INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO

SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

Análisis del perfil femenino y su incidencia en el desarrollo financiero del emprendimiento "Flores y Follaje Rosita" de la parroquia rural Guayllabamba-Quito en el año 2024

Rojas Quisilema Romel Fernando

Administración de empresas

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito

para la obtención del título de

Tecnólogo Superior en Administración de Empresas

Quito, 17 de abril de 2025

INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO

SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

HOJA DE CALIFICACIÓN

DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Análisis del perfil femenino y su incidencia en el desarrollo financiero del emprendimiento "Flores y Follaje Rosita" de la parroquia rural Guayllabamba-Quito en el año 2024

Rojas Quisilema Romel Fernando

Itzel Cecilia López Diaz, MSc.

Quito, 17 de abril de 2025

DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales del Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA, incluyendo la Política de propiedad Intelectual TESA, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a TESA para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos:	Rojas Quisilema Romel Fernando
Código estudiante:	2339
Cédula de identidad:	1724594476
Lugar y fecha:	Quito, abril de 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, pese a estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en ttp://bit.ly/COPETheses.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on http://bit.ly/COPETheses.

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi familia, mi esposa quien es un pilar fundamental en mi vida, por su apoyo, su dedicación y su ímpetu para poder conseguir este logro, mi hija quien cada día me da la energía y la motivación para poder cumplir mis metas y logros.

No puedo dejar de la a mi madre quien sola nos sacó adelante, su esfuerzo y sacrifico han forjado en mis muchos valores que me han servido para poder ser una persona de bien, un buen esposo y un buen padre.

Este trabajo es un reflejo de estos 2 años de estudio, de aprendizaje que sido muy importantes para poder forjar mis aptitudes y el aprendizaje que día a día lo pongo en práctica en mi ejercicio laboral.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los profesores del instituto que siempre mostraron su vocación y profesionalismo en cada una de las materias que fueron impartidas, amistades que en muchos momentos me dieron una guía con los trabajos y deberes, mi familia que siempre estuvo ahí apoyándome pese al cansancio o la dificultad de los horarios.

RESUMEN

La empresa Flores y Follaje Rosita está liderado por una mujer emprendedora con visión clara sobre lo que quiere alcanzar, sin embargo, ha enfrentado a serios desafíos que han creado barreras para su desarrollo tanto profesional como personal. Para la presente investigación se planteó como objetivo analizar las característica personales y motivacionales que influyen en el emprendimiento femenino en la empresa "Flores y Follaje Rosita" en la parroquia de Guayllabamba, para la implementación de estrategias que fortalezcan el liderazgo de las mujeres en el sector florícola. Se aplico el tipo de investigación descriptiva, no experimental con el tiempo de duración de corte transversal porque los datos son recolectados por una única ocasión. Se utilizó el enfoque mixto para la recolección de datos cualitativos y cuantitativos tomados directamente a empleados y la gerente mediante la técnica entrevista y encuesta. Se obtuvo como resultado que los empleados en su mayoría son mujeres y se sienten a gusto con el liderazgo de la gerente, debido a que son escuchados de forma constante, esto influye positivamente en el ambiente laboral promoviendo la igualdad de oportunidades. El perfil de liderazgo femenino en el sector florícola demostró que las mujeres aportan habilidades esenciales como la inclusión, diversidad, solidez y sostenibilidad para la empresa. Es esencial aplicar estrategias de empoderamiento femenino con la finalidad eliminar las barreras que frenen el crecimiento económico y financiero de la empresa.

Palabras Clave: Autonomía financiera, Emprendimiento, Economía local, Gestión empresarial, Liderazgo femenino, Mujer emprendedora, Perfil femenino, Sostenibilidad.

ABSTRACT

The company Flores y Follaje Rosita is led by an entrepreneurial woman with a clear vision of what she wants to achieve; however, she has faced serious challenges that have created barriers to her professional and personal development. The objective of this research was to analyze the personal and motivational characteristics that influence female entrepreneurship at the company "Flores y Follaje Rosita" in the parish of Guayllabamba, in order to implement strategies that strengthen women's leadership in the floriculture sector. A descriptive, non-experimental, cross-sectional research type was applied, as the data was collected on a single occasion. A mixed approach was used to collect qualitative and quantitative data, taken directly from employees and the manager through interviews and surveys. The results showed that the majority of employees are women and feel comfortable with the manager's leadership because they are constantly listened to. This positively influences the work environment, promoting equal opportunities. The female leadership profile in the flower industry demonstrated that women bring essential skills such as inclusion, diversity, resilience, and sustainability to the company. It is essential to implement female empowerment strategies to eliminate barriers that hinder the company's economic and financial growth.

Key words: Financial autonomy, Entrepreneurship, Local economy, Business management, Female leadership, Female entrepreneur, Female profile, Sustainability.

Contenido

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN 13

1.1. Planteamiento del Problema 13

1.2. Justificación 14

1.3. Alcance 16

1.4. Objetivos General y Específicos 17

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 18

2.1. Aspectos financieros del emprendimiento 18

2.1.1. Importancia de las finanzas en el emprendimiento 19

2.1.2. Conceptualización del análisis financiero 21

2.2. Factores determinantes de la mujer en la empresa 23

2.2.1. Factores personales 24

2.2.2. Factores organizacionales 26

2.2.3. Factores sociales 28

2.3. Marco Legal 28

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO 30

3.1. Tipo de investigación 30

3.1.1. Según el propósito. 30

3.1.2. Según la manipulación de las variables 30

3.1.3. Según el tiempo de duración 31

3.2. Enfoque....31

3.3. Herramientas metodológicas....31

3.4. Técnicas....32

3.5. Estudios iniciales....33

3.5.1. Organizador gráfico de variables....33

3.5.2. Matriz de operacionalización de las variables....34

3.6. Criterios y exclusión....35

3.7. Muestreo: Muestreo no probabilístico....35

3.8. Desarrollo....35

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN....37

4.1. Análisis de resultados....37

Encuesta dirigida a los empleados....37

4.2. Interpretación y discusión de resultados....47

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....53

ANEXO A: MODELO DE ENTREVISTA A LA GERENTE....60

ANEXO B: MODELO DE ENCUESTA DIRIGIDA A EMLEADOS....63

ANEXO C: PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS PRÁCTICAS BASADAS EN LOS HALLAZGOS OBTENIDOS....66

EVALUACIÓN DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO....68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables. 34

Tabla 2. Estrategias para el fortalecimiento del papel de la mujer emprendedora. 73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable dependiente: Desarrollo financiero. 33

Figura 2. Variable independiente: Perfil femenino en la empresa. 34

Figura 3. Resultado de la pregunta Género. 37

Figura 4. Resultado de la pregunta Estado civil. 37

Figura 5. Resultado de la pregunta Edad. 38

Figura 6. Resultado de la pregunta Nivel de educación. 39

Figura 7. Resultado de la pregunta 5. 39

Figura 8. Resultado de la pregunta 6. 40

Figura 9. Resultado de la pregunta 7. 41

Figura 10. Resultado de la pregunta 8. 41

Figura 11. Resultado de la pregunta 9. 42

Figura 12. Resultado de la pregunta 10. 42

Figura 13. Resultado de la pregunta 11. 43

Figura 14. Resultado de la pregunta 12. 44

Figura 15. FODA. 67

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En Ecuador, el emprendimiento femenino ha mostrado un crecimiento significativo, pasando de 19% en 2010 a 33.6% en 2019. Sin embargo, el país ecuatoriano no se encuentra entre los diez primeros países con mayor actividad emprendedora femenina, ha logrado avances notables. A pesar de ello, el crecimiento ha permitido a las mujeres ecuatorianas desempeñar un rol cada vez más activo en la economía, contribuyendo a la reducción del desempleo y al incremento de la productividad nacional (Amaya y otros, 2023).

Ciertamente, el apoyo gubernamental ha jugado un papel importante en el impulso del emprendimiento, con programas como “Ecuador Emprendedor” y la red de apoyo “Red de Mujeres Empresarias del Ecuador”, dichas iniciativas han facilitado la capacitación, financiamiento y recursos técnicos, permitiendo a las mujeres asumir roles destacados en sectores específicos, como la moda (Véliz et al., 2023). Actualmente, Global Entrepreneurship Monitor (GEM) ha premiado al Ecuador por tener la mayor participación de mujeres emprendedoras (33,4%) en 2023, no obstante, el país tiene una calificación baja en ingresos; es decir, que el emprendedor surge por necesidad y no por innovación (Global Entrepreneurship Monitor, 2024).

Por su parte, Pichincha es la quinta provincia con mayor registro de negocios propios inscritos, con un total de 452 emprendimientos en el año 2023. De estos, la mayor participación de emprendimientos es de mujeres, lo que subraya el papel activo de las emprendedoras en sectores tradicionales y emergentes (Registro Nacional de Emprendimiento, 2023).

En efecto, el emprendimiento femenino ha enfrentado numerosos desafíos, debido a factores internos (resiliencia, creatividad y fuerte sentido de independencia), como por necesidades externas para sostener a sus familias y cubrir necesidades básicas. Es así, que las mujeres se ven motivadas por los eventos adversos, como el COVID. 19; pues cumplen un papel importante como ser el sustento del hogar.

Un claro ejemplo, es el emprendimiento “Flores y Follaje Rosita” que nació en 1994 en la parroquia de Guayllabamba, cuya fundadora notó que el trabajo en una finca no cubría las necesidades de su hogar y de sus tres hijos pequeños; por lo que, decidió emprender con un pequeño cultivo de girasol. Ciertamente, la perseverancia llevó a la empresa a ser reconocida en el sector de Tanda por su producción de girasoles; sin embargo, resulta importante comprender cómo el liderazgo femenino puede fortalecer el desempeño financiero de la empresa ante eventos inesperados

Por ello, es importante conocer ¿De qué manera las característica personales y motivacionales de la mujer emprendedora influye en el desempeño financiero del emprendimiento “Flores y Follaje Rosita” de la parroquia de Guayllabamba-Quito, ¿durante el periodo 2024?

1.2. Justificación

En efecto, es relevante comprender cómo las características personales afectan al emprendimiento femenino especialmente en el sector de la floricultura, donde las mujeres desempeñan roles clave. Además, el estudio contribuirá al conocimiento sobre el impacto del liderazgo femenino en el desarrollo económico local y el sustento familiar antes desafíos particulares.

Por tal razón, los resultados de la investigación permitirán proponer estrategias que fortalezcan el crecimiento y la sostenibilidad de emprendimientos liderados por mujeres, ayudando a promover su participación efectiva en el mercado; al mismo tiempo, que mejorará la competitividad y la estabilidad económica de pequeñas empresas en zonas rurales.

En el campo del conocimiento social, el tema del emprendimiento femenino es importante para identificar los factores internos y externos que impactan en la estabilidad de los negocios liderados por mujeres. Con ello, se aportará información valiosa sobre los desafíos y estrategias efectivas para fortalecer el liderazgo femenino en el mercado local y nacional.

En la práctica, las evidencias serán de gran beneficio para la empresa “Flores y Follaje Rosita”, especialmente en el desarrollo de estrategias específicas para fortalecer el negocio, como el acceso a financiamiento y la gestión de redes de apoyo. Además, la empresa puede conocer las características personales y motivacionales del liderazgo femenino en la toma de decisiones empresariales.

Por otro lado, la calidad de vida de las mujeres emprendedoras mejorará debido a que se identificará estrategias para fortalecer el liderazgo y la autonomía económica. Con los hallazgos de los factores que influyen en el éxito de emprendimientos femeninos se podrá implementar herramientas prácticas para enfrentar desafíos, como la recesión económica, la falta de acceso a financiamiento o la construcción de redes de apoyo. Además, las emprendedoras podrán tomar decisiones informadas, generar ingresos estables y contribuir de manera efectiva al desarrollo económico de sus comunidades, promoviendo una mayor independencia y bienestar para ellas y sus familias.

En términos de factibilidad, la empresa se ha comprometido a colaborar con la investigación, brindado el apoyo y el acceso a la información necesaria. Además, se estima que el tiempo proyectado es adecuado para analizar a profundidad el tema de estudio. Por otro lado, la recolección de información es viable debido a la autorización para revisar los documentos de la empresa y realizar las entrevistas a la gerente.

Finalmente, el estudio se alinea con el Plan Nacional del Buen Vivir, que promueve los derechos desde un enfoque de género y establece políticas sociales para fortalecer el papel de la mujer en la sociedad. Por lo tanto, estudio aporta directamente al objetivo del plan de crear condiciones favorables para la mujer, promoviendo su participación activa en la economía y contribuyendo a una sociedad más equitativa.

1.3. Alcance

La investigación se enfocará en analizar las características personales y motivacionales que influyen en el emprendimiento femenino, específicamente, en la empresa "Flores y Follaje Rosita" en Guayllabamba, Ecuador. El estudio será de tipo descriptivo por el análisis de las variables independientes, que incluyen son: aspectos personales, motivaciones y habilidades de liderazgo; en tanto, la variable dependiente alude al desempeño financiero (crecimiento en ventas, generación de empleo, acceso a financiamiento).

Básicamente, el punto central del estudio es el análisis del perfil de la gerente de la empresa, durante el periodo 2024; y, no en otras empresas florícolas pues no se ha propuesto un análisis comparativo con otras empresas de la misma industria. Asimismo, la justificación del estudio se debe a la creciente necesidad de identificar, analizar las características

personales y motivacionales que afectan en el emprendimiento femenino en Ecuador. Por tal razón, la viabilidad del estudio estará garantizada por el convenio de acceso directo a la empresa, lo cual es importante para la recolección de datos.

1.4. Objetivos General y Específicos

Objetivo General:

Analizar las característica personales y motivacionales que influyen en el emprendimiento femenino en la empresa "Flores y Follaje Rosita" en la parroquia de Guayllabamba, para la implementación de estrategias que fortalezcan el liderazgo de las mujeres en el sector florícola.

Objetivos Específicos:

Identificar las características personales y motivacionales que influyen en el desempeño de la empresa “Flores y Follaje Rosita”, mediante la aplicación de entrevistas y encuestas estructuradas para la evaluación de la gestión en el emprendimiento.

Analizar el desempeño y la estabilidad en el largo plazo de la empresa, utilizando indicadores financieros para la comprensión de la actividad emprendedora en el periodo 2024.

Proponer estrategias prácticas basadas en los hallazgos obtenidos, para el fortalecimiento del papel de la mujer emprendedora en la economía rural.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es una sección importante en la presente investigación debido a que los diferentes conceptos y definiciones de varias fuentes y referencias proporcionar un sustento para explicar la incidencia del perfil femenino en el desarrollo financiero de un emprendimiento.

2.1. Aspectos financieros del emprendimiento

El emprendimiento se define generalmente como la acción de emprender actividades económicas, a través de una organización específica, con el objetivo de crear valor de mercado y que también puede involucrar el proceso de innovación, ya que implica, en un entorno dinámico, la creación o el descubrimiento de nuevas oportunidades (Ulgen, 2023).

Las finanzas, técnicamente, se refieren a cualquier transacción monetaria, o a cualquier medio de intercambio y medida monetaria relacionada con el dinero. En términos más generales, las finanzas pueden considerarse el arte y la ciencia del manejo del dinero y la gestión del capital. Su importancia radica en comprender cómo funciona el dinero en una sociedad y cómo se relaciona con los sistemas económicos y legales, dadas las normas y regulaciones de la sociedad y la estructura de sus instituciones financieras (Alhabeeb, 2015).

En este sentido, y en el ámbito empresarial, la gestión financiera representaría la responsabilidad de la empresa de planificar, adquirir y gestionar el capital para operar eficientemente el negocio, así como para su crecimiento e inversión en capital (Alhabeeb, 2015). Para los autores Hulme y Drew (2020) el control y la planificación financiera son

características esenciales de toda empresa y, si se realizan correctamente, reducirán en gran medida el riesgo de fracaso.

2.1.1. Importancia de las finanzas en el emprendimiento

En el emprendimiento el dominio claro de las finanzas permite tener un panorama claro de la situación actual del negocio o empresa y hacia dónde se dirige. Según, Merodio (2025) permite la toma de decisiones basadas en información previa, es decir, decisiones informadas, determinar oportunidades de inversión y asegurar la sostenibilidad del emprendiendo a largo plazo. Entre los principales beneficios están:

Toma de decisiones informada

Como ya se ha mencionado anteriormente, uno de los principales beneficios de realizar un análisis financiero es que le permite tomar decisiones informadas, pues con una comprensión clara del rendimiento financiero de la empresa, se puede identificar las áreas que requieren atención y asignar recursos en consecuencia (Bottrell, 2023). En síntesis, el análisis financiero le permite evaluar la eficacia de sus estrategias actuales y realizar ajustes para alcanzar sus objetivos.

Identificación de fortalezas y debilidades

Al examinar métricas financieras clave, como el crecimiento de los ingresos, la rentabilidad y el flujo de caja, se puede determinar qué aspectos de su negocio funcionan bien y cuáles podrían necesitar mejoras, y estos datos le permiten centrarse en las áreas que tendrán el mayor impacto en el éxito general de su organización (Côte, 2020).

Gestión de riesgos

Según Díaz (2023) toda empresa enfrenta riesgos, y comprenderlos es esencial para una gestión eficaz. En este contexto, el análisis financiero le permite identificar posibles riesgos y vulnerabilidades en el rendimiento financiero de su empresa, donde si aborda estos riesgos de forma proactiva, puede mitigar su impacto y proteger su negocio de reveses financieros.

Asegurar la financiación

En el proceso de financiación, ya sea que busque obtener un préstamo o atraer inversionistas, es crucial proporcionar un análisis financiero completo, pues los prestamistas e inversionistas quieren confiar en la capacidad de su empresa para generar ganancias y pagar deudas. En este sentido, un análisis financiero exhaustivo valida la comprensión de la situación financiera de su empresa y demuestra su compromiso con una gestión financiera responsable (Bottrell, 2023).

Planificación y previsión financiera

Unas previsiones financieras precisas le permiten tomar decisiones estratégicas y asignar recursos eficazmente, asegurando que su empresa se mantenga en el buen camino para alcanzar sus objetivos. Al examinar datos financieros históricos, puede identificar tendencias y patrones que pueden fundamentar sus proyecciones financieras futuras (Côte, 2020).

Mayor eficiencia y rentabilidad

Al analizar las métricas financieras clave, puede monitorear el éxito de los esfuerzos y realizar ajustes para maximizar el rendimiento financiero del negocio, a través de la eliminación o mitigación de las ineficiencias identificadas en las operaciones del negocio,

dando como resultado la generación ahorros de costos y una mayor rentabilidad (Bottrell, 2023).

En este contexto, la gestión financiera para emprendedores abarca el seguimiento de ingresos y gastos, la gestión del flujo de caja, la planificación presupuestaria y demás (Merodio, 2025). Además, el análisis financiero es una herramienta esencial que contribuye a comprender mejor su situación financiera, permitiendo evaluar el rendimiento financiero del negocio e identificar áreas de mejora

Adicionalmente, la educación financiera es importante para los emprendedores, ya que probablemente serán los responsables de gestionar el flujo de caja y las finanzas de la empresa, y quienes tomarán las decisiones financieras. En este contexto, comprender los fundamentos del funcionamiento del dinero, incluyendo la terminología y los conceptos, ayudará a los emprendedores a tomar mejores decisiones, gestionar los costes y ser responsables con la situación financiera de su empresa (Rizwan, 2022).

Con tantos términos financieros disponibles, para un nuevo emprendedor puede ser difícil saber qué es importante y qué no le aplica todavía. Por lo tanto, a medida un negocio crece, la educación financiera se vuelve esencial, y conocer los pormenores de los diferentes términos financieros permite tomar mejores decisiones financieras en el futuro (Rizwan, 2022).

2.1.2. Conceptualización del análisis financiero

Según Rizwan (2022), comprender los fundamentos del funcionamiento del dinero, incluyendo la terminología y los conceptos, permite a los emprendedores a tomar mejores decisiones, gestionar los costes y ser responsables con la situación financiera de su empresa.

Flujo de caja

El flujo de caja es la cantidad de efectivo que entra en comparación con la cantidad de efectivo que sale en un período determinado. A menudo es muy probable encontrarse con problemas de flujo de caja, estos generalmente se deben a que se intenta cobrar los pagos a medida que vencen, en lugar de cuando vencen. Esto significa que está esperando que el efectivo fluya al negocio, en lugar de cobrarlo cuando vence, lo que puede causar problemas de flujo de caja (Berman y Knigh, 2018).

Capital

El capital social o patrimonio neto puede representar el valor contable de una empresa y en ocasiones, el capital social puede ofrecerse como pago en especie. Además, también representa la propiedad prorrateada de las acciones de una empresa. Este término se encuentra en el balance general de una empresa y es uno de los datos más utilizados por los analistas para evaluar la salud financiera de una empresa (Kindness, 2024).

Balance general

Un balance general es un estado financiero que muestra los activos, pasivos y patrimonio de su empresa, es un documento importante que cualquier emprendedor debe conocer. Esta herramienta permite comprender la situación financiera de la empresa y su situación actual. En esencia, el balance general le mostrará cuánto efectivo tiene en el banco, cuántas deudas tiene, el valor de sus activos y el valor de sus pasivos (Haynes, 2022).

Estado de resultados

El segundo estado financiero básico es el estado de resultados, que presenta los resultados de las operaciones de una empresa. En su nivel más básico, el estado de resultados,

también llamado estado de pérdidas y ganancias describe cuánto dinero ganó la empresa durante su operación y los costos en los que incurrió para generar esos ingresos (Laverty y Littel, 2022). Este estado financiero es útil cuando un inversor desea saber cuánto dinero obtuvo la empresa de sus clientes y cuánto tuvo que gastar para conseguirlos.

Rentabilidad

Las ratios de rentabilidad ayudan a evaluar la capacidad de tu empresa para generar ganancias (Berman y Knigh, 2018). De acuerdo con Girsch (2024) a todos los dueños de negocios les importa obtener ganancias, pero la rentabilidad puede ser especialmente importante para las pequeñas empresas con un flujo de caja limitado.

Según el mismo Girsch (2024), una de las mejores herramientas de gestión financiera disponibles es el análisis de ratios de rentabilidad, pues son bastante fáciles de calcular, y la mayor parte de la información se obtiene del balance general o del estado de resultados. Para Berman y Knigh (2018) existen varios de ellos, pero entre los principales están la relación rentabilidad sobre el capital o ROE, que mide cuántas ganancias puede generar una empresa utilizando su capital actual y el rendimiento sobre los activos o ROA que determina la cantidad de ganancias que una empresa genera sobre sus activos (Haynes, 2022).

2.2. Factores determinantes de la mujer en la empresa

A nivel mundial, las mujeres han demostrado responsabilidad en puestos de liderazgo en empresas públicas y privadas, aportando con rasgos y comportamientos únicos en el entorno organizacional. Sin embargo, los beneficios del liderazgo de una mujer dependen de combatir las barreras como la discriminación de género y las evaluaciones de desempeño injustas (Offermann & Foley, 2020).

Basado en lo anterior, ha surgido interrogantes de ¿cómo las mujeres lideran y como se percibe este liderazgo?, por ejemplo, en la década de 1930 se comparó la efectividad del liderazgo democrático y autocrático en el contexto de la política de la época, y se determinó que las mujeres fomentan la participación, inclusión y compromiso en las responsabilidades entre sus seguidores logrando mejores resultados que aquellos con un liderazgo directo (Hoyt & Goethals, 2017).

En el ámbito empresarial, las organizaciones con mayor número de mujeres en puesto directivos generan mayor rentabilidad del capital, además que, tienen mayores reservas de capital, mejores ingresos para innovación, menor deuda y mayor resiliencia a los cambios en el entorno (Zhao, 2020).

Ciertamente, cuando las mujeres participan en actividades productivas dentro de la industria, adquieren mayor autonomía económica y contribuyen significativamente al desarrollo de la empresa. Independientemente, que sea en emprendimientos pequeña o mediana, o dentro de sectores formales e informales, su trabajo no solo les permite generar ingresos para su sustento, sino que también tiene un impacto positivo en su entorno social, promoviendo el bienestar y el progreso de sus comunidades (UNIDO, 2001).

Indistintamente del liderazgo en el ámbito organizacional, militar, político o deportivo, las mujeres en puesto de liderazgo han despertado el interés de qué variables de identidad personal, aspectos organizacionales o factores sociales determinan la distinción de un buen líder dependiendo su género.

2.2.1. Factores personales

Los factores personales aluden a las características individuales inherentes de una persona, entre ellos: la responsabilidad familiar, la formación y el desarrollo. La literatura

indica que las condiciones familiares son un obstáculo que impide que las mujeres se integren al mercado laboral (Cachón, 2018).

En los años sesenta y setenta, la participación de mujeres solteras y jóvenes fue más alta que las mujeres casadas y con hijos, lo cual indicó que los rasgos familiares inciden en el ingreso de las mujeres a la fuerza laboral (1999). Según, Fisher como se citó en Beltrán (2019) indica que la mujer tiene capacidades innatas que la hacen aptas para desempeñar cargos gerenciales, tales como:

- Habilidad verbal o elocuencia
- Capacidad de interpretación de posturas, gestos u otras expresiones no verbales
- Sensibilidad y empatía
- Paciencia
- Capacidad de razonamiento
- Visionaria
- Planificación a largo plazo
- Poder de negociación
- Motiva e impulsa la cooperación
- Conciliación de problemas

Por otro lado, la participación de las mujeres en la economía ha promovido la habilidad y talentos de personal que no ha sido explotado, sin embargo, existen tres factores que afectan el desempeño de las mujeres empresarias, como:

- La orientación empresarial, capacidad de un emprendedor para descubrir oportunidades y aprovecharlas, ya que difieren entre individuos

- El capital humano medido por la educación y la experiencia, los emprendedores con buen nivel educativo tienen una alta rentabilidad y mayor crecimiento y expansión
- Los objetivos y las motivaciones, las emprendedoras son impulsadas por incentivos y recompensas, además que, las habilidades sociales y la atención al cliente son uno de los factores que lleva al éxito empresarial (Buqawa & Aljuwaisri, 2019).

2.2.2. Factores organizacionales

En el ámbito organizacional los factores que son determinantes son: liderazgo, cultura organizacional, apoyo organizacional y las redes sociales o laborales (Cachón, 2018).

Las mujeres han tenido que adaptarse al estilo de liderazgo masculino para lograr ser aceptadas en una organización, pese a los altos costos y esfuerzos que se requiere para comprender las conductas en un ámbito masculinizado. Por ello, es necesario que el liderazgo femenino se apoye en las habilidades y capacidades propias de una mujer, más aún, en la estructura organizacional se destaca su cualidad de valorar más la distribución que la concentración de poder. Asimismo, la parte emocional de una mujer es esencial en entornos complejos pues la sensibilidad ayuda a que las organizaciones construyan una ventaja competitiva (Europeo, 2015).

Al respecto, el liderar un equipo es un desafío que requiere atención en algunas características, como:

- ***Empatía y enfoque en las personas***, las mujeres líderes suelen destacarse por su facilidad para interactuar con los demás, mostrando una actitud accesible y expresiva. Gracias a estas habilidades sociales, logran generar compromiso con los objetivos organizacionales y proyectos específicos.

- ***Inclinación hacia la colaboración,*** las líderes femeninas promueven de manera natural el trabajo en equipo, creando un ambiente donde la cooperación fluye de forma espontánea. Su enfoque inclusivo las lleva a motivar la participación de todos, asegurando que los procesos sean organizados y saludables.
- ***Capacidad para gestionar múltiples tareas,*** alude a la habilidad para atender diversas responsabilidades simultáneamente, sin perder efectividad en ninguna de ellas.
- ***Adaptabilidad y apertura al cambio****,* las mujeres en posiciones de liderazgo tienden a ser flexibles y receptivas a nuevas ideas, lo que impulsa la innovación dentro de las organizaciones (Cruz, 2019).

En segundo lugar, la cultura organizacional surge de la interacción entre las personas debido a que todos los días se crea valores y creencias por la búsqueda de soluciones a los problemas que afectan la supervivencia y el desarrollo de una empresa (Dariel, 2019).

Por otro lado, el apoyo organizacional se basa en las expectativas que un individuo tiene sobre cómo la empresa percibe y valora su desempeño; es decir, alude al reconocimiento que la organización otorga a su trabajo como la importancia simbólica que le asigna, lo que influye en su percepción de valoración dentro del entorno laboral (Pereira & Yaber, 2022).

Por último, el factor de red social o de contacto son todas las relaciones que se pueden establecer, directa o indirectamente relacionadas con el trabajo. Por lo general, alude al acceso a recursos que inciden en el progreso de una mujer en términos de salario, ascensos, reconocimiento personal y profesional, etc., además, las redes brindan acceso a información y recursos valiosos para el desarrollo profesional (Cachón, 2018).

2.2.3. Factores sociales

Por otro lado, los factores sociales son determinados por el contexto, las circunstancias, las contingencias externas, la sociedad, el mercado, la situación política, etc. En esta clasificación incluye factores de estereotipos de género, políticas públicas y conciliación de la vida laboral y personal/familiar. Con respecto al estereotipo de género, las normas socioculturales imponen barreras que limitan el desarrollo de las mujeres, manteniéndolas atadas a roles familiares y de cuidado debido a prejuicios de género profundamente arraigados. Por ello, las mujeres enfrentan una doble discriminación: por su sexo y por los estereotipos de género que refuerzan su posición en una organización (Cardona, 2023).

Por otro lado, las políticas públicas son estrategias y programas gubernamentales diseñados para reducir las barreras estructurales que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en roles de liderazgo. Por lo general, estas políticas buscan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares mediante la implementación de medidas como la flexibilización del tiempo de trabajo sin precarización, la ampliación de redes de apoyo para el cuidado infantil, de personas dependientes y del hogar, así como la corresponsabilidad de los sectores público y privado en la distribución equitativa de las tareas de cuidado (Gómez, 2009).

2.3. Marco Legal

La normativa vigente en Ecuador referente al Emprendimiento se centra en la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, publicada en el Registro Oficial el 28 de febrero de 2020, misma que tiene por objeto establecer el marco normativo que incentive y fomente el emprendimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico en el país.

Entre los aspectos más destacados de esta ley se encuentran:

- *Definición de emprendimiento:* según esta ley se considera emprendimiento a todo proyecto con una antigüedad menor a cinco años, la cual busca cubrir una necesidad o aprovechar una oportunidad, con el objetivo de generar utilidad, empleo y desarrollo.
- *Fomento a la cultura y educación emprendedora:* La ley promueve la formación teórica y práctica para el emprendimiento. Entre ellos: mejorar las oportunidades exitosas para implementar iniciativas de producción o contribuir a la educación financiera en instituciones educativas básicas, medianas y universitarias.
- *Fuentes alternativas de financiamiento y garantías:* La ley crea el Registro Nacional de Emprendedores, que brinda facilidades en cuanto al acceso de los servicios financieros y fondos de inversión públicos para los emprendedores registrados. Además, se regulan modalidades de financiamiento como “el capital semilla”, capital de riesgo e inversiones ángel.
- Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S.): Da paso a la nueva figura societaria encaminada a los emprendedores, caracterizado por limitar la responsabilidad de los socios al monto de su aportación. Las S.A.S. pueden constituirse por una o varias personas, tienen carácter mercantil y sus acciones no pueden negociarse en bolsa.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

(DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN)

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Según el propósito.

Por lo general, “la investigación descriptiva se limita a analizar la presencia, características o distribución de un fenómeno de una población en un corte de tiempo” (Veiga y otros, 2008, pág. 83). Por ende, la presente investigación será de tipo *descriptiva* porque se enfocará en analizar las características personales y motivacionales que influyen en el emprendimiento “Flores y Follaje Rosita” ubicado en Guayllabamba, Ecuador.

El estudio será de tipo descriptivo por el análisis de las variables independientes, que incluyen son: aspectos personales, motivaciones y habilidades de liderazgo; en tanto, la variable dependiente alude al desempeño financiero (crecimiento en ventas, generación de empleo, acceso a financiamiento).

3.1.2. Según la manipulación de las variables

La investigación no experimental se enfoca en observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural, por lo tanto, no se realiza ningún cambio intencional en las variables independientes (Fernández & Baptista, 2014).

En cuanto a la manipulación de variables, el estudio se considera *no experimental* porque no se pretende realizar ninguna modificación o alteración del fenómeno observado, sino más bien busca describir y analizar las variables en su entorno natural donde ocurren normalmente.

3.1.3. Según el tiempo de duración

Según el tiempo de duración, el estudio se identifica como de corte *trasversal* porque su desarrollo considerará información de la empresa a un determinado tiempo, donde se levantará datos primarios sobre la gestión del emprendimiento y se complementará con información financiera del negocio.

3.2. Enfoque

El enfoque es mixto porque combina técnicas cualitativas y cuantitativas, aunque, en su mayoría será cualitativo porque se analizará las características personales y motivacionales que influyen en la gestión del emprendimiento, mientras que, el enfoque cuantitativo será por el análisis de los indicadores de desempeño financiero de un año fiscal completo. En general, el enfoque y el diseño de la investigación están en línea con los criterios de los autores Cortés y Iglesias (2004) y Hernández et al. (2014).

3.3. Herramientas metodológicas

Dado que, la investigación se desarrolla en el área de la Administración de Empresas, se hará uso de las herramientas metodológicas relacionadas con la gestión estratégica y las finanzas corporativas para evaluar el impacto del liderazgo femenino sobre el desarrollo financiero del emprendimiento *Flores y Follaje Rosita*.

Por lo tanto, desde la gestión estratégica se plantea comprender cómo la gerente de la empresa ha tomado decisiones a lo largo del tiempo para mejorar el desempeño financiero y la sostenibilidad del negocio con las siguientes herramientas:

- **Análisis FODA:** Evaluación de los factores internos y externos que influyen en el emprendimiento y en el liderazgo femenino dentro del negocio.

- **Evaluación del liderazgo estratégico:** Identificación del impacto de las decisiones estratégicas en el crecimiento y estabilidad financiera del negocio. Para ello, se aplicará entrevistas a la gerente y personal de la empresa.
- **Gestión del talento humano:** Con una encuesta dirigida a empleados se analizará la cultura organizacional y la influencia del liderazgo femenino en la motivación y retención del personal.

Por otro lado, para la medición del desarrollo financiero del emprendimiento se aplicarán los siguientes análisis:

- **Indicadores de rentabilidad:** Se calcularán indicadores como margen de utilidad neta, ROA (Retorno sobre Activos) y ROE (Retorno sobre el Patrimonio) para determinar la eficiencia de la empresa en la generación de beneficios.
- **Análisis de liquidez:** La ratio de liquidez corriente y la prueba ácida evalúan la capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones financieras a corto plazo.
- **Evaluación del acceso a financiamiento:** Se analizará la estructura de financiamiento del negocio, incluyendo fuentes de crédito, préstamos y estrategias de reinversión.

Con estas herramientas se evaluará la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño financiero del emprendimiento, proporcionando una visión integral de los factores que han impulsado o limitado su crecimiento en el período de análisis.

3.4. Técnicas

- Encuesta dirigida al personal de la empresa
- Análisis de balances financieros
- Entrevista a la gerente

3.5. Estudios iniciales

3.5.1. Organizador gráfico de variables

En la figura 1 se evidencia la variable dependiente “Desarrollo financiero”:

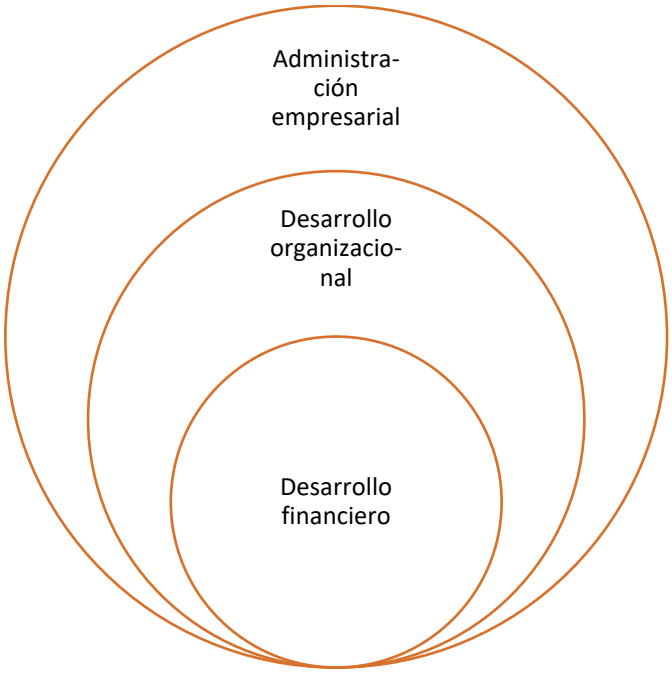


Figura 1. Variable dependiente: Desarrollo financiero.

En la figura 2 se evidencia la variable independiente “Perfil femenino en la empresa”:

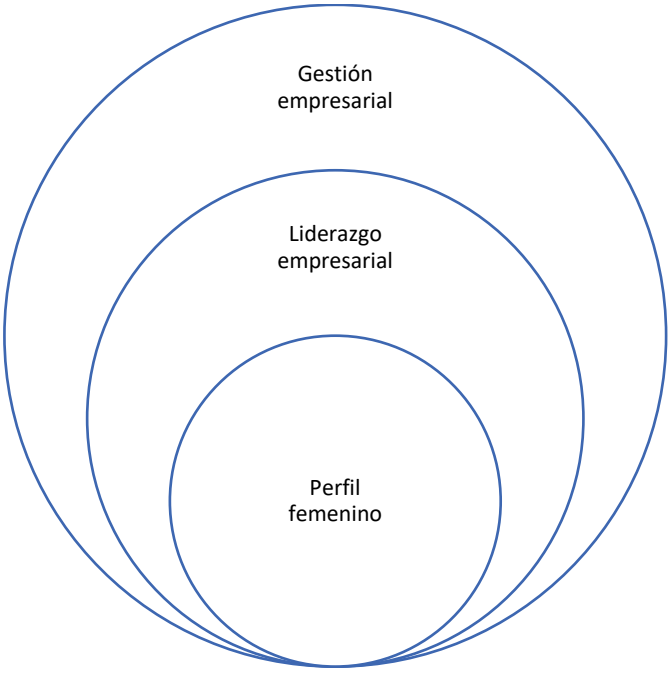


Figura 2. Variable independiente: Perfil femenino en la empresa.

3.5.2. Matriz de operacionalización de las variables

La matriz de operacionalización de variables ver tabla 1 permite detallar la definición conceptual, dimensiones, indicadores e instrumentos utilizados en las variables de estudio:

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Liderazgo femenino: Se refiere al rol activo de las mujeres en puestos de autoridad y en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.	Dimensión personal	Aumento de la rentabilidad	Entrevista a la gerente
	Dimensión organizacional	Gestión adecuada de costos	Análisis documental
	Dimensión social	Mejor nivel de satisfacción y compromiso de los empleados	Encuesta a empleados
Desarrollo financiero: Capacidad de administrar eficazmente los recursos económicos de un negocio para garantizar su crecimiento, estabilidad y sostenibilidad a largo plazo.	Dimensión financiera	Sostenibilidad financiera	Análisis documental - Indicadores de rentabilidad - Indicadores de liquidez

Nota. Información sobre la matriz de operacionalización

3.6. Criterios y exclusión

Los criterios de selección de los participantes serán los siguientes:

- La gerente del emprendimiento es la fundadora de la empresa, por lo tanto, debe haber participado activamente en la toma de decisiones durante el periodo de estudio.

- Los trabajadores de la empresa deben haber cumplido por lo menos 1 año de labores, además, debe haber cumplido un rol en el área de producción, ventas o departamento administrativo, no se considerará a aprendices o pasantes.

3.7. Muestreo: Muestreo no probabilístico

“El muestreo no probabilístico por conveniencia es adecuado para seleccionar aquellos individuos que deben ser incluidos, debido a su proximidad de los sujetos del estudio” (Otzen & Manterola2, 2017, pág. 230).

Basado en lo anterior, la investigación utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que los sujetos de estudio serán la gerente y los empleados de la empresa, además, la empresa autorizará el acceso a su información financiera para la obtención de los datos.

3.8. Desarrollo

A continuación, se describe el procesamiento de la información para el desarrollo del proyecto:

- Marco teórico: revisión de la literatura acerca el tema de marketing digital y las nuevas herramientas digitales.
- Análisis de la situación actual de la empresa "Flores y Follaje Rosita": Al respecto, se realizará un análisis de los factores internos y externos de la

presencia que tiene la empresa en el ámbito de comercio online, con la herramienta FODA

- Datos: El proyecto requerirá de la aplicación de una entrevista dirigida a la gerente y una encuesta para el personal del área comercial y producción
- Análisis de Datos: La información levantada será analizada con programas estadísticos como SPSS o Excel para tabulación de datos.
- Producto entregable: Se presentará un informe basado en el análisis FODA para formular estratégicas enfocadas a fortalecer el desempeño de la empresa y mejorar la toma de decisiones.

CAPITULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados

Encuesta dirigida a los empleados

Pregunta 1. ¿Cuál es su Género?

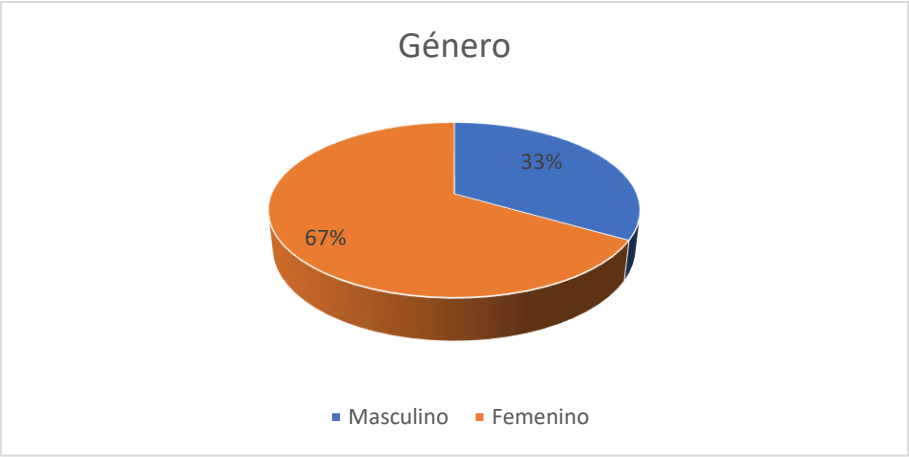


Figura 3. Resultado de la pregunta Género.

En la empresa Flores y Follaje Rosita el personal que labora en las instalaciones está conformado por el 67% del género femenino quienes se encargan en realizar tareas relacionadas con el cultivo, selección y empaque de los productos. Mientras que el 33% del género masculino encargado de funciones más fuertes y pesadas.

Pregunta 2. ¿Cuál es su Estado civil?

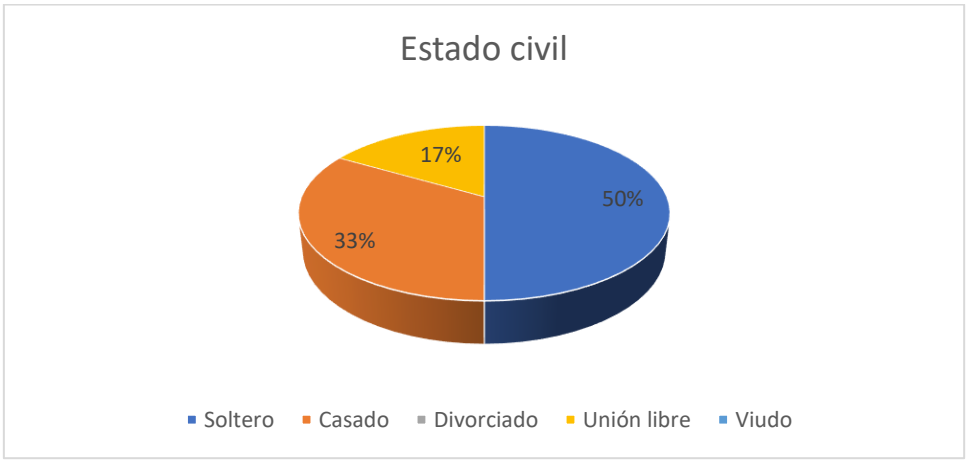


Figura 4. Resultado de la pregunta Estado civil.

El 50% de los empleados encuestados actualmente se encuentran solteros quienes no tienen ningún tipo de responsabilidades familiares; el 33% su estado civil es casado y el 17% es unión libre quienes si tienen responsabilidades lo que influirá en permisos y rotación de horarios.

Pregunta 3. ¿Su edad es?

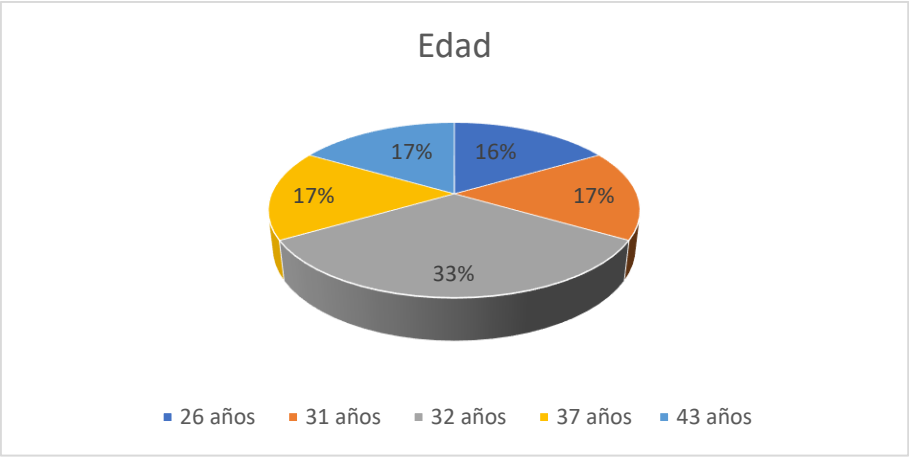


Figura 5. Resultado de la pregunta Edad.

Por su parte, el 33% de los encuestados tienen una edad de 32 años; el 17% está representado por los empleados cuyas edades están entre 31 a 43 años, y el 16% se encuentra las personas de 26 años de edad. Estos rangos de edades son ideales para realizar las diferentes actividades florícolas donde se requiere alto nivel de energía, fuerza física y constancia.

Pregunta 4. ¿Cuál es su Nivel de instrucción?

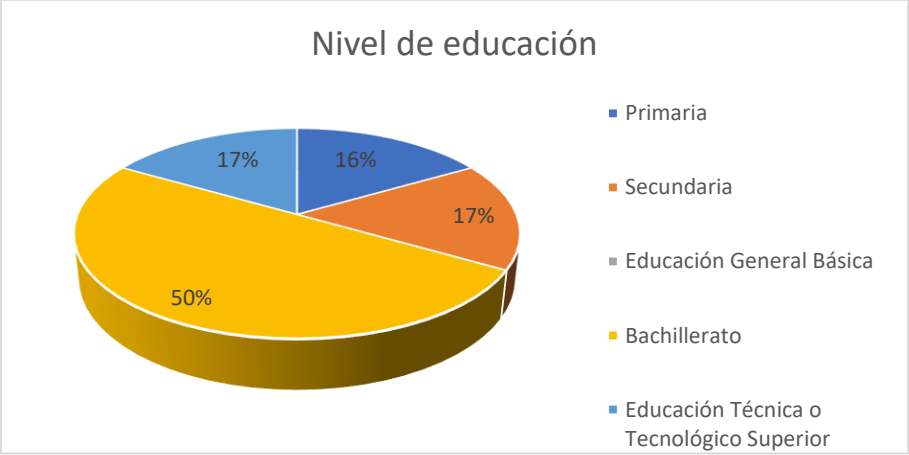


Figura 6. Resultado de la pregunta Nivel de educación.

Entorno al nivel de educación de los empleados de la empresa, el 50% es decir la mitad de los trabajadores únicamente han culminado el bachillerato; el 17% se ha formado en el nivel secundaria educación técnica o también conocido como tecnológico superior dicha formación orienta la adquisición de nuevas habilidades esenciales para su formación profesional y el 16% únicamente ha alcanzado la educación primaria, esto se puede deber a varios factores como el abandono y las limitaciones en la educación.

Pregunta 5. ¿Cuántos años lleva trabajando en Flores y Follaje Rosita?



Figura 7. Resultado de la pregunta 5.

Con referencia a la trayectoria laboral que los empleados tienen en la empresa Rosita, el 83% tiene entre 1 a 3 años esto puede deberse al crecimiento constante de la empresa o por

alto nivel de rotación del personal; el 17% poseen más de 10 años laborando representando un grupo pequeño de empleados en la empresa demostrando su experiencia y conocimiento en los procesos.

Pregunta 6. ¿Cuál es su cargo dentro de la empresa?

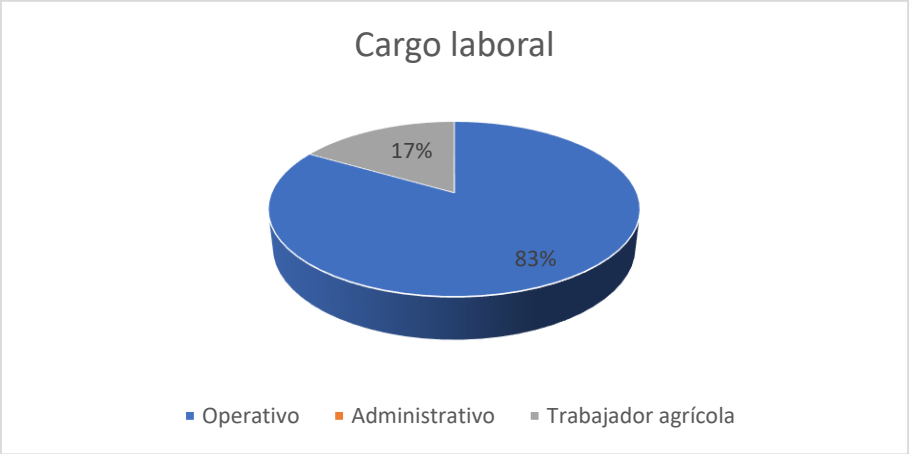


Figura 8. Resultado de la pregunta 6.

El 83% de los empleados se encuentran en el área operativa realizando diversas funciones que se encuentran directamente relacionados con la producción y el cumplimiento eficiente de los procesos. Mientras que el 17% está representado por los trabajadores florícolas quienes se encargan del mantenimiento, monitoreo, cuidado y cumplimiento no solo de los cultivos sino también de las normativas de seguridad.

Pregunta 7. ¿Considera que el liderazgo de la gerente ha influido positivamente en el ambiente laboral?

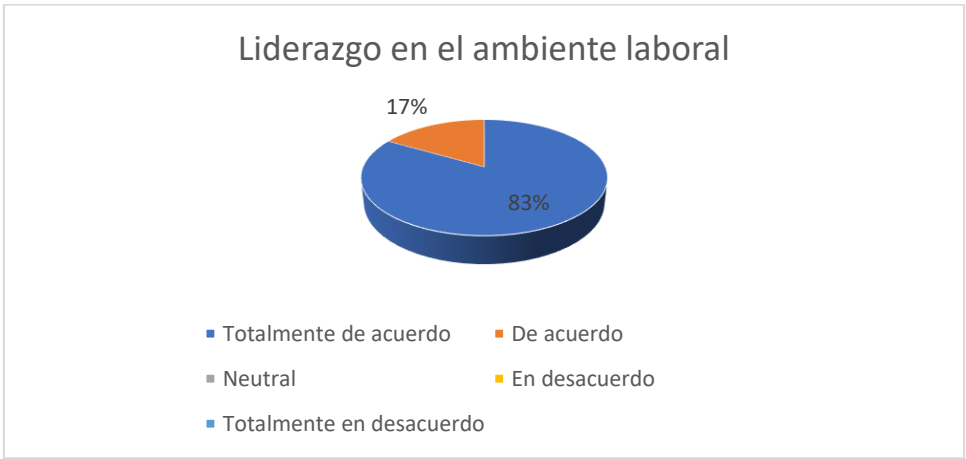


Figura 9. Resultado de la pregunta 7.

El 83% de los encuestados están totalmente de acuerdo que el liderazgo del gerente ha influido positivamente en el ambiente laboral de la empresa brindando un entorno armonioso, lleno de respeto y colaboración. Mientras que el 17% está de acuerdo debido a que se presenta moral alta entre los colaboradores reduciendo los niveles de rotación del personal constantes.

Pregunta 8. ¿Cree que su opinión y sugerencias son tomadas en cuenta en la empresa?

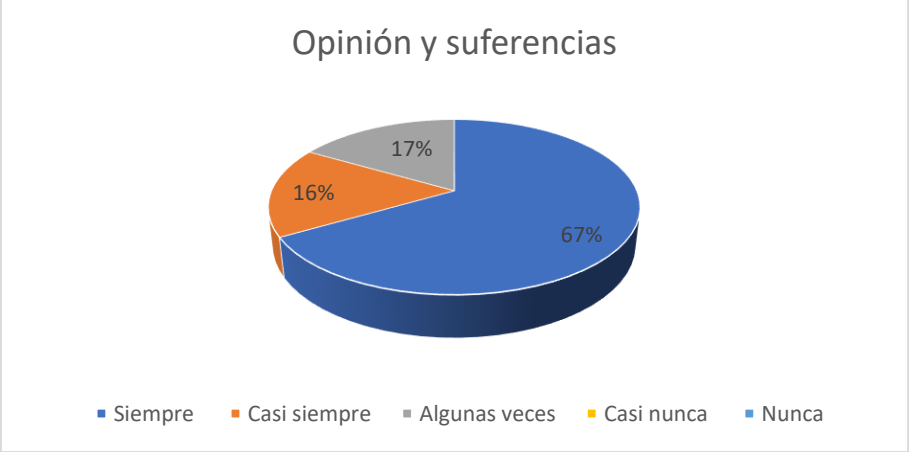


Figura 10. Resultado de la pregunta 8.

El 67% de los encuestados afirman que siempre son escuchadas tanto sus opiniones como sugerencias tomadas para futuras mejoras dentro de la empresa, el 17% algunas veces y el 16% casi siempre son escuchadas. Valorar las opiniones de los empleados es fundamental porque se fortalece el sentido de pertenencia, así como la toma de decisiones basadas en las experiencias y vivencias de los empleados.

Pregunta 9. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con su trabajo en la empresa?

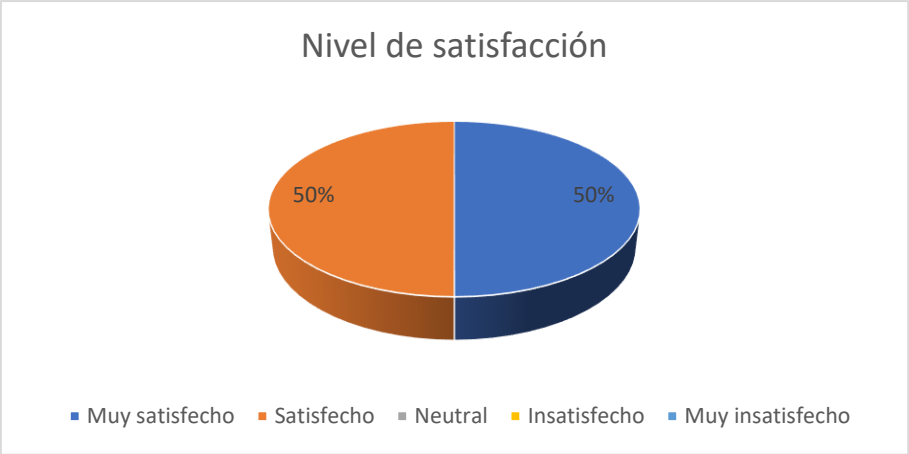


Figura 11. Resultado de la pregunta 9.

De acuerdo con la pregunta cómo calificaría su nivel de satisfacción con su trabajo dentro de la empresa el 50% se encuentra muy satisfecho y el 50% satisfecho. Esto es de gran utilidad porque los empleados sienten que son valorados, escuchados y comprometidos con brindar un trabajo de calidad que aumente la productividad dentro de la empresa.

Pregunta 10. ¿El liderazgo de la gerente ha promovido la igualdad de oportunidades dentro de la empresa?

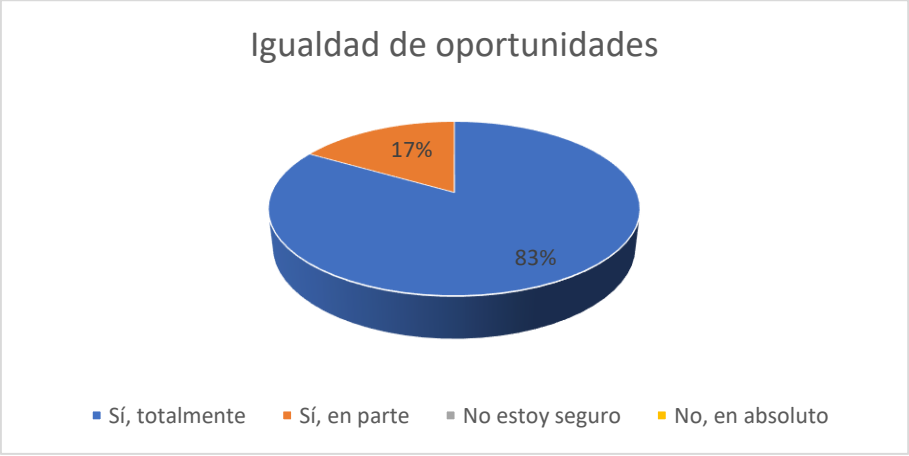


Figura 12. Resultado de la pregunta 10.

El 83% de los encuestados si están totalmente de acuerdo que el liderazgo de la gerente ha promovido la igualdad de oportunidades debido a que se observa un trato equitativo, asignación de tareas e incluso todos los empleados tienen las mismas oportunidades de crecimiento. Mientras que el 17% mencionaron que sí, en parte, aunque falta algunos aspectos que deben ser tomados para crear un clima laboral que sea justo y saludable, donde se solucionen de forma rápida cualquier tipo de problemas internos.

Pregunta 11. ¿Cómo considera que el liderazgo de la gerente ha impactado la productividad de la empresa?

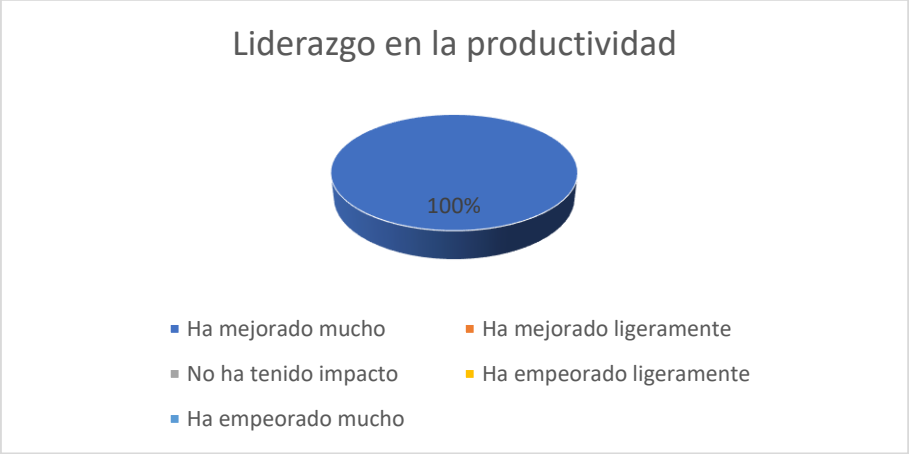


Figura 13. Resultado de la pregunta 11.

Con respecto si considera que el liderazgo de la gerente ha impactado en la productividad de la empresa, el 100% de los empleados mencionaron que si ha mejorado mucho no solamente en el ambiente laboral sino también en la eficiencia de los procesos. La gerente con su trabajo de excelencia y eficiencia ha logrado crear un equipo de trabajo productivo capaz de cumplir con todas las metas propuestas.

Pregunta 12. ¿Qué sugerencias haría para mejorar el liderazgo dentro de la empresa?



Figura 14. Resultado de la pregunta 12.

Las sugerencias que los empleados han mencionado que se debe mejorar dentro de la empresa es la comunicación (50%) estableciendo nuevos canales que sean más abiertos, es decir, que los empleados puedan expresar libremente tanto sus ideas como inquietudes; el 33% que se pueda opinar de forma libre sin temor a que exista cualquier tipo de represalias; y el 17% no tienen ningún tipo de sugerencias.

Entrevista dirigida a la gerente de la empresa

La presente entrevista fue aplicada a la Ingeniera Rosa Cuzco Farinango quien es propietaria de la empresa Flores y Follaje Rosita ubicada en la parroquia de Guayllabamba. Lleva más de 30 años dirigiendo este negocio familiar, actualmente sus hijos están siguiendo sus pasos para ir fortaleciendo el crecimiento rápido y constante de la empresa.

Pregunta 1 ¿Qué le motiva a emprender en el sector florícola?

Flores y Follaje Rosita nacen de la idea de crear su propia florícola, debido a que el sueldo que percibía era muy bajo y no lograba cubrir ni solventar las necesidades de su familia. Siendo una madre soltera y pasando esta crisis económica, Cuzco decidió fusionar su pasión por la naturaleza, belleza de las flores y necesidades emprendiendo un micro negocio para generar no solo beneficios económicos sino también empleo y bienestar a su familia.

Pregunta 2 ¿Cuáles han sido las principales estrategias que ha implementado para mejorar la rentabilidad del emprendimiento?

Durante la larga trayectoria de la empresa las principales estrategias que han mejorado la rentabilidad del emprendimiento es la conservación de las buenas amistades que ayudaron a fortalecer los conocimientos sobre los procesos florícolas, contar con ingenieros agrónomos que con su experiencia mejora día a día la calidad del producto desde la siembra hasta la entrega final, diversificación de productos y mejora continua de los procesos. Todo esto permite mejorar la rentabilidad al utilizar de mejor manera los recursos, insumos y productos para disminuir de forma considerable los márgenes de pérdidas.

Pregunta 3 ¿Cómo ha influido su liderazgo en la toma de decisiones financieras?

Ser una mujer de carácter fuerte ha servido mucho para hacer frente a los negocios machistas, con su temperamento ha logrado atraer clientes fieles a lo largo de su trayectoria, así como mantener la visión clara a la hora de realizar negocios, tomando las mejores decisiones financieras basadas en los costos y proyecciones.

Pregunta 4 ¿Considera que su papel como mujer líder ha impactado positivamente en la sostenibilidad financiera de la empresa? ¿Por qué?

Si, cada uno de los esfuerzos, dedicación y responsabilidades que se tiene con la empresa es fundamental para la sostenibilidad financiera. Con su visión integral al emprendimiento se logró alcanzar el control financiero adecuado para una mayor eficiencia.

Pregunta 5 ¿Qué estrategias ha implementado para optimizar los costos operativos de la empresa?

Como se ha mencionado anteriormente la principal estrategia para optimizar los costos operativos es establecer una estrecha y buena relación con los proveedores de materia prima, de igual manera las capacitaciones constantes son una herramienta fundamental para

mejorar el rendimiento de las cosechas y reducir considerablemente los costos y posibles errores. Otro tipo de estrategias es el consumo racional del agua y de los fertilizantes.

Pregunta 6 ¿Cómo gestiona los recursos financieros para garantizar la estabilidad del negocio?

La empresa gestiona los recursos financieros mediante un registro de proveedores, clientes, gastos e ingresos que se incurre durante el proceso. Dentro de la estabilidad del negocio es fundamental la planificación financiera clasificando los diferentes recursos (operativos, inversión, contingencia) y evaluándolos de forma periódica. Una táctica estratégica que la gerente aplica es no mezclar los gastos e ingresos personales con los de la empresa.

Pregunta 7 ¿Ha enfrentado dificultades para acceder a financiamiento por ser mujer emprendedora? ¿Cómo las ha superado?

Cuando se inició el emprendimiento si se presentó serios desafíos a la hora de acceder financiamiento, principalmente se debe a que el país es muy machista y no considera importante a la mujer ni mucho menos a las madres solteras ya que no existía una garantía para acceder a créditos. Fue muy difícil para la obtención del primer crédito ya que se debía presentar justificantes sólidos. Con el paso del tiempo como empresaria decidí salir adelante presentando nuevos proyectos que fomentaron la gestión empresarial y ahora puedo acceder a cualquier tipo de crédito sin ninguna traba.

Pregunta 8 ¿Cómo describiría la relación entre su liderazgo y el compromiso de sus empleados?

El liderazgo que se aplica en la empresa y con los empleados es altamente positivo porque no solo se imparte conocimientos sino también amistades y compromisos. El liderazgo de la gerente se basa principalmente en la confianza y el respeto, escuchando

siempre a los empleados y valorando cada uno de sus aportes que son clave para mejorar los procesos.

Pregunta 9 ¿Ha desarrollado estrategias para mejorar la satisfacción laboral de su equipo? Si es así, ¿Cuáles han sido los resultados?

Dentro de la empresa si se ha implementado estrategias que mejoren la satisfacción laboral entre ellas se encuentran las capacitaciones, nuevas responsabilidades, equilibrar entre el trabajo y hogar, reconocimientos e incentivos por su trabajo todo ello con la finalidad de que los empleados se sientan más seguros, con estabilidad laboral y mejor ambiente.

Pregunta 10 ¿Cree que su liderazgo ha generado un ambiente de trabajo más inclusivo y motivador?

Desde la perspectiva de la gerente de la empresa, si está convencida que aplica un liderazgo humano e inclusivo, donde todos sus empleados se siente seguros de expresar libremente su opinión, sintiéndose parte de la familia. Como autoridad se promueve la igualdad de oportunidades y equidad salarial, además que, brinda un ambiente tranquilo, armonioso y productivo.

4.2. Interpretación y discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos el 83% está totalmente de acuerdo que el liderazgo del gerente ha influido positivamente en el ambiente laboral de la empresa y el 67% mencionaron que siempre son escuchados tanto sus opiniones como sugerencias para las futuras mejoras. Resultados similares se encontraron en el estudio de Carrasco y Vega (2024) afirmando que existe una estrecha relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, mediante la aplicación de incentivos para promover y motivar a la productividad de la empresa. El buen liderazgo de los gerentes influye positivamente en los empleados transformándose en un modelo a seguir porque ayuda al crecimiento de la misma. De igual manera, Rivadeneira (2022) aseveran que un gerente debe implementar varias estrategias que

aborden diferentes temas que son cruciales en la empresa con la finalidad de guiar a su equipo de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos empresariales y el existo esperado.

El 83% de los empleados si están totalmente de acuerdo que el liderazgo de la gerente ha promovido la igualdad de oportunidades dentro de la empresa, demostrando así el 50% se encuentran muy satisfechos con su trabajo dentro de la empresa. Para Díaz E. (2020) asevera que la igualdad de oportunidades debe ser abordada desde diferentes perspectivas con la finalidad de eliminar estereotipos sobre los roles de la mujer en el liderazgo de las empresas. Por lo cual, es esencial eliminar las barreras para alcanzar la inclusión y equidad no solo de oportunidades sino también de género, dichas acciones permiten incrementar el nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo dentro de la empresa, porque el gerente se encargará de modelar el camino, alentar el corazón y aplicar una visión compartida.

Asimismo, el 100% afirmaron que ha impactado la productividad de la empresa gracias al liderazgo de la gerente. Estudios similares como Tapia y Antequera (2020) asevera que el liderazgo gerencial influye positivamente para alcanzar el éxito y eficiencia organizacional. Para que el gerente se vuelva en un líder moderno es esencial aplicar varios elementos siendo uno de ellos la motivación a los empleados, contar con inteligencia emocional, poder moral y experto. Es esencial que la gerencia aplique cambios para mejorar el rendimiento de la organización con pasión y compromiso al cambio.

El 50% sugiere que para mejorar el liderazgo de la empresa sea la comunicación y que se pueda opinar libremente sin ningún tipo de represalia. Mientras que la gerente de la empresa afirma que en su liderazgo existe compromisos para mejores oportunidades, alto nivel de confianza, respecto, escucha empática lo que es clave para mejorar cada uno de los procesos. Según Pineda (2020) en su investigación apoya que la comunicación organizacional de las empresas es fundamental para construir nuevos relatos y lazos colaborativos entre los empleados para fortalecer y cumplir con todas las metas y objetivos planteados. La

comunicación organizacional es considerada como una dimensión que ayuda no solo a promover el orden sino también la productividad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos el 83% (Ver figura 9) está totalmente de acuerdo que el liderazgo del gerente ha influido positivamente en el ambiente laboral de la empresa y el 67% mencionaron que siempre son escuchados tanto sus opiniones como sugerencias para las futuras mejoras (Ver figura 10). Resultados similares se encontraron en el estudio de Carrasco y Vega (2024) afirmando que existe una estrecha relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, mediante la aplicación de incentivos para promover y motivar a la productividad de la empresa. El buen liderazgo de los gerentes influye positivamente en los empleados transformándose en un modelo a seguir porque ayuda al crecimiento de la misma. De igual manera, Rivadeneira (2022) aseveran que un gerente debe implementar varias estrategias que aborden diferentes temas que son cruciales en la empresa con la finalidad de guiar a su equipo de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos empresariales y el existo esperado.

El 83% de los empleados si están totalmente de acuerdo que el liderazgo de la gerente ha promovido la igualdad de oportunidades dentro de la empresa, demostrando así el 50% (Ver figura 11) se encuentran muy satisfechos con su trabajo dentro de la empresa. Para Díaz E. (2020) asevera que la igualdad de oportunidades debe ser abordada desde diferentes perspectivas con la finalidad de eliminar estereotipos sobre los roles de la mujer en el liderazgo de las empresas. Por lo cual, es esencial eliminar las barreras para alcanzar la inclusión y equidad no solo de oportunidades sino también de género, dichas acciones permiten incrementar el nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo dentro de la empresa, porque el gerente se encargará de modelar el camino, alentar el corazón y aplicar una visión compartida.

Asimismo, el 100% (Ver figura 13) afirmaron que ha impactado la productividad de la empresa gracias al liderazgo de la gerente. Estudios similares como Tapia y Antequera (2020) asevera que el liderazgo gerencial influye positivamente para alcanzar el éxito y eficiencia organizacional. Para que el gerente se vuelva en un líder moderno es esencial aplicar varios elementos siendo uno de ellos la motivación a los empleados, contar con inteligencia emocional, poder moral y experto. Es esencial que la gerencia aplique cambios para mejorar el rendimiento de la organización con pasión y compromiso al cambio.

El 50% (Ver figura 14) sugiere que para mejorar el liderazgo de la empresa sea la comunicación y que se pueda opinar libremente sin ningún tipo de represalia. Mientras que la gerente de la empresa afirma que en su liderazgo existe compromisos para mejores oportunidades, alto nivel de confianza, respecto, escucha empática lo que es clave para mejorar cada uno de los procesos. Según Pineda (2020) en su investigación apoya que la comunicación organizacional de las empresas es fundamental para construir nuevos relatos y lazos colaborativos entre los empleados para fortalecer y cumplir con todas las metas y objetivos planteados. La comunicación organizacional es considerada como una dimensión que ayuda no solo a promover el orden sino también la productividad.

Recomendaciones

Es recomendable que las mujeres emprendedoras sigan con sus sueños y emprendimientos apoyándose en los créditos que ofrece las instituciones financieras públicos y privados. Estos créditos se han convertido en una herramienta clave para las empresas porque facilitan el crecimiento y autonomía económica dentro del sector florícola.

Se sugiere que los Gobiernos brinden capacitaciones y charlas constantes para fortalecer el liderazgo femenino y cómo influye sus conocimientos en el negocio, dejando a un lado el pensamiento machista. Las capacitaciones orientaran el fortalecimiento del poder femenino dentro del sector florícola potencializando las capacidades de gestión y toma de decisiones que impacten de forma positiva al desarrollo económico.

Es esencial que el Estado promueva nuevas políticas públicas para mujeres emprendedoras enfocándose no solo en el acceso a créditos sino también en capacitaciones que ayuden a formalizar sus negocios respaldando de alguna manera a las mujeres y garantizando la igualdad de oportunidades, acceso a insumos y recursos que son esenciales en sus empresas.

Es recomendable que se fortalezcan los espacios destinados a la formación técnica de los empresarios florícolas, ya que sus productos son muy importantes para la economía del país. Con la creación de estos espacios las mujeres emprendedoras fortalecerán sus habilidades y competencias en las áreas productivas.

Se recomienda que se creen espacios de decisión y desarrollo territorial donde la mujer sea el centro, tomándola como líder y una gran generadora de fuentes de empleo con sus emprendimientos consolidando así a la mujer como una transformadora dentro de la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alhabeeb, M. (2015). *Enterpreneurial Finance: Fundamentals of Financial Planning and Management for Small Business.* John Wiley y Sons, Inc.

Altamirano, M., Salazar, Á., y Riofrío, A. (2024). Factores determinantes del emprendimiento femenino en Ecuador: Una perspectiva individual y del entorno. *European Public yAmp; Social Innovation Review, 9*, 1-21. https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1037

Amaya, A., Samaniego, A., y Lasio, V. (2023). *Oportunidades y desafios del ecosistema de emprendimeinto femenino en Ecuador.* Escuela de Negocios de la ESPOL.

Banco Pichincha. (2025). *Créditos Mujer*. Banco Pichincha: https://www.pichincha.com/detalle-producto/pymes-creditos-mujer

BanEcuador. (2024). *Crédito Violeta*. BanEcuador: https://www.banecuador.fin.ec/creditovioleta/

Beltrán, L. (2019). Impacto del liderazgo de la mujer en la empresa familiar. *Reista Educateconciencia, 22*(23), 2683-2836. https://doi.org/10.58299/edu.v22i23.57

Berman, K., y Knigh, J. (2018). *Financial intelligence for entrepreneurs : what you really need to know about the.* Business Literacy Institute, Inc.

Bottrell, G. (08 de Mayo de 2023). *The Importance of Conducting a Financial Analysis for Your Business*. LinkedIn: https://www.linkedin.com/pulse/importance-conducting-financial-analysis-your-gavin-bottrell/

Brito, M., Sarmiento, I., Vásquez, L., y González, R. (2022). Potencial Digitalización en Mipymes Guayas – Investigación Empírica. *Compendium: Cuadernos De Economía Y Administración, 9*(3). https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1132

Buqawa, A., y Aljuwaisri, S. (2019). Internal and external factors on womens entrepeneursip performance in The State of Kuwait. *Arab Gulf Journal of Scientific Research, 3*(3), 33-53.

Cachón, C. (2018). Determining factors of women's careers in management:A typology proposal. *Intangible Capital, 14*(2), 286-314. https://doi.org/10.3926/ic.1191

Cardona, B. (2023). Los estereotipos de género en el empleo: una cuestión de actualidad . *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*(49), 1-8. https://doi.org/10.7203/CEFD.49.26459

Carrasco, R., y Vega, M. (2024). Análisis del liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral: Caso empresa de fumigación. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración, 11*(1), 72-88. https://doi.org/10.46677/compendium.vllil.1174

Chu, K., Alcívar, L., Fernández, T., Córdova, A., y Fajardo, R. (2024). Emprendimiento informal y el impacto en la economía de los hogares en el sector 7 de octubre del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos año 2024. *Código Científico Revista de Investigación, 5*(2), 1471–1487. https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n2/594

Cooperativa de Ahorro y Crédito 23 de Julio. (2025). *Microcrédito Impulso Mujer*. Cooperativa de Ahorro y Crédito 23 de Julio: https://coop23dejulio.fin.ec/landings/microcredito-impulso-mujer

Cortés, M., y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación.* Uniersidad Autónoma del Carmen.

Côte, C. (26 de Mayo de 2020). *The importance of Financial Literacy in Business*. Business Insights: https://online.hbs.edu/blog/post/importance-of-financial-literacy

Cruz, K. (2019). *Liderazgo femenino en empresas tradicionales del sector público y su relación con el clima laboral organizacional, año 2022.* Univerdad Politécnica Salesiana.

Dariel, M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*(46), 1-28. https://doi.org/10.14482/pege.46.1203

Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Universidad del Rosario, 22*(39), 1-21. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854

Díaz, I. (05 de Octubre de 2023). *La Importancia de la Educación Financiera en el Emprendimiento*. Singular Bank: https://blog.selfbank.es/la-importancia-de-la-educacion-financiera-en-el-emprendimiento/

Europeo, F. S. (2015). *Estilos de liderazgo y diferencias de género.* V Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo.

Farías, M., y Rivadeneira, C. (2023). La innovación y el emprendimiento en el sector agroindustrial del cantón Chone Manabí - Ecuador. *Journal Business Science, 4*(1), 46-64. https://doi.org/10.56124/jbs.v4i1.0004

Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodologia de la investigación.* MacGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.

Girsch, M. (29 de Noviembre de 2024). *How Profitability Ratio Analysis Can Help Your Business*. Planergy Better Spend Manager: https://planergy.com/blog/profitability-ratio-analysis/

Global Entrepreneurship Monitor. (2024). *GEM Global Entrepreneurship Monitor*. Total Early - Stage Entrepreneurial Activity (TEA): https://www.gemconsortium.org/data/key-aps

Global Entrepreneurship Monitor. (2024). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2023/2024 Global Report, titled 25 Years and Growing.* Global Entrepreneurship Monitor.

Gómez, S. (2009). *Políticas públicas para la conciliación entre la vida familiar y laboral.* Asociación Latinoamericana de Sociología.

Haynes, J. (2022). Development of journal publishing business models and finances. *Academic and Professional Publishing,* 145-169. https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-669-2.50006-8

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.

Hoyt, C., y Goethals, G. (2017). *Women and leadership. History, theories and case studies.* University of Richmond.

Hulme, S., y Drew, C. (2020). *Enterpreneurial Finance.* Macmillan Education Limited.

Kindness, D. (30 de Julio de 2024). *Equity Meaning: How It Works and How to Calculate It*. Investopedia: https://www.investopedia.com/terms/e/equity.asp

Laverty, M., y Littel, C. (24 de Junio de 2022). *Developing Startup Financial Statements and Projections*. Libre Texts Business: https://biz.libretexts.org/Bookshelves/Business/Entrepreneurship/Entrepreneurship_(OpenStax)/09%3A_Entrepreneurial_Finance_and_Accounting/9.04%3A_Developing_Startup_Financial_Statements_and_Projections

López, Ó., Beltrán, C., Morales, R., y Cavero, O. (2018). Estrategias de marketing digital por medio de redes sociales en el contexto de las PYMES del Ecuador. *CienciAmérica, 7*(2), 39-56. https://doi.org/10.33210/ca.v7i2.167

Merodio, J. (17 de Abril de 2025). *Dominio de las finanzas para emprendedores*. https://www.juanmerodio.com/finanzas-para-emprendedores/

Núñez, E., y Miranda, J. (2020). El marketing digital como un elemento de apoyo estratégico a las organizaciones. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 16*(30), 1-14. https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i30.2915

Offermann, L., y Foley, K. (2020). Is there a female leadership advantage? *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, 1-20. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.61

Oliveira, A. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población, 5*(20), 89-117.

Orozco, M. (11 de Junio de 2024). *Economía: El 38% de los ecuatorianos teme al fracaso al comenzar un negocio*. Primicias: https://www.primicias.ec/noticias/economia/tasa-emprendimiento-caida-negocios/

Ortiz, L. (26 de Marzo de 2024). *Mujeres ecuatorianas son líderes en el emprendimiento, ¿pero qué falta para despuntar?* Gestón Digital: https://revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/mujeres-ecuatorianas-son-lideres-en-el-emprendimiento-pero-que-falta/

Otzen, T., y Manterola2, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 22-232.

Pereira, D., y Yaber, G. (2022). Apoyo organizacional percibido: Latinoamérica analizada en un lustro. *Revista Academia y Negocios, 8*(2), 183-194. https://doi.org/10.29393/RAN8-15AODH20015

Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON Gestión, Organizaciones y Negocios, 7*(1). https://doi.org/10.22579/23463910.182

Registro Nacional de Emprendimiento. (2023). *Datos abiertos del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca MPCEIP.* Registro Nacional de Emprendimiento.

Rivadeneira, J. (2022). La importancia del liderazgo en el logro de metas empresariales. *Journal of Economic and Social Science Research, 2*(4). https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v2/n4/24

Rizwan, K. (06 de Julio de 2022). *Financial Aspects That Every Entrepreneur Should Know*. LinkedIn: https://www.linkedin.com/pulse/financial-aspects-every-entrepreneur-should-know-rizwan-khan-fcca/

Ruiz, M., Constante, D., Alvarado, A., y López, D. (2024). Impacto del marketing digital en consumidores versátiles en la era digital: un análisis bibliométrico. *Religación, 9*(42), 1-20. https://doi.org/10.46652/rgn.v9i42.1262

Tapia, Z., y Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *AD-GNOSIS, 9*(9), 119-134. https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443

Ulgen, F. (2023). *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship.* Carayannis, E.G. (eds). https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3858-8_411

UNIDO. (2001). *Women Entrepreneurship Development in Selected African Countries.* United Nations Industrial Development Organization.

Veiga, J., De la Fuente, E., y Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: Conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo - Revistas del ISCIII, LIV*(210), 81-88.

Véliz, M., Proaño, P., Mendoza, J., y Mendoza, D. (2023). Emprendimiento, una oportunidad de vida para la mujer ecuatoriana . *Revista San Gregorio*(56), 132-145. https://doi.org/10.36097/rsan.v0i56.2514

Zhao, ,. S. (2020). *Overcoming Barriers to Women's Leadership and Unlocking the Power of Diversity*. Center for creative leadership.

ANEXO A: MODELO DE ENTREVISTA A LA GERENTE

ENTREVISTA A LA GERENTE DE LA EMPRESA

"FLORES Y FOLLAJE ROSITA"

Objetivo: Identificar las características del perfil femenino en el liderazgo del emprendimiento "Flores y Follaje Rosita".

I. Datos generales

1. ¿Cuál es su nombre y cargo dentro de la empresa?

_____

_____

2. ¿Cuántos años se encuentra al frente de Flores y Follaje Rosita?

_____

_____

3. ¿Qué le motivo a emprender en el sector florícola?

_____

_____

II. Dimensión personal

1. ¿Cuáles han sido las principales estrategias que ha implementado para mejorar la rentabilidad del emprendimiento?

_____

_____

2. ¿Cómo ha influido su liderazgo en la toma de decisiones financieras?

_____

_____

3. **¿Considera que su papel como mujer líder ha impactado positivamente en la sostenibilidad financiera de la empresa? ¿Por qué?**

III. Dimensión Organizacional

1. **¿Qué estrategias ha implementado para optimizar los costos operativos de la empresa?**

---

2. **¿Cómo gestiona los recursos financieros para garantizar la estabilidad del negocio?**

---

3. **¿Ha enfrentado dificultades para acceder a financiamiento por ser mujer emprendedora? ¿Cómo las ha superado?**

IV. Dimensión social

1. **¿Cómo describiría la relación entre su liderazgo y el compromiso de sus empleados?**

---

2. **¿Ha desarrollado estrategias para mejorar la satisfacción laboral de su equipo? Si es así, ¿cuáles han sido los resultados?**

_____

_____

3. ¿Cree que su liderazgo ha generado un ambiente de trabajo más inclusivo y motivador?

_____

_____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO B: MODELO DE ENCUESTA DIRIGIDA A EMLEADOS

ENCUESTA DIRIGIDO A EMPLEADOS DE LA EMPRESA

"FLORES Y FOLLAJE ROSITA"

Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados sobre el impacto del liderazgo femenino en su satisfacción y compromiso laboral.

I. Datos Generales

1. Genero

Femenino ( ) Masculino ( )

3. Edad ----------

2. Estado civil

Soltero ( ) Unión Libre ( )

Casado ( ) Viudo ( )

Divorciado ( )

4. ¿Cuál es su nivel de instrucción

Primaria ( ) Secundaria ( )

Superior ( ) Otros ( )

Ninguno ( )

II. Experiencia laboral

¿Cuántos años lleva trabajando en Flores y Follaje Rosita?

1 a 3 años ( )

3 a 6 años ( )

6 a 10 años ( )

10 años o más ( )

¿Cuál es su cargo dentro de la empresa?

Operativo ( )

Administrativo ( )

Otro ( )

III. Dimensión Social

1. **¿Considera que el liderazgo de la gerente ha influido positivamente en el ambiente laboral?**

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
Neutral	
En desacuerdo	
Totalmente en desacuerdo	

2. **¿Cree que su opinión y sugerencias son tomadas en cuenta en la empresa?**

Siempre	
Casi siempre	
Algunas veces	
Casi nunca	
Nunca	

3. **¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con su trabajo en la empresa?**

Muy satisfecho	
Satisfecho	
Neutral	
Insatisfecho	
Muy insatisfecho	

4. **¿El liderazgo de la gerente ha promovido la igualdad de oportunidades dentro de la empresa?**

Sí, totalmente	
Sí, en parte	
No estoy seguro	
No, en absoluto	

5. **¿Cómo considera que el liderazgo de la gerente ha impactado la productividad de la empresa?**

Ha mejorado mucho	
Ha mejorado ligeramente	
No ha tenido impacto	
Ha empeorado ligeramente	
Ha empeorado mucho	

6. **¿Qué sugerencias haría para mejorar el liderazgo dentro de la empresa?**

_____

_____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO C: PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS PRÁCTICAS BASADAS EN LOS HALLAZGOS OBTENIDOS

INTRODUCCIÓN

Flores y Follaje Rosita es una empresa dedicada a la florícola, liderada por una mujer quien toma las riendas del negocio desde el inicio de la misma. Su sueño es crear una empresa sostenible e igualitaria, que sea capaz de generar ingresos sólidos para su familia y sus empleados, siempre brindando un entorno de trabajo colaborativo, armonioso, empático y lleno de respeto. Al inicio del negocio se enfrentó a grandes desafíos como el financiamiento para cubrir las necesidades, esto se debía a que en el pasado la sociedad ecuatoriana era muy machista y no daba la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en los negocios.

La presente propuesta se enfoca en aplicar a futuro estrategias de empoderamiento femenino que permita mejorar la eficiencia de la empresa, cubriendo las deficiencias encontradas para construir un negocio más justo e igualitario. Brindando capacitaciones y oportunidades para que los empleados puedan desarrollarse no solo personal sino también profesionalmente e ir escalando de puesto dentro de la empresa.

El empoderamiento de la mujer en los negocios ha sido un tema de debate en las últimas décadas, por lo cual se ha buscado alcanzar la igualdad y equidad de género. Para que las mujeres emprendedoras logren adquirir el poder y el control para tomar decisiones relevantes sobre sus negocios y vida, eliminando cualquier barrera que limita las oportunidades de crecimiento.

OBJETIVO

Una vez analizada la situación actual de la empresa mediante la entrevista y encuesta aplicada, se propone como objetivo “Proponer estrategias prácticas fundamentadas en evidencia, que contribuyan al empoderamiento y fortalecimiento del rol de la mujer

emprendedora en el contexto de la economía rural, promoviendo la participación activa, autonomía económica y el desarrollo sostenible de la empresa Flores y Follaje Rosita”

ANÁLISIS FODA

Con la aplicación de la encuesta y entrevista aplicada a la Gerente y los empleados de la empresa “Flores y Follaje Rosita” se determinó el siguiente FODA, tomando la realidad que vive el día a día la empresa:

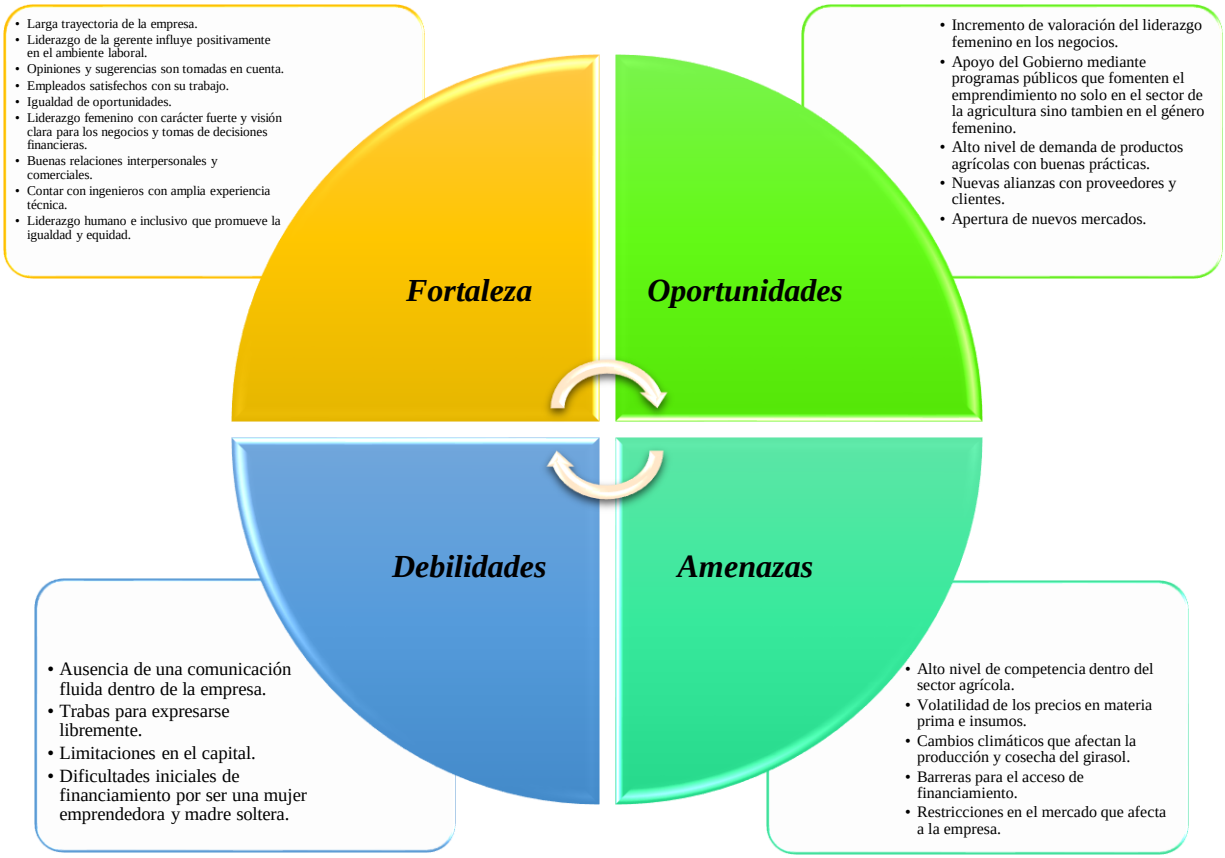


Figura 15. FODA.

Mediante el FODA realizado a la empresa Flores y Follaje Rosita se pudo identificar que las principales fortalezas es el liderazgo femenino y su motivación por cuidar y proteger a sus empleados mediante una escucha activa de sus opiniones, ideas y sugerencias que son basadas en experiencias propias útiles para la mejora constante de la empresa y su crecimiento. La debilidad más notoria es que los empleados sienten miedo y temor a la hora de expresarse libremente con la gerente, esto se debe a anteriores experiencias laborales

donde no podían expresarse porque existía represalias e incluso la pérdida de su empleo. Entorno a las oportunidades es que con el paso del tiempo se valora más el liderazgo femenino porque innovan sus emprendimientos constantemente brindando así al mercado productos atractivos. Finalmente, las principales amenazas es el alto nivel de competencia porque brindan productos similares a más bajos costos, así como la volatilidad de los precios de la materia prima e insumos.

EVALUACIÓN DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO

El impacto de las decisiones estratégicas en el crecimiento es positivo ya que la empresa “Rosita” se ha enfocado en la diversificación de los productos que comercializa, esto se debe a que ofrece a sus clientes girasoles, follajes y arreglos personalizados con un toque femenino que los hace únicos, esta estrategia es clave porque genera una ventaja sobre su competencia.

Gracias a sus relaciones y amistades estrechas con ingenieros florícolas la empresa ha logrado aplicar una estrategia de sostenibilidad, utilizando abonos orgánicos y nuevas técnicas de cultivo que son amigables con el medio ambiente, la empresa busca mostrar al mercado una imagen nueva que atraiga clientes conscientes del cuidado de la madre naturaleza sin dejar su esencia.

Para mejorar sus procesos y estabilidad financiera “Rosita” se enfoca en la formación continua de sus empleados con el apoyo de profesionales en el manejo del cultivo, servicio al cliente y técnicas de liderazgo con la finalidad de incrementar la productividad mejorando siempre la calidad del producto.

Al capacitar a los empleados y la gerente no solo se aporta a la estabilidad financiera de la empresa sino también se desarrolla la escucha activa para una toma de decisiones acertadas, porque la gerente es capaz de tomar las ideas y sugerencias de sus empleados para

mejorar el rumbo de la empresa generando así un nuevo compromiso colectivo que ayude a cumplir con las metas de crecimiento.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tras la aplicación de los instrumentos de recolección de información a los sujetos de investigación se determinó que la cultura organizacional que tiene la empresa "Flores y follaje Rosita" se fundamenta en el trabajo en equipo respetando las opiniones de los demás. La gerente de la empresa con sus acciones busca no ser la líder sino más bien una amiga y compañera para que los empleados logren establecer una comunicación más abierta, empática, escucha activa, participación colectiva donde se valoren los diferentes aportes creando así dentro de la empresa un balance entre los resultados esperados y el bienestar de sus empleados.

Con cada acción que realiza la gerente dentro de la empresa se trata de incrementar la motivación del personal con la finalidad de que se sientan parte de la visión de la empresa, generando nuevos compromisos para su satisfacción laboral, logrando disminuir significativamente la rotación del personal, debido a que actualmente la mayoría de los empleados tienen una antigüedad de máximo 3 años. Por lo cual, la gerente trata de brindar un entorno de trabajo que sea más estable y saludable para la retención del talento local quienes poseen amplio conocimiento ancestral sobre el cuidado y la producción de flores.

INDICADORES DE RENTABILIDAD

1. Retorno sobre Activos ROA

Para el ROA se utiliza los datos de la empresa "Flores y Follaje Rosita" del periodo 2024.

$$ROA = \frac{Utilidad\ neta}{Activos\ totales} * 100$$

$$ROA = \frac{4474{,}47}{107722{,}65} * 100$$

$$ROA = 0{,}0415 * 100 = 4.15\%$$

Una vez aplicado la fórmula de ROA cuyo valor fue de 4.15% siendo menor al 10% que es establecido como parámetro, se puede decir la empresa “Flores y Follaje Rosita” presenta un ineficiente uso de los activos de la empresa por lo cual no genera beneficios y presenta problemas operativos, es decir, lo activos que cuenta la empresa no están siendo utilizados al máximo. El ROA de 4.15% muestra que Flores y Follaje Rosita está generando únicamente $0,014 por cada dólar que vale los activos.

2. Retorno sobre el Patrimonio ROE

De igual manera, para el cálculo de ROE se utiliza la información del año 2024 tomado del Estado de Resultados y Balance General

$$ROE = \frac{Utilidad\ neta}{Patrimonio\ neto} * 100$$

$$ROE = \frac{4474{,}47}{92722{,}65} * 100$$

$$ROE = 0{,}0482 * 100 = 4{,}83\%$$

Con el cálculo del ROE cuyo valor fue de 4.83% siendo un valor muy bajo, demostrando que la empresa tiene una baja rentabilidad provocado por el uso ineficiente del capital de los inversores. El ROE bajo es considerado como una alerta para la empresa porque refleja pérdidas netas y situaciones financieras deplorables. El 4.83% obtenido del ROE muestra que los inversores están obteniendo únicamente un retorno para su inversión de $0,04 por cada dólar invertido.

ANÁLISIS DE LIQUIDEZ

1. Ratio de liquidez corriente

Para calcular la ratio de liquidez corriente de la empresa “Flores y Follaje Rosita” se tomó la información únicamente del Balance General del 2024.

$$Ratio\ de\ liquidez = \frac{Activos\ corrientes}{Pasivos\ corrientes}$$

$$Ratio\ de\ liquidez = \frac{12722{,}65}{15000} = 0{,}85$$

Tras el cálculo del Ratio de Liquidez se obtuvo un valor de 0,85 siendo menor que 1, demostró que la empresa tiene un problema de liquidez presentando riesgos para hacer frente a las obligaciones o deudas a corto plazo.

2. Prueba ácida

$$Prueba\ ácida = \frac{Activos\ corrientes - Inventario}{Pasivos\ corrientes}$$

$$Prueba\ ácida = \frac{12722{,}65 - 9340{,}00}{15000} = 0{,}23$$

La prueba ácida obtuvo un valor de 0.23 siendo menor a 1 refleja que la empresa no posee suficientes activos líquidos que le permita cubrir sus deudas a corto plazo, lo que represente una desventaja para la empresa ya que los posibles o actuales inversores y acreedores están alerta. Una vez excluido los inventarios la empresa Flores y Follaje Rosita tiene $0,23 en activos líquidos por cada dólar de pasivo corriente.

EVALUACIÓN DEL ACCESO A FINANCIAMIENTO

Como se mencionó en la entrevista al inicio de la empresa la gerente enfrento serios desafíos para acceder a un crédito. Sin embargo, con el paso del tiempo el Gobierno reformo las normas para que las mujeres emprendedoras puedan acceder a créditos de forma rápida dejando a un lado las barreras. Entre los bancos que ofertan créditos especiales para mujeres emprendedoras son:

1. BanEcuador con el crédito “Violeta” ofrece a las mujeres emprendedoras un crédito de hasta $20.000 que podrá ser financiado de dos formas diferentes:
    a) Para activos fijos el plazo será de cinco años.
    b) Para capital de trabajo será de tres años.

Para la empresa “Flores y Follaje Rosita” es recomendable acceder a dos tipos de Microcréditos, el primero es Super Mujer Rural o Producción sostenible cuya tasa de interés anual para ambos es del 16%. Se podrá cancelar de forma mensual, trimestral, anual o incluso al vencimiento. Los requisitos que se debe presentar para acceder a estos créditos son:

a) Copia de la cédula.
b) Planilla de algún servicio básico.
c) RUC o RIMPE actualizado
d) Cumplir con el “Programa para el desarrollo productivo y exportados” (BanEcuador, 2024).

2. Créditos Mujer de Banco Pichincha, enfocado en apoyar a los emprendimientos de las mujeres, brindando cualquier monto de dinero para que puedan solventar sus necesidades a un plazo máximo de 36 meses. Para acceder a este crédito no se necesita ni de un garante ni mucho menos la aprobación del cónyuge en caso de tener. Las mujeres que acceden a este crédito pueden elegir las fechas de pago. Los únicos requisitos que deben cumplir son:
   a) Solicitud llena.
   b) Copia de la cédula
   c) RUC vigente y actualizado
   d) Declaraciones del IVA e Impuesto a la Renta (Banco Pichincha, 2025).
3. Microcrédito Impulso Mujer de la COAC 23 de Julio busca apoyar a las mujeres valientes y emprendedoras, brindándoles créditos desde $500 hasta $20000 con un plazo de 72 meses, sin la intervención del cónyuge. La COAC brinda asesoría personalizada a las mujeres emprendedoras durante todo el proceso crediticios, este tipo de crédito está dirigido a todas las mujeres entre 20 a 89 años de edad. Los requisitos son: Copia de cédula, planilla del servicio básico, documentos

justificativos de la propiedad del negocio (Cooperativa de Ahorro y Crédito 23 de Julio, 2025).

ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PAPEL DE LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA ECONOMÍA RURAL

Analizado la situación actual de la empresa “Flores y Follaje Rosita”, se propone aplicar las siguientes estrategias que están enfocados en el empoderamiento de la mujer:

Tabla 2. Estrategias para el fortalecimiento del papel de la mujer emprendedora.

Estrategia	Detalle
Capacitaciones técnicas y empresariales.	Proponer capacitaciones enfocadas en: a) Técnicas y manejo de cultivos. b) Procesos postcosecha. c) Manejo de inventarios- Planes de negocio d) Contabilidad e) Administración f) Finanzas (Educación financiera) g) Marketing h) Uso de TIC
Liderazgo femenino (Redes de apoyo y asociaciones)	Asistir a ferias rurales para promocionar el liderazgo femenino a través de las experiencias vividas. Talleres de liderazgo enfocados en fortalecer la confianza de las mujeres durante los negocios. Compartir sus experiencias, desafíos y soluciones a problemas con otras mujeres emprendedoras.
Financiamiento	Diseñar planes de negocios donde se plasme información verídica para presentar a las instituciones financieras para el acceso a créditos. Crear nuevas alianzas con COAC o bancos que brinden créditos a mujeres emprendedoras.
Optimización de recursos y costos operativos	Incorporar prácticas florícolas sostenibles: Reducir el consumo de agua, plásticos, utilizar abono natural, etc. Mejorar los registros de proveedores, clientes, ingresos y egresos con la finalidad de obtener una gestión financiera eficiente. Seguir manteniendo relaciones positivas con los proveedores de materia prima e insumos garantizando precios justos.
Sostenibilidad e inclusión	Utilizar técnicas para fomentar el liderazgo femenino basado en el respeto, trabajo colaborativo y equidad dentro de la empresa. Crear políticas internas para mejorar la igualdad salarial y de oportunidades. Aplicar actividades que creen un ambiente laboral armonioso y productivo. Plan para generar más fuentes de empleo para mujeres de la localidad.
Fortalecer ROA-ROE-Ratio de liquidez	Incorporar un sistema de gestión de inventarios. Analizar el mercado para incrementar el valor del girasol para mejorar los márgenes de beneficio. Disminuir los gastos operativos sin bajar la calidad de los insumos.
Comercio	Estrategias de diferenciación de producto. Participar ferias con la finalidad de ampliar los canales de venta. Analizar el mercado y modificar los precios para hacerlos más competitivos generando ganancias sostenibles.

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

TESA

La Dirección de Titulación, certifica que el trabajo final presentado por **ROJAS QUISILEMA ROMEL FERNANDO**, ha sido sometido a un análisis de similitud mediante la herramienta Turnitin.

El resultado obtenido refleja un **9%** de similitud, porcentaje que se encuentra dentro de los parámetros establecidos por el Instituto Superior Tecnológico San Antonio – TESA, cumpliendo con los criterios de originalidad y autenticidad académica exigidos.

Quito,29 de mayo del 2025

DIRECCIÓN TITULACIÓN

Pablo Heredia