



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE INGENIERÍA FINANCIERA

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera Financiera

Tema:

**“La mujer al frente de las empresas ecuatorianas (CIU C1020.02) y su influencia
con el desempeño financiero”**

Autora: Naranjo Cedeño, Nayelli Mishell

Tutor: Ing. Carvajal Larenas, Ramiro Patricio, Dr.

Ambato – Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas, Dr. con cédula de identidad Nro. 180162667-0, en mi calidad como tutor del proyecto de investigación, sobre el tema: **“LA MUJER AL FRENTE DE LAS EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.02) Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO”**, desarrollado por Nayelli Mishell Naranjo Cedeño, de la Carrera de Ingeniería Financiera, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a la respectiva evaluación por profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Septiembre 2021

TUTOR



Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas, Dr.

C.I. 180162667-0

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Nayelli Mishell Naranjo Cedeño con cédula de identidad No. 171689933-9, me remito a mencionar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“LA MUJER AL FRENTE DE LAS EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.02) Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO”**, así como también los contenidos presentados, planteamientos, ideas, perspectivas, análisis y conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Septiembre 2021

AUTORA



.....
Nayelli Mishell Naranjo Cedeño

C.I. 171689933-9

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en líneas patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de discusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Septiembre 2021

AUTORA



.....
Nayelli Mishell Naranjo Cedeño

C.I. 171689933-9

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación con el tema: “**LA MUJER AL FRENTE DE LAS EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.02) Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO**”, elaborado por Nayelli Mishell Naranjo Cedeño estudiante de Ingeniería Financiera, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Septiembre 2021



Dra. Mg Tatiana Valle

PRESIDENTE



Ing. Oscar López

MIEMBRO CALIFICADOR

CALIFICADOR



Ing. Ana Córdova

MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi persona favorita ya que con esfuerzo y entrega me impulso a culminar otra etapa con éxitos.

Se lo dedico a toda mi familia que siempre estuvieron pendientes de mí, me apoyaron y me alentaron a seguir en cada paso que daba.

También se lo dedico a mis amigos que me han dado la fuerza y la ayuda para seguir adelante.

Nayelli Mishell Naranjo Cedeño

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la vida por todas las lecciones aprendidas y agradezco por las que aprenderé en el futuro.

Agradezco a mi familia por ser un pilar fundamental y a una pequeña alma perruna por ser mi compañía.

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato por la oportunidad de formarme, conocer y apreciar a personas que siempre estarán en mi corazón, más que profesores me llevo amigos.

Finalmente quiero agradecer a ese amigo que siempre me ayuda, me apoya y me alienta a seguir adelante, gracias por ser parte de esto.

Nayelli Mishell Naranjo Cedeño

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE INGENIERÍA FINANCIERA

TEMA: “LA MUJER AL FRENTE DE LAS EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.02) Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO”

AUTORA: Nayelli Mishell Naranjo Cedeño

TUTOR: Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas Dr.

FECHA: Septiembre, 2021

RESUMEN EJECUTIVO

La diversidad de genero ha sido un tema ampliamente estudiado a lo largo de la historia, ésta contrastada con el desempeño financiero permite debatir la adaptabilidad que las corporaciones tienen y la inclusión que presenten con la mujer en los diferentes niveles, tanto administrativos como operativos; de manera que, en la presente investigación se establecerá la participación femenil que se encuentra en las empresas del sector manufacturero pertenecientes a la preparación y conservación de pescado, crustáceos (excepto camarón y langostinos) y otros moluscos mediante el congelado, ultracongelado, secado, ahumado, salado, sumergido en salmuera y enlatado, etcétera. (CIU C1020.02) en el periodo 2014-2019. El estudio se considera mixto debido al uso de indicadores financieros con resultados de escala, adicional a esto se usa datos categóricos determinados como dummy's, mediante esto se procesará la información con estadísticos de datos de panel, en otras palabras, los descriptores usados son el modelo de efectos fijos y aleatorios previa consideración y selección del test de Hausman, mismos que están sujetos a datos con cambios en el tiempo, que serán llamados como variables dummy's dentro del estudio. De modo que se determinó una baja influencia de la mujer en el desempeño financiero de las empresas debido a la baja tasa de participación que estas tienen, siendo una de las soluciones más acogidas es la creación de un corpus más

inclusivo y eficiente en cuanto a sacar provecho de los diferentes talentos que requiere la empresa para crecer.

PALABRAS DESCRIPTORAS: DIRECTORIO, DIVERSIDAD DE GÉNERO, DESEMPEÑO FINANCIERO, RENTABILIDAD, GOBIERNO CORPORATIVO

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
FINANCIAL ENGINEERING CAREER

TOPIC: " WOMEN AT THE HELM OF ECUADORIAN COMPANIES (ISIC C1020.02) AND THEIR INFLUENCE WITH FINANCIAL PERFORMANCE"

AUTHOR: Nayelli Mishell Naranjo Cedeño

TUTOR: Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas Dr.

DATE: September, 2021

ABSTRACT

Gender diversity has been a topic widely studied throughout history, contrasted with financial performance, allows us to debate the adaptability that corporations have and the inclusion they present with women at different levels, both administrative and operational; so that, in this research, the female participation found in companies in the manufacturing sector belonging to the preparation and preservation of fish, crustaceans (except shrimp and prawns) and other molluscs through freezing, deep-freezing, drying, and smoking will be established. , salted, dipped in brine and canned, and so on. (ISIC C1020.02) in the 2014-2019 period. The study is considered mixed due to the use of financial indicators with scale results, in addition to this categorical data determined as dummy's is used, through this the information will be processed with panel data statistics, in other words, the descriptors used are the model of fixed and random effects after consideration and selection of the Hausman test, which are subject to data with changes over time, which will be called as dummy's variables within the study. Thus, a low influence of women in the financial performance of companies was determined due to the low participation rate they have, one of the most welcome solutions is the creation of a more inclusive and

efficient corpus in terms of obtaining take advantage of the different talents that the company requires to grow.

KEYWORDS: BOARD OF DIRECTORS, GENDER DIVERSITY, FINANCIAL PERFORMANCE, PROFITABILITY, CORPORATE GOVERNANCE

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT	x
ÍNDICE GENERAL.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xvii
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1.- Justificación	1
1.1.1- Justificación teórica.....	1
1.1.2.- Justificación metodológica	3
1.1.3.- Justificación práctica	4
1.1.4.- Formulación del problema de investigación.....	5
1.2.- Objetivos	5

1.2.1.- Objetivo general	5
1.2.2.- Objetivos específicos.....	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1.- Revisión de la literatura	6
2.1.1- Antecedentes investigativos	6
2.1.1.1.- Gobierno corporativo y la responsabilidad social.....	6
2.1.1.2.- Teoría del techo y laberinto de cristal.....	7
2.1.1.3.- Participación de la mujer en la alta gerencia	8
2.1.1.4.- El desempeño financiero empresarial	9
2.1.2.- Fundamentos teóricos.....	10
2.1.2.1.- Diversidad de género	10
2.1.2.2.- Gobierno corporativo.....	12
2.1.2.3.- Directorio.....	12
2.1.2.4.- Teorías relacionadas con gobierno corporativo.....	13
CAPÍTULO III.....	16
METODOLOGÍA	16
3.1 Recolección de la información	16
3.1.1 Población, muestra y unidad de análisis.	16
3.1.1.1 Población.....	16
3.1.1.2 Muestra.....	17
3.1.2 Fuentes secundarias	17
3.1.3 Instrumentos y métodos para recolectar la información.....	18
3.1.3.1 Ficha de observación.....	19
3.2. Tratamiento de la Información	20

3.2.1. Modelos a utilizar	21
3.2.1.1. Modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)	21
3.2.1.2. Modelo con efectos fijos (FE) y aleatorios (RE)	21
3.2.1.3. Test de Hausman	22
3.3. Operacionalización de las variables	23
3.3.1. Variable dependiente: desempeño financiero	23
3.3.2. Variable independiente: apalancamiento, tamaño, crecimiento, edad, riesgo	23
CAPÍTULO IV	26
RESULTADOS.....	26
4.1. Resultados y discusión	26
4.1.1. Descriptivo	26
4.1.1.1 Descripción específica por empresa.....	27
4.1.2. Evaluación de influencia mediante efectos fijos y aleatorios	30
4.1.2.1. Test de Hausman para el ROA.....	30
4.1.2.2. Test de Hausman para el ROE	31
4.1.3. Variable más trascendental ROA – ROE	32
4.1.4. Pronóstico de participación por genero	33
4.1.4.1. Participación género.....	33
4.1.4.2. Pronóstico hombres y mujeres	34
4.2. Verificación de la hipótesis o fundamentación de las preguntas de investigación	36
CAPÍTULO V.....	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
5.1. Conclusiones	37
5.2. Recomendaciones	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1.- Empresas en Ecuador según SUPERCIAS y DIEE.....	16
Tabla 2.- Lista de empresas correspondiente a la muestra.....	17
Tabla 3.- Modelo del tratamiento de la información.....	19
Tabla 4.- Modelo de recolección de datos del directorio	19
Tabla 5.- Variable dependiente	23
Tabla 6.- Variable independiente	23
Tabla 7.- Descriptivo.....	26
Tabla 8.- Conservas Isabel Ecuatoriana S.A.	27
Tabla 9.- USAFISH S.A.....	28
Tabla 10.- ASISERVY S.A.....	28
Tabla 11.- OCEANFACIL S.A.	29
Tabla 12.- FLOSERPESCA S.A.....	29
Tabla 13.- Variable trascendental.....	32
Tabla 14.- Inferencia del genero	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1.- Participación genero	34
Gráfico 2.- Pronóstico hombres	35
Gráfico 3.- Pronóstico mujeres	35

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

CONTENIDO	PÁGINA
Ilustración 1.- Diversidad de genero.....	11
Ilustración 2.- Teorías de gobierno corporativo	14
Ilustración 3.- Aspectos del modelo angloamericano y europeo.....	15

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.- Justificación

1.1.1- Justificación teórica

En el transcurso de la historia se han evidenciado diversas transiciones, siendo estas en el ámbito económico, cultural, ambiental y social; pues económicamente el mundo ha crecido y evolucionado pasando del trueque a transferencias bancarias, de empresas familiares con 5 trabajadores a multinacionales con millones de trabajadores; culturalmente se evidencia una alta tolerancia debido a la migración y transferencia de tradiciones. Dadas las condiciones que anteceden, resulta oportuno el detalle de los acontecimientos en el ámbito social. Pues si bien, estos están diversificados, podemos evidenciar que en la inclusión femenina el mundo ha pasado por varios hechos; tales como, el voto, participación en el parlamento, inclusión administrativa, igualdad de derechos y condiciones, entre otras. No obstante, aún se lucha por una inclusión mayor dentro de la inserción laboral. Tomando en cuenta que el mando de una empresa se ha visto fuertemente controlada por la fuerza varonil. De esta manera, es como la integración laboral responde a varios preceptos que son mayormente guiados por las tradiciones.

Cabe recalcar que, para el estudio del presente trabajo, se contrastará con las premisas presentadas en la investigación de Tresierra, Flores, & Samamé (2016) mismas que se interrelacionan con el objetivo del estudio y permitirá evidenciar la contribución femenil en el sesgo empresarial. Con lo anteriormente expuesto Tresierra, Flores, & Samamé (2016) sostiene que fruto de la igualdad de derechos y la globalización la mujer ha empezado a tener mayor intervención, pues es fundamental una colaboración entre hombres y mujeres en el directorio de una empresa para obtener un equilibrio perfecto. De modo que al haber mayor diversidad existen más posibilidades de cooperar, aumentar la creatividad e innovación. Como resultado de su estudio se encontró que de incrementarse el tamaño de la empresa y el directorio, se incrementa automáticamente los directorios de otro género o etnia. Por el contrario cuanto más edad sea el promedio de los directivos, el número de mujeres en el directorio disminuye.

Por generaciones tener un negocio ha sido símbolo de prosperidad y buena fama, en especial cuando este crece de manera exponencial. Tomando en cuenta que la mayoría de las empresas en Ecuador son de carácter familiar, la dirección y la innovación son un punto clave para desarrollarse. El directivo es una de las personas más importantes dentro del manejo empresarial y la diversificación. Como lo menciona Arango, García, & Serna (2020) es considerada como una de las estrategias de evolución en la que la supervivencia al largo plazo es la meta por llegar. Externamente su liderazgo permite un crecimiento financiero o expansión a nuevos mercados. Del mismo modo, internamente se prevé innovaciones en producción o mayor rendimiento en los activos.

Actualmente, la idealización de la mujer en el trabajo se ha convertido en una realidad, a pesar de que esto conlleve un lento aunque progresivo camino. Pues como lo ejemplifica Améstica Rivas, King Dominguez, Espinoza, & Daza (2020) la participación femenina en el mercado laboral se incrementa incluso a números mayores que los hombres. No obstante, aún se batalla contra la discriminación tanto social como salarial. Como lo menciona Adams & Ferreira (2009) las mujeres en Estados Unidos tan solo ocupaban el 14,8% de los puestos en la junta de las empresas de Fortune 500 en 2007.

A pesar de que el género, tiende a influir en la obtención de buenas prácticas administrativas. Éstas al ser un pilar importante para el correcto manejo empresarial, contribuye a la etapa más importante en la fase de un directorio. Sucede pues, que una empresa como tal va más allá del control de calidad en la producción, evaluación de índices financieros en contaduría, manejo del personal en recursos humanos y marketing en ventas. De ello que la inclusión y gobernabilidad se traduce a un eje de transformación, evolución y evolución del poder femenino. (Haro & Naranjo, 2021)

En efecto la misma debe contar con equilibrio entre lo monetario y lo humano. Siendo este el mayor problema en cuanto a una mujer en un alto cargo se trata, la subestimación en la práctica laboral cuenta como un demérito a la organización. A pesar de tener un estudio igual o superior al de un hombre, se ve fuertemente ensoberbecida. Considerando que el crecimiento laboral hacia altos rangos es limitado, se puede determinar una baja tanto en el sector privado como en el público Améstica Rivas et al. (2020)

Por otro lado, investigaciones realizadas reafirman la teoría de que las mujeres son mayormente parte del grupo emprendedor. De acuerdo con Global Entrepreneurship Monitor (2020) el 33,6% de la población femenina registra participación en emprendimientos. Siendo ciudadanas entre 18 a 64 años, quienes se encuentran en comienzos de establecer su propio negocio. Superando de este modo a países vecinos como Chile y Brasil que cuentan con el 32,4% y 23,1% respectivamente. Concluyendo, que el liderazgo femenino está tomando más fuerza en la industria ecuatoriana. Así mismo, se traduce a la amplitud de oportunidades que se presentan y de igual forma se ha visto fuertemente influenciado en el ámbito político (Andrés, 2015).

1.1.2.- Justificación metodológica

La necesidad de evaluar a las empresas ante la presencia de un sinnúmero de eventos y particularidades hace que la evaluación financiera y la administración de los riesgos sea un patrón circunstancial en la actividad financiera; en congruencia con lo antes mencionado, esta pesquisa busca analizar qué tan influyente es la presencia de la mujer en el directorio de las empresas manufactureras, “Preparación y conservación de pescado, crustáceos (excepto camarón y langostinos) y otros moluscos mediante el congelado, ultracongelado, secado, ahumado, salado, sumergido en salmuera y enlatado, etcétera. (CIU C1020.02)”, mediante la categorización se pretende evaluar si la mayor presencia de ella incide en la generación de valor económico, esto se realiza mediante la aplicación de ratios insertado en componentes estadísticos, los cuales representaran los coeficientes, con lo cual se exteriorizará la significancia, veracidad y transparencia del estudio.

Para llevar a cabo este bosquejo es necesario contar con el estado de situación financiera y de resultados integral en los periodos 2014 al 2019, los mismos, son presentados de forma anual por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SUPERCIAS), apartado sector societario.

La metodología enfocada en el desempeño financiero aplica formulas y modelos existentes, mismas que están parametrizadas con la generación de valor, rentabilidad y

sostenibilidad financiera, con lo cual se determina que no existe un causal experimental sino comprobatorio. Resulta oportuno mencionar que el procedimiento y tratamiento de la información se aplicará con una tabla de panel, que reducen la posibilidad de existir problemas de multicolinealidad y proporcionan mayor grado de libertad, con el objetivo de visualizar y estratificar los datos basado en la afinidad del sujeto en una serie temporal. (Tresierra, Flores, & Samamé, 2016)

1.1.3.- Justificación práctica

En las finanzas se abarca un sin número de hipótesis y parámetros, mismo que aportan datos significativos para generar conocimiento a gran escala, y que esta a su vez evalúa el comportamiento intrínseco de la mujer dentro del pilar económico. Mas esto demuestra que para las empresas resulta circunstancial que en el directorio se vislumbre una amplia diversidad. En este propósito, se remarca la necesidad de un correcto manejo en las decisiones económico-financiero que influyen en la productividad.

El presente estudio aporta a la generación de valor dentro de las empresas y facilita el alcance de la diversidad del directorio empresarial. Conteniendo la principal premisa en el aporte de Carter, D'Souza, Simkins, & Simpson (2007) quien menciona que la diversidad de género se encuentra arraigada al precepto: << Si la diversidad aumenta, la creatividad y la innovación lo harán con esta>>. De modo que los datos estarán sujetos a análisis, depuración y estratificación con la finalidad de determinar la significancia de la participación femenina en las empresas. A través de diversas variables, como: Rentabilidad sobre el activo (ROA), Rentabilidad sobre el patrimonio (ROE), diversidad de género, tamaño del directorio, apalancamiento, tamaño de la empresa, edad, crecimiento y riesgo de la empresa. Su significancia radica en sentar un precedente sobre el manejo empresarial y la participación laboral a cargo del género femenino.

En el ámbito académico, se marca la investigación como base para dilucidar y detectar inconvenientes en el alto mando, del mismo modo en que estas traducen las decisiones en

hechos. Dadas las condiciones que anteceden se buscará fuentes de investigación confiable y comparable desde los modelos cualitativos y cuantitativos.

1.1.4.- Formulación del problema de investigación

¿Influye la presencia de la mujer en el desempeño financiero de las empresas (CIU C1020.02) ecuatorianas?

1.2.- Objetivos

1.2.1.- Objetivo general

- Determinar la influencia de la mujer en el desempeño financiero de las empresas dentro del CIU C1020.20 “Preparación y conservación de pescado, crustáceos (excepto camarón y langostinos) y otros moluscos mediante el congelado, ultracongelado, secado, ahumado, salado, sumergido en salmuera y enlatado, etcétera.” del Ecuador.

1.2.2.- Objetivos específicos

- Calcular el porcentaje de presencia de la mujer con la finalidad de ponderar la cantidad de mujeres en las empresas del sector de manufacturas (CIU C1020.02) del Ecuador.
- Cuantificar la presencia de la mujer en el desempeño financiero mediante estadísticos que han obtenido las empresas ecuatorianas (CIU C1020.02) durante el periodo 2014-2019.
- Evaluar el impacto que causa la presencia de la mujer en el desempeño financiero de empresas (CIU C1020.02) del Ecuador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Revisión de la literatura

2.1.1- Antecedentes investigativos

2.1.1.1.- Gobierno corporativo y la responsabilidad social

La instauración de un cuerpo corporativo fiable encuentra su comienzo desde 1929 con la crisis de Wall Street que en su momento no contaba con un Gobierno Corporativo (GC) que permitiría transparentar el manejo financiero y que consecuentemente afecto la confianza en los mercados de capitales mundiales, afectando mayormente a Nueva York y Londres (Portalanza, 2013).

Para la década de los treinta y cuarenta se instauran funciones claras, sentando precedentes en el concepto moderno y acoplándose a la participación de actores externos como: accionistas, acreedores y proveedores. Los resultados demuestran que se mantiene un firme control del GC; por consiguiente, no se necesita mayor intervención de un directorio (Berle & Gardiner, 1991). Ahora bien, las constantes actualizaciones han evidenciado la preocupación por fortalecer las funciones políticas dentro de un responsable GC. Sin duda las crisis que han azotado a la industria se demuestran han sido superadas hasta el día de hoy.

Por lo que, la idea de instaurar un firme y eficiente GC, viene principalmente de la premisa en la que se vinculan desfalcos, cohechos, malversación u otros. En otras palabras, corrupción dentro de las empresas, más esto no solo ha afectado a empresas pequeñas, sino que empresas grandes también se ven envueltas al no reforzar el control y criterio del GC. Por ello, se debe tomar en cuenta que según Ruiz & Steinwascher (2007) se define como GC a un conjunto de métodos, mismos que establecen un orden en las empresas, para así asegurar la toma correcta de decisiones y que se respeten los intereses mencionados.

Tomando en cuenta la utilidad que el GC tiene para las empresas, no se puede delimitar su aplicabilidad a entidades públicas o privadas. Pues este no solo fortalece al manejo financiero y administrativo, ya que contribuye al cuidado de la imagen corporativa. Por ejemplo, en el caso de las empresas públicas estas son el modelo tanto para aquellas que se encuentran instauradas en el mercado, como para aquellas que están emergiendo. Por ello, según Bernal, Oneto, Penfold, Schneider, & John (2012) la clave está en mantener el debido cuidado sobre las buenas prácticas rectoras, ambientales, sociales; así como, de altos estándares éticos.

2.1.1.2.- Teoría del techo y laberinto de cristal

Dentro del desarrollo profesional de una mujer se encuentran una infinidad de etapas y barreras que debe superar, sin embargo la superación de estas trabas no garantiza un éxito laboral continuo pues la forma en que ha cambiado el desempeño empresarial no determina un estatus de integración total. El techo de cristal se establece como barreras que se determinan a través de prejuicios y estereotipos creador por el hombre, que de a poco se ha convertido en parte de una cultura organizacional distorsionada que se ha popularizado y con más aplicabilidad que una discriminación “tradicional” visible ante cualquier cultura, raza, sexo o religión. (Gallegos, Guzmán, Saavedra, & Silva, 2012)

A pesar de que la teoría del techo de cristal explica los fenómenos laborales que ocurren en las organizaciones, esta deja de lado las excepciones en que las mujeres han alcanzado puestos directivos. Por lo que se explora la teoría del “laberinto” que permite explicar la trayectoria de las mujeres en los puestos gerenciales. La literatura se basa en la demostración de desigualdades en el acceso y desarrollo entre hombres y mujeres en el ejercicio de roles de liderazgo (por ejemplo, comparación de salario, período de promoción, surgimiento de líderes, etc.), o para documentar sus resultados heterogéneos (por ejemplo, estudios reales de efectividad de líderes). Sin embargo, esta discriminación es la única causa, ya que otras variables como la conciliación familiar y la libre elección de las mujeres sirven como condiciones en las decisiones y tienden a la discriminación implícita.

Según Barberá, Ramos, & Candela (2011) una valiosa contribución de la teoría del laberinto proviene de la comparación de “tipos específicos de mujeres”, es decir estratificar a las mujeres según el cargo que estas tuvieran, siendo así: ejecutivas, amas de casa, deportistas, feministas, entre otras. Dado que los resultados demostraron que a las mujeres se les atribuyen características de baja relevancia en contextos de poder, por ejemplo las mujeres con poca motivación de logro en un entorno laboral supremamente estereotipado tienen menores aspiraciones laborales. Por el contrario los entornos que tienen pocos o nulos estereotipos permite que se dé un incremento exponencial en los roles que desempeñan.

2.1.1.3.- Participación de la mujer en la alta gerencia

Las juntas corporativas del mundo han evolucionado y la percepción sobre el género está cambiando, pues se demanda más participación femenina en estas. Pues, las referencias son innegables a lo largo de la historia, y más al quedar demostrado que las mujeres presentan un desarrollo igual o superior en actividades consideradas para hombres. Si bien es cierto, que el mundo ha otorgado ciertas concesiones superficiales (tokenismo), esto es lo que ha influenciado en cierta medida al crecimiento y la aceptación de este grupo. A pesar de ello la diferencia salarial es un pie tras la meta deseada dentro del avance de la integración.

Mayormente, se conoce que las mujeres generan eficiencia aprovechando los diversos talentos en grupos amplios con carácter interactivo. Esto no solo permite la socialización y armonía dentro del campo laboral, sino que delimita las aptitudes con las actitudes de manera eficiente y pacífica. Pues, al existir equidad esto permite mayor crecimiento personal y desarrollo corporativo desencadenando en un logro a largo plazo.

Evidentemente se divisa un gran paso hacia la diversidad corporativa, como lo son el caso de: Rusia, quien argumenta que la diversidad podría mejorar la eficacia de la junta, pues si las empresas no reservan el 25% de sus directivos a mujeres, esto podría volverse obligatorio, España, mediante la promulgación de leyes se ha exigido que se aumente en un 40% el directivo femenino en 2015 (Adams & Ferreira, Women in the

boardroom and their impact on governance, 2009). Ahora bien, Chile es un claro ejemplo de que no todo el crecimiento laboral es congruente. Si bien el 50% de los profesionales son mujeres, tan solo el 24% de ellas consiguen un lugar en la alta gerencia en comparación con los hombres. Destacando que a pesar de las oportunidades laborales el potencial de crecimiento es limitado sea que se destaque en el sector privado o en el público (Améstica Rivas *et al.*, 2020)

En este sentido, se entiende que la principal razón de diversificar radica en el propósito de que la organización sea más rentable y que cree más valor para los inversionistas. Para tal efecto, se aclara que los directivos no son sustitutos que poseen idéntica habilidad y talento. Más bien son un cumulo de características únicas e innovadoras que trasponen ideas sobre tradición y en el caso económico, este es el alma y sustento de la compañía (Carter et al., 2007)

2.1.1.4.- El desempeño financiero empresarial

El desempeño de una empresa puede ser expresado tanto por su ámbito financiero como gerencial. No obstante, como lo menciona Salazar (2017) basado en diversas investigaciones, resalta la inferencia de que la rentabilidad de las empresas proviene de su estructura financiera. Por tanto, no es de extrañar que la inferencia de la dirección provenga de su estructura gerencial.

Tal como lo menciona Acero & Alcalde (2012) el consejo de administración es una parte fundamental de la empresa que tiene funciones específicas, generalmente ligadas al asesoramiento y control para encontrar soluciones a los problemas que surgen entre la corporación, los colaboradores y la competencia. Mas éstas, necesitan de otras herramientas para el progreso de sus funciones. Por una parte, se determina la funcionabilidad de la gestión en todos sus ámbitos y; por otra, la innovación que esta pueda tener para conservar un mercado estable.

Por tanto, el desempeño financiero va más allá de la estadística común y presentada en balances generales. De forma que determina la toma racional y logística de decisiones. No obstante, el manejo de una empresa ha evolucionado a una parte más humana que monetaria; lo que, permite una sostenibilidad a largo plazo. Con esta finalidad, la junta directiva busca la autonomía e identidad de sus colaboradores, a

través de las cuales, las empresas presentan resultados positivos en cuanto a rentabilidad se trata.

Al mismo tiempo, se entiende que las empresas ecuatorianas han transcurrido por diferentes procesos de cambios, debido a regulaciones, leyes y controles que estas presentan, sin tomar en cuenta la pandemia que azotó a Ecuador, desde el 13 de marzo, del 2020, fecha cuando se mantuvo en cuarentena a la población y afectó negativamente, a aproximadamente el 95% de la producción manufacturera. Si bien es cierto, que tiene una producción valorada en septiembre de 2019 de 12,17% y en septiembre de 2020 en 30,32% (INEC, 2020). En todo caso, no se encuentran exentas a cierres, disminución de producción y reducción del personal

2.1.2.- Fundamentos teóricos

2.1.2.1.- Diversidad de género

Como lo representa Barberá Heredia (2004) las normas de diversidad buscan conciliar la percepción de singularidades con la construcción de subjetividad instalada y el principio de "igualdad" ilustrado, de modo que se base en los mismos principios de mainstreaming de género (transversalidad de género), que considera:

- a) Individuos como personas en su totalidad
- b) Comprometido con la democracia y el consenso de los miembros
- c) Herramienta para la justicia social y
- d) Valoración y el respeto por la diversidad.

Por lo que la diversidad, está comprendida de diferentes formas, pues, esta puede ser explicada desde la perspectiva personal como cultural. Atendiendo estas consideraciones, el siguiente estudio, se enfoca en la variedad de género como un modo de fortalecer el conocimiento previo, como se explica en la siguiente figura.

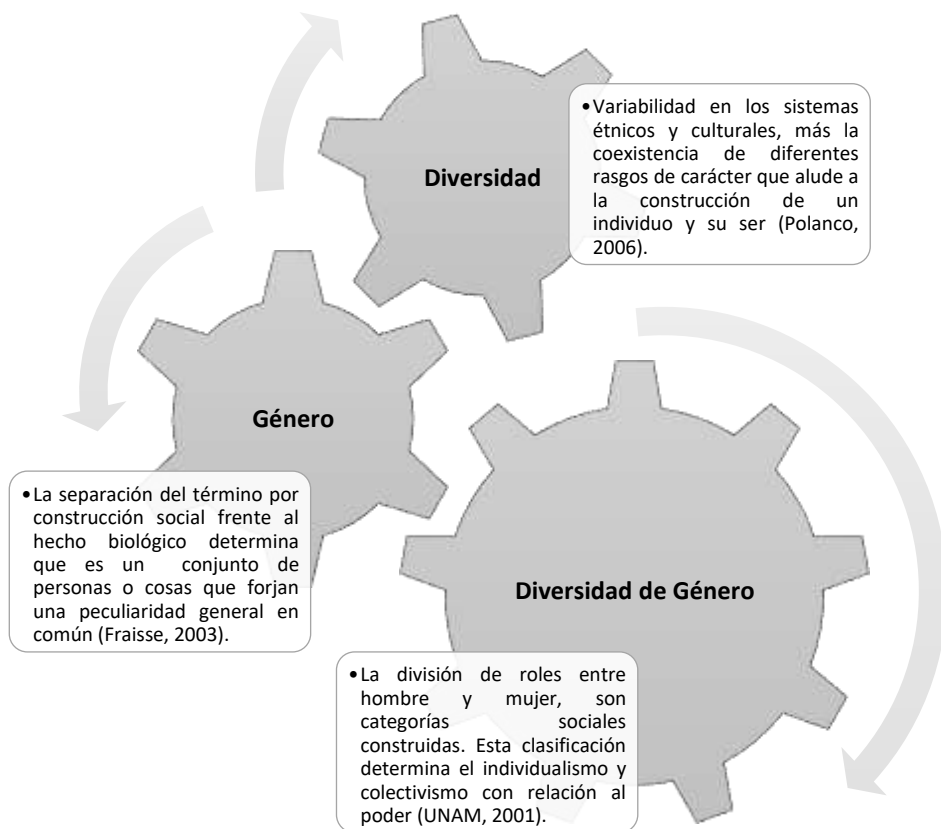


Ilustración 1. Diversidad de genero

Fuente: Tomado mediante los ideales y perspectivas técnicas y empíricas de Polanco (2006), Fraisse (2003) y UNAM (2001).

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

No obstante los prejuicios y arquetipos siempre han estado presente ya que suponen una verdadera descolonización según los patrones deseados por las personas. La discriminación y el rechazo de individuos o grupos como personas distintas se basan a menudo en la presunción de características sean estas físicas, psicológicas o sociales, a menudo subestimadas por diversas razones: cultura, raza, discapacidad física o mental, etc. (Leal García, 1998)

2.1.2.2.- Gobierno corporativo

Un gobierno corporativo se desarrolla según el ambiente en el que este se conforme, como Grossman & Hart (1986) lo refiere como una colección de activos físicos bajo un contrato de propiedad común. Esta definición enfatiza que la propiedad común es un aspecto fundamental de la sociedad y, por lo tanto, los incentivos gratuitos surgen en esta forma de propiedad. En otras palabras, cuando tiene muchos sueños sobre el mismo conjunto de activos, ninguno de ellos tiene suficientes incentivos para invertir recursos en la gestión o supervisión de la gestión de esos activos.

No obstante para OCDE (2004) son prácticas, normas y principios generalmente desarrolladas en el ámbito legal que fomentan el desarrollo de la actividad empresarial de una entidad, está conformada por normativas contables y de auditoría, materia de valores y la gestión administrativa, fundamentada en una sociedad de accionistas, directorio y la alta gerencia.

De modo que la teoría de Lefort (2003) difiere de los anteriores pues se toma como el pensamiento de gobierno que está relacionado con el ejercicio del derecho a tomar decisiones que afecten los intereses de varias partes. Sin embargo, la teoría microeconómica clásica de una empresa no aborda explícitamente la necesidad de definir procedimientos de toma de decisiones dentro de una empresa, pues este proceso se puede dar de una forma más explícita en empresas unipersonales, familiares o también comprendidos como emprendimientos nacientes.

2.1.2.3.- Directorio

Fernández, Junquera, & Ángel del Brío (2008) determina al directorio como un conjunto de personas formadas como una unidad organizativa que faculta una autoridad latente en la dirección y toma de decisiones del rumbo empresarial, las actividades específicas desempeñadas son varias; es decir, sus acciones implican a toda la estructura de la empresa, el directorio alude un estatus alto (CEO) dentro de la entidad.

Mas esto no responde a una posición igualitaria ya que para Barrueto (2021) según diversos estudios solo el 9% de los consejos de administración de los 40 países estudiados tienen mujeres, y los porcentajes en países desarrollados como Japón y

Corea del Sur son del 9% y 1,5% respectivamente, siendo igual de limitado que en países subdesarrollados. Lo anterior suele estar relacionado con la existencia de dos barreras que impiden que las mujeres obtengan mejores resultados en sus carreras profesionales como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y una cultura de empresa basada en la supervivencia y el desempeño laboral. Por eso se apoya a una orientación basada en un fuerte vínculo entre la participación de las mujeres en la alta dirección y el mayor y mejor desempeño financiero de la empresa. Esto se debe a que los directorios integrales y con equilibrio de género tienen ideas diferentes y tienden a comprender mejor a los clientes y sus preferencias, por lo que toman mejores decisiones.

2.1.2.4.- Teorías relacionadas con gobierno corporativo

Como lo menciona Portalanza (2013) el mayor desafío para las organizaciones consiste en determinar, seleccionar e implementar modelos óptimos de gobierno que permitan acogerse a las disposiciones actuales. Con el objeto de que encuentren armonía entre las disposiciones gubernamentales y cambios internos, sin dejar de lado la importancia del código de ética.

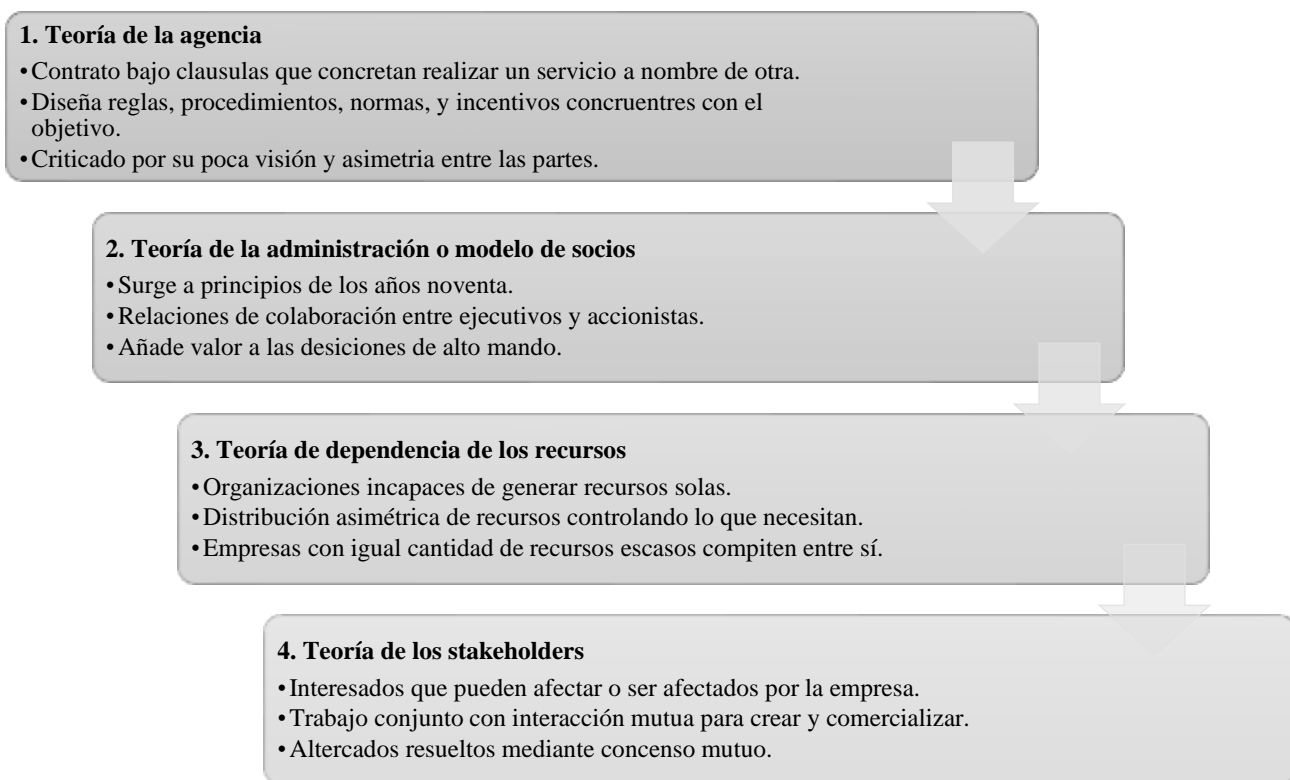


Ilustración 2. Teorías de gobierno corporativo

Fuente: Según investigaciones de Portalanza (2013).

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

Dentro de la investigación de Olcese Santoja (2005) existen dos modelos de gobierno corporativo completamente diferentes. Uno podría denominarse angloamericano, mientras que el otro es menos definido y homogéneo característico de los países de Europa Continental conteniendo en cierta parte a Japón. La diferencia entre los dos modelos puede entenderse analizando los siguientes cinco aspectos.

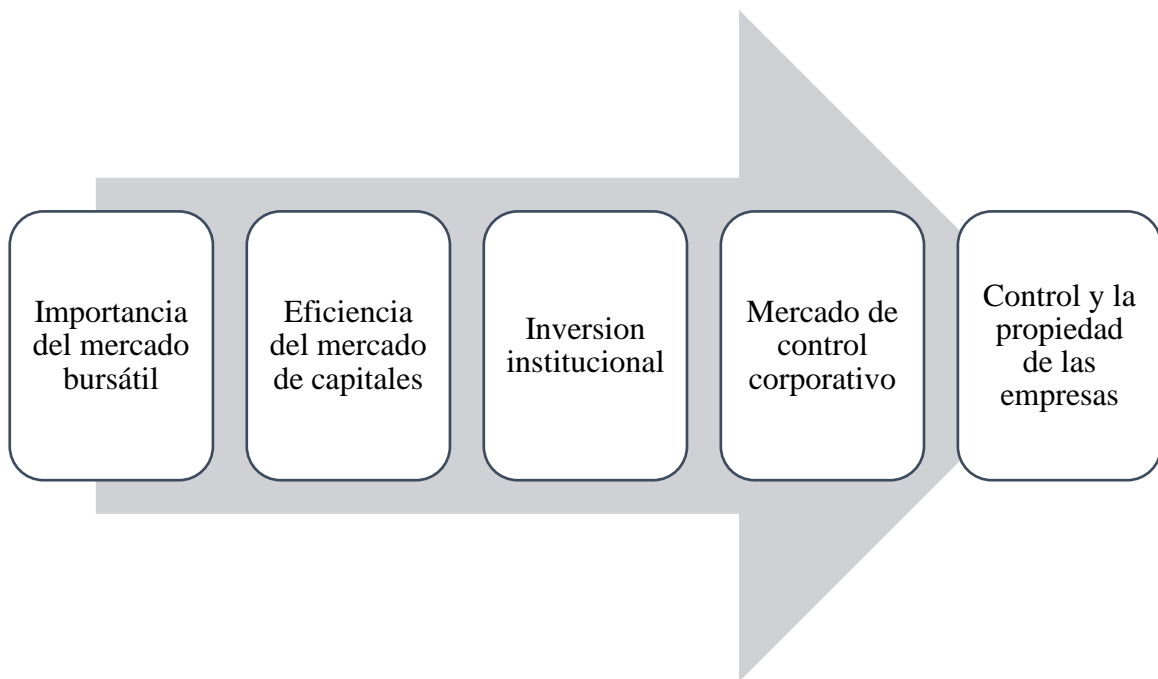


Ilustración 3. Aspectos del modelo angloamericano y europeo

Fuente: Según investigaciones de Olcese Santoja (2005).

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

Traduciéndose así en que ningún modelo de gobierno corporativo es mejor que los otros modelos, pero cada empresa tiene su propio capital y estructura de comunicación, su propia capacidad de planificación de la gestión que es coherente con su propio sistema cultural. De modo que la partición inicial para un correcto gobierno corporativo se centra en la cultura empresarial que se posee y adaptar, crear y desarrollar medidas y correcciones acertada para cada escenario. Como denominador común, es necesario recordar la conveniencia de separar claramente la dirección y gestión de una empresa de su control, ya sea a través de la estructura dual del consejo o mediante la relación de estas funciones del consejo (ejecutivo).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Recolección de la información

3.1.1 Población, muestra y unidad de análisis.

3.1.1.1 Población

Como lo menciona Ventura (2017) la población es un conjunto de elementos con ciertas características que permite el estudio de las diversas variables presentadas. Siendo que Ecuador según las bases de la SUPERCIAS (2020) existen en promedio calculado desde el año 2012 al 2020 de 73.551.

Tabla 1. Empresas en Ecuador según SUPERCIAS y DIEE

Empresas en Ecuador según SUPERCIAS y DIEE		
Año 2012	63.216	789.983
Año 2013	67.793	875.447
Año 2014	70.982	898.888
Año 2015	73.475	887.393
Año 2016	73.798	872.819
Año 2017	80.012	911.307
Año 2018	80.823	913.356
Año 2019	71.709	882.766
Año 2020	80149	897.200
Promedio Anual	73.551	881.018

Fuente: Según portal de información SUPERCIAS (2020).

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

En este sentido la estratificación a utilizar comprende a las entidades clasificadas según García (1981) mediante la segmentación industrial de las actividades economías “C” clasificadas como industrias manufactureras con un total de 5.170 empresas, de las cuales se reduce a una población estratificada específicamente por las pertenecientes al CIU

C1020.02, conformada por 26 empresas del sector manufacturero. Mismas, que se encuentran sujetas a la declaración de información financiera, formalmente supervisada por SUPERCIAS.

3.1.1.2 Muestra

La muestra como lo describe Grisales (2019) es un subconjunto de la población que contiene las unidades que van a ser analizadas y de las que se extrae la información necesaria para la validación de la investigación. Para el presente estudio, se considerará como muestra, a 5 empresas del sector manufacturero del CIU C1020.02 “*Preparación y conservación de pescado, crustáceos (excepto camarón y langostinos) y otros moluscos mediante el congelado, ultracongelado, secado, ahumado, salado, sumergido en salmuera y enlatado, etcétera*”, mismas que deben cumplir con los siguientes parámetros:

- Información declarada desde 2014 hasta 2019.
- Empresas que se encuentren legalmente en estado activo de acuerdo con los parámetros establecidos por la SUPERCIAS.
- Total de Activos y Patrimonio mayores de \$0,00.

Tabla 2. Lista de empresas correspondiente a la muestra

MUESTRA DE EMPRESAS MANUFACTURERAS (CIU C1020.02)			
1	CONSERVAS ISABEL ECUATORIANA S.A.	4	OCEANFACIL S.A.
2	USAFISH S.A.	5	FLOSERPESCA S.A.
3	ASISERVY S.A.		

Fuente: Según portal de información SUPERCIAS (2020).

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

3.1.2 Fuentes secundarias

En la presente investigación, se utilizaron principalmente fuentes secundarias, que se encuentra en el portal de información de la SUPERCIAS – Sector Societario, donde se

tomaron los estados financieros de las diferentes empresas a estudiar desde el año 2014 a 2019; lo indicado, debido a que la información es oficial y confiable; es decir, por la veracidad de los datos obtenidos.

3.1.3 Instrumentos y métodos para recolectar la información

En la presente investigación, como fuente secundaria se analiza la base de datos oficial de la SUPERCIAS, donde se revisaron los estados financieros de las diferentes empresas a estudiar desde el año 2014 a 2019. Para dicho propósito, se elaboró una ficha de observación, como se detalla a continuación:

3.1.3.1 Ficha de observación

Tabla 3. Modelo del tratamiento de la información

Desde 2014 hasta 2019								
ROA	ROE	Diversidad De Genero	Tamaño Del Directorio	Apalancamiento	Tamaño De La Empresa	Edad De La Empresa	Crecimiento De La Empresa	Riesgo De La Empresa

Elaborado: Naranjo, N. (2021)

Tabla 4. Modelo de recolección de datos del directorio

DIRECTORIO					
N°	EXP	NOMBRE COMPAÑÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DE DIRECTORES

Elaborado: Naranjo, N. (2021)

3.2. Tratamiento de la Información

Para la presente investigación, se consideró una metodología basada en el estudio previo de Tresierra, Flores, & Samamé (2016). Es importante destacar que se trabaja con datos de panel, con observaciones transversales de unidades individuales (número de empresas a estudiar: 5) y datos de serie de tiempo (variables contempladas dentro del periodo de estudio).

En punto, se utilizó diversas variables tanto dependientes como independientes, entre ellas están:

- ***Rentabilidad de los Activos (ROA)***, medida como ratio de la utilidad operativa sobre total de activos.
- ***Rentabilidad sobre el Patrimonio (ROE)***, medido como ratio de utilidad neta sobre patrimonio.
- ***Diversidad de género***, representada como el número de mujeres en el directorio.
- ***Tamaño de directorio***, representada por el número de directores.
- ***Apalancamiento***, medido por logaritmo natural del total de pasivos sobre patrimonio.
- ***Tamaño de la empresa***, medida por logaritmo natural del total de los activos.
- ***Edad de la empresa***, representada por los años que tienen las empresas desde el año de su constitución hasta la realización de la presente investigación.
- ***Crecimiento de la empresa***, medida por ratio del crecimiento total de los activos.
- ***Riesgo de la empresa***, representada como “*riesgo 1*” a la desviación estándar móvil de la utilidad neta y como “*riesgo 2*” a la desviación estándar móvil de la utilidad operativa.

Lo antes indicado, con la finalidad de determinar si la participación femenil, incide en el desempeño financiero de las empresas pertenecientes al CIIU C1020.02 dentro del contexto ecuatoriano.

3.2.1. Modelos a utilizar

3.2.1.1. Modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)

Para el tratamiento de los datos, se realizó una primera regresión del modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para las dos medidas del desempeño financiero rentabilidad sobre activo y patrimonio. Por tratarse de datos de panel estos se deben controlar para que no presente problemas econométricos. Llama la atención que de existir problemas de heteroscedasticidad (varianza de los errores diferente en cada observación); para ello, se plantea como solución el ajuste de errores estándar en las regresiones. No obstante cuando argumentamos la regresión lineal se evidencian diferentes complicaciones de causalidad inversa y de endogeneidad.

3.2.1.2. Modelo con efectos fijos (FE) y aleatorios (RE)

Dado que se trata de un modelo estático, reduce las suposiciones de comportamiento que se hacen al utilizar la hipótesis. Los anexos a este modelo comienzan con una falta de uniformidad no observable, asumiendo que las variables excluidas no cambian con el tiempo. Por lo tanto, las fluctuaciones temporales en este sentido no son causadas por variables omitidas. Tomando en cuenta, que a pesar de estudiar un mismo sector este tiene características desiguales. Además, el modelo asume que cada uno tiene un término constante diferente y que los efectos individuales son independientes.

Sin embargo, las variables explicativas también afectan a las unidades horizontales y se considera que estas variables tienen características diferentes. Así, algunos aspectos se tienen en cuenta a la hora de determinar la población, pero otros no se pueden observar. Por tanto, se propone la siguiente solución para las variables omitidas. Según Tresierra, Flores, & Samamé (2016) el cálculo y su interpretación es el siguiente:

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_l X_{it} + \epsilon_{it}$$

Donde:

- X_{it} , son los regresores
- β_0 , representación de la individualidad y
- ϵ_{it} , es el error y es la parte que captura factores inobservables.

Considerando que el termino de error de la ecuación anterior contiene el efecto de la variable omitida, se puede decir:

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + a_{it} + u_{it}$$

Donde:

$$\epsilon_{it} = a_{it} + u_{it}$$

a refleja la variable inobservable del individuo i que no cambia en el tiempo; u_{it} es el componente aleatorio o término de error.

Entonces lo que se hace:

$$\Delta Y_{it} = \beta_1 \Delta X_{it} + \Delta u_{it}$$

La transformación eliminará cualquier variable que no cambie en el tiempo, siendo el caso de a_{it} . Si suponemos que a_i es no observable, su efecto ha quedado controlado.

3.2.1.3. Test de Hausman

Puede usarse como una prueba de especificación para determinar si se trata de una regresión de efectos fijos o una regresión de efectos aleatorios. Dado que usamos chi-cuadrado, determinamos si existe una diferencia sistemática y significativa entre las dos estimaciones y evaluamos si los estimadores son consistentes o correlacionados.

$$(Cov(X_{it}, \mu_{it}) \neq 0)$$

3.3. Operacionalización de las variables

3.3.1. Variable dependiente: desempeño financiero

Tabla 5. Variable dependiente

Variable Dependiente	Definición	Categorías o Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Características de la Variable	Técnicas (T) e Instrumentos (I)
Desempeño Financiero	Permite determinar la situación de una empresa mediante el uso de diversos indicadores.	ROA	Utilidad operativa/Total de activos	¿Cuál es la rentabilidad financiera de las empresas en el CIU C1020.02?	Escala: Intervalo Tipo: Categórica	T: Observación I: Ficha de Observación
		ROE	Utilidad neta/Patrimonio	¿Cuál es la rentabilidad económica de las empresas en el CIU C1020.02?	Escala: Intervalo Tipo: Categórica	T: Observación I: Ficha de Observación

Fuente: Según metodología base de Tresierra, Flores, & Samamé (2016)

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

3.3.2. Variable independiente: apalancamiento, tamaño, crecimiento, edad, riesgo

Tabla 6. Variable independiente

Variable Independiente	Definición	Categorías o Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Características de la Variable	Técnicas (T) e Instrumentos (I)
Apalancamiento	Deuda u obligaciones para poder financiar una operación o incrementar capital para invertir	Apalancamiento	$\text{Ln}(\text{Total de pasivos/Patrimonio})$	¿Cuál es el nivel de apalancamiento total?	Escala: Intervalo Tipo: Categoría	T: Observación I: Ficha de Observación
Tamaño	Medida o dimensión de un objeto, ente o espacio físico	Tamaño	$\text{Ln}(\text{total de activos})$	¿Cuál es la suavización exponencial con respecto a los activos?	Escala: Intervalo Tipo: Categoría	T: Observación I: Ficha de Observación
Crecimiento	Acción de reinversión de los valores generados en el periodo anterior	Crecimiento del Activo	$(\text{Total activo año actual} - \text{Total activo año anterior}) / \text{Total activo año anterior}$	¿Cuál es la variación relativa respecto de un año a otro?	Escala: Intervalo Tipo: Categoría	T: Observación I: Ficha de Observación
Edad	Contraste del año de constitución con el año de análisis	Edad de la empresa	Años de la empresa desde su constitución hasta el 2019	¿Cuántos años tiene la empresa desde su creación?	Escala: Intervalo Tipo: Categoría	T: Observación I: Ficha de Observación

Riesgo	Mide la variabilidad con respecto a una serie temporal	Riesgo de la empresa 1	Desv. Estándar móvil de la utilidad neta	¿Cuál es el grado de volatilidad de la utilidad neta?	Escala: Intervalo Tipo: Categorica	T: Observación I: Ficha de Observación
		Riesgo de la empresa 2	Desv. Estándar móvil de la utilidad operativa	¿Cuál es el grado de volatilidad de la utilidad operativa?		

Fuente: Según metodología base de Tresierra, Flores, & Samamé (2016)

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados y discusión

Como fue expuesto en el capítulo anterior, se tomó en cuenta la base de datos creada a partir de los estados financieros de la SUPERCIAS. Los resultados obtenidos, demuestran una coincidencia con el estudio realizado por Tresierra, Flores & Samamé (2016) determinado por la premisa de que la mujer, no presenta una influencia relevante en el desempeño financiero de la empresa.

4.1.1. Descriptivo

La siguiente tabla analiza la distribución de las variables con respecto a los datos extraídos de los sujetos de estudio con la finalidad de observar las medias de tendencia central.

Tabla 7. Descriptivo

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Año	30	2016.5	1.737021	2014	2019
Empresa	30	3	1.43839	1	5
ROA	30	.0915182	.1188527	.0090865	.6758898
ROE	30	.1600465	.1491943	.0190659	.758232
Apalancamiento	30	2.808348	1.588385	1.034623	6.732938
Tamaño de la empresa	30	15.26113	2.893021	10.32143	18.52521
Crecimiento	30	.3900255	1.00156	-.4680249	3.710727
Riesgo1	30	801608.6	1212815	5272.422	3139322
Riesgo2	30	925765.2	1375377	3476.475	3558183
Edad de la empresa	30	16.3	14.04463	1	43
Diversidad	30	4	.4982729	0	1
Tamaño del directorio	30	3	.9097177	2	4

Elaborado por: Naranjo, N. (2021), mediante el estadístico STATA v.16 COD.sum

La muestra determina que el ROA adjudica una media de 0,091 una desviación 0,118, un valor mínimo de 0,009 y un máximo de 0.67; ROE adjudica una media de 0,160 una desviación de 0.149, un valor mínimo de 0,190 y un máximo de 0,758; apalancamiento adjudica una media de 2,80 una desviación de 1,58, un valor mínimo de 1,03 y un máximo de 6,73; tamaño de la empresa adjudica una media de 15,26 una desviación de 2,89, un valor mínimo de 10,32 y un máximo de 18,52; crecimiento adjudica una media de 0,39 una desviación de 1,001, un valor mínimo de -4680249 y un máximo de 3.71.

4.1.1.1 Descripción específica por empresa

A continuación, se procede a detallar la distribución específica de los datos con respecto a los sujetos de estudio.

Tabla 8. Conservas Isabel Ecuatoriana S.A.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ROA	7,21%	5,66%	14,69%	10,13%	11,58%	14,99%
ROE	10,83%	7,28%	17,77%	15,70%	12,56%	20,23%
Apalancamiento	244,12%	179,70%	152,76%	150,06%	136,38%	203,79%
Tamaño de la empresa	19	18	18	18	19	18
Crecimiento de la empresa	16,13%	-20,61%	1,42%	16,24%	4,73%	-11,49%
Riesgo 1	3139321,64	3139321,64	3139321,64	3139321,64	3139321,64	3139321,64
Riesgo 2	3558182,77	3558182,77	3558182,77	3558182,77	3558182,77	3558182,77
Edad de la empresa	38	39	40	41	42	43
Diversidad de genero	0	0	0	0	0	0
Tamaño del directorio	3	3	3	3	3	3

Elaborado por: Naranjo, N. (2021), mediante la estratificación de datos

Dentro del análisis se evidencia un crecimiento paulatino de la empresa pues en el año 2015 se registra un descenso de -20.61%, sin embargo, el apalancamiento y la rentabilidad

del patrimonio se encuentran en un ascenso constante en contraste con la rentabilidad de los activos.

Tabla 9. USAFISH S.A.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ROA	13.84%	14.41%	11.97%	6.23%	8.40%	8.08%
ROE	43.62%	37.31%	34.02%	15.76%	13.74%	14.09%
Apalancamiento	348.56%	270.76%	305.72%	281.75%	183.97%	193.77%
Tamaño de la empresa	15	16	16	16	16	16
Crecimiento de la empresa	371.07%	23.92%	55.99%	0.59%	-27.29%	17.13%
Riesgo 1	203491.476	203491.476	203491.476	203491.476	203491.476	203491.476
Riesgo 2	205835.061	205835.061	205835.061	205835.061	205835.061	205835.061
Edad de la empresa	9	10	11	12	13	14
Diversidad de genero	0	0	0	0	0	0
Tamaño del directorio	4	4	4	4	4	4

Elaborado por: Naranjo, N. (2021), mediante la estratificación de datos

Dentro del periodo de estudio la empresa registra niveles estables, es decir, con ausencia de valores negativos, sin embargo, la misma registra una disminución progresiva del apalancamiento cerrando en el 2019 con 14.09%

Tabla 10. ASISERVY S.A.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ROA	8,29%	6,32%	4,24%	5,66%	5,36%	2,41%
ROE	13,07%	9,74%	4,77%	5,82%	9,64%	4,39%
Apalancamiento	276,28%	260,06%	288,14%	263,30%	253,14%	286,62%
Tamaño de la empresa	18	18	18	18	18	18
Crecimiento de la empresa	30,36%	5,20%	12,98%	-3,26%	6,40%	18,98%

Riesgo 1	652299,65	652299,65	652299,65	652299,65	652299,65	652299,65
Riesgo 2	851525,69	851525,69	851525,69	851525,69	851525,69	851525,69
Edad de la empresa	19	20	21	22	23	24
Diversidad de genero	0	0	0	0	0	0
Tamaño del directorio	4	4	4	4	4	4

Elaborado por: Naranjo, N. (2021), mediante la estratificación de datos

Tabla 11. OCEANFACIL S.A.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Roa	2,79%	2,27%	2,01%	2,16%	2,91%	0,91%
ROE	19,90%	18,00%	15,61%	10,38%	6,15%	4,38%
Apalancamiento	605,67%	673,29%	661,29%	408,68%	211,43%	617,36%
Tamaño de la empresa	13	13	14	13	13	14
Crecimiento de la empresa	-19,28%	40,10%	17,82%	-31,04%	-46,80%	199,02%
Riesgo 1	5272,42	5272,42	5272,42	5272,42	5272,42	5272,42
Riesgo 2	3476,47	3476,47	3476,47	3476,47	3476,47	3476,47
Edad de la empresa	2	3	4	5	6	7
Diversidad de genero	1	1	1	1	1	1
Tamaño del directorio	2	2	2	2	2	2

Elaborado por: Naranjo, N. (2021), mediante la estratificación de datos

Tabla 12. FLOSERPESCA S.A.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ROA	67,59%	6,22%	14,44%	8,57%	4,05%	1,16%
ROE	75,82%	5,02%	16,98%	8,44%	7,23%	1,91%
Apalancamiento	143,82%	103,46%	150,72%	131,27%	228,72%	210,48%

Tamaño de la empresa	11	10	11	11	11	11
Crecimiento de la empresa	363,79%	-24,26%	75,47%	-4,88%	87,83%	-6,19%
Riesgo 1	7657,67	7657,67	7657,67	7657,67	7657,67	7657,67
Riesgo 2	9806,00	9806,00	9806,00	9806,00	9806,00	9806,00
Edad de la empresa	1	2	3	4	5	6
Diversidad de genero	1	1	1	1	1	1
Tamaño del directorio	2	2	2	2	2	2

Elaborado por: Naranjo, N. (2021), mediante la estratificación de datos

4.1.2. Evaluación de influencia mediante efectos fijos y aleatorios

4.1.2.1. Test de Hausman para el ROA

	Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V_b-V_B)) S.E.
	(b) fe	(B) re		
APALANCAMI~O	-.0555696	-.0555696	2.49e-11	.
TAMAÑODELA~A	.0414502	.0414502	-1.56e-10	.
CRECIMIENT~A	.078993	.078993	-1.80e-12	.
EDADDELAEM~A	-.0190233	-.0190233	1.32e-11	.

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

$$\chi^2(3) = (b-B)' [(V_b-V_B)^{-1}] (b-B)$$

$$= 0.00$$

Prob>chi2 = 1.0000
(V_b-V_B is not positive definite)

Mediante test de Hausman que pretende analizar las diferencias sistemáticas con respecto al bosquejo de modelos se determina que, entre el modelo de efectos fijos y aleatorios existe una diferencia sistemática con un Prob>Chi² de 1.000, en otras palabras, es necesario usar el modelo de efectos aleatorios.

ROA	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
APALANCAMIENTO	-.0555696	.0356544	-1.56	0.119	-.1254508	.0143116
TAMAÑODELAEMPRESA	.0414502	.1124512	0.37	0.712	-.17895	.2618504
CRECIMIENTODELAEMPRESA	.078993	.0189548	4.17	0.000	.0418422	.1161438
RIESGO1	.0000109	.0000857	0.13	0.899	-.0001572	.0001789
RIESGO2	-7.39e-06	.0000594	-0.12	0.901	-.0001238	.000109
EDADEDELAEMPRESA	-.0190233	.0148203	-1.28	0.199	-.0480704	.0100239
1.DIVERSIDADEGENERO	14.03267	109.8185	0.13	0.898	-.201.2076	229.273
TAMAÑOELDIRECTORIO	6.652353	52.52912	0.13	0.899	-96.30283	109.6075
_cons	-27.53898	213.9768	-0.13	0.898	-446.9259	391.8479
sigma_u	0					
sigma_e	.08504783					
rho	0	(fraction of variance due to u_i)				

Con un nivel de significancia de 0,000 determina que el modelo es válido con un nivel de confianza del 99,99%, el estadístico esboza que las variables con significancia con respecto al ROA es el crecimiento de la empresa (0, 000), particularmente la Diversidad de género no es una variable con presencia a la generación de valor.

4.1.2.2. Test de Hausman para el ROE

	Coefficients		(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	(b)	(B)	Difference	S.E.
	fe	re		
APALANCAMI-O	-.0225044	-.0225044	-1.74e-10	.
TAMAÑODELA-A	-.0117401	-.0117401	1.03e-09	.
CRECIMIENT-A	-.0920245	-.0920245	1.46e-11	.
EDADEDELAEM-A	-.0272606	-.0272606	-9.00e-11	.

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

chi2(4) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B)
= -0.00 chi2<0 ==> model fitted on these data fails to meet the asymptotic assumptions of the Hausman test; see suest for a generalized test

Mediante test de Hausman que pretende analizar las diferencias sistemáticas con respecto al bosquejo de modelos se determina que, entre el modelo de efectos fijos y aleatorios existe una convergencia de error de residuos que omite su uso para verificación sistemática con un Prob>Chi² de -0,000 en otras palabras, es necesario usar el modelo de efectos aleatorios ante la dificultad del comparativo.

Random-effects GLS regression		Number of obs = 30	
Group variable: EMPRESA		Number of groups = 5	
R-sq:		Obs per group:	
within = 0.6270		min = 6	
between = 1.0000		avg = 6.0	
overall = 0.6968		max = 6	
corr(u_i, X) = 0 (assumed)		Wald chi2(8) = 48.26	
		Prob > chi2 = 0.0000	

	ROE	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
APALANCAMIENTO		-.0225044	.0404716	-0.56	0.578	-.1018273 .0568185
TAMAÑODELAEMPRESA		-.0117401	.1276444	-0.09	0.927	-.2619185 .2384383
CRECIMIENTODELAEMPRESA		.0920245	.0215158	4.28	0.000	.0498543 .1341947
RIESGO1		.0000607	.0000973	0.62	0.533	-.0001301 .0002514
RIESGO2		-.0000419	.0000674	-0.62	0.534	-.0001741 .0000903
EDADDELAEMPRESA		-.0272606	.0168226	-1.62	0.105	-.0602323 .0057111
1.DIVERSIDADDEGENERO		77.06807	124.656	0.62	0.536	-167.2532 321.3894
TAMAÑODELDIRECTORIO		36.88963	59.62631	0.62	0.536	-79.97579 153.755
_cons		-150.5242	242.8871	-0.62	0.535	-626.5742 325.5259
sigma_u		0				
sigma_e		.09653861				
rho		0				(fraction of variance due to u_i)

Con un nivel de significancia de 0,0000 determina que el modelo es válido con un nivel de confianza del 99,99%, el estadístico esboza que las variables con significancia con respecto al ROE es el crecimiento de la empresa (0, 000), particularmente la Diversidad de género es una variable omitida que no converge con la generación de valor con respecto al capital

4.1.3. Variable más trascendental ROA – ROE

Tabla 13. Variable trascendental

Rentabilidad sobre los activos		Rentabilidad sobre el patrimonio	
Variable	ROAre	Variable	ROEre
APALANCAMI~O	-.0555696	APALANCAMI~O	-.02250441
TAMAÑODELA~A	.0414502	TAMAÑODELA~A	-.01174012
CRECIMIENT~A	.07899297***	CRECIMIENT~A	.0920245***
RIESGO1	.00001086	RIESGO2	-.0000419
RIESGO2	-7.388e-06	RIESGO1	.00006067
EDADDELAEM~A	-.01902327	EDADDELAEM~A	-.02726061
DIVERSIDAD~O	14.032672	DIVERSIDAD~O	77.068071
TAMAÑOELD~O	6.6523527	TAMAÑOELD~O	36.889626
_cons	-27.538978	_cons	-150.52417
N	30	N	30
r2		r2	
r2_a		r2_a	

Legend: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Fuente: STATAv.16 COD. Estimates table star(0.001)

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

Aunque las variables para medir cada indicador o ratio financiero, mantienen un diferente denominador, alude que el crecimiento de la empresa forja los criterios eficaces en la generación de valor económico; es decir, que el grupo de empresas pertenecientes al sector manufacturero CIIU 1020.02, deben implantar un criterio de reinversión constante de las ganancias generadas por un periodo fiscal, adicionando a esto, el planteamiento debe ser ciertamente en actividades productivas y comerciales que aumenten el enfoque de ventas y de renta.

4.1.4. Pronóstico de participación por genero

La fuerza laboral compone la mayor parte de la productividad, desarrollo y ganancias de una empresa; de ello que este dependa de un buen equipo de trabajo y de una diversidad singular para el aprovechamiento de los distintos tipos de talentos. Para esto es necesario dejar a un lado los prejuicios que el género trae consigo, de modo que la empresa realice un proceso de contratación más transparente y justo.

4.1.4.1. Participación género

Mediante un gráfico matricial, se puede observar la abismal carencia de la participación femenina en el sector manufacturero CIIU 1020.02, mientras el hombre influye en el total laboral con una media de 70,29%, la mujer solo infiere en 29,71%; es decir, por cada mujer existen 2,36 hombres, los datos proyectados con una varianza de 0,0088% y una desviación de 0,9405%, permite enfatizar que la participación masculina, seguirá aumentando. Por otra parte, el prejuicio existente sobre que solo los hombres, pueden realizar trabajos pesados, es decir, trabajo bruto, indicaría la falta de trabajo femenil.

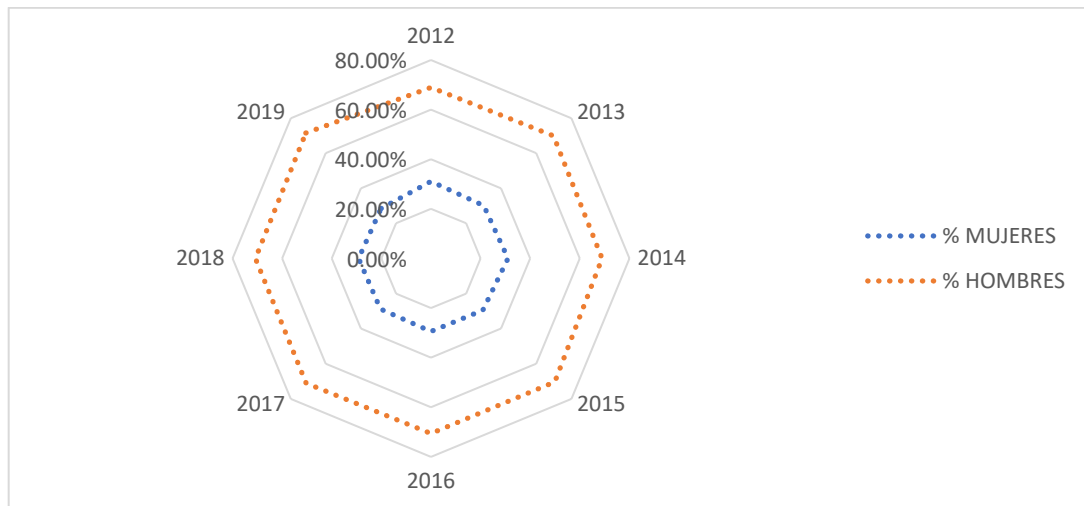


Gráfico 1. Participación género

Fuente: Tomado de la encuesta de manufactura y minería del año 2012 al 2015.

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

4.1.4.2. Pronóstico hombres y mujeres

En base a un análisis de pronóstico exponencial simple con un alfa limitado al riesgo, se puede determinar que tanto hombres, como mujeres mantendrán la misma brecha de participación; sin embargo, como se observa en los gráficos (2 y 3) las mujeres, poseen una proyección más limpia sin cortes de incertidumbre, pero aun insignificante con respecto a la participación. En otras palabras, si se sigue manteniendo dicha tendencia al 2028, se seguirá presenciando un dominio masculino en el sector manufacturero ecuatoriano.

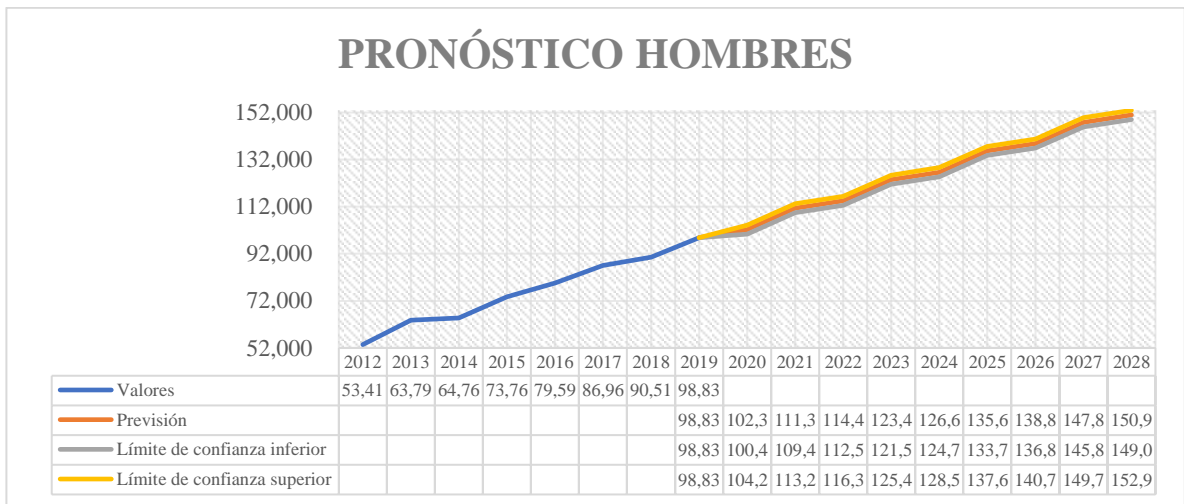


Gráfico 2. Pronóstico hombres

Fuente: Tomado de la encuesta de manufactura y minería del año 2012 al 2015.

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

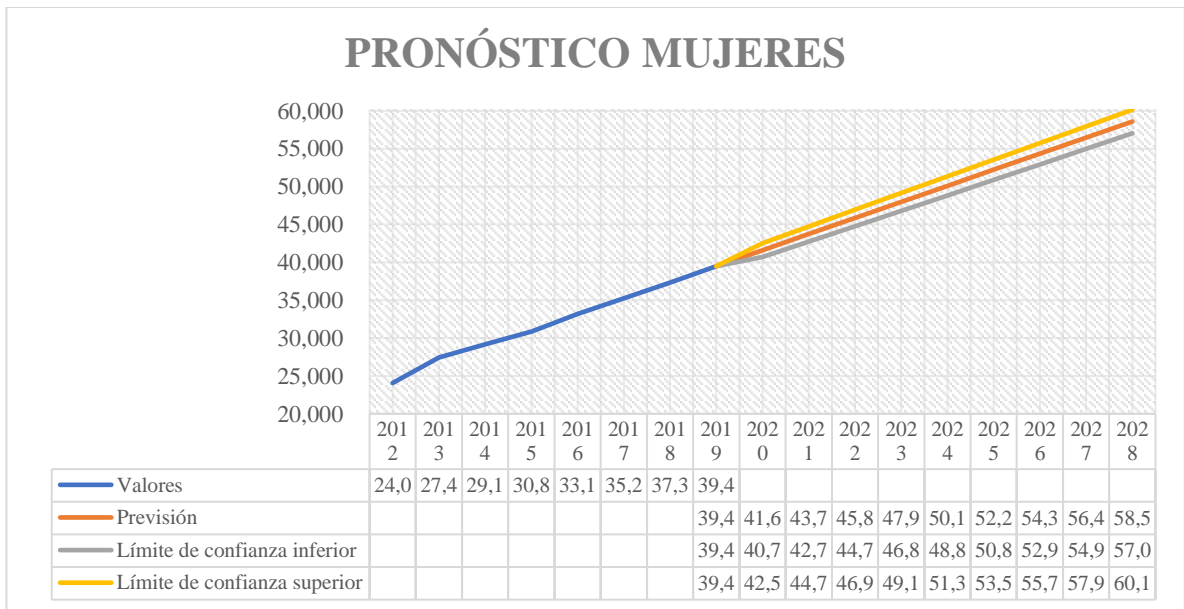


Gráfico 3. Pronóstico mujeres

Fuente: Tomado de la encuesta de manufactura y minería del año 2012 al 2015.

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

Aunque el argumento estadístico indica una abrazante participación masculina con respecto a la femenina, una contra perspectiva de organizaciones internacionales como la

OIT y CEPAL, aluden que, la visión empresarial exitosa contará con la paridad entre hombres y mujeres, dicha premisa es enfocada a la diversidad del entorno y la magnífica adaptabilidad de las diversas visiones con respecto al futuro de una determinada entidad, es decir, un horizonte empresarial abierto a estrategias innovadoras.

4.2. Verificación de la hipótesis o fundamentación de las preguntas de investigación

Tabla 14. Inferencia del genero

Inferencia del género frente al ROA					
i.DIVERSIDAD~0 _IDIVERSIDA_0-1 (naturally coded; _IDIVERSIDA_0 omitted)					
Source	SS	df	MS	Number of obs	= 30
Model	.257757087	8	.032219636	F(8, 21)	= 4.45
Residual	.151895807	21	.007233134	Prob > F	= 0.0028
Total	.409652894	29	.014125962	R-squared	= 0.6292
				Adj R-squared	= 0.4880
				Root MSE	= .08505

Inferencia del género frente al ROE					
i.DIVERSIDAD~0 _IDIVERSIDA_0-1 (naturally coded; _IDIVERSIDA_0 omitted)					
note: DIVERSIDADDEGENERO omitted because of collinearity					
Source	SS	df	MS	Number of obs	= 30
Model	.449795073	8	.056224384	F(8, 21)	= 6.03
Residual	.19571376	21	.009319703	Prob > F	= 0.0004
Total	.645508833	29	.022258925	R-squared	= 0.6968
				Adj R-squared	= 0.5813
				Root MSE	= .09654

Fuente: Mediante depuración y análisis de datos tomados de SUPERCIA S del año 2014 al 2019.

Elaborado por: Naranjo, N. (2021)

Mediante el criterio de colinealidad y valores omitidos en los modelos estadísticos, se responde la hipótesis previamente planteada, la cual, pretendía argumentar y cuestionar si la mujer incide en la generación de valor económico. Habiendo elaborado el análisis, estratificación y, observación a este grupo particular de empresas manufactureras, indica que la presencia de la mujer no es tan significativa; en otras palabras, hombres y mujeres presentan los mismos ideales financieros en el grupo manufacturero CIIU 1020.02. Sin embargo, la brecha generacional no deja de sorprender en la industria manufacturera de nuestro país.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Respondiendo a las determinantes planteadas al inicio de la investigación se esboza lo siguiente: el primero objetivo busca determinar que tanta participación por parte de la mujer existe en el CIIU C1020.02, mediante la recolección de datos en fuentes secundarias se determina que, la mujer solo influye en 29,71%; es decir, por cada mujer existen 2,36 hombres, por medio de una observación empírica, se puede aludir que, el prejuicio existente a la baja participación del género femenino en las empresas de este sector se debe a la carga laboral basada en la fuerza bruta. Por lo consiguiente, el objetivo dos pretende cuantificar el desempeño financiero alineado a la presencia de la mujer; por medio de una variable dummy se induce al cálculo, en ambos casos, es decir, generación de valor económico con respecto a los activos y al capital, la mujer no ejemplifica una variable con significancia, sin embargo, las premisas teóricas ratifican todo lo contrario, debido a esto, será pertinente a futuro analizar dicha premisa con estudios de series temporales y cortes mediante la inclusión parcial de la mujer. Por último, la evaluación de impacto de la mujer ha sido ínfima y nula con respecto al modelo aplicado, con mira al ROA la mujer recopiló una influencia con un p-valor de 0,898, mientras que para el ROE 0,536, dichos valores muy alejados de un nivel de significancia.

En base a los resultados obtenidos, se determina que al tener una relación estructural similar con el estudio realizado por Tresierra, Flores, & Samamé (2016). Se establece que la influencia de la mujer en las empresas manufactureras pertenecientes al CIIU 1020.02, no es representativa en el desempeño financiero. Sin embargo, el resultado obtenido se encuentra sujeto a diversos factores, entre los más destacados se encuentran la baja presencia de la mujer en las empresas, sesgo salarial y nivel de instrucción. Por lo que, resulta oportuno enfatizar el criterio de Andrés (2015) el cual alude que, en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de diciembre de 2012, tan solo el 32,6% de las mujeres, se encuentran dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), con un ingreso mensual promedio de \$347; mientras que, los hombres ocupan un 60,4% con

un ingreso mensual promedio de \$445. En otras palabras, las mujeres ganan menos un 16% de un salario promedio para los hombres. No obstante, mientras el nivel de instrucción de una mujer, tampoco es un criterio favorable para las mismas. Un ejemplo de esto, es que, si la instrucción es de nivel secundaria, los hombres ganarían \$456 y las mujeres \$313, realidad que no ha mejorado mayormente con el paso del tiempo. Pues para el año 2018, tal y como lo menciona Sánchez, J.L Sánchez, J.H Sánchez, V.A. Sánchez (2019) por cada dólar que gana un hombre, una mujer recibirá 75 centavos menos. En el sentido de lo anteriormente expuesto, se visualiza que, de las cinco empresas estudiadas, tan solo dos de ellas, tienen por lo menos una mujer en cargos administrativos.

Al delimitar el nivel de renta con enfoque al ROA (activos) y ROE (capital o patrimonio) podemos esclarecer dos acciones; la primera es el uso de los activos para la generación de valor; en la cual, se adjudica la forma en la que una organización, es eficiente con los recursos y eficaz en sus resultados; por otra parte, cuando hablamos del ROE, se divisa la estructura de capital, con la cual, laboran las empresas pertenecientes al CIU C1020.02, es decir, su adherencia a la deuda como medio de operabilidad Sin embargo, cuando la deuda es alta, es considerada como un compromiso con terceros de alto riesgo, pero no significa que la empresa este sesgada al fracaso, aquí es donde el termino de *administración de riesgos*, confiere a las empresas como proactivas ante las externalidades.

Mediante estadísticos descriptivos, podemos determinar que en el caso del ROA, el promedio entre los sujetos de estudio es -6,80%. Asimismo, el 80% de las entidades, poseen valores negativos en un rango de -1,59% al -24,06%; por lo contrario, la entidad restante adjudica un valor de 30,26%; con la mediana, sucede lo mismo que con la media, el 80% visualiza entre -10,35% al -46,68%, y la entidad sobrante con un valor de 21,89%; las desviaciones de los datos prometen una media de 18%, el rango es de 39,2% al 80,2%, con parámetros analizados entre el periodo 2014 al 2019.

Mediante estadísticos descriptivos, podemos determinar que en el caso del ROE, el promedio entre los sujetos de estudio es -4,98%. Asimismo, el 60% de las entidades poseen valores negativos en un rango de -1,23% al -37,23%; por lo contrario, el 40%

restante adjudica un valor del 6,60% al 29,20%; con la mediana, el 80% concibe entre -1,68% al -32,30%, y la entidad sobrante con un valor de 11,45%; las desviaciones de los datos prometen una media de 38,8%, el rango es de 22,4% al 121,5%, con parámetros analizados entre el periodo 2014 al 2019.

Se concluye que, el desempeño financiero de la empresa, es altamente influenciado por la gerencia, misma que puede ser controlada, tanto por un hombre como por una mujer. Es importante enfatizar que las áreas administrativas son aquellas que establecen y determinan estrategias y objetivos, aquellas que permitirán forjar una entidad sostenible y exitosa, por lo cual, es circunstancial que la mujer conste con un apoyo significativo dentro de la participación administrativa. Pero no todo es negativo, pues como lo refleja Améstica Rivas et al. (2020) en su estudio demuestra que la visión femenil, permite ampliar las perspectivas del éxito empresarial y la inserción a nuevos mercados en términos de responsabilidad social corporativa. Pues la diversidad en el directorio, genera beneficios; tales como, mayor comprensión del mercado, aumento de la creatividad e innovación, eficacia en la resolución de problemas y crea relaciones nacionales e internacionales más efectivas.

5.2. Recomendaciones

Mucho se sabe de las barreras que las mujeres han tenido que superar en el transcurso de los años para poder obtener un lugar en cargos ejecutivos, pero poco se sabe de los métodos y esfuerzo que estos requieren. De modo que las corporaciones modernas deberán ser más conscientes de los cambios que se dan y las oportunidades que se formularían al instaurar un corpus en el cual, se especifique una paridad de hombres y mujeres en el directorio de una determinada entidad; pues de esa manera, se permite cambiar la visión “*tradicional*” por una visión global y futurista, que no solo dinamiza el campo laboral, sino que determina un mundo más equitativo en base al género. Tomando como ejemplo el caso de España, que para el año 1998, publicó el Código de Buen Gobierno Corporativo, conocido como el Código Olivencia, en que se visualiza un modelo tradicional, en el cual, los accionistas tienen la última palabra y el actual, mismo que se

acerca más a la realidad por el manejo que tienen los altos directivos (Pucheta Martínez & Sánchez Pueyo, 2013).

Mediante dicho argumento, se puede denotar sobre el poder de la gestión administrativa en el futuro de la entidad; cuando argumentamos del corpus, podemos situar que coexisten variedades de dirección. En este sentido, en la gestión administrativa de autorregulación tenemos a las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, emitido el 1 de septiembre del 2020 bajo la resolución No. SCVS-INC-DNCDN-2020-0013, emitido por la SUPERCIAS, fundamentados en igualdad, transparencia, responsabilidad corporativa y voluntariedad, que busca administrar de forma eficiente los recursos mediante los criterios de sostenibilidad y fortalecimiento (SUPERCIAS, 2020). Dicho corpus adaptado a las empresas, ayudaría a ser más reconocida a la organización. Asimismo, aumenta el atractivo para los inversionistas por la seguridad existente y la transparencia de la gestión directiva.

Aunque los datos no reflejaron un aporte significativo del género femenino en la dirección empresarial, es importante destacar que existen varios argumentos, críticas y discusiones empíricas y científicas que ratifican que la mujer en el entorno empresarial contribuye de forma magnífica al crecimiento y éxito, dicho contexto evaluado desde las perspectivas de la innovación, la adherencia de los mercados y las relaciones interpersonales con los *stakeholders*.

Por otra parte, al argumentar del desempeño financiero una recomendación, es que las entidades posean un colchón financiero, un óptimo nivel de liquidez y una estructura financiera y de capital ajustada a las necesidades operativas; otro argumento, sería la consideración de la reinversión constante y expansión de horizontes, mediante la elaboración de proyectos de inversión, enfocado a las necesidades del mercado, para este contexto sería óptimo trabajar con el Project Management Body of Knowledge (PMBOK, por sus siglas en inglés), el cual, es un instrumento desarrollado por el *Project Management Institute* (PMI).

Un factor importante que han adjudicado a varias empresas al éxito empresarial, es definir de forma correcta los objetivos estratégicos basados en el alcance, visión y misión. En

otras palabras, la coherencia al definir estos lineamientos permite a las entidades marcar el rumbo en base a algo existente y palpable, más esta barrera, debe ser superada de forma lenta y progresiva, dado que las entidades no cuentan con una rápida adaptabilidad para este tipo de situaciones. No obstante, los lineamientos que estos deben planear no solo se encuentran sujetos al 100%, con respecto a lo administrativo, de modo que hay que revisar los preceptos sociales y culturales que pueden afectar a la organización a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, R., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance. *Journal of Financial Economics*, 291-309.
- Adams, R., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance. *Journal of Financial Economics*, 291-309.
- Améstica Rivas, L. R., King Dominguez, A., Espinoza, C., & Daza, M. (2020). Participación de la mujer en la alta dirección de empresas chilenas y su impacto en el desempeño financiero. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 248-266.
- Andrés, L. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. *Revista de Estudios Jurídicos*, 18-31.
- Arango Herrera, E., García Fernández, F., & Serna Hinojosa, J. A. (2020). Impacto de la estrategia de diversificación en el desempeño financiero en empresas de la bolsa Mexicana de Valores. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 135-144.
- Barberá Heredia, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *CIRIEC*, 37-53.
- Barberá Heredia, E., Ramos López, A., & Candela Agulló, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres . *Psicothema*, 173-179.
- Barrueto, M. T. (2021). Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales: Caso de estudio Lima Metropolitana, Perú. *Revista de Análisis Económico y Financiero*, 28-34.
- Berle, A. A., & Gardiner, C. M. (1991). *The modern corporation and private property*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2007). The diversity of corporate board committees and firm financial performance. *Department of Finance, Oklahoma State University*, 1-40.

- Fernández, E., Junquera, B., & Ángel del Brío, J. (2008). *Iniciación a los negocios. Aspectos directivos*. Madrid: PARANINFO.
- Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C., & Silva, A. (2012). Participación de mujeres en cargos gerenciales: una investigación cualitativa de empresas financieras. *Universidad de Chile*, 1-139.
- García, A. (1981). *Clasificación industrial de todas las actividades económicas: CIU*. Ministerio de trabajo.
- Global Entrepreneurship Monitor. (20 de 11 de 2020). *Ecuador, el país con más mujeres que se dedican a emprender*. Obtenido de Ecuavisa: <https://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/nacional/664891-ecuador-pais-mas-mujeres-que-se-dedican-emprender>
- Grossman , S., & Hart, O. (1986). Los costos y beneficios de la propiedad: una teoría de la integración vertical u lateral. *Revista de economía política*, 691-719.
- INEC. (18 de noviembre de 2020). *Índice de producción de la industria manufacturera*. Obtenido de Boletín Técnico: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/IPI-M/2020/Septiembre/BOLETIN_TECNICO_IPI-M_2020_09.pdf
- Leal García, A. (1998). Diversidad y género en las relaciones interpersonales. *Educación*, 22-23.
- Lefort, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿Qué es? y ¿Cómo andamos por casa? *Cuadernos de Economía*, 207-237.
- OCDE. (2004). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE*. a Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Olcese Santoja , A. (2005). Teoría y práctica del buen gobierno corporativo. *Ediciones Jurídicas y Sociales*, 1-688.

Portalanza, A. (2013). Gobierno corporativo una aproximación teórica. *Saber, ciencia y libertad*, 117-124.

Pucheta Martínez, M. C., & Sánchez Pueyo, P. (2013). Relación entre la diversidad de género y la rentabilidad económica de las empresas del IBEX 35. *La ventana*, 331-371.

SUPERCIAS. (07 de 09 de 2020). *Normas ecuatorianas para el buen gobierno corporativo*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1qD6ViOjrWU-7s3g1P3QOXEM-BGBCG9g7/view>

SUPERCIAS. (2020). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Portal de Información: https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/portalInformacion/sector_societario.zul

Tresierra, Á. E., Flores, C. M., & Samamé, X. A. (2016). La presencia de la mujer en el directorio y su relación con el desempeño financiero de la empresa. *INNOVAR*, 101-112.