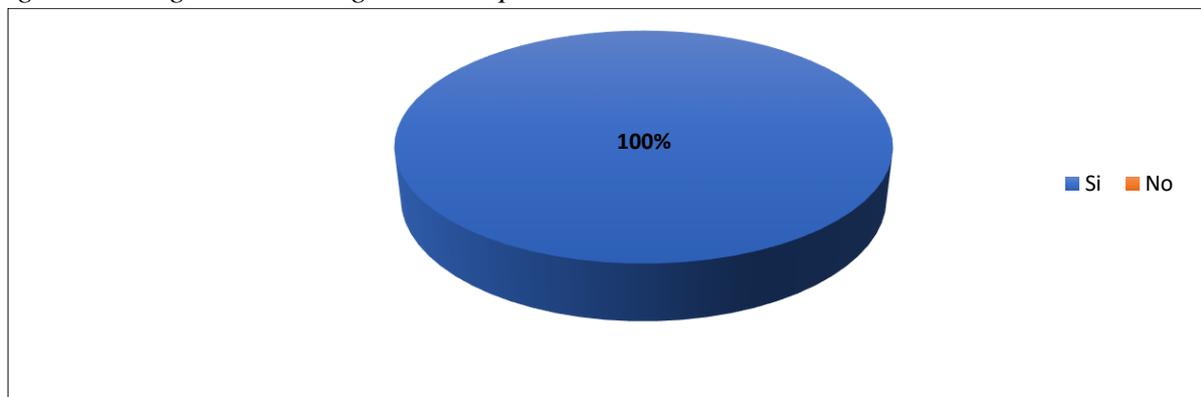
Igualdad de género en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	100%
No	0	0%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 42

Igualdad de género en las grandes empresas



Nota. La figura ayuda a conocer si los gerentes de las grandes empresas han escuchado acerca de la igualdad de género

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información recolectada el 100% de los gerentes han manifestado que realmente si ha escuchado acerca de la igualdad de género. Por lo que se puede deducir que dentro de las grandes empresas de la ciudad de Loja en la parte gerencial está muy presente la igualdad de género frente a sus colaboradores.

Pregunta 5. En la empresa que usted actualmente dirige en los puestos de dirección. ¿Cuáles son los géneros que existen?

Tabla 47

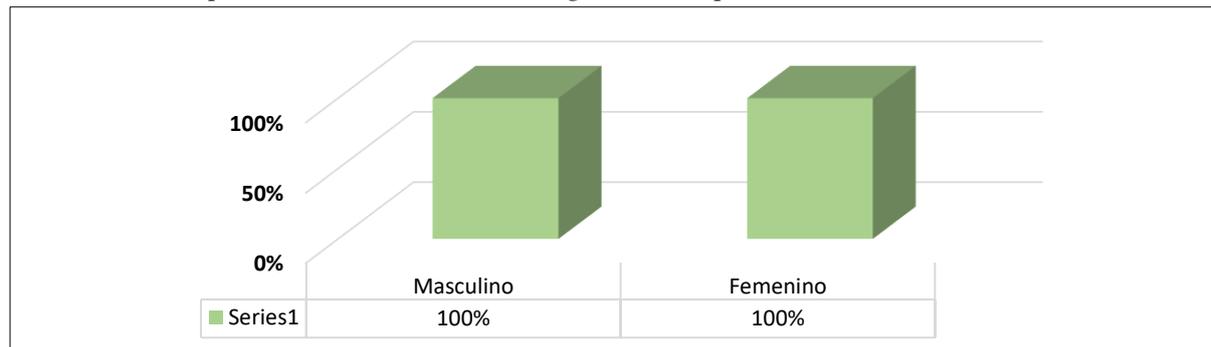
Géneros en los puestos de dirección de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	100%
Femenino	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 43

Géneros en los puestos de dirección de las grandes empresas



Nota. La figura permite conocer el género que existe en los cargos de dirección de las grandes compañías

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que dentro de las grandes empresas en los cargos de dirección existe la presencia del 100% del género masculino y género femenino. Por lo tanto, se puede concluir que dentro de los departamentos de las grandes empresas existe una igualdad de género.

Pregunta 6. ¿Cuál es el género de los jefes o directores de los siguientes departamentos?

Tabla 48

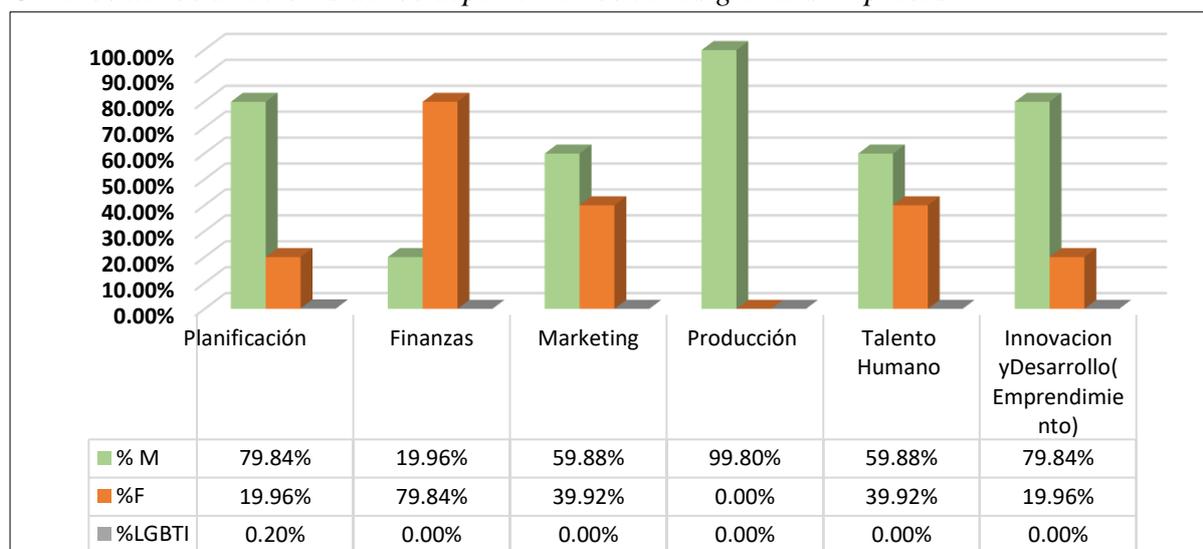
Géneros de los directores de los departamentos de las grandes empresas

Áreas	Masculi no	Femeni no	LGBTI	Total	% M	%F	%LGBTI
Planificación	4	1	0	5	79.84%	19.96%	0.20%
Finanzas	1	4	0	5	19.96%	79.84%	0.00%
Marketing	3	2	0	5	59.88%	39.92%	0.00%
Producción	5	0	0	5	99.80%	0.00%	0.00%
Talento Humano	3	2	0	5	59.88%	39.92%	0.00%
Innovacion yDesarrollo(Emprendimiento)	4	1	0	5	79.84%	19.96%	0.00%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 44

Géneros de los directores de los departamentos de las grandes empresas



Nota. La presente figura indica el género de los directores por departamento de las medianas empresas.

Análisis e Interpretación:

En los 6 departamentos que contiene las grandes empresas se conoció que dentro del departamento de planificación existe el 79,84% del género masculino con mayor participación, frente al 19,96% del género femenino y el 0,20% de género LGBTI; en el departamento de finanzas existe una mayor participación del género femenino con el 79,84% frente al 19,96% del género masculino, en el departamento de marketing el 59,88% de participación tiene el género masculino frente al 39,92% del género femenino, en el departamento de producción hay una absoluta participación del género masculino con el 99,80%, en el departamento de talento humano existe una mayor participación del género masculino con el 59,88% frente al 39,92% del género femenino y por último el departamento de Innovación y desarrollo pues existe una participación del 79,84% del género masculino, frente a un 15,96% del femenino. Con estos resultados se puede concluir que existe una participación del género masculino en los departamentos de planificación, marketing, producción, talento humano, innovación y desarrollo, mientras que en el departamento de finanzas se encuentra el género femenino.

Pregunta 7. La compañía ¿Cuentan con una política de promoción de igualdad de género en los cargos de dirección?

Tabla 49

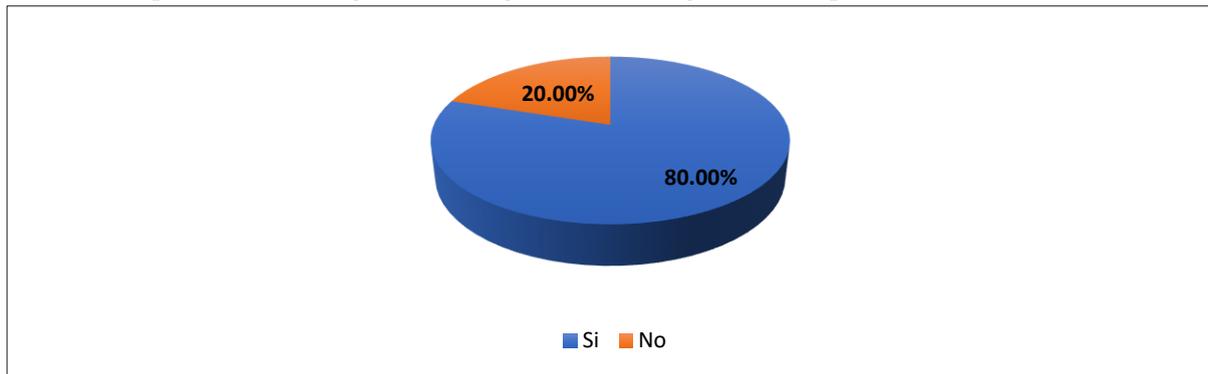
Política de promoción de igualdad de género en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	80.00%
No	1	20.00%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 45

Política de promoción de igualdad de género en las grandes empresas



Nota. La figura da a conocer si existen políticas de promoción de igualdad en las grandes empresas.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la información recolectada dentro de las grandes empresas existen una amplia diferencia en cuanto a la política de promoción de igualdad de género entre los encargados de los departamentos de las empresas, ya que existe el 60% de diferencia, por lo tanto, el 20% de los gerentes han mencionado que no existe dicha promoción de igualdad frente al 80% los cuales han manifestado que si hay dichas políticas de promoción de igualdad de género dentro de las grandes empresas ya que se encuentran bien establecidas además de que facilitan las mismas oportunidades y trato con todos.

Pregunta 8. Existe diferenciación de remuneraciones de acuerdo al género entre los cargos de dirección.

Tabla 50

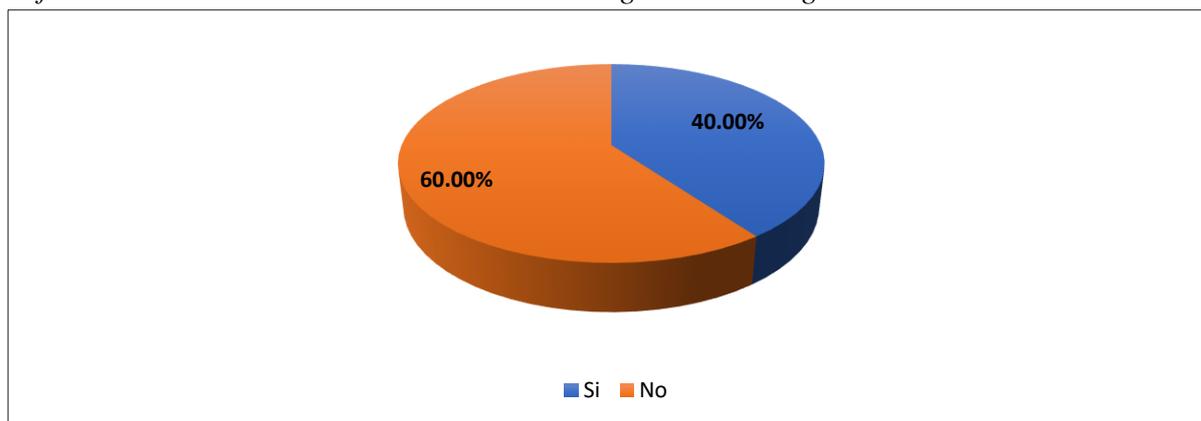
Diferenciación de remuneración de acuerdo al género en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	40.00%
No	3	60.00%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 46

Diferenciación de remuneración de acuerdo al género en las grandes



Nota. La figura da a conocer si existe alguna diferencia de remuneración de acuerdo al género en las grandes empresas

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos el 60% de los gerentes manifiestan que no existe una diferenciación de remuneración de acuerdo al género pues esto se debe a que existen valores pre-establecidos independientemente del cargo que vaya a desempeñar en cualquiera de los departamentos de la empresa; el 40% han mencionado que si hay diferencia de remuneración de acuerdo al género pues los valores se establecen de acuerdo a las características que necesita la empresa, además influye la presencia física de la persona.

Pregunta 9. Los equipos de trabajo se integran sin considerar el género de las personas

Tabla 51

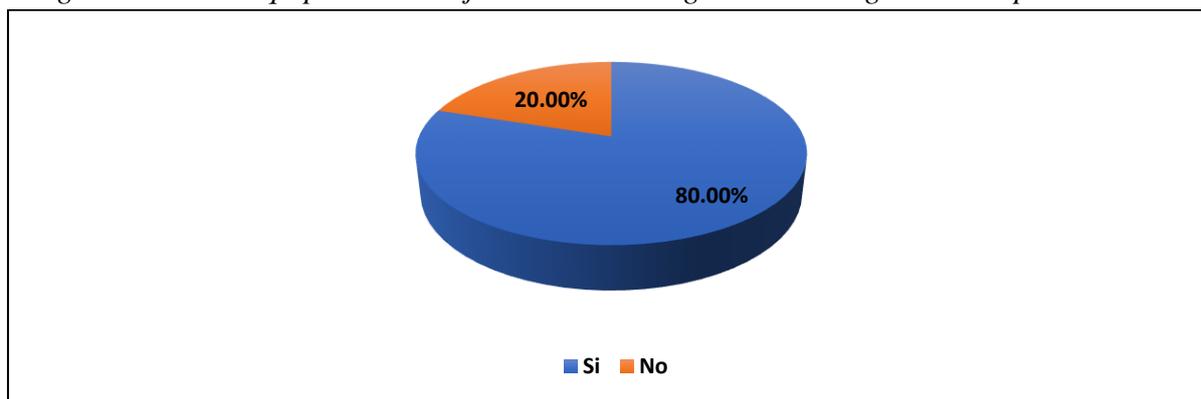
Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	80.00%
No	1	20.00%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 47

Integración de los equipos de trabajo de acuerdo al género en las grandes empresas



Nota. La figura indica si realmente se toma en consideración el género en los equipos de trabajo en las grandes empresas.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la información recolectada las grandes empresas el 80% de los gerentes manifiesta que los equipos de trabajo se integran sin considerar el género de las personas, debido que para ellos todos son capaces de desempeñar las funciones, mientras que el 20% han manifestado que los equipos de trabajo si considera el género de las personas. Por lo tanto, en su mayor parte los equipos de trabajo dentro de las grandes empresas no consideran el género de las personas.

Pregunta 10. Indique. ¿Cuáles son los beneficios que logran para las compañías la diversidad de género en los equipos de trabajo?

Tabla 52

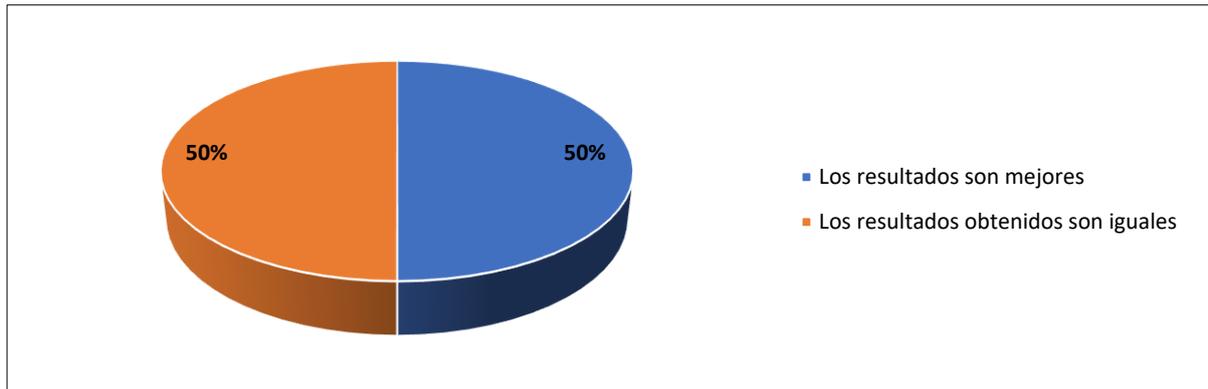
Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Los resultados son mejores	2	50%
Los resultados obtenidos son iguales	2	50%
Total	4	

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 48

Beneficios que se logra con el género en los equipos de trabajo en las grandes empresas



Nota. La figura da a conocer cuáles son los resultados que se logra con la diversidad de género en los equipos de trabajo de las grandes empresas

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre los beneficios de la diversidad de género en los equipos de trabajo el 50% han mencionado que los resultados obtenidos son iguales, por tal motivo los gerentes no tienen ningún inconveniente a la hora de conformar un equipo de trabajo ya que los beneficios que se logran con la participación de ambos géneros no influyen en los resultados; el otro 50% han manifestado que los resultados obtenidos son mejores, pues es mejor contar con la perspectiva de ambos géneros en los equipo de trabajo para obtener mejores resultados

Pregunta 11. ¿En qué contribuye la equidad de género en la competitividad de las compañías?

Tabla 53

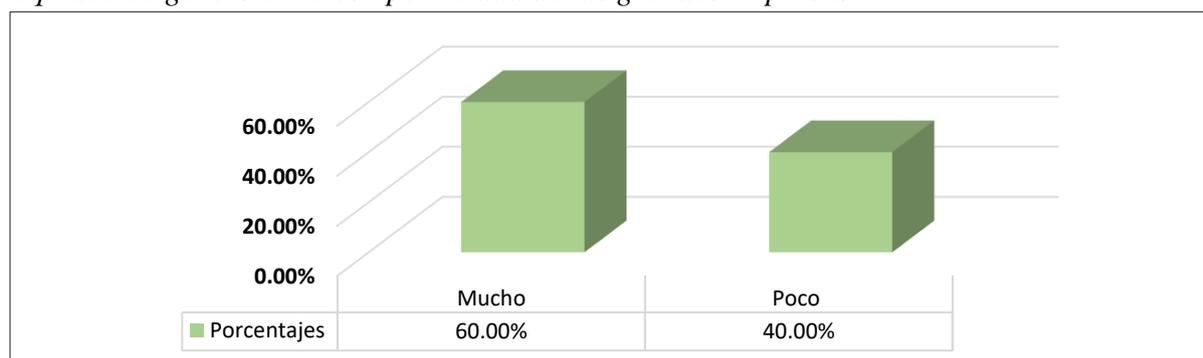
Equidad de género en la competitividad de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	3	60.00%
Poco	2	40.00%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 49

Equidad de género en la competitividad de las grandes empresas



Nota. La figura muestra el porcentaje de la equidad de género en la competitividad de las compañías de las grandes empresas.

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos hacen mención a que es muy esencial contar con la equidad, pues con ello las empresas logran tener un mejor resultado el 60% de los gerentes hacen mención que contribuye mucho la equidad de género, el 20% hace referencia que la equidad de género contribuye muy poco en la competitividad de la empresa. Por lo cual se puede manifestar que es esencial que las grandes empresas cuenten con la equidad de género para lograr general mayor competitividad.

Pregunta 12. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que son más empáticos para desarrollar su actividad dentro de cada uno de los departamentos de las compañías?

Tabla 54

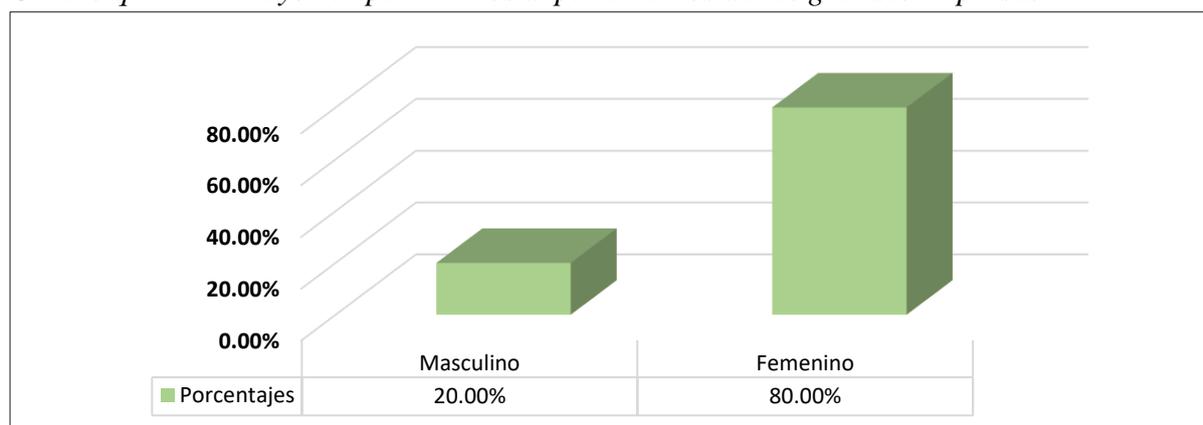
Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1	20.00%
Femenino	4	80.00%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 50

Género que tiene mayor empatía en los departamentos de las grandes empresas



Nota. La figura muestra el género que tiene mayor empatía en los cargos de dirección en las grandes empresas.

Análisis e Interpretación:

Respecto al género que tiene mayor empatía el 80% de los gerentes manifiesta que para ellos el género femenino tiene mejor empatía dentro de los departamentos; el 20% restante han manifestado en cambio que el género masculino tiene un poco de empatía. Con esta información se puede decir que el género que mayor empatía tiene es el femenino, pues, no tiene complicaciones al momento de relacionarse con los demás para realizar algún tipo de trabajo.

Pregunta 13. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que ayudan a obtener mejores resultados en las diferentes áreas de dirección para las compañías?

Tabla 55

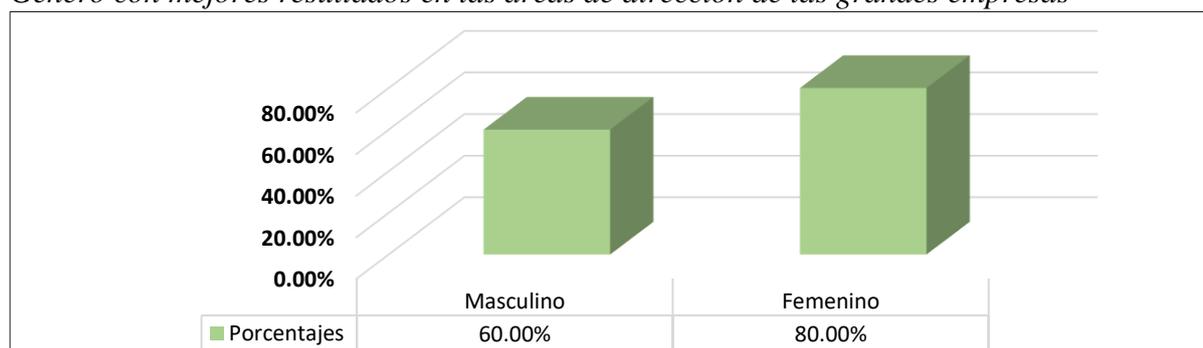
Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	3	60.00%
Femenino	4	80.00%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 51

Género con mejores resultados en las áreas de dirección de las grandes empresas



Nota. La figura revela el género que ayuda a obtener mejores resultados en las áreas de dirección en las grandes empresas.

Análisis e Interpretación:

Con los resultados obtenidos el 80% del género femenino ayuda a las empresas en los cargos de dirección a obtener mejores resultados, mientras que el género masculino con el 60% manifiestan que son ellos los que ayudan a obtener mejores resultados. Por lo tanto, el género femenino tiene una ventaja ya que gracias a sus atributos físicos y su preparación académica son quienes llevan mayor ventaja, sin desmerecer el aporte del género masculino.

Pregunta 14. Para ocupar un puesto en los cargos de dirección que criterios usted toma en consideración.

Tabla 56

Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia	4	80.00%
Edad	1	20.00%
Nivel de Formación	4	80.00%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 52

Criterios que se toman para ocupar los cargos de dirección en las grandes empresas



Nota. La figura muestra el porcentaje de criterios que se toma en consideración para ocupar los cargos de dirección en las grandes empresas

Análisis e Interpretación:

De acuerdo con la información recolectada acerca de los criterios que los gerentes consideran para ocupar los cargos de dirección el 80% considera que deben contar con experiencia, ya que es muy esencial para estar al frente en algunos de los departamentos; el 80% han mencionado que también es importante contar con el nivel de formación puesto que a pesar de contar con la experiencia es complementario el nivel de formación ya que con el pasar del tiempo existe actualización de información y por último el 20% consideran que la edad es importante, que posee las personas. Esto da a conocer que los gerentes se inclinan más por las personas que cuentan con experiencia y nivel de formación para obtener excelentes resultados.

Pregunta 15. Para ocupar un puesto de cargo de dirección ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que, es más trascendental para contratar el personal adecuado para dichos cargos?

Tabla 57

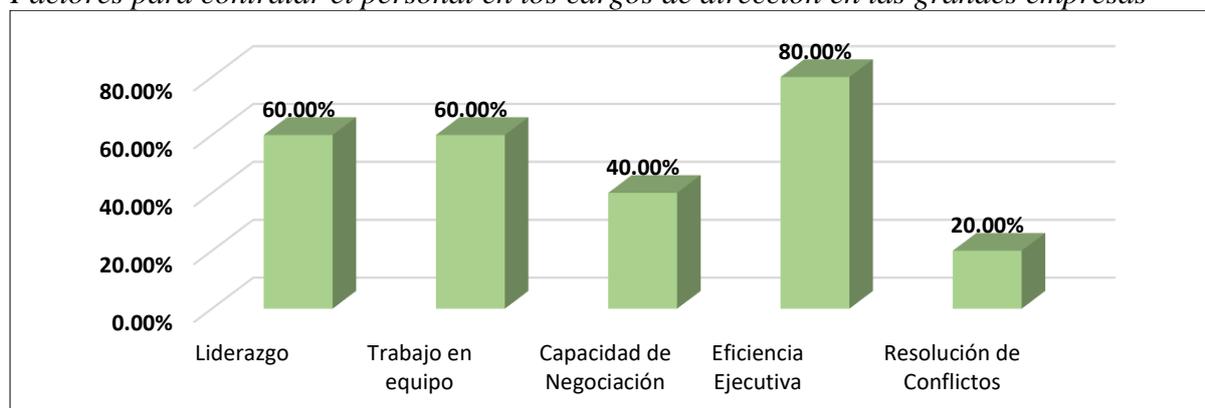
Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	3	60.00%
Trabajo en equipo	3	60.00%
Capacidad de Negociación	2	40.00%
Eficiencia Ejecutiva	4	80.00%
Resolución de Conflictos	1	20.00%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 53

Factores para contratar el personal en los cargos de dirección en las grandes empresas



Nota. La figura expresa cuales son los factores que debe contar el personal para ser contratado en los cargos de dirección de las grandes empresas

Análisis e Interpretación:

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar los factores que son trascendentales para contratar el personal adecuado en los cargos de dirección como principal factor se considera el 80% de eficiencia ejecutiva, pues las personas deben ser capaces de incluir y dar a conocer a los demás lo que ha planificado; el 60%, deben tener liderazgo, pues para los gerentes es esencial contar con una persona que ayude a dirigir, encaminar y supervisar a sus trabajadores bajo su responsabilidad, así mismo con el 60% el trabajo en equipo se considera como importante para el buen desarrollo y crecimiento de la empresa; el 40% en cambio manifiesta que es la capacidad de negociación y por último el 20% considera que la resolución de conflictos pues las personas encargadas de los departamentos deben ser capaces de resolver cada uno de los inconvenientes que se les presente en sus áreas de forma eficaz.

Pregunta 16. ¿Qué tipo de liderazgo cree usted que tiene?

Tabla 58

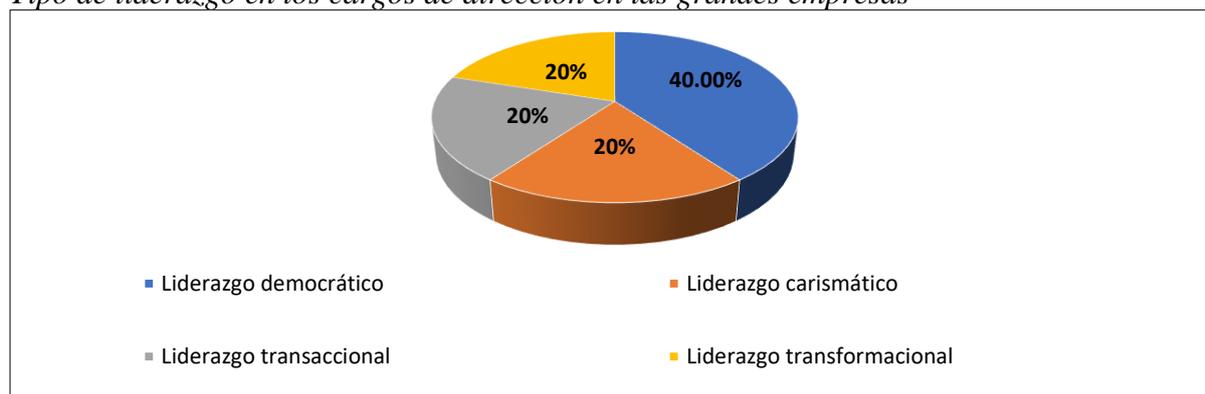
Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo democrático	2	40.00%
Liderazgo carismático	1	20.00%
Liderazgo transaccional	1	20.00%
Liderazgo transformacional	1	20.00%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 54

Tipo de liderazgo en los cargos de dirección en las grandes empresas



Nota. La figura muestra los tipos de liderazgos que los gerentes tiene en las grandes empresas

Análisis e interpretación:

Del total de los gerentes el 40% considera que tienen el liderazgo democrático; el 20% consideran que tienen el liderazgo transformacional, transaccional y carismático. Pues una vez evidenciado los resultados se puede concluir que dentro de las grandes empresas el liderazgo primordial que los gerentes llevan a cabo es el democrático pues involucran y delegan funciones teniendo mayor compromiso e involucrándolos a los subordinados en la toma de decisiones de la empresa.

Pregunta 17. ¿Conociendo que los géneros en el Ecuador actualmente son masculino, femenino y los LGBTI con cuál de ellos usted se identifica?

Tabla 59

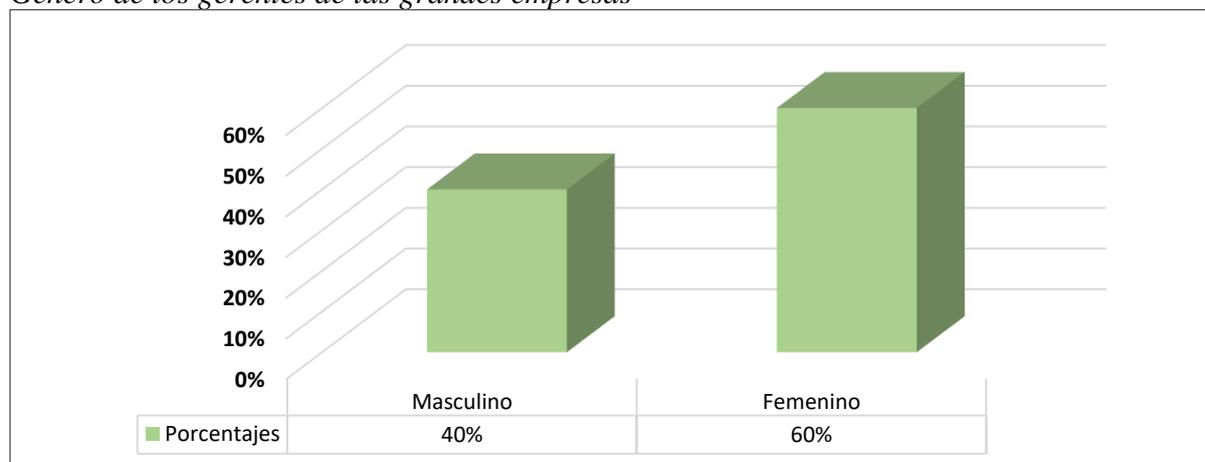
Género de los gerentes de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	40%
Femenino	3	60%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 55

Género de los gerentes de las grandes empresas



Nota. La figura revela el porcentaje del género con la que los gerentes se identifican.

Análisis e Interpretación:

El género son aquellos atributos, características que tienen en común un grupo de personas. De acuerdo a los resultados obtenidos de las grandes empresas se puede evidenciar que el 60% pertenecen al género femenino y el 40% restante pertenecen al género masculino. Con estos resultados se puede concluir que en la parte gerencial dentro de las grandes empresas el género que está un escalón más arriba es el masculino.

Pregunta 18. En qué universidad obtuvo su título de profesión

Tabla 60

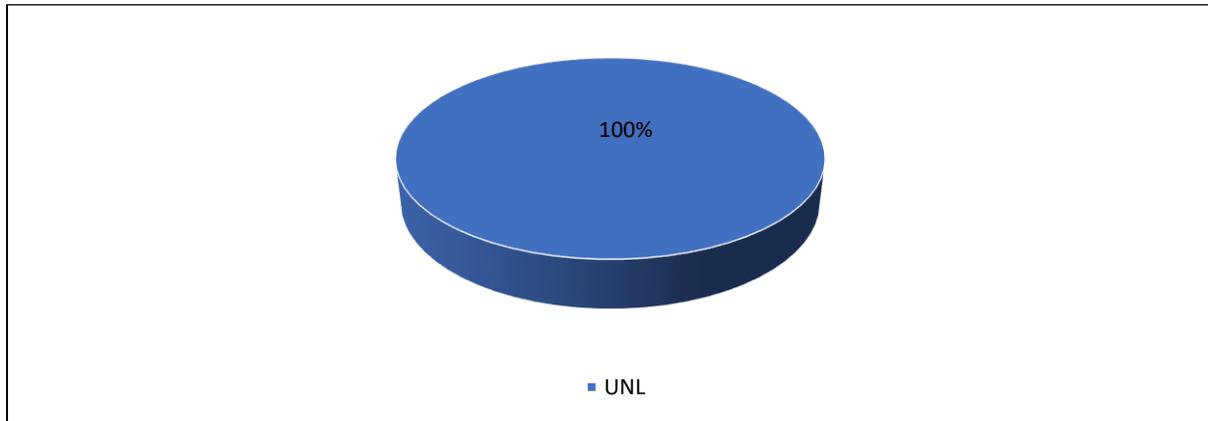
Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las grandes empresas

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
UNL	5	100.00%
Total	5	100%

Nota. Datos obtenidos en la investigación de campo en las grandes empresas

Figura 56

Instituciones donde obtuvieron las profesiones los gerentes de las grandes empresas



Nota. La figura muestra las instituciones en donde los gerentes de las grandes empresas han obtenido sus profesiones.

Análisis e Interpretación:

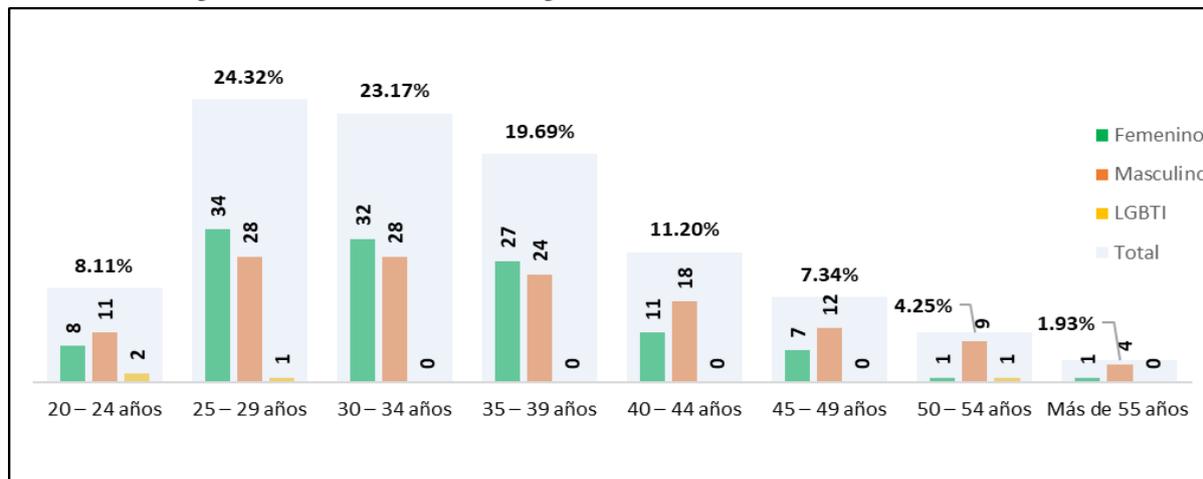
Del total de los gerentes de las grandes empresas se pudo conocer las instituciones donde obtuvieron sus títulos de profesión evidenciando como resultados que la UNL con el 100% tiene una mayor formación de profesionales. Con esta información se puede conocer que existen profesionales han cursado sus estudios en la Universidad Nacional de Loja.

La participación del género en las compañías.

La presente investigación trata de conocer cuál es el género que tiene mayor participación en la parte gerencial y los altos cargos directivos. Por tal motivo en cada uno de los rangos de las edades establecidas se pretende conocer que género tiene mayor participación en el cargo gerencial, por tal motivo a través de una gráfica de barras internas se evidenció con mayor plenitud de acuerdo a la recolección de información que el género femenino tiene presencia en los rangos de 25 a 39 años, mientras que el género masculino tiene una aportación entre las edades 40 a 55 años. Se deduce que hay mayor presencia joven del género femenino en la parte gerencial, como se puede observar en la presente figura:

Figura 57

Género de los gerentes de acuerdo al rango de las edades

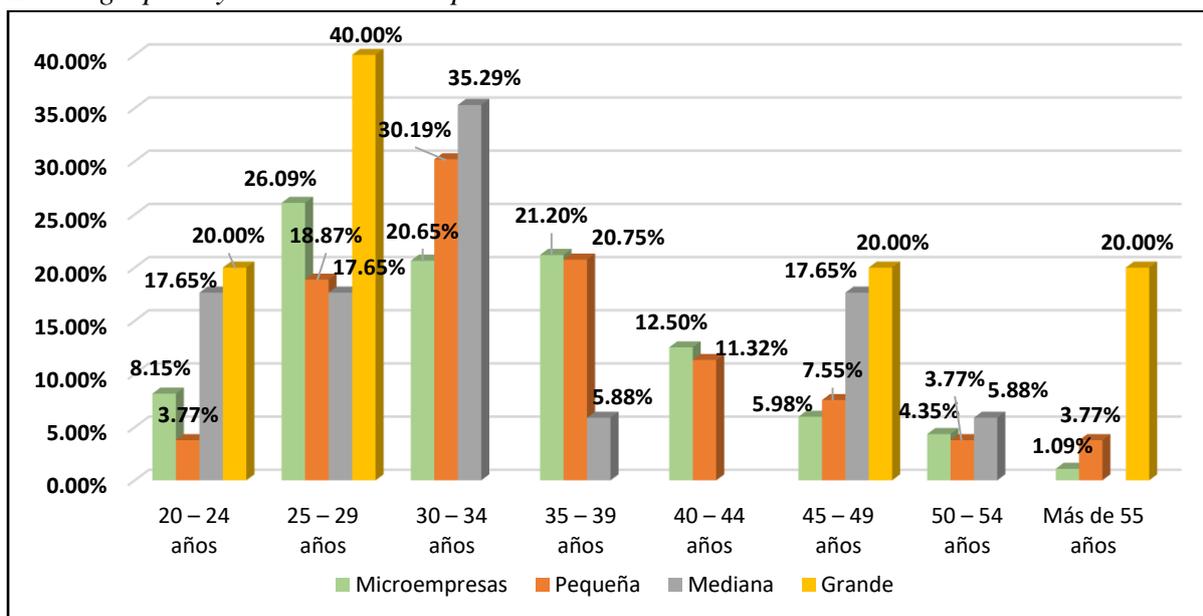


Nota. La figura muestra el número de las personas que están en la parte gerencial de acuerdo a los rangos de edades

La recolección de información permitió evidenciar la edad agrupada que mayor participación tienen los gerentes de acuerdo al tamaño de la empresa obteniendo como resultados que dentro de las microempresas existe el 26,09% entre las edades de 25 a 29 años; en las pequeñas empresas el 30,19% entre edades del 30 a 34 años, a su vez dentro de las medianas empresas existe una participación del 35,29% entre las edades de 30 a 34 años y por último en las grandes empresas el 40% entre las edades de 25 a 29 años, como se puede evidenciar en la siguiente figura:

Figura 58

Edad agrupada y tamaño de la empresa



Nota. La figura muestra la edad agrupada según el tipo de tamaño de las empresas

Una vez determinada la edad de los gerentes de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas dentro de las compañías de la ciudad de Loja, es necesario resaltar el promedio de edad que tienen los gerentes, por tal motivo se utilizó las medidas de tendencia; como resultado de la aplicación se conoció que la media aritmética es de 34 años de las edades, la mediana esta por los 34 años y la moda es de 35 años. Por ende, se concluye que 34 años es una edad que denota juventud y experiencia para dirigir una compañía, los datos se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla 61

Medidas de Tendencia

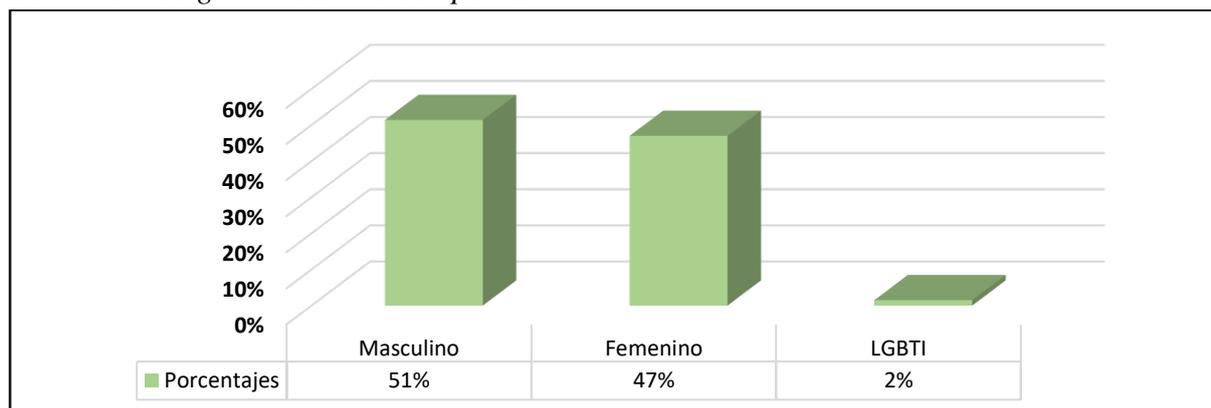
Medida de tendencia	Valor
Media aritmética	34
Mediana	34
Moda	35

Nota. La tabla muestra la media aritmética, mediana y moda en las que se encuentran las edades de los gerentes de las compañías

La participación activa que tiene el género en la parte gerencial en las compañías de la ciudad de Loja, es algo que se pretende lograr a través de la presente investigación, como resultado se obtuvo que el género masculino tiene un índice de participación del 51%, del mismo modo en un menor porcentaje con el 47% está representado por el género femenino y el género LGBTI con una participación del 2%. En conclusión, el género masculino tiene un alto índice significativo de participación como lo indica en la siguiente figura:

Figura 59

Género de los gerentes de las compañías



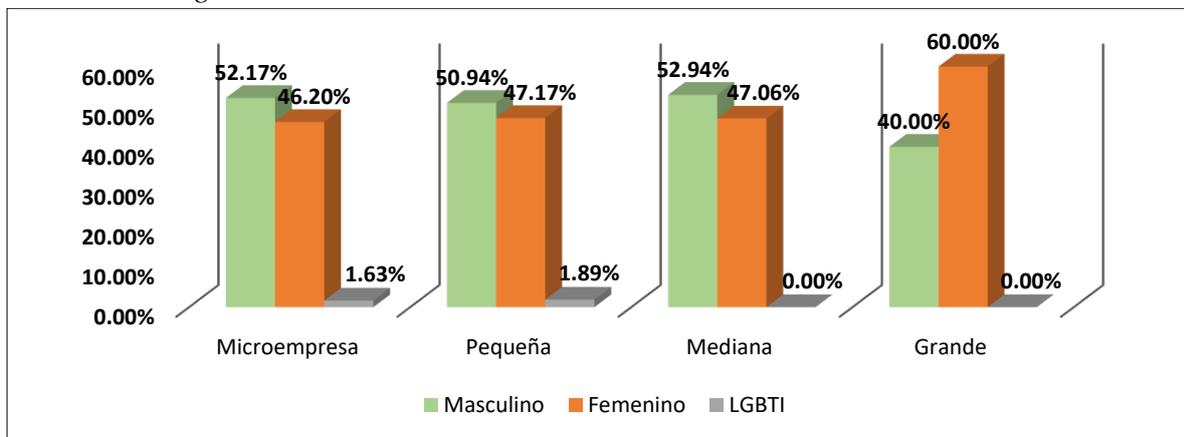
Nota. La figura muestra el porcentaje de participación del género en la parte gerencial de las compañías de la ciudad de Loja.

La contribución que tiene el género dentro de las compañías ha sido un tema que a más de uno a puesto en controversia, pues ya que en algunos países consideran que el género masculino debe estar al mando de las compañías, pero existe aquellos que opinan que cualquier persona capacitada independientemente del género puede estar dirigiendo con éxito el

desarrollo de las actividades. A través de la presente investigación se logró determinar en las micro, pequeña y mediana empresa que hay una mayor presencia del género masculino en más del 50% de las compañías, por el contrario, en las grandes empresas el 40% es del género femenino es quien tiene una mayor representatividad, cabe mencionar que el género LGBTI tiene una participación del 1,89% en la pequeña empresa. Por lo que se puede concluir que en tres de los cuatro tipos de compañías de acuerdo a su tamaño el género masculino es quien tiene un predominio. Se puede observar los datos en la siguiente figura:

Figura 60

Género de los gerentes de acuerdo al tamaño

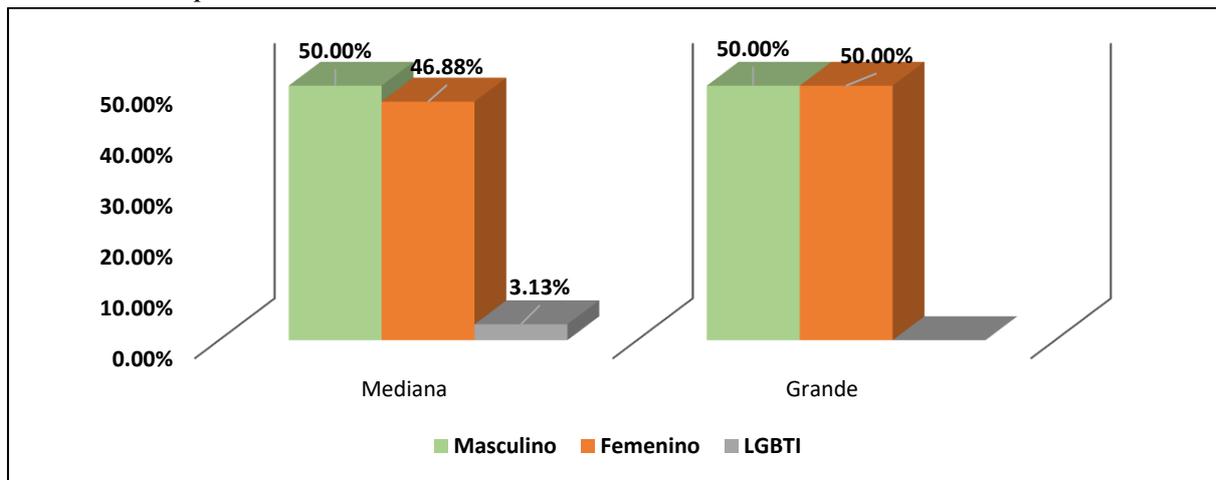


Nota. La figura muestra el género de los gerentes según el tamaño de las empresas.

Es importante averiguar el género que mayor presencia existen en la conformación y desarrollo de las actividades de las compañías en los cargos de dirección, pues se logró obtener como resultados en base a la investigación, que el género masculino tiene participación del 50% en las medianas empresas, mientras que hay una igualdad de género en las grandes empresas con el 50%, a su vez el género LGBTI con el 3,13% en las medianas, como se demuestra en la siguiente figura:

Figura 61

Género en los puestos de dirección

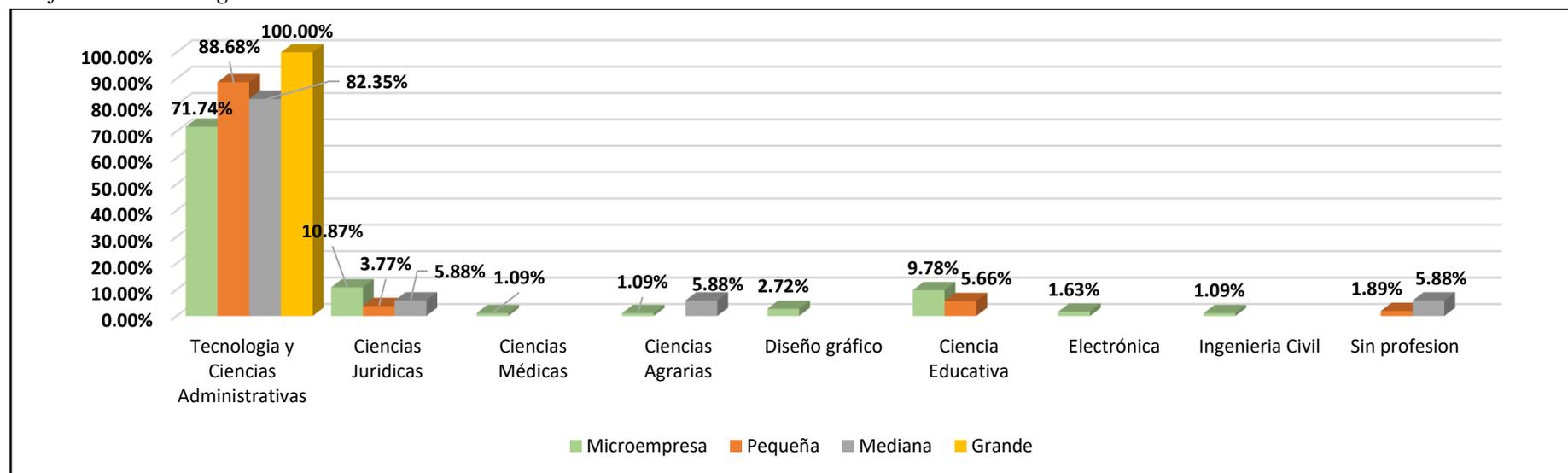


Nota. La figura muestra los géneros en los puestos de dirección que tienen las empresas

Para el adecuado crecimiento, competitividad y desarrollo de las compañías se toman en consideración contar con el personal especializado de acuerdo al requerimiento o ámbito en el cual deseen desempeñar sus funciones, por tal motivo se realizó una comparación de las profesiones que mayor incidencia tiene las compañías de acuerdo al tamaño. Como resultado de la investigación existe una presencia de gerentes especializados en el área de ciencias administrativas y tecnología en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas pues cuentan con experiencia para dirigir las empresas, mientras las otras profesiones no están capacitadas para dirigir como se lo demuestra en la siguiente figura:

Figura 62

Profesiones de los gerentes



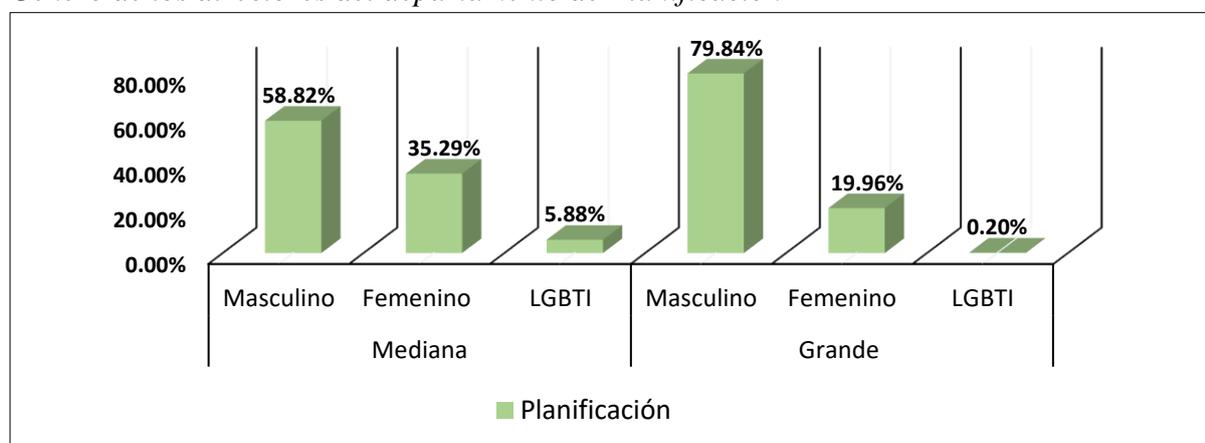
Nota. La figura indica las profesiones de los gerentes de acuerdo al tamaño de la empresa

Género por tipo de empresas de acuerdo al tamaño

La investigación permite aclarar que género se encuentran en cada uno de los departamentos de las compañías aclarando que se va dar a conocer información de las medianas y grandes empresas, debido a que en las micro y pequeñas empresas el mismo gerente es quien realiza las demás funciones. Por lo tanto, por medio de los resultados se conoció que el género masculino tiene una concentración con más del 58,82% en las medianas y grandes empresas en el departamento de planificación, sin embargo, el género femenino con más del 19,26% tiene su contribución en la mediana y grande empresa y el 5,88% el género LGBTI en la mediana empresa, como se demuestra en la presente figura:

Figura 63

Género de los directores del departamento de Planificación

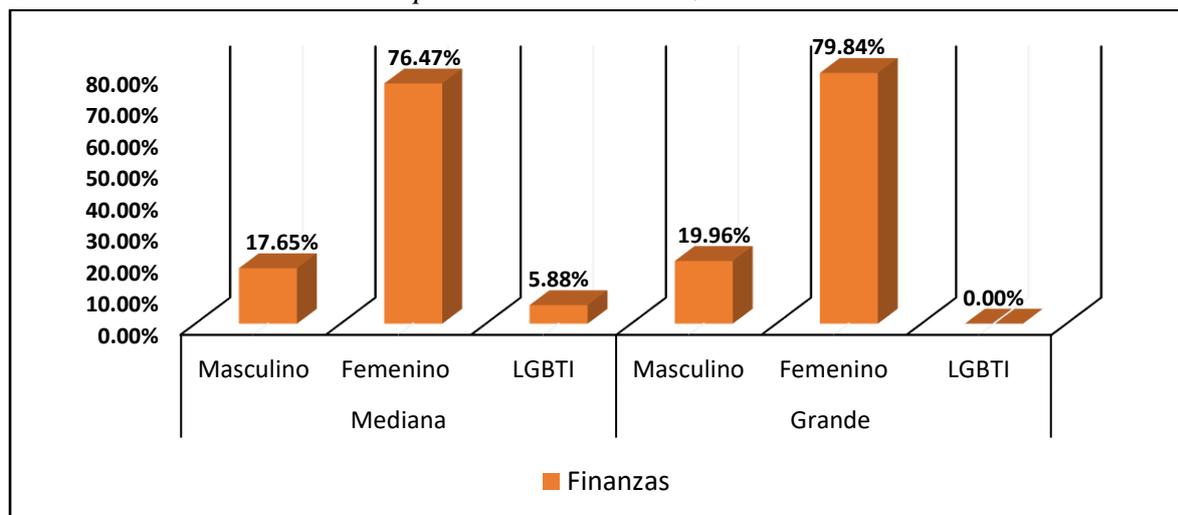


Nota. La figura permite observar al género en el departamento de planificación de acuerdo al tamaño.

En ese mismo contexto se realizó una comparación sobre el género que tiene mayor incidencia en los cargos directivos, como resultados se obtuvo información donde se conoció que el género femenino tiene una excelente participación en la mediana empresa con más del 76,47%, caso muy distinto sucede con el género masculino que tiene menos del 35% de contribución, mientras que el 5,88% pertenece al género LGBTI en la mediana empresa. Por consiguiente, se puede concluir que existe un mejor aporte del género femenino en el departamento de finanzas dentro de las compañías de la ciudad de Loja, esto se puede observar de la mejor manera en la siguiente figura:

Figura 64

Género de los directores del departamento de Finanzas

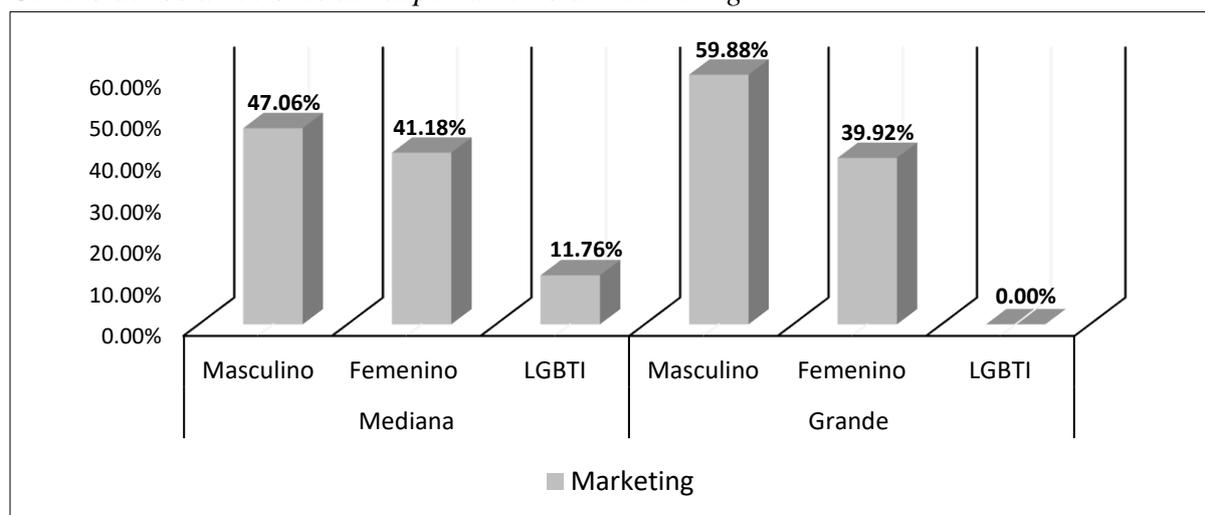


Nota. La figura permite observar el género en el departamento de Finanzas de acuerdo al tamaño

Dentro de este mismo marco el procedimiento a seguir es el mismo, por lo tanto, el género que mayor aportación influye al desarrollo y crecimiento de las compañías a través del departamento de marketing es el género masculino con más del 45% en la mediana y grande empresa sin embargo, con más del 39,92% el género femenino tiene su aportación dentro del mismo departamento en la mediana y grande empresa, no obstante, existe una contribución del género LGBTI con el 11,76% en la mediana empresa. En síntesis, se puede decir que existe una mayor aportación del género masculino en este departamento, se puede evidenciar en la siguiente figura:

Figura 65

Género de los directores del departamento de Marketing

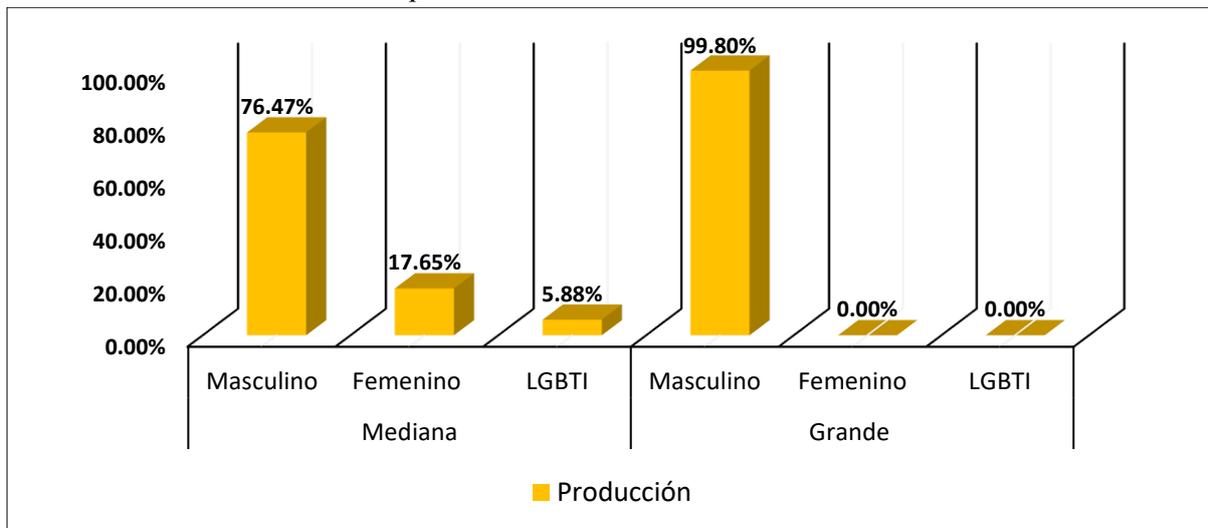


Nota. La figura permite observar el género que mayor presencia tiene en el departamento de Finanzas de acuerdo al tamaño.

El género que mayor participación tienen en el departamento de producción de las compañías en referencia a los directores encargados a controlar los procesos productivos es el género masculino con más del 75% de aportación en la medianas y grande empresa, caso distinto sucede con el género femenino que con menos del 17% de contribución está en la mediana empresa, sin embargo, con el 5,88% de participación se encuentra el género LGBTI en las medianas empresas. Por lo cual el género masculino es quien tiene mayor predominio en este departamento, se puede observar mejor en la siguiente figura:

Figura 66

Género de los directores del departamento de Producción

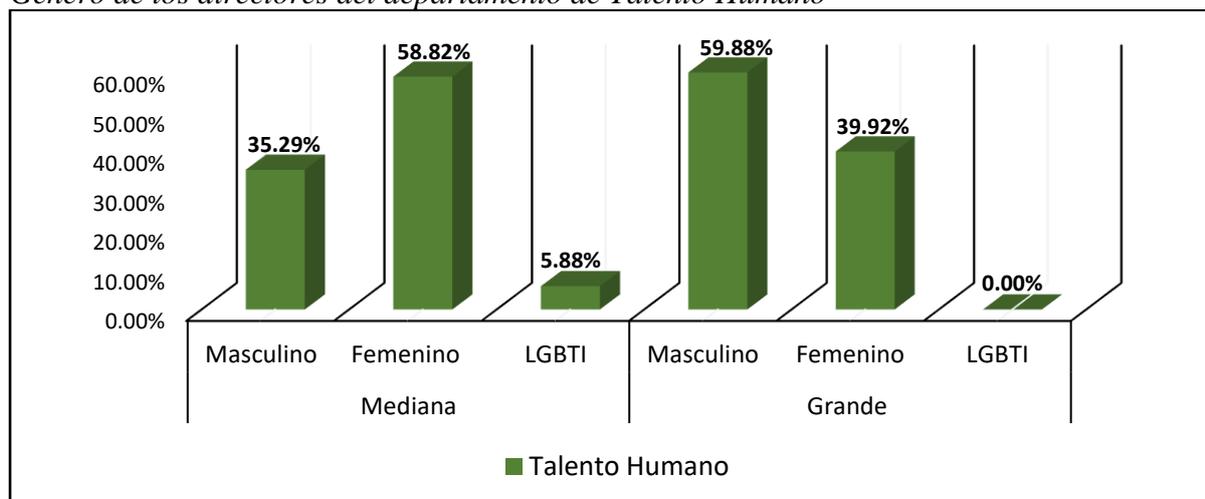


Nota. La figura permite observar el género que mayor presencia tiene en el departamento de Producción de acuerdo al tamaño.

Dentro del departamento de talento humano el aporte que genera el género femenino es muy fundamental ya que el 58,82% está en la mediana empresa, a su vez el género masculino está en el 59,88% de las grandes empresas; el 5,88% está el género LGBTI en la mediana empresa. Por lo tanto, en la mediana empresa el aporte del género femenino es primordial, caso distinto sucede en la grande empresa donde el género masculino contribuye de mejor manera, como se puede observar en la siguiente figura:

Figura 67

Género de los directores del departamento de Talento Humano

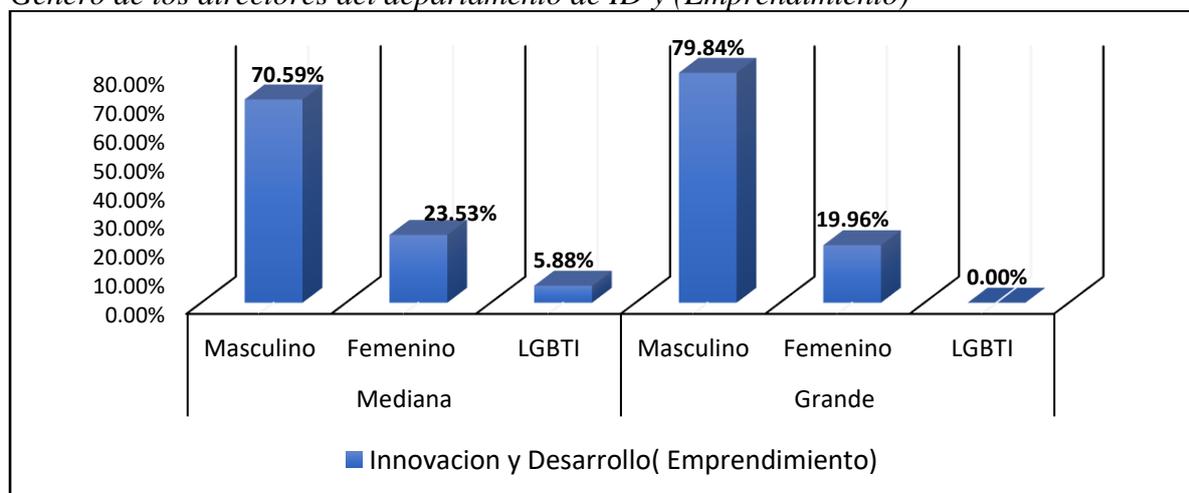


Nota. La figura permite observar el género que mayor presencia tiene en el departamento de Producción de acuerdo al tamaño.

El último departamento llamado Innovación y desarrollo, que ayuda a que las compañías con el pasar del tiempo generen un valor agregado que beneficie en gran parte al crecimiento y competitividad empresarial por medio de la presente investigación se logró conocer que el género masculino es quien da un mejor aporte con más del 70% en las mediana y grande empresa, no obstante con menos del 23% de aportación es el género femenino en la mediana y grande empresa, así mismo con el 5,88% el género LGBTI tiene su participación en las medianas empresas. Por consiguiente, se deduce que el género masculino aporta de mejor manera en este departamento, como se puede observar de la presente figura:

Figura 68

Género de los directores del departamento de ID y (Emprendimiento)



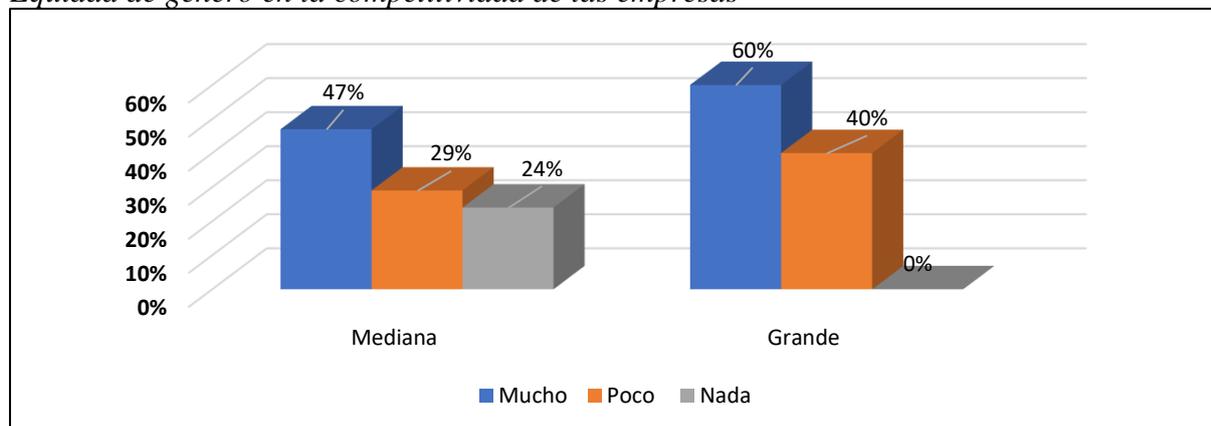
Nota. La figura permite observar el género que mayor presencia tiene en el departamento de Innovación de acuerdo al tamaño

Equidad del género en los cargos de dirección de las compañías

La equidad de género al ponerlo en práctica facilita la participación de las personas en los cargos directivos de manera oportuna ya que permite tener las mismas oportunidades y condiciones sin que exista diferenciación alguna, por tal razón se realizó una investigación para conocer como contribuye en la competitividad de las compañías, obteniendo como resultados que más del 47% de los gerentes de las medianas y grandes empresas han manifestado que contribuye mucho la competitividad, mientras tanto que en las grandes empresas el 40% hacen mención que la equidad de género aporta poco, en cambio en las medianas empresas el 24% ha indicado que no contribuye nada. En fin, se puede apreciar que los gerentes ponen bastante en práctica la equidad de género en las grandes empresas para lograr obtener buenos resultados. Estos resultados se pueden observar de mejor manera en la siguiente figura:

Figura 69

Equidad de género en la competitividad de las empresas

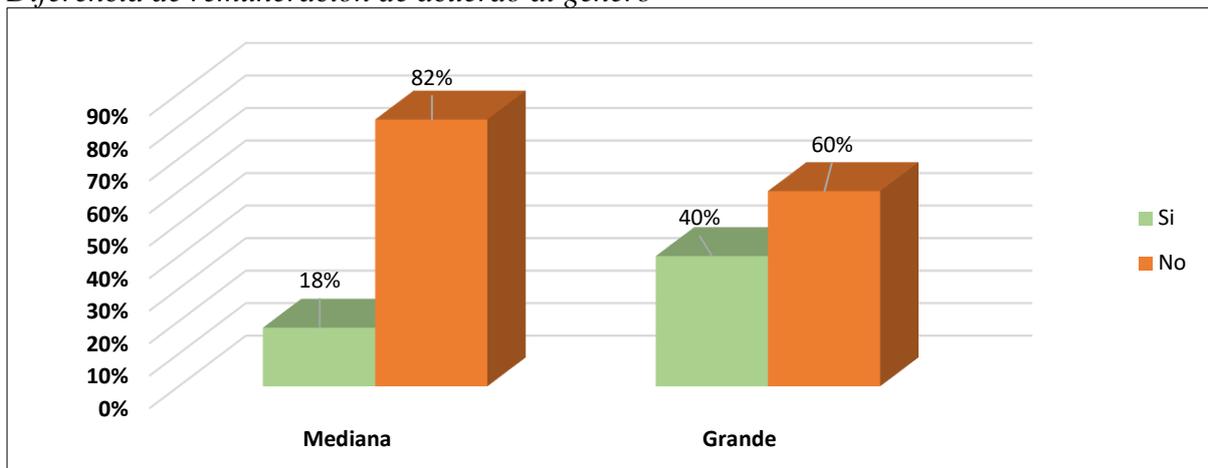


Nota. Como contribuye la equidad de género en la competitividad de las empresas

Es esencial conocer si existe por parte de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja alguna diferencia de remuneración de acuerdo al género en los cargos de dirección obteniendo como resultado el 82% de los gerentes de las medianas empresas quienes han manifestado que no existe ninguna diferenciación, mientras que en las grandes empresas el 40% de los gerentes aplican diferencia de remuneración de acuerdo al género, caso distinto sucede en las medianas empresas donde el 18% de los gerentes realizan este tipo de diferenciación, estos resultados se pueden observar de mejor manera en la siguiente figura:

Figura 70

Diferencia de remuneración de acuerdo al género



Nota. Diferencia de remuneración de acuerdo al tamaño de la empresa

7. Discusión

De acuerdo a la Organización mundial de la Salud (OMS, 2018) sobre la definición del género hace énfasis que son aquellos roles, características y oportunidades que son definidos por la sociedad, los mismos que pueden cambiar de acuerdo al contexto o tiempo.

Por otro lado, las naciones Unidas (ONU 2022), define a la igualdad de género como aquella igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que tienen tanto hombres como mujeres a lo largo de su existencia, además que es un principio jurídico universal, que a su vez es un camino para incrementar la participación. Es así como Scriven (2018), manifiesta que la igualdad de género es vital para lograr incrementar la participación de la mujer (femenina) en el ámbito empresarial.

La intención de realizar un diagnóstico de la participación del género en las compañías de la ciudad de Loja, motivó a efectuar la presente investigación, en donde se evidenció que el género masculino sigue teniendo una alta participación en la parte gerencial de las compañías de la ciudad de Loja puesto que se corroboró en el 51% de las compañías; sin embargo el género femenino aporta en el 47% de las compañías; se pudo observar también que ya existe presencia del género LGBTI en el 2% de las compañías. (figura 23).

Estos resultados guardan relación con lo investigado por Armijos et al (2020), quienes al estudiar la “Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013 – 2018”, concluye que la participación femenina en puestos gerenciales, ha aumentado gradualmente desde el año 2013 al 2018 del 22% al 28%” pero, a pesar de los esfuerzos por promover la paridad de género, la participación aún es escasa, del mismo modo que, Guanoluisa Cynthia (2021), en su investigación sobre el “Análisis de la participación femenina en cargos gerenciales y su relación sobre las características de las PYMES manufactureras del DMQ afiliadas a la CAPEIPI”, manifiesta que la participación del género femenino tiene una representación en los cargos gerenciales del 23,40%, mientras que del género masculino es del 26,60%. Al igual que, un estudio realizado por la Revista Gestión (2021), en Ecuador, Argentina, Perú y Panamá el 75% de los encuestados manifiestan que tiene dificultad para acceder a altos cargos, razón por la cual en Ecuador el 24,55% del género femenino ocupan cargos de jefes o gerentes en las compañías ecuatorianas.

En cuanto a los LGBTI, la presidenta del gremio de la ciudad de Loja Franchesca Jara en una entrevista para diario La crónica de la localidad menciona que sigue la lucha contra la

inserción laboral “pese a que todos somos capaces para asumir cualquier rol o empleo en la parte pública o privada porque somos personas que nos hemos preparado durante nuestra vida, pero lastimosamente no tenemos una oportunidad” en otro fragmento de la entrevista resalta “Nosotras subsistimos con los microemprendimientos que tenemos privados donde no tenemos ninguna ayuda del Estado”.

Esto se contrasta con los resultados obtenidos de la presente investigación, permite evidenciar que el género femenino a pesar de contar con mejores oportunidades en el ámbito laboral aún tiene una baja participación a nivel gerencial, pues el género masculino sigue teniendo predominio, a su vez comienza a existir una pequeña contribución del género LGBTI, por ese motivo se concluye que aún falta cultura empresarial con relación a cuestiones de género cabe mencionar que es necesario tener capacitaciones y políticas de talento humano para tener un mayor fortalecimiento y lograr en un futuro una mayor igualdad.

Por otro lado, el estudio también propone comparar la participación del género en las compañías de la ciudad de Loja, obteniendo como resultados que, dentro de las medianas empresas hay un predominio del género masculino con el 50% en los cargos de dirección, sin embargo, existe una igualdad entre el género masculino y femenino del 50% en las grandes empresas, como también comienza a aparecer el género LGBTI con más del 2% de contribución.

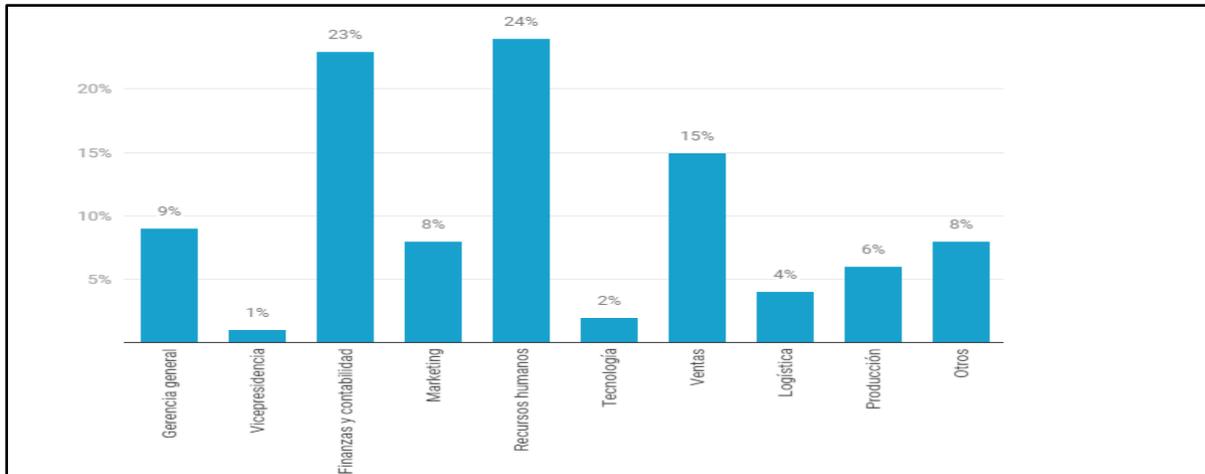
Por lo tanto, en los departamentos de las compañías de la ciudad de Loja existe la participación en más del 70% de las empresas del género masculino en las áreas de planificación, marketing, producción, innovación y desarrollo dentro de las grandes empresas, mientras que el género femenino con más del 60% tiene una elevada participación en el área de finanzas y talento humano en las medianas y grandes empresas. Así mismo, comienza a tener una pequeña aparición del 11.67% el género LGBTI en el área de marketing.

Estos hallazgos tienen relación con lo investigado por Villaroel y Santillán (2021), en su investigación “La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales” concluye que el 14% de las mujeres ejecutivas ocupan cargos de dirección en las empresas, así mismo Hernández (2018), manifiesta que el género femenino tiene una aportación en las áreas de talento humano del 81% y en el área de Finanzas con el 71% respectivamente, de igual modo la Revista Gestión (2020), en su publicación “La participación política y empresarial de las mujeres crece, pero no como debería” menciona que las áreas que

concentran a la mayoría de mujeres ejecutivas, donde persisten las actividades históricas de participación son: recursos humanos (24%), finanzas y contabilidad (23%) y ventas (15%) véase en la figura 71.

Figura 71

Principales áreas donde están la mayoría de las ejecutivas mujeres



Nota. La figura muestra las áreas donde se concentran a la mayoría de las ejecutivas mujeres. Fuente: Deloitte Ecuador (2020)

Por lo tanto, la investigación realizada con los hallazgos encontrados permite tener un panorama claro de lo que realmente sucede en los cargos directivos, obteniendo como resultados que a pesar que ha transcurrido el tiempo la participación femenina sigue latente en el área de finanzas ya que poseen una habilidad y responsabilidad muy buena para manejar adecuadamente los recursos financieros de las compañías, así mismo en el área de talento humano tiene una mayor comprensión hacia los demás ya que siempre están a la vanguardia de la transformación, la gestión del cambio y la digitalización que sucede en el diario vivir.

Lourdes Münch (2018), menciona en su libro La teoría de la gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos de la administración que existe cinco áreas funcionales o departamentos de la empresa sea esta simple o compleja, pequeña o grande; las cuales usualmente son: producción, mercadotecnia, finanzas, sistemas y recursos humanos.

En el mismo estudio se pretende determinar la equidad del género en los cargos de dirección de las compañías de la ciudad de Loja, producto de la recolección de información se logró conocer que más del 45% han manifestado que contribuye mucho la equidad de género en la competitividad de las empresas en las medianas y grandes, mientras que el 24% en las medianas empresas han indicado que no contribuye a nada la equidad de género en la competitividad como se observa en la figura 69.

A sí mismo mediante la remuneración se pretende conocer si existe una equidad de género en las empresas independientemente del género que sea, en base a la investigación se logró obtener información en las cuales detallan que más del 80% en las medianas empresas no existe diferenciación alguna de acuerdo al género en cuanto a remuneración, mientras que el 40% de las grandes empresas aplican la diferenciación de remuneración, como se puede observar en la figura 70

Estos hallazgos tienen similitud con lo averiguado por Martínez, Carina (2017), en su “estudio realizado por el Mercado y KPMG, sobre equidad de género en el ámbito ejecutivo” quien concluyó que el 55% asegura que si existe más equidad dentro de las compañías sin embargo, el 36% han considerado que no existe equidad de género, pero gracias a los avances percibidos y la idea de que a futuro la equidad irá en aumento bañan de esperanza a un escenario complejo y lleno de desafíos.

En cuanto a la remuneración diario el UNIVERSO (2013), menciona que el 58% de los participantes consideró que no existe diferencias salariales en los cargos ejecutivos desempeñados por hombres y mujeres mientras que el 42% sí considera que hay brechas, asocia eso a factores culturales, a la creencia que son menos productivas, y que tienen menor disponibilidad de tiempo, entre otros motivos.

Por ello, la presente investigación y los antecedentes antes mencionados se concluye que dentro de las compañías de la ciudad de Loja si existe equidad de género, ya que la gran parte de los gerentes han mencionado que no hay diferencia de remuneración de acuerdo al género más bien Roberto Estrada, socio de Deloitte y experto en temas de talento humano, indicó que la remuneración no debe depender del género, sino de la importancia del cargo y de sus resultados, por lo que es necesario que se siga fomentado y fortaleciendo esta equidad para evidenciar un mejor futuro.

La fundación MIROVA (2021), gestora y líder hace un análisis sobre las mujeres en los altos niveles de gestión y dirección en las cuales menciona beneficios que ayudan al buen rendimiento de las compañías entre las más destacadas están una mayor innovación, más creatividad y mejor toma de decisiones a su vez mejora la imagen corporativa empresarial.

8. Conclusiones

Al culminar la presente investigación realizada a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja se presentan las siguientes conclusiones:

- El respectivo diagnóstico de la participación del género en las compañías de la ciudad de Loja, permitió evidenciar que el género masculino predomina en la parte gerencial, sin embargo, también hay una contribución del género femenino, y una pequeña participación de los LGBTI, además la edad promedio de los gerentes es de 34 años, mientras existe una aportación joven en la parte gerencial del 24,32% entre las edades de 25 a 29 años y el 23,17% entre las edades de 30 a 34 años; así mismo en las empresas de acuerdo a su tamaño existe una aportación del género masculino en las micro, pequeñas y medianas empresas con más del 50%, a su vez el género femenino tiene una participación del 60% en las grandes empresas, a su vez los gerentes están inclinados la mayoría por ramas de las ciencias administrativas y tecnología.
- Mediante la adecuada segmentación de acuerdo al tamaño en micro (184), pequeñas (53), medianas (17), y grandes empresas (5), se logró determinar el género que tiene mayor aportación dentro de los departamentos de cada uno de ellos, haciendo una pequeña aclaración que las micro y pequeñas empresas no existe departamentos establecidos ya que el gerente es quien realiza todas las funciones. Por lo tanto, se evidenció que el género masculino tiene mayor presencia en los departamentos de planificación, marketing, producción e innovación y desarrollo, en cambio que en los departamentos de finanzas y TH existe la presencia del género femenino y comienza a tener presencia en el departamento de marketing el género LGBTI en un mínimo porcentaje.
- En cuanto a la equidad de género en los cargos de dirección de las compañías se puede evidenciar que hay un equilibrio adecuado, ya que la equidad de género en las medianas y grandes empresas contribuye de una excelente manera, así mismo como dato complementario se conoció que no existen ninguna diferenciación de remuneración.

9. Recomendaciones

- Tomando en cuenta el diagnóstico situacional se recomienda que se siga fomentando bases que permitan brindar las mismas oportunidades que tiene el género masculino, para el género femenino y los LGBTI, pues todos son capaces de estar al frente de las compañías logrando obtener excelentes resultados.
- Es esencial que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja brinden una mayor apertura hacia el género femenino como a los LGBTI en los departamentos en los cuales es muy baja su participación, pues hay personas que cuentan con las mismas capacidades y mejor nivel de formación académica que permita alcanzar mejores resultados.
- Es importante que se siga cumpliendo de acuerdo a lo establecido por las leyes ecuatorianas sobre la remuneración salarial ya que contribuye a fortalecer la equidad de género en las compañías sin alguna distinción, pues es necesario que las compañías cumplan con el salario establecido independientemente del género que vaya a ocupar dichos cargos de esta forma se fortalece de mejor manera la equidad
- De acuerdo a lo sucedido en el transcurso de la recolección de información se recomienda que para futuras investigaciones por parte de los gerentes de las compañías exista una mayor apertura hacia los estudiantes, ya que existen muchos temas importantes por ser investigados y que generan información relevante para las empresas de esta manera ayudan a los gerentes a mejorar todo el sistema gerencial y directivo.

10. Bibliografía

- AMERICAN ANDRAGOGY UNIVERSITY. (17 de Febrero de 2022). Obtenido de <https://www.aauniv.com/s/blog/perfil-de-un-profesional-de-alta-direccion/>
- AMERICAN EXPRESSES . (27 de Septiembre de 2021). Obtenido de <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/5-caracteristicas-del-liderazgo-carismatico/#:~:text=El%20liderazgo%20carism%C3%A1tico%20re%C3%BAne%20caracter%C3%ADsticas,todas%20y%20todos%20los%20colaboradores.>
- Arguello, A., Llumiguano, M. E., Gavilanez, C., & Torres, L. (2020). *Administracion de empresas elementos basicos*. Guayas: PONS ASBL. Obtenido de <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Armijos, M., Camino, S., Ana, P., & Zambrano, M. J. (Agosto de 2020). *Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianos 2013-2018*.
- Ayuda en Accion . (23 de Marzo de 2022). Obtenido de <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/>
- BANCO PICHINCHA. (07 de Mayo de 2021). Obtenido de <https://www.pichincha.com/portal/blog/post/clasificacion-empresas-por-tamano>
- Bernal, C. A., & Sierra, D. H. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20\(2008\).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20(2008).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf)
- Blacio, R. (14 de Septiembre de 2009). *DERECHO ECUADOR.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/companias-de-comercio-en-la-legislacion-ecuatoriana/#:~:text=DEFINICI%C3%93N%20DE%20COMPA%C3%91%C3%8DA&text=1957%20define%20a%20la%20sociedad,beneficios%20que%20de%20ello%20provengan%E2%80%9D.>
- Bueno, R., Ramos, M., & Berreleza, C. F. (2018). *Elementos basicos de la administracion* (Primera ed.). México. Obtenido de <file:///C:/Users/H%20P/Downloads/01.%20Elementos%20B%C3%A1sicos%20de%20Administraci%C3%B3n%20autor%20Raymundo%20Bueno,%20Mireya%20Blanco%20y%20Carlos%20Berrelleza.pdf>

- Cano, C. (2017). *LA ADMINISTRACIÓN Y EL PROCESO*. Bogotá: Universidad de Bogotá. Obtenido de <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion Teoria, Proceso Y Practica* (Tercera ed.). Bogota: McGRAW- HILL. Obtenido de <file:///E:/CICLO%208/Libros/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Introduccion a la teoria general de la administracion* (Séptima ed.). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- CONCILIA2. (27 de Enero de 2020). Obtenido de <https://www.concilia2.es/los-beneficios-de-la-igualdad-en-las-empresas/>
- Consejo nacional para la igualdad de género. (2021). Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/glosario-de-diversidades-sexuales/#:~:text=Las%20orientaciones%20sexuales%20pueden%20ser,orientaci%C3%B3n%20sexual%20por%20otros%20hombres.>
- Deloitte. (Marzo de 2020). Estudio de mujeres ejecutivas 2020. *Octava* . Obtenido de [file:///C:/Users/H%20P/Downloads/Estudio%20Mujeres%202020%20VF%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/H%20P/Downloads/Estudio%20Mujeres%202020%20VF%20(1).pdf)
- Díaz, F. (2014). *Guia para la incorporacion de la perspectiva de género* (Primera ed.). Mexico. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/82106/sredgserig07.pdf>
- EL UNIVERSO . (7 de Marzo de 2013). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/2013/03/07/1/1356/mas-mujeres-emplea-area-financiera.html/>
- EUROPA PRESS. (17 de Mayo de 2021). Obtenido de <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-mujeres-ocupan-19-puestos-directivos-espana-2021-146-mas-estudio-20210517144416.html>
- Fuentes, E. (10 de Julio de 2019). *El lider exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/liderazgo-democratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>
- Fuentes, M. d., & Cordon, E. (2011). *Fundamentos de direccion y administracion de empresas*. Madrid: Grupo Anaya.S.A. Obtenido de

file:///C:/Users/H%20P/Downloads/Kupdf_net_fundamentos_de_direccion_y_adm.pdf

- Garcia, J. J. (16 de Agosto de 2020). *Quickbooks*. Obtenido de <https://quickbooks.intuit.com/mx/recursos/controla-tu-negocio/cuales-son-los-principios-de-la-direccion-administrativa/>
- Gomez, S. (2012). *Metodologia de la Investigacion* (Primera ed.). Mexico. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Grant, T. (23 de Febrero de 2021). Obtenido de <https://www.grantthornton.mx/prensa/febrero-2021/mexico-septimo-pais-con-mas-mujeres-en-alta-direccion/>
- Guanoluisa, C. (16 de Marzo de 2021). Análisis de la participación femenina en cargos gerenciales y su relación sobre las características de las PYMES Manufactureras del DMQ afiliadas a la CAPEIPI.
- Henri, F. (1916). *Administracion Industrial y General* (Décima ed.). El Ateneo. Obtenido de https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Hernández, M. (2014). *Administracion de Empresas*. Madrid: Grupo Anaya, S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n%20de%20empresas%20da%20edici%C3%B3n.pdf>
- Hernández, M. J. (2014). *Administracion de Empresas*. Madrid: Grupo Anaya, S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n%20de%20empresas%20da%20edici%C3%B3n.pdf>
- Hernández, Z. (2014). *Administracion Estrategica* (Primera ed.). México: Patria. S.A. DE C.V. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/mobile/pdf/files/9786074380026.pdf>
- Ignacio, J. (6 de Diciembre de 2021). Obtenido de <https://www.ceupe.mx/blog/que-funciones-tiene-un-director-de-operaciones.html#:~:text=Un%20director%20de%20operaciones%20es,distintas%20%C3%A1reas%20para%20eficientar%20procesos.>
- Lopéz, J. f. (01 de Abril de 2019). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Martinez, C. (2017). *Estudio sobre la equidad de género en el ambito ejecutivo*.

MIROVA . (26 de Abril de 2021). Obtenido de <https://www.fundssociety.com/es/noticias/negocio/la-importante-relacion-entre-la-diversidad-de-genero-y-el-rendimiento-financiero>

Münch, L. (2 de Diciembre de 2014). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Segunda ed.). México : Pearson Educación .

Münch, L. (2018). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Tercera ed.). Mexico : Pearson Education.

OIT. (10 de Septiembre de 2012). Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-g%C3%A9nero>

OIT. (Mayo de 2017). Obtenido de https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

OIT. (Septiembre de 2019). Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

OMS. (23 de Agosto de 2018). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

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

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD . (23 de Agosto de 2018). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Ortiz, P. (2020). Recuperado el 7 de Marzo de 2022, de <https://www.sodexo.es/blog/importante-igualdad-genero-empresa/>

Pacheco, J. (11 de Marzo de 2022). Obtenido de https://www.webyempresas.com/direccion-en-la-administracion/#Principios_de_la_direccion_en_administracion

Peiro, A. (13 de Julio de 2016). *Economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/grupos-de-interes.html>

Perez, B. (2018). *Control*. Bogota: Primera. Obtenido de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/introduccion_administracion/unidad3_pdf5.pdf

Pérez, B. (2018). *Control*. Bogota: Corporación Universitaria de Asturias. Obtenido de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/introduccion_administracion/unidad3_pdf5.pdf

PLANNED PARENTHOOD. (2022). Obtenido de <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/sexo-e-identidad-de-genero/que-son-los-estereotipos-de-rol-de-genero>

- PRIMICIAS . (27 de Mayo de 2020). Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/presidentes-empresas-ecuador-mujeres-estudio/>
- Revista Gestión . (22 de Noviembre de 2020). Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/sociedad-analisis/la-participacion-politica-y-empresarial-de-las-mujeres-crece-pero-no-como-deberia>
- Revista Gestión . (22 de Noviembre de 2020). Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/sociedad-analisis/la-participacion-politica-y-empresarial-de-las-mujeres-crece-pero-no-como-deberia>
- Revista Gestión . (6 de Mayo de 2021). Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/cifras/latinoamerica-el-45-de-las-mujeres-considera-que-tiene-mas-dificultades-para-acceder-cargos>
- Ribas, E. (22 de Marzo de 2022). Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/perfiles-profesionales-mas-demandados-recursos-humanos/#:~:text=El%20director%20Fa%20o%20responsable%20de,los%20empleados%20y%20sus%20superiores.>
- Riquelme, M. (21 de Marzo de 2022). Obtenido de <https://www.webyempresas.com/toma-de-decisiones/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administracion* (Octava ed.). Mexico: Pearson Educación. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Scriven, J. (30 de Marzo de 2018). Obtenido de <https://idbinvest.org/es/blog/genero/el-imperativo-de-la-igualdad-de-genero-en-la-empresa>
- Superintendencia . (Agosto de 2020). Obtenido de <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/PolicyReport-Perspectiva-de-Genero-en-Cargos-Directivos-de-las-Cias-Ecuatorianas-3.pdf>
- Sy Corvo, H. (6 de Agosto de 2020). *Lidefer* . Obtenido de <https://www.lifeder.com/elementos-planeacion/>
- Universia . (22 de Noviembre de 2020). Obtenido de <https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/importancia-de-la-planeacion-la-clave-de-tu-exito.html>

Velazquez, A. (2020). *QuestiónPro*. Obtenido de

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>

Villaroel, V., & Santillán, E. (2021). La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contexto laborales . *Alpha publicaciones, III*, 85-89.

11. Anexos

Anexo 1 Encuesta para la micro y pequeña empresa

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTARCION DE EMPRESAS
TRABAJO DE TITULACIÓN

Saludos cordiales. Estimado/a por favor dígnese a contestar la presente encuesta que tienen como finalidad recopilar información, la misma será manejada confidencialmente por el investigador para fines académicos. De antemano agradezco su colaboración brindada.

Correo electrónico

.....

1. ¿Cuál es su edad?

- () 20 – 24 años
- () 25 – 29 años
- () 30 – 34 años
- () 35 – 39 años
- () 40 – 44 años
- () 45 – 49 años
- () 50 – 54 años
- () Mas de 55 años

2. ¿Cuál es su profesión?

- () Ciencias Administrativas y Tecnología
- () Ciencias Jurídicas
- () Ciencias Médicas
- () Ciencias Agrarias
- () Diseño gráfico
- () Ciencia Educativa
- () Electrónica
- () Ingeniería Civil

3. ¿Con cuál de los siguientes términos usted se encuentra familiarizado?

- () Igualdad
- () Equidad
- () Género
- () Participación

4. Usted ha escuchado acerca de la igualdad de género

- () Si
- () No

5. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que ayudan a obtener mejores resultados en las diferentes áreas de dirección para la compañía?

- () Masculino
- () Femenino
- () LGBTI

6. Para ocupar un puesto en los cargos de dirección que criterios usted toma en consideración

- () Experiencia
- () Género
- () Edad
- () Nivel de formación

7. Para ocupar un puesto de cargo de dirección ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que es más trascendental para contratar el personal adecuado?

- () Liderazgo
- () Trabajo en equipo
- () Visión estratégica
- () Adaptabilidad al cambio
- () Capacidad de negociación
- () Eficiencia ejecutiva
- () Orientación de servicio
- () Resolución de Conflictos

8. ¿Qué tipo de liderazgo cree usted que tiene?

- () Liderazgo Autocrático
- () Liderazgo Democrático
- () Liderazgo Carismático
- () Liderazgo de Coaching

- () Liderazgo de Afiliado
- () Liderazgo Directivo
- () Liderazgo Capacitador
- () Liderazgo Laissez faire
- () Liderazgo Transaccional
- () Liderazgo Transformacional

9. ¿Conociendo que los géneros en el Ecuador actualmente son masculino, femenino y los LGBTI con cuál de ellos usted se identifica?

- () Masculino
- () Femenino
- () LGBTI

10. En qué universidad obtuvo su título de profesión

- () UNL
- () UIDE
- () UTPL

Otros.....

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTARCION DE EMPRESAS
TRABAJO DE TITULACIÓN

Saludos cordiales. Estimado/a por favor dígnese a contestar la presente encuesta que tienen como finalidad recopilar información, la misma será manejada confidencialmente por el investigador para fines académicos. De antemano agradezco su colaboración brindada.

Correo electrónico

.....

11. ¿Cuál es su edad?

- () 20 – 24 años
- () 25 – 29 años
- () 30 – 34 años
- () 35 – 39 años
- () 40 – 44 años
- () 45 – 49 años
- () 50 – 54 años
- () Mas de 55 años

12. ¿Cuál es su profesión?

- () Ciencias Administrativas y Tecnología
- () Ciencias Jurídicas
- () Ciencias Médicas
- () Ciencias Agrarias
- () Diseño gráfico
- () Ciencia Educativa
- () Electrónica
- () Ingeniería Civil

13. ¿Con cuál de los siguientes términos usted se encuentra familiarizado?

- () Igualdad
- () Equidad
- () Género

() Participación

14. Usted ha escuchado acerca de la igualdad de género

() Si

() No

15. ¿En la compañía que usted actualmente dirige en los puestos de dirección ¿cuáles son los géneros que existen?

() Masculino

() Femenino

() LGBTI

16. ¿Cuál es el género de los jefes o directores de los siguientes departamentos?

Áreas	Masculino	Femenino	LGBTI
Planificación			
Finanzas			
Marketing			
Producción			
Talento Humano			
Innovación y Desarrollo (Emprendimiento)			

17. La compañía ¿Cuenta con una política de promoción de igualdad de género en los cargos de dirección?

() Si

() No

18. Existe diferenciación de remuneraciones de acuerdo al género entre los cargos de dirección

() Si

() No

19. Los equipos de trabajo se integran sin considerar el género de las personas

() Si

() No

20. Indique. ¿Cuáles son los beneficios que logran para la compañía la diversidad de género en los equipos de trabajo?

- () Los resultados son mejores
- () No influyen el género de los participantes en los resultados
- () Los resultados obtenidos son iguales
- () Se logran peores resultados

21. ¿En qué contribuye la equidad de género en la competitividad de la compañía?

- () Mucho
- () Poco
- () Nada

22. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que son más empáticos para desarrollar su actividad dentro de cada uno de los departamentos de la compañía?

- () Masculino
- () Femenino
- () LGBTI

23. Desde su perspectiva profesional ¿Que género usted considera que ayudan a obtener mejores resultados en las diferentes áreas de dirección para la compañía?

- () Masculino
- () Femenino
- () LGBTI

24. Para ocupar un puesto en los cargos de dirección que criterios usted toma en consideración

- () Experiencia
- () Género
- () Edad
- () Nivel de formación

25. Para ocupar un puesto de cargo de dirección ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que es más trascendental para contratar el personal adecuado?

- () Liderazgo
- () Trabajo en equipo
- () Visión estratégica
- () Adaptabilidad al cambio
- () Capacidad de negociación
- () Eficiencia ejecutiva
- () Orientación de servicio

() Resolución de Conflictos

26. ¿Qué tipo de liderazgo cree usted que tiene?

() Liderazgo Autocrático

() Liderazgo Democrático

() Liderazgo Carismático

() Liderazgo de Coaching

() Liderazgo de Afiliado

() Liderazgo Directivo

() Liderazgo Capacitador

() Liderazgo Laissez faire

() Liderazgo Transaccional

() Liderazgo Transformacional

27. ¿Conociendo que los géneros en el Ecuador actualmente son masculino, femenino y los LGBTI con cuál de ellos usted se identifica?

() Masculino

() Femenino

() LGBTI

28. En qué universidad obtuvo su título de profesión

() UNL

() UIDE

() UTPL

Otros.....

Gracias por su colaboración

Anexo 3 Evidencias de las encuestas



Anexo 4 Certificado del Abstract

**Sr. Jhoel Fernando Herrera Granda, CON CERTIFICADO GRADE C (B2)
OTORGADO POR CAMBRIDGE ENGLISH LANGUAGE ASSESSMENT**

CERTIFICA

Haber realizado la traducción al idioma inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular (Tesis) con el tema **“La participación del género en los cargos de dirección de las compañías de la ciudad de Loja”**, misma que corresponde a Marco Rodrigo Rios Cuenca con cédula N° 1105391252 de la Carrera de Administración de Empresas.

Loja, enero 17 del 2023



Sr. Jhoel F. Herrera G.

C.I. 1150231890