



Uleam

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

El aporte del liderazgo femenino en los emprendimientos Familiares de la avenida principal de Leonidas Plaza.

Autora:

Melissa Jamileth Bermello Alcívar

Extensión Sucre 1016E16 – Bahía de Caráquez

Licenciatura en Administración de Empresas

Enero de 2025 – Bahía de Caráquez

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la extensión Sucre 1016E01 Bahía de Caráquez de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

CERTIFICO:

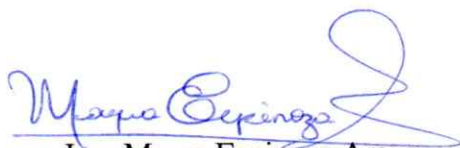
Que he dirigido y revisado el Informe de proyecto de investigación, bajo la autoría de la estudiante Bermello Alcívar Melissa Jamileth, legalmente matriculada en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas período académico 2024 (1) (2), cumpliendo un total de 384 horas, mediante la opción de titulación de Informe de Proyecto de Titulación, cuyo tema del problema es “El aporte del liderazgo femenino en los emprendimientos familiares de la avenida principal de Leonidas Plaza.”

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Bahía de Caráquez, enero de 2025

Lo certifico,



Ing. Mayra Espinoza Arauz

Docente Tutora

Área: Educación Comercial y Administración

DECLARACIÓN DE LA AUTORÍA

Yo, Melissa Jamileth Bermello Alcívar, con número de C.I.: 1351039415. Declaro que el proyecto titulado “El aporte del liderazgo femenino en los emprendimientos familiares de la avenida principal de Leonidas Plaza.”, es de mi autoría y que todos los comentarios, ideas, análisis, conclusiones y recomendaciones emitidas en el presente trabajo investigativo, son responsabilidad del autor.

A través del presente acepto y autorizo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-Biblioteca virtual.

Autor,



Bermello Alcívar Melissa Jamileth

C.I.: 1351039415

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo del cumplimiento de los requisitos de ley, el tribunal del grado otorga la calificación de:

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

S.E. Ana Isabel Zambrano Loor
SECRETARIA DE LA UNIDAD ACADÉMICA

DEDICATORIA

A lo largo de este arduo camino, he aprendido que los sueños no se alcanzan en soledad, sino gracias al amor, la paciencia y el apoyo de quienes nos rodean.

Dedico este trabajo a Dios por permitirme estar viva, ser mi guía y fuente de fortaleza en todo momento, su infinito amor me ha sostenido y dado esperanzas para seguir adelante.

A mis padres, Gladys Alcívar y Julio Bermello, su amor incondicional y constante fe en mí me ha dado fuerza para continuar cuando todo parecía imposible, con su ejemplo me enseñaron el valor del esfuerzo, la humildad y la perseverancia. Sus sacrificios y palabras de aliento son la base sobre la cual he construido mis logros.

A mi familia, quienes estuvieron presentes en cada momento de duda y celebración, gracias por recordarme que la vida está llena de razones para sonreír, incluso en los días más difíciles.

A mí, por no rendirme, por creer en mis capacidades, por superar cada obstáculo y por llegar hasta aquí con la certeza de que el esfuerzo vale la pena. Y a Lunita, que sin importar horarios siempre está conmigo siendo mi soporte emocional.

Este logro no solo es un final, sino el inicio de nuevos sueños y desafíos por alcanzar.

RECONOCIMIENTO

Reconozco este trabajo a Dios por darme fuerzas para seguir adelante en cada paso que doy. A mis padres por ser los pilares fundamentales en mi vida, quienes me han sostenido sin pedir nada a cambio, su amor y sacrificio han sido el motor que me ha impulsado en cada paso de esta travesía. Cada gesto, cada palabra de aliento, cada sonrisa ha sido una fuerza que me ha mantenido firme.

A mi familia y amigos por ser esa fuente constante de apoyo y motivación, en los momentos de cansancio, ellos han sabido brindarme el empuje necesario para seguir adelante.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Ext. Sucre y a mis docentes quienes con paciencia y dedicación han sembrado en mí la semilla del conocimiento y me han impulsado a dar siempre lo mejor de mí.

Este trabajo es, en esencia, un tributo a todos quienes han contribuido a que hoy pueda cerrar este ciclo con gratitud y satisfacción, gracias de corazón a todos los que han sido parte de este hermoso viaje.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE LA AUTORÍA.....	III
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
RECONOCIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
1. Marco teórico.....	3
1.1. Liderazgo femenino.....	3
1.1.1. Definición.....	3
1.1.2. Importancia del liderazgo.....	3
1.1.3. Estilos de liderazgo femenino	4
1.1.4. Avances y desafíos del liderazgo femenino en la dirección.....	5
1.1.5. Impacto del liderazgo femenino en el rendimiento empresarial	6
1.1.6. Liderazgo femenino en las empresas familiares	6
1.2. Emprendimientos familiares.....	7
1.2.1. Definición.....	7
1.2.2. Importancia de los emprendimientos familiares	7
1.2.3. Dinámica familiar y toma de decisiones	8
1.2.4. Gestión de conflictos en las empresas familiares.....	9
1.2.5. Trabajo en equipo.....	10
1.2.6. Incubadora de emprendimientos	10
CAPÍTULO II	12

2. Diagnóstico.....	12
2.1. Tipo de estudio.....	12
2.2. Métodos teóricos.....	12
2.2.1. Inductivo-deductivo	12
2.2.2. Método analítico – sintético	13
2.2.3. Método histórico – lógico	13
2.3. Métodos empíricos	14
2.3.1. Entrevista.....	14
2.4. Población y muestra.....	14
2.4.1. Población.....	14
2.4.2. Muestra.....	15
2.5. Resultados de la entrevista a las emprendedoras.....	15
2.6. Análisis cruzado	27
CAPÍTULO III	29
3. Diseño de una guía para la creación de una incubadora digital de emprendimiento femenino del cantón Sucre, Manabí – Ecuador.....	29
3.1. Tema	29
3.2. Antecedentes.....	29
3.3. Justificación	30
3.4. Objetivos.....	31
3.4.1. Objetivo general	31
3.4.2. Objetivos específicos.....	32
3.5. Desarrollo de la guía propuesta para la creación de una incubadora digital de emprendimientos femeninos.....	32
3.5.1. Definición.....	32
3.5.2. Beneficios de la incubadora de emprendimientos femeninos	32
3.5.3. Fases de la incubadora de emprendimientos femenino	32
3.5.4. Enfoque	33

3.5.5. Características	33
3.5.6. Dirigida.....	34
3.5.7. Requisitos.....	34
3.5.8. Guía para la creación de la incubadora de emprendimiento femenino	34
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	51
Anexo N°1: Formulario de entrevista.....	51
Anexo N° 2: Entrevistas a emprendedoras de la Avenida César Ruperti.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Lista general de emprendimientos en la Av. César Ruperti Dueñas.....	14
Tabla 2: Nivel de apoyo a las mujeres emprendedoras en la Av. César Ruperti Dueñas	21
Tabla 3: Porcentaje estimado del aporte del emprendimiento en la economía familiar en la Av. César Ruperti Dueñas.....	22
Tabla 4: Ejemplo de tabla para elaborar un plan operativo.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión administrativa y financiera	37
Figura 2: Misión, visión y valores del emprendimiento.....	38
Figura 3: Ejemplo de portafolio de productos.....	38
Figura 4: Ejemplo de diferentes departamentos en una empresa	39
Figura 5. Manual de procesos empresariales	40
Figura 6. Requisitos y funciones del personal administrativo y financiero.	41
Figura 7. Entrevista a emprendedora del local comercial Multipesca	53
Figura 8. Entrevista a emprendedora del local comercial Boutique Isaura.....	53
Figura 9. Entrevista a emprendedora del local comercial Plásticos Blanquita	54
Figura 10. Entrevista a emprendedora del local comercial ChaFi Cars	54

Figura 11. Entrevista a emprendedora del local comercial Calzado Leonidas Plaza.....	55
Figura 12. Entrevista a emprendedora del local comercial Elecsan.....	55
Figura 13. Entrevista a emprendedora del local comercial Piqueo	56
Figura 14. Entrevista a emprendedora del local comercial Virgi's Boutique.	56
Figura 15. Entrevista a emprendedora del local comercial VIMAR	57
Figura 16. Entrevista a emprendedora del local comercial Librería Denisse.....	57
Figura 17. Entrevista a emprendedora del local comercial Menvar.....	58
Figura 18. Entrevista a emprendedora del local comercial Rebelde	58

RESUMEN

La presente investigación está enfocada en estudiar el desarrollo del liderazgo femenino dentro del contexto de la localidad de Leonidas Plaza en el cantón Sucre, Manabí-Ecuador, dado que las barreras para la inmersión de la mujer en el ámbito laboral aún son visibles en el país. El objetivo fue analizar el liderazgo femenino como aporte a los emprendimientos familiares en la avenida principal de Leonidas Plaza. Los métodos que se emplearon fueron el descriptivo con enfoque cualitativo y los métodos: inductivo – deductivo, analítico – sintético, histórico – lógico, con la aplicación de la técnica de la entrevista a profundidad a las emprendedoras que tienen sus negocios en esta ubicación. Como resultado se conoció que las mujeres que han emprendido sus negocios tienen en promedio más de diez años, que desde sus inicios han enfrentado diferentes dificultades relacionadas con la economía, como escasez de capital y barreras sociales, como los estigmatismos del medio ya que se consideraba a la mujer no apta para una función empresarial, pese a ello, estos negocios han sido el sustentante de la economía familiar.

INTRODUCCIÓN

La actual investigación trata sobre el liderazgo femenino en los emprendimientos familiares de la avenida principal de Leonidas Plaza, el cual se lleva a cabo en la Parroquia Leonidas Plaza del Cantón Sucre.

Esto permitió la creación de una alternativa para motivar a las mujeres a la creación de nuevos emprendimientos y el mantenimiento de los ya creados, la investigación se enfoca en el estudio de la importancia que ha tenido la mujer a lo largo del tiempo en cuanto a la incursión en negocios familiares, esto causado por las diferentes creencias que se ha tenido sobre la labor de la mujer y el desempeño en los trabajos del hogar, considerando que las actividades económicas a lo largo del tiempo han sido exclusivamente para los hombres.

Este estudio se realiza con la finalidad de desarrollar un programa de incubadora de emprendimientos femeninos para ayudar con el auge de los negocios ya constituidos e incentivar a la creación de nuevos; el tema del liderazgo de las mujeres en los emprendimientos familiares es de creciente relevancia en el contexto económico y socio actual. Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y la sostenibilidad de las diferentes empresas familiares de tal forma que contribuyen no solo con conocimientos y habilidades, sino que también con una perspectiva única que puede fomentar la innovación y resiliencia empresarial.

La problemática hace énfasis en la importancia que han tenido las mujeres a lo largo del tiempo en cuanto a la incursión en negocios familiares, ante ello se plantea la pregunta ¿En qué medida el liderazgo femenino aporta a los emprendimientos familiares en la avenida principal de Leonidas Plaza? El objeto de la investigación es el emprendimiento familiar; y como campo de estudio se trata sobre el liderazgo femenino para darle mayor importancia a este sector de la población, especialmente en el entorno de los negocios locales. Es por ello que se planteó como objetivo analizar el liderazgo femenino como aporte a los emprendimientos familiares en la avenida principal de Leonidas Plaza.

De igual forma, se determinó las diferentes variables, entre ellas se detalla como variable dependiente emprendimientos familiares. Las empresas familiares dan vuelta en torno a una amplia gama de definiciones en cuanto a su estructura, su visión, comportamiento e intención de negocio; todas estas variables se han ido desarrollando con el paso del tiempo para lograr establecer un marco correcto frente a las empresas que no son familiares (Camino y Bermúdez, 2018).

Por otra parte, la variable independiente es el liderazgo femenino es un argumento que se ha convertido en tendencia en las investigaciones de la gestión empresarial, siendo esta un foco de atención de los procesos de trabajo, dando como consecuencia diferentes investigaciones que se han llevado a cabo con su propio enfoque del tema (Paz et al., 2019).

Se aplicó el método analítico para desglosar ambas variables, este proceso implicó el análisis detallado de diferentes aspectos como las características del liderazgo y los diferentes factores económicos y también sociales que influyen en estos emprendimientos. También se utilizó el método sintético para integrar los componentes analizados y de esta forma crear una comprensión completa y coherente de las variables, este proceso implicará la combinación de los hallazgos del análisis para poder desarrollar conclusiones de forma general y sus respectivas recomendaciones.

Otro método empleado es el histórico para explorar la evolución que ha tenido el liderazgo femenino en los diferentes negocios familiares, por otra parte, el método lógico interpretó los eventos históricos y conectará esta evolución con las diferentes prácticas y condiciones existentes en los emprendimientos familiares hasta la actualidad.

Se emplearon varios métodos, entre ellos el inductivo – deductivo para indagar la importancia que tiene el liderazgo de las mujeres en emprendimientos familiares, ambos enfoques permiten una exploración comprensiva del fenómeno al integrar observaciones empíricas con teorías ya existentes. El método inductivo se utilizó para recopilar y analizar los datos sobre el liderazgo femenino en los diferentes emprendimientos familiares a través de una entrevista a profundidad a mujeres líderes, dichos datos se analizaron para identificar patrones emergentes que puede generar nuevas teorías sobre el impacto del liderazgo femenino en el desempeño y viabilidad de los emprendimientos familiares.

Se aplicó la entrevista a las 14 emprendedoras que tienen sus negocios ubicados en la avenida principal de la Parroquia Leonidas Plaza, con el fin de recopilar información relacionada con los emprendimientos femeninos y posteriormente analizarla.

Se propuso las siguientes tareas científicas como: Fundamentar teóricamente el proyecto mediante la indagación sobre liderazgo femenino y emprendimientos familiares; desarrollar un estudio de campo mediante la aplicación de entrevistas con la finalidad de identificar la situación actual de los emprendimientos liderados por mujeres; y diseñar una guía para la creación de una incubadora digital para mujeres líderes de emprendimientos familiares del sector y mujeres que deseen empezar un negocio en el Cantón Sucre.

CAPÍTULO I

1. Marco teórico

1.1. Liderazgo femenino

1.1.1. Definición

El liderazgo femenino se refiere a la forma en que las mujeres ejercen influencia y toman decisiones de forma activa en un contexto organizacional; a lo largo del tiempo este liderazgo se ha visto como una característica masculina, basado en estilos autoritarios y jerárquicos, sin embargo, el liderazgo femenino ofrece un enfoque más alternativo, destacando diferentes cualidades como la empatía, colaboración y creación de conexiones, este tipo de liderazgo no se limita únicamente a las mujeres, pero muchas de las habilidades asociadas a él suelen estar más presentes en estilos femeninos de liderazgo debido a factores culturales, biológicos y de socialización.

Las mujeres en la antigüedad se han encontrado infrarrepresentadas en los diferentes puestos que poseen mayor responsabilidad en las organizaciones, ya sean estas públicas o privadas, sin importar que se ha ido incrementando su preparación para que puedan ocupar puestos de liderazgo más relevantes (Hernández y Stan, 2022). Este fenómeno de exclusión de forma histórica se puede observar no solo en el acceso a posiciones de liderazgo, sino que también, en la falta de representación en la toma de decisiones estratégicas; en el contexto empresarial no es la excepción ya que de hecho la participación de las mujeres en roles de liderazgo en las empresas ha estado tradicionalmente limitada, lo que evidencia una brecha de género que afecta tanto a economías locales como a mercados globales, de tal forma que reflejan una tendencia a nivel global de desigualdad de género.

Por lo tanto, el liderazgo femenino es una combinación de habilidades y perspectivas únicas que las mujeres aportan a los entornos organizativos y sociales, destacándose así por su capacidad para fomentar la colaboración, empatía y resiliencia. Además, su enfoque tiende a ser más racional que jerárquico, lo cual fortalece vínculos en los equipos de trabajo y motiva a las personas a contribuir de manera significativa.

1.1.2. Importancia del liderazgo

El liderazgo femenino aporta un enfoque único y complementario en el ámbito organizacional, caracterizado por diversas cualidades que enriquecen la dinámica empresarial y promueve la inclusión. “La mujer líder es intuitiva, anti jerárquica orientada al proceso,

tolerante con la ambigüedad y no invierte en poder, que prefiere compartir. La mujer es interactiva y facilita que las cosas se hagan” (Malaret, 2016, p.152). Por lo tanto, el liderazgo femenino se ve caracterizado por la empatía, la colaboración y la comunicación inclusiva, lo cual aporta un enfoque distintivo y valioso a los emprendimientos u organizaciones; a diferencia de los estilos de liderazgo jerárquicos y autoritarios, este tipo de liderazgo fomenta un ambiente de trabajo que está basado en la confianza y el apoyo mutuo, donde se puede valorar el desarrollo personal de cada miembro del equipo.

Actualmente, el liderazgo femenino es un tema de gran importancia, debido a que busca promover la equidad de género y de esta forma romper los estereotipos tradicionales. Al analizar este tema es importante reflexionar sobre los desafíos y las barreras que enfrentan las mujeres al ascender a posiciones de liderazgo (Naranjo et al., 2024).

Las líderes femeninas no solo buscan cumplir con los objetivos del negocio sino también, fortalecer la cohesión familiar asegurando un legado sostenible para las futuras generaciones y es aquí donde radica la importancia del liderazgo femenino en una empresa, esta combinación de habilidades y enfoque en el bienestar general no solo beneficia el desempeño organizacional, sino que también, promueve un impacto en toda la comunidad. El liderazgo de una mujer en una empresa es de mucha importancia debido a que la mujer líder es intuitiva, anti jerárquica, orientada al proceso, tolerante; las mujeres en este rol son interactivas y pueden llegar a facilitar que las cosas se realicen de forma correcta.

1.1.3. Estilos de liderazgo femenino

Los estilos de liderazgo utilizados por mujeres son varios los cuales se diferencian en sus características, enfoques y métodos de interacción; estos tipos de liderazgo suelen estar basados en cualidades como la empatía, la adaptabilidad y la colaboración los cuales destacan en este estilo.

Cabe destacar que, Tipán (2019) plantea que la característica más relevante entre las mujeres es el liderazgo transformacional debido a que este supone un verdadero cambio basado en la confianza, la lealtad y admiración de los colaboradores hacia su líder con el objetivo de alcanzar un mayor rendimiento y además promover el desarrollo del grupo a las nuevas tareas y roles demandados. Así que el liderazgo transformacional es uno de los estilos más utilizados por las mujeres, pero no es el único ya que existen varios utilizados.

Por otra parte, otro tipo de liderazgo utilizado por las mujeres es el situacional. Según Perozo y Paz (2016):

El estilo de liderazgo femenino predominante en la mujer en las empresas es el situacional, expresando que se caracteriza por desarrollar varios en los aspectos insertos en él, asimismo amoldándose a las situaciones del entorno, a fin de lograr integrarse bajo una mezcla, para alcanzar los objetivos comunes que lo llevan a garantizar ventajas competitivas desde su actuación en los equipos de trabajo de las empresas del sector asegurador, apoyado de la participación activa de todos los colaboradores que lo conforman, por tanto colocando de manifiesto sus habilidades y mejorando el clima laboral, así como el rendimiento de la organización y su gente. (p. 22)

Esto indica que el liderazgo situacional es importante en las organizaciones y en su gran mayoría es utilizado por líderes femeninas quienes muestran su capacidad de alentar a sus colaboradores a participar en el desarrollo de actividades y también, a potenciar el desempeño para el logro de los objetivos.

Los estilos de liderazgo femenino, como el transformacional y el situacional, destacan por su capacidad de adaptarse a las demandas del entorno y por fomentar una relación de confianza, colaboración y desarrollo mutuo entre colaboradores y líderes; el liderazgo transformacional se caracteriza por su enfoque en la motivación y el crecimiento conjunto el cual impulsa a los equipos a superar sus propias expectativas, promoviendo de tal forma una visión compartida, de igual forma el liderazgo situacional permite que las mujeres líderes puedan responder con flexibilidad a las diferentes circunstancias empresariales promoviendo un ambiente de trabajo productivo y armonioso. Ambos estilos no solo mejoran el rendimiento organizacional, sino que contribuyen también a la satisfacción y el bienestar de los equipos, lo cual fortalecen a las organizaciones.

1.1.4. Avances y desafíos del liderazgo femenino en la dirección

A través del informe mundial de la Revista Grant Thornton (2022) sobre el liderazgo femenino en la alta dirección, se ha conocido hitos importantes que se han logrado en este año, por un lado, nueve de cada diez empresas de todo el mundo ya tienen al menos una mujer en sus equipos de alta dirección, lo que nos hace pensar que las políticas de diversidad e inclusión que se están llevando a cabo por parte de las empresas y están dando resultados.

El autor destaca que actualmente las empresas globales ya tienen al menos una mujer en su alta dirección, lo que evidencia avances en las políticas de diversidad e inclusión, este progreso refleja un cambio positivo hacia una mayor equidad de género en el liderazgo empresarial; sin embargo, es importante reconocer que, aunque alentador, este avance no necesariamente

garantiza una representación equitativa en términos de cantidad o influencia. El desafío radica en asegurar que la participación femenina sea significativa y parte de un compromiso sostenido con la equidad de género.

1.1.5. Impacto del liderazgo femenino en el rendimiento empresarial

En el ámbito empresarial, el liderazgo femenino ha demostrado ser un componente clave para lograr objetivos y el aumento del rendimiento organizacional, por lo tanto, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo no solo logra enriquecer dinámicas de trabajo, también permite a las empresas ser beneficiarias de diferentes habilidades y enfoques que son únicos que influyen en la toma de decisiones y en la cultura laboral (Castro et. al., 2018).

Según Armijos et al. (2020) afirman que “a medida que las mujeres han ganado espacio en las compañías desempeñando roles de liderazgo, ha quedado claro que pueden ofrecer una perspectiva diferente y una forma de trabajar que puede producir iguales o incluso mejores resultados de éxito” (p.8).

Esta perspectiva refleja como el liderazgo femenino no solo añade valor en términos de equidad y diversidad, sino que también, contribuyen a la innovación y competitividad; las habilidades que muchas mujeres líderes traen al entorno empresarial, como la empatía, la escucha activa y la cooperación, generan un ambiente en el que los equipos pueden rendir mejor y enfrentar desafíos de manera más efectiva.

1.1.6. Liderazgo femenino en las empresas familiares

El liderazgo femenino en las empresas familiares ha ganado relevancia en los últimos años, impulsado por la creciente participación de las mujeres en el ámbito empresarial, aportando diversidad de perspectivas y habilidades, las mujeres líderes contribuyen a la mejora en la toma de decisiones y resolución de conflictos, aspectos que son clave en la dinámica familiar, sin embargo, enfrentan retos específicos, como la sucesión y los roles tradicionales de género, lo que puede limitar su ascenso (Guerra, 2024).

Está claro que en el siglo XXI el número de mujeres en la máxima posición se irá incrementando hasta alcanzar niveles cercanos a los hombres. Este hecho es especialmente importante para la empresa familiar, donde la sucesión en el liderazgo se ha basado tradicionalmente en los hijos varones, con independencia de sus aptitudes para el ejercicio de esta misión. El estilo de liderazgo de las mujeres las hace especialmente idóneas para dirigir empresas familiares. (Malaret, 2016, p.151)

Esto indica que, la creciente incorporación de mujeres en roles directivos representa no solo un avance en términos de equidad, sino también, una ventaja competitiva para las empresas familiares, la capacidad de las mujeres para manejar relaciones interpersonales de manera empática, junto con su enfoque colaborativo y orientado al consenso, responde a las necesidades particulares de este tipo de organizaciones, donde los lazos familiares juegan un papel fundamental, de igual forma los cambios en la mentalidad social hacia la igualdad de género están favoreciendo que cada vez más mujeres sean vistas como candidatas para ser sucesoras en el liderazgo familiar, superando así las barreras tradicionales que privilegiaban a los hombres de la familia.

1.2. Emprendimientos familiares

1.2.1. Definición

Las empresas familiares son un pilar fundamental en el desarrollo económico de muchos lugares, debido a que combinan valores tradicionales con objetivos empresariales. “La empresa familiar puede describirse como un tipo de unidad empresarial o de negocios que suele desarrollar sus actividades productivas a partir de la disponibilidad de capital o recursos económicos y el trabajo de origen familiar” (Pico et al., 2022, p.36).

Los emprendimientos familiares constituyen una forma esencial de actividad económica, especialmente en contextos locales, en donde su impacto trasciende lo financiero y abarca otras dimensiones como sociales y culturales, estas empresas se caracterizan por estar gestionadas ya sea total o parcialmente por miembros de una misma familia, quienes aportan no solo capital y trabajo, sino que también, crea una visión compartida que guía la dirección del negocio (Gutiérrez, 2018).

Además, estos emprendimientos suelen ser reconocidos por su resiliencia, su enfoque a largo plazo y la transmisión de valores entre las generaciones; sin embargo, enfrentan retos específicos, como la necesidad de equilibrar las relaciones familiares con las dinámicas empresariales, sucesión generacional y la profesionalización de la gestión; de este modo, los emprendimientos familiares representan un modelo único en los ecosistemas empresariales, cuyo análisis permite comprender mejor su aporte al desarrollo.

1.2.2. Importancia de los emprendimientos familiares

Los emprendimientos familiares desempeñan un papel crucial en el desarrollo de la economía a nivel local y global; estas empresas, que van desde pequeños negocios hasta grandes corporaciones, no solo generan valor económico, sino que también, tienen un impacto

significativo en la estructura social y la calidad de vida en los lugares que opera. Según Maldonado et al. (2020) Los emprendimientos familiares que son constituidos en medianas y grandes empresas forman la base de una economía mundial, de tal manera que aporta positivamente la calidad de vida de la población, generando diversas fuentes de trabajo lo que contribuye de forma significativa al producto interno bruto de un país.

La generación de empleo es uno de los aspectos más relevantes de su impacto, estas empresas al estar profundamente arraigadas en su localidad ofrecen oportunidades laborales tanto a familiares como a personas externas al núcleo familiar, promoviendo así la estabilidad económica. Por otra parte, su contribución al crecimiento económico se ve reflejada en la manera en que aprovechan los recursos locales y fomentan cadenas de valor en sus sectores de operación (Maldonado et al., 2020).

Los emprendimientos familiares son actores claves en el desarrollo de las sociedades, debido a su contribución al empleo, la economía y la cohesión social; junto con su capacidad de adaptación a los cambios, lo cual subraya su relevancia no solo como unidades productivas, sino también, como elementos esenciales para el proceso y bienestar de las comunidades.

1.2.3. Dinámica familiar y toma de decisiones

Las empresas familiares enfrentan desafíos únicos al equilibrar las relaciones familiares con los objetivos empresariales. Según Rivas (2024), las dinámicas familiares incorporan capas de complicación las cuales puedan enriquecer o complicar la dirección estratégica; en una familia empresaria, los dilemas surgen como desafíos decisivos que determinan no solo el éxito económico, sino también, la continuidad generacional y la cohesión familiar. Por lo tanto, la dinámica familiar es el proceso cotidiano por el cual se llevan a cabo los vínculos, sentimientos, interacciones, conductas, satisfacción de necesidades, y todo lo demás que sucede en la familia, dando como resultado el desarrollo y la educación de sus integrantes.

Las empresas familiares presentan características distintivas que las diferencian de otros tipos de organizaciones, la interacción entre los vínculos emocionales y las decisiones estratégicas puede ser una fortaleza o una debilidad, todo dependiendo de cómo se manejen estos elementos; por un lado, los lazos familiares pueden fomentar un sentido de pertenencia, compromiso y visión compartida, lo cual impulsa el éxito de la empresa, sin embargo estas mismas dinámicas pueden derivar en conflictos internos o dificultades para separar las relaciones personales de los intereses del negocio. Esto convierte la gestión estratégica en un

proceso más complejo, ya que no solo se deben tomar en cuenta factores económicos, sino también, emocionales y relacionales.

Además, el enfoque en la comunidad generacional subraya un aspecto clave en las empresas familiares, la necesidad de planificar la sucesión y garantizar que los valores y objetivos empresariales sean transmitidos de manera efectiva a las generaciones futuras. Por lo tanto, el equilibrio que se tiene entre mantener la cohesión familiar y asegurar la sostenibilidad económica a largo plazo es un desafío constante, que necesita una visión integral y habilidades de liderazgo.

1.2.4. Gestión de conflictos en las empresas familiares

En el proceso de toma de decisiones en la empresa familiar uno de los principales problemas es el consenso ya que se concibe como la fórmula que trae mejores resultados para la familia y el negocio, debido a que representa la sumatoria de los intereses del grupo familiar y también, genera resultados sostenibles en el tiempo (Aure, 2023).

Por lo tanto, la gestión de conflictos en empresas familiares es crucial para preservar la cohesión y la efectividad en la toma de decisiones, el consenso, como una herramienta principal, ya que promueve la participación activa, el compromiso y la construcción de un entorno colaborativo, sin embargo, este proceso exige habilidades como por ejemplo la comunicación efectiva, la generosidad y disposición a ceder ante conflictos que fortalecen la madurez del grupo familiar. Para poder lograrlo es fundamental crear espacios seguros donde se puedan expresar intereses individuales con transparencia, evitando manipulaciones que deterioren la confianza mutua (Martín, 2024).

Como consecuencia a lo antes mencionado, en las empresas familiares, la toma de decisiones se encuentra de forma profunda influenciada por las dinámicas internas del grupo, donde los lazos afectivos y los intereses personales pueden generar tensiones; este tipo de organizaciones no solo busca resultados financieros, sino que también, la preservación de su legado y la armonía familiar, lo que esto convierte la gestión de conflictos y su consenso en un elemento fundamental.

Si bien el consenso es ideal para decisiones estratégicas, no siempre es suficiente; en situaciones complejas, métodos alternativos como la votación permiten avanzar sin comprometer la funcionalidad del negocio. Es por esto, el conflicto debe verse como una oportunidad para el crecimiento colectivo, cuando se aborda de manera proactiva, permite poder

explorar diferentes soluciones creativas, aprovechar las diferencias y fortalecer la cohesión del grupo.

1.2.5. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo en una empresa familiar se da cuando un grupo de personas colabora para poder lograr un objetivo común de una manera mucho más eficiente. En una empresa familiar, el trabajo en equipo no solo se enfoca en lograr objetivos comerciales, sino también, en fortalecer la cohesión familiar, proteger los valores fundamentales que sustentan la organización y garantizar la transmisión del legado a las generaciones futuras, en este contexto, la interacción entre la familia y el negocio genera una dinámica compleja, donde los vínculos emocionales pueden tener un impacto tanto favorable como desfavorable en las decisiones empresariales (Guevara, 2024).

Además, el trabajo en equipo en los emprendimientos familiares es un pilar fundamental para su éxito debido a que integra las capacidades, esfuerzos y valores de sus miembros hacia el logro de objetivos comunes; la colaboración adquiere una dimensión especial, ya que no solo se trata de alcanzar metas comerciales, sino también, de fortalecer los vínculos familiares, proteger los principios que dan identidad a la empresa y garantizar la continuidad del legado a través de las generaciones (CincoDías, 2024).

La interacción entre familia y negocio crea una dinámica compleja, donde los vínculos emocionales pueden tener un impacto positivo, como el fortalecimiento de la conexión y la motivación, pero también, pueden generar tensiones y de no manejarse adecuadamente afectarían tanto la relación familiar como el desempeño empresarial.

El trabajo en equipo en una empresa familiar también implica una visión a largo plazo, donde la preparación de las futuras generaciones cobra un papel central; es importante que las personas que forman parte del negocio conozcan los valores que sustentan la organización y se integren de manera progresiva en roles de liderazgo, este enfoque asegura la continuidad del emprendimiento y refuerza la unidad familiar, incluyendo los contextos desafiantes.

1.2.6. Incubadora de emprendimientos

Las incubadoras de emprendimientos son herramientas clave que se utilizan en el ámbito empresarial, las cuales son diseñadas principalmente para fomentar la innovación y fortalecer a los emprendedores, estas estructuras ofrecen un entorno de apoyo integral que facilita a los emprendedores superar diferentes desafíos en el desarrollo de su negocio. El objetivo esencial de las incubadoras de empresas es promover el surgimiento de emprendedores, ayudar a los que

ya emprendieron y generar oportunidades de trabajo en el desarrollo de la economía local (Vásquez et al., 2023).

Es por esto que el impacto que tiene las incubadoras no solo logra beneficiar a los emprendedores individuales, sino que también tiene un efecto multiplicador en la economía. En este sentido, se convierten en agentes estratégicos para potenciar la actividad económica ya que integran servicios como asesorías y acceso a redes de apoyo, estos elementos no solo aumentan las probabilidades de éxito de los emprendimientos, sino que también fomenta la creación de nuevas empresas. Además, el respaldo que ofrecen las incubadoras en términos de formación técnica y empresarial permite a los emprendedores adquirir habilidades para manejar la competitividad y adaptarse a cambios.

CAPÍTULO II

2. Diagnóstico

2.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio aplicado es descriptivo debido a que es una de las principales metodologías utilizadas en la investigación científica, teniendo como objetivo principal describir y presentar información sobre un tema o evento de manera detallada y precisa; se describió la práctica del liderazgo de las mujeres en los emprendimientos familiares y se analizó la relación que tienen las mujeres en el éxito de estos emprendimientos.

Este estudio adoptó un enfoque de métodos cualitativos para explorar y comprender la importancia del liderazgo de las mujeres en emprendimientos familiares. Se llevó a cabo la recolección de datos mediante la aplicación de entrevistas a profundidad a la población de propietarias que ocupan roles de liderazgo en negocios en la avenida principal de Leonidas Plaza, estas preguntas fueron diseñadas para obtener información relevante sobre la importancia que tiene el liderazgo efectivo de una mujer en emprendimientos familiares.

2.2. Métodos teóricos

2.2.1. Inductivo-deductivo

Este estudio tuvo un enfoque inductivo – deductivo para poder indagar la importancia que tiene el liderazgo de las mujeres en emprendimientos familiares, ambos enfoques permitieron una exploración comprensiva del fenómeno al integrar observaciones empíricas con teorías ya existentes.

El método inductivo se utilizó para recopilar y analizar los datos sobre el liderazgo femenino en los diferentes emprendimientos familiares a través de una entrevista a profundidad a mujeres líderes, dichos datos se analizaron para identificar patrones emergentes que puede generar nuevas teorías sobre el impacto del liderazgo femenino en el desempeño y viabilidad de los emprendimientos familiares. “El método deductivo se fundamenta en el razonamiento que permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad” (Neill y Cortez, 2018, p.21). El uso del enfoque inductivo-deductivo proporcionó una metodología equilibrada permitiendo una comprensión más profunda entre ambas variables, la integración de datos con teorías establecidas que aseguran que los hallazgos sean tanto teóricos como prácticos.

2.2.2. Método analítico – sintético

Este estudio tomó un enfoque analítico – sintético, este método describe a dos procesos intelectuales inversos que se aplican en unidad: el análisis y la síntesis. Según Rodríguez y Pérez (2017), “El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes” (p.8).

Este método se utilizó para indagar en la importancia del liderazgo de las mujeres en emprendimientos familiares, el método analítico se abordó para desglosar ambas variables, este proceso implicó el análisis detallado de diferentes aspectos como las características del liderazgo y los diferentes factores económicos y también sociales que influyen en estos emprendimientos. Por otra parte, el método sintético se aplicó para integrar los componentes analizados y de esta forma crear una comprensión completa y coherente de las variables, este proceso implicó la combinación de los hallazgos del análisis para poder desarrollar conclusiones de forma general y sus respectivas recomendaciones.

La combinación de ambos enfoques en este estudio permitió una exploración más integra y una comprensión integral, el análisis detallado de las variables proporciona una base sólida de conocimiento y completa lo cual otorga una metodología más robusta y equilibrada lo que permite una comprensión profunda en el tema.

2.2.3. Método histórico – lógico

También, se utilizó el enfoque histórico – lógico debido a que el proyecto de investigación es retrospectivo lo que permitió contextualizar el fenómeno en su desarrollo histórico y utilizar el análisis lógico para interpretar dichos eventos con condiciones actuales. “El método histórico-lógico solo en su comprensión dialéctica es valioso para exponer los procesos de desarrollo de la naturaleza de cualquier objeto de investigación para comprender sus rasgos generales y los nexos de su desarrollo” (Torres, 2020, p.9). El método histórico se empleó para explorar la evolución que ha tenido el liderazgo femenino en los diferentes negocios familiares. El método lógico por su parte interpretó los eventos históricos y conectó esta evolución con las diferentes prácticas y condiciones existentes en los emprendimientos familiares hasta la actualidad.

2.3. Métodos empíricos

2.3.1. Entrevista

Para poder explorar la importancia del liderazgo de las mujeres en los emprendimientos familiares se realizaron entrevistas. López y Ramos (2021) plantean que la entrevista es un método donde el investigador tiene contacto personal con los sujetos que van a ser investigados, además permite informaciones semejantes a las de la encuesta, propicia datos cualitativos que pueden ser relevantes para la investigación.

Esta entrevista permitió la obtención de una comprensión más detallada de las experiencias y desafíos que enfrenta el género femenino en los roles de liderazgo dentro de sus negocios familiares, dichas respuestas fueron examinadas mediante análisis de contenido. La entrevista se aplicó a las propietarias de emprendimientos familiares que se encuentren ubicados en la avenida principal de la parroquia Leonidas Plaza para conocer la importancia que ha tenido el liderazgo en el desarrollo de dichos emprendimientos, el cuestionario a utilizar contó con una variedad de preguntas abiertas en donde las entrevistas lograron expresarse libremente.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Para lograr llevar a cabo las entrevistas, fue importante identificar la población objetivo de estudio. “La población y el universo tienen las mismas características por lo que a la población se le puede llamar universo o de forma contraria, al universo, población” (Arias, 2021, p.113).

Para poder definir la población en este estudio se realizó una investigación de campo en la avenida principal de la parroquia Leonidas Plaza que tiene por nombre Av. César Ruperti Dueñas. A continuación, se presenta la tabla con los datos recopilados.

Tabla 1

Lista general de emprendimientos en la Av. César Ruperti Dueñas

Cant.	Emprendimientos	Cantidad (#)	Porcentaje (%)	Emprendimientos
				liderados por mujeres
1	Gastronomía	14	21%	1
2	Comercio- tiendas	26	38%	5
3	Automotriz	5	7%	1
4	Servicios informáticos	1	1%	0

5	Servicio técnico	2	3%	0
6	Salud	1	1%	0
7	Estética	5	7%	2
8	Moda-Belleza	3	4%	3
9	Construcción	4	6%	1
10	Ebanistería	2	3%	0
11	Servicios de hospedaje	2	3%	0
12	Recreación	0	0%	0
13	Imprenta	3	4%	1
14	Servicios minoristas	0	0%	0
15	Servicios mayoristas	0	0%	0
TOTAL		68	100%	14

Nota: Información de campo recolectada en la avenida Cesar Ruperti Dueñas (2024).

La población objeto de estudio comprende a las mujeres líderes de negocios familiares en la Avenida principal de Leonidas Plaza, lo que representa a 14 emprendimientos. Este dato es fundamental para garantizar la efectividad del estudio.

2.4.2. Muestra

En una investigación, la muestra es utilizada para la obtención de datos representativos en una población sin la necesidad de entrevistar a cada miembro. Vizcaíno et al. (2016) plantea que, dentro del ámbito de la investigación, una muestra es un subconjunto seleccionado de individuos, eventos o entidades que han sido extraídos de una población total o universo, con el propósito de poder llevar a cabo un estudio y hacer deducciones sobre dicha población.

De acuerdo con la tabla presentada anteriormente, en la avenida principal del Leonidas Plaza existen 14 emprendimientos familiares que son liderados por mujeres, por lo tanto, la muestra de este estudio representa el 100% de la población.

2.5. Resultados de la entrevista a las emprendedoras

Pregunta 1. ¿Cuál es su nombre y apellido?

De las 14 emprendedoras entrevistadas 11 proporcionaron su nombre y apellido, lo que permite un enfoque personal en sus historias y experiencias, esto puede facilitar un análisis más profundo sobre cómo sus trayectorias individuales contribuyen a un entendimiento más amplio del liderazgo femenino en emprendimientos. Sin embargo, tres de las 14 mujeres optaron por

no revelar su nombre esto podría ser por varias razones, como el deseo de privacidad, la sensibilidad de su situación, o el temor a ser juzgada en su rol como emprendedora. Esta decisión subraya la importancia de crear un entorno de confianza y seguridad en la recopilación de datos, especialmente en contextos donde el emprendimiento femenino puede ser vulnerable a críticas o estigmas. La preferencia por el anonimato también podría indicar una percepción de vulnerabilidad o el deseo de evitar posibles repercusiones sociales o familiares al divulgar información personal.

Pregunta 2. ¿Cuál es su estado civil y su nivel educativo?

En este estudio existe diversidad en el estado civil, de las mujeres líderes que han sido entrevistadas, seis de las 14 se encuentran casadas, lo que podría sugerir que estas mujeres tienen el apoyo de una pareja en sus emprendimientos, tanto emocional como financiero. Cuatro en unión libre, lo cual también, podría indicar un tipo de relación de pareja con responsabilidades compartidas. Tres de ellas solteras y una de estado civil divorciada lo que podría significar que estas mujeres enfrentan desafíos únicos al equilibrar su vida personal y profesional sin el apoyo de una pareja.

En cuanto al nivel educativo, nueve de las 14 mujeres entrevistadas ha culminado la secundaria, lo que indica que el emprendimiento es una vía importante para aquellas que no han podido continuar con la educación superior, lo que sugiere un deseo de superación y autonomía financiera; sin embargo, cinco de ellas tienen un nivel educativo superior, lo que muestra una diversidad en el acceso a la educación y, potencialmente, en las habilidades y conocimientos aplicados a sus emprendimientos.

Pregunta 3. ¿Cuál es el nombre de su emprendimiento y cuantos años de funcionamiento tiene?

El grupo entrevistado muestra una interesante diversidad en la antigüedad de sus emprendimientos, de los 14 negocios siete cuentan con más de diez años de funcionamiento lo que sugiere una estabilidad y resiliencia significativas en un entorno económico que puede ser desafiante, estos negocios probablemente han desarrollado una clientela estable y tienen una presencia bien establecida en sus respectivos mercados. dos negocios tienen entre cinco a diez años de apertura al público lo que indica una reciente ola de nuevas iniciativas empresariales, estos negocios más jóvenes podrían estar aún en fases de desarrollo, consolidación y expansión, enfrentando desafíos iniciales comunes como la adquisición de clientes, la gestión de costos y la adaptación a las necesidades del mercado. Mientras que cinco emprendimientos tienen menos

de cinco años de funcionamiento, lo que podría indicar que han pasado la etapa crítica de inicio y están en fases de crecimiento o maduración.

El análisis de las entrevistas muestra una mezcla interesante de negocios establecidos y emergentes liderados por mujeres, la estabilidad de algunos emprendimientos sugiere éxito y adaptabilidad mientras que los más nuevos indican un crecimiento continuo del emprendimiento femenino.

Pregunta 4. ¿Cuál es el sector de su emprendimiento?

La mayor parte de los emprendimientos se encuentran en el sector de comercio, 12 de las 14 entrevistadas pertenecen a este sector, esto sugiere que muchas de las mujeres que son líderes encuentran diversas oportunidades en la compra y venta de productos lo que se puede deber a una demanda constante y la posibilidad de iniciar un negocio con una inversión inicial no muy alta. Por otra parte, dos de los emprendimientos se encuentran ubicados en el sector de servicios, aunque estos son muy pocos y se dedican principalmente a la estética, esto destaca la diversificación hacia un área que depende más de habilidades específicas y relaciones con los clientes, ofreciendo la posibilidad de ingresos.

Este enfoque en el comercio podría deberse a las oportunidades que este sector ofrece en términos de acceso al mercado, flexibilidad y menor requerimiento de capital inicial en comparación con otros sectores, este perfil sectorial indica que cualquier iniciativa de apoyo dirigida a estos emprendimientos debería considerar las características y necesidades particulares del comercio.

Pregunta 5. ¿El emprendimiento ha experimentado crecimiento en términos de ventas en los último tres años?

Las respuestas indican que 12 de las 14 emprendedoras han enfrentado desafíos significativos en términos de crecimiento en ventas durante los últimos tres años. La principal razón citada para esta disminución es la inseguridad en la localidad, que ha afectado la disposición de los clientes a salir y comprar; mientras que las dos restantes mencionaron que las ventas se han mantenido estables, sin crecimiento significativo, pero tampoco sin decrecimiento.

En general, las perspectivas de crecimiento para estos negocios parecen estar bajo presión, y muchas emprendedoras están lidiando con la realidad de un entorno comercial adverso, esto refleja una necesidad de estrategias adaptativas para superar estos obstáculos, como innovar en productos o servicios, mejorar la seguridad en sus áreas, o encontrar maneras de atraer a los clientes a pesar de la competencia y la inseguridad. Para mejorar el crecimiento, podría ser

importante abordad estos problemas a través de estrategias comunitarias de seguridad y posiblemente diversificar o innovar en los modelos de negocio.

Pregunta 6. ¿Cómo fue el inicio del emprendimiento, cómo ha ido desarrollando con el tiempo y cuáles son sus perspectivas a futuro?

Siete de las 14 emprendedoras entrevistadas mencionaron que tienen motivaciones personales para iniciar el emprendimiento, como el deseo de superación, amor al comercio o la búsqueda de independencia. Por su parte, cuatro de ellas comentaron que el inicio de sus emprendimientos fue difícil, sin embargo, destacaron la falta de negocios similares en la zona como una ventaja competitiva inicial. Además, las otras tres mujeres destacaron que el emprendimiento surgió como un esfuerzo familiar del que ahora ellas están a la cabeza. Las emprendedoras entrevistadas mencionaron un fuerte componente emocional y personal en sus inicios factores que indican que los emprendimientos no solo son vistos como una fuente de ingresos, más bien son reconocidos por sus propietarias como proyectos de vida significativos.

Con el paso del tiempo dichos emprendimientos han tenido diferentes niveles de desarrollo: nueve de las entrevistadas indicaron que el desarrollo del negocio ha sido un proceso difícil o que requiere un esfuerzo continuo para mantenerse y crecer. Tres emprendedoras dieron a conocer que han intentado innovar o invertir en nuevas mercaderías para mejorar el negocio, por último, las dos restantes mencionaron que el negocio se ha mantenido estable sin cambios significativos. Con el paso del tiempo la mayoría de las emprendedoras destacan el esfuerzo constante y la resiliencia frente a las adversidades, esto sugiere que, aunque han enfrentado desafíos, han encontrado maneras de mantener o incluso mejorar sus negocios a través de la inversión en mercadería o la ampliación de sus operaciones, algunas emprendedoras han logrado estabilidad mientras que otras mencionan dificultades para crecer o innovar.

Mirando hacia el futuro, las perspectivas varían significativamente, ocho de las entrevistadas tienen planes de expansión, ya sea abriendo nuevas tiendas o ampliando el local actual; cuatro mencionan que desean que su negocio sea más reconocido o traer nuevas cosas al mercado; mientras que dos de ellas desean dejar de invertir debido a la situación económica actual. En cuanto a las perspectivas a futuro estas varían desde la cautela, con algunas emprendedoras preocupadas por la situación económica y la inseguridad, hasta el optimismo, con planes para expandir y mejorar sus negocios.

En conjunto, las respuestas indican que, aunque los emprendimientos han proporcionado a las encuestadas una vía para la superación y el desarrollo económico, también presentan

desafíos significativos que requieren resiliencia, creatividad y adaptabilidad para sostener el éxito a largo plazo.

Pregunta 7. ¿Cómo ha sido el impacto económico que ha tenido el emprendimiento en la economía familiar y en la sociedad?

Sobre el impacto económico que ha tenido el emprendimiento en la economía familiar nueve de las 14 mujeres entrevistadas consideran que es rentable o tiene un impacto muy importante, tres entrevistadas aseguran tener un ingreso adicional o moderado, no siendo este el principal, dejando este impacto como medio, dos de las 14 mujeres toman el emprendimiento también, como un pasatiempo más que como una fuente significativa de ingresos.

En cuanto al impacto en la sociedad siete de las 14 entrevistadas indicaron que su negocio es importante para la sociedad debido a que ofrece productos que son demandados en esta área por lo que tiene un impacto alto en la economía; cinco de ellas señalaron que su negocio ayuda al dinamismo económico y es bien recibido por la comunidad por lo que este impacto lo catalogan como medio alto; por último, dos de las entrevistadas mencionaron que su negocio ha logrado convertirse en una presencia habitual o un punto de referencia en la sociedad, más allá del impacto económico.

Los emprendimientos liderados por estas mujeres no solo proporcionan un sustento económico para sus familias, sino que también, tienen un impacto positivo en su localidad, reconocen que sus negocios juegan un papel importante al ofrecer productos que son necesarios o deseados en la comunidad. Este impacto va más allá de lo económico, dado que sus negocios ayudan a dinamizar la economía local y, en algunos casos, se han convertido en referentes habituales para los miembros de la comunidad.

Pregunta 8. ¿Cuál cree usted que ha sido el impacto de su emprendimiento su familia?

La mayor parte de las entrevistadas destacan el impacto positivo de sus emprendimientos en la economía familiar, 12 de la 14 entrevistadas mencionaron que su emprendimiento tiene un impacto positivo en la economía de su hogar, destacan el impacto positivo de sus emprendimientos en la economía familiar, subrayando que estos negocios juegan un rol clave en cubrir las necesidades financieras del hogar, en varios casos, el emprendimiento es la principal fuente de ingresos. En otros, el negocio es una fuente de ingresos adicionales, lo cual es visto como positivo. Dos de las mujeres entrevistadas resaltaron que su emprendimiento ha ayudado a mejorar la comunicación dentro del hogar, lo que sugiere que los emprendimientos también pueden servir como un punto de unión y colaboración entre los miembros de la familia.

Todo esto sugiere que los beneficios del emprendimiento pueden ir más allá de lo financiero, contribuyendo también a la cohesión familiar, los emprendimientos han tenido un impacto mayormente positivo en las familias de las entrevistadas, principalmente en términos económicos. Sin embargo, la relación entre el emprendimiento y la dinámica familiar puede variar, con algunas familias viendo el negocio como un beneficio en la comunicación y colaboración, mientras que otras pueden enfrentar tensiones debido al tiempo y esfuerzo que requiere el negocio.

Pregunta 9. ¿Cuántos son los miembros en su hogar? ¿Cuál es el principal ingreso en su hogar?

Del total de las entrevistadas cuatro de ellas viven en hogares de dos miembros, seis de ellas viven en hogares tres miembros, por otra parte, dos emprendedoras radican en hogares de cinco miembros y las otras dos restantes en hogares de cuatro miembros. La mayoría de las entrevistadas viven en hogares pequeños, con dos o tres miembros en promedio, esto puede implicar menos dependientes y una estructura familiar más compacta, lo que podría influir en la dinámica económica y la toma de decisiones dentro del hogar.

Por otra parte, el 50% de las mujeres de este estudio consideran que su negocio es el principal sustento de sus hogares, lo que subraya la importancia del emprendimiento en la estabilidad económica de estas familias esto marca la importancia del éxito del emprendimiento para la estabilidad económica del hogar. Las siete mujeres restantes mencionan que, además de su emprendimiento, cuentan con otras fuentes de ingresos, como los negocios de sus esposos, otros emprendimientos familiares, el aporte de sus hijos, o pensiones, este dato revela que, aunque el negocio es un pilar importante, muchas familias diversifican sus fuentes de ingresos para asegurar una mayor estabilidad económica.

Los diferentes enfoques para generar ingresos resaltan cómo cada familia maneja su economía según sus escenarios, las estrategias que incluyen múltiples fuentes de ingreso pueden reflejar una mayor resiliencia frente a los desafíos económicos o una planificación más sólida para asegurar la estabilidad financiera. Este análisis destaca la dependencia significativa de muchas familias en el éxito de los emprendimientos liderados por mujeres y la importancia de la diversificación de ingresos en la estabilidad económica familiar.

Pregunta 10. ¿Cómo considera el nivel de apoyo que ha tenido usted para este negocio?

Del total de las 14 entrevistadas, diez de ellas consideran el apoyo por parte de su familia en un nivel alto y cuatro de ellas lo califican como medio, por otra parte, en cuanto al nivel de apoyo por parte de la pareja seis de las 14 emprendedoras señalaron que este apoyo es alto,

cuatro de ellas lo indican como nivel medio y las cuatro mujeres restantes mencionan no tener pareja.

Tabla 2

Nivel de apoyo a las mujeres emprendedoras en la Av. César Ruperti Dueñas

Apoyo	Bajo	Porcentaje		Medio	Porcentaje		Alto	Porcentaje		Total
			%			%			%	
Familia	0		0%	4		40%	10		60%	14
Pareja	0		0%	4		40%	6		60%	10

Nota: Información de campo recolectada en la avenida Cesar Ruperti Dueñas (2024).

El apoyo familiar es percibido en su gran mayoría como alto por parte de las encuestadas, lo que indica que la familia desempeña un papel crucial en el respaldo de los emprendimientos femeninos, este apoyo puede ser un factor clave en el éxito de sus negocios debido a que el entorno familiar proporciona un apoyo emocional significativo. En cuanto al apoyo por parte de la pareja la situación es más diversa, aunque una buena parte de las emprendedoras considera que han recibido un apoyo alto de su pareja, una proporción significativa percibe un nivel de apoyo medio, esto hace sugerencia que el apoyo de la pareja no es absolutamente positivo para todas las emprendedoras. Este análisis destaca la variabilidad en las fuentes de apoyo y la importancia de considerar diferentes tipos de apoyo en el desarrollo y éxito de los emprendimientos femeninos.

Pregunta 11. ¿Cuál considera usted que es el porcentaje estimado del aporte del emprendimiento en la economía familiar?

De las mujeres encuestadas cuatro de las 14 estimaron que el aporte del emprendimiento a la economía familiar es del 91% al 100% indicando que para ellas el emprendimiento es la fuente principal de ingresos familiares, cuatro de las mujeres consideran que este apoyo esta entre el 81% al 90%, dos de las entrevistadas estimaron que el aporte está en el rango del 61% al 70% lo que refleja una contribución importante. Las mujeres reportan que su negocio contribuye con un porcentaje muy alto, lo que significa una fuerte dependencia de estas familias en el éxito del emprendimiento, puesto que constituye la mayor parte o casi la totalidad de sus ingresos. Esta alta dependencia también podría implicar que cualquier fluctuación en el rendimiento del negocio tendría un impacto significativo en la estabilidad económica de la familia.

Las cuatro mujeres restantes ubican este aporte en los rangos de 41% al 50% y del 31% al 40% mencionando que el emprendimiento otorga un aporte moderado a la economía familiar, esto sugiere que, aunque el negocio es importante, existen otras fuentes de ingreso que también, contribuyen a la economía del hogar, lo que podría ofrecer una mayor estabilidad y menor riesgo financiero.

Tabla 3

Porcentaje estimado del aporte del emprendimiento en la economía familiar en la Av. César Ruperti Dueñas

Porcentaje estimado de aporte	Cantidad	Porcentaje
1% - 10%	0	0%
11% - 20%	0	0%
21% - 30%	0	0%
31% - 40%	2	14%
41% - 50%	2	14%
51% - 60%	0	0%
61% - 70%	0	0%
71% - 80%	2	14%
81% - 90%	4	29%
91% - 100%	4	29%
Total	14	100%

Nota: Información de campo recolectada en la avenida Cesar Ruperti Dueñas (2024).

El aporte del emprendimiento a la economía familiar varía considerablemente entre las emprendedoras entrevistadas. Casi todas las familias de las emprendedoras dependen casi por completo de su negocio, mientras que otras lo ven como una fuente de ingresos complementaria, esta diversidad en el nivel de dependencia económica del emprendimiento refleja diferentes estrategias y realidades financieras dentro de cada hogar, con implicaciones para cómo las emprendedoras manejan los riesgos y oportunidades en sus negocios.

Pregunta 12. En su opinión, ¿qué tan importante es el liderazgo femenino para el éxito de un emprendimiento?

Todas las entrevistadas coinciden en que el liderazgo femenino en que el liderazgo femenino es crucial para el éxito de un emprendimiento, la unanimidad en las respuestas indica un fuerte

reconocimiento del valor que las mujeres aportan a la gestión y dirección de un negocio. 11 de ellas expresaron que el liderazgo es muy importante o de suma importancia para el éxito de un emprendimiento, tres de las mujeres indicaron que es "importante" resaltando también, su necesidad en el entorno empresarial; por último, dos de ellas mencionaron que las mujeres son más ordenadas y seguras de sus objetivos, lo cual contribuye al éxito.

Las entrevistadas resaltaron características de las mujeres como el orden y la seguridad en los objetivos como razones claves por las cuales el liderazgo femenino es esencial, esto sugiere que estas cualidades son vistas como diferenciadoras y beneficiosas en la gestión empresarial. Las respuestas reflejan una alta valoración del liderazgo femenino, destacando que este no solo es importante, sino que es visto como una pieza fundamental para el éxito del negocio. La repetición de términos como "muy importante" y "de mucha importancia" refuerza esta percepción colectiva.

Pregunta 13. ¿Cuáles considera usted que son las principales ventajas del liderazgo femenino en los emprendimientos familiares?

Entre las mujeres encuestadas, cuatro de las 14 mujeres destacaron la administración más eficiente como una de las principales ventajas del liderazgo femenino en los emprendimientos familiares; tres mencionaron que el liderazgo femenino trae mayor orden a los negocios familiares, lo que contribuye a una mejor gestión y resultados. Por otra parte, tres encuestadas identificaron la perseverancia y la resiliencia como cualidades clave del liderazgo femenino, lo que permite enfrentar desafíos de manera efectiva; mientras que otras tres señalaron la comunicación efectiva y la empatía como ventajas del liderazgo femenino, lo que facilita la resolución de conflictos y la cohesión en el equipo. Mientras que una encuestada destacó la visión a largo plazo y el deseo de lograr solvencia económica como beneficios del liderazgo femenino.

Entre las mujeres encuestadas, el orden es mencionado por varias de las entrevistas como una ventaja clave del liderazgo femenino, este enfoque en la organización podría estar relacionado con la percepción de que las mujeres líderes tienden a ser más meticulosas en la planificación y gestión de recursos, lo cual contribuye a una operación más eficiente y estable de los emprendimientos. Una respuesta destaca cómo el liderazgo femenino contribuye directamente a mejorar el emprendimiento a largo plazo y la eficiencia administrativa, esto sugiere que las habilidades organizativas y de gestión de las mujeres tienen un impacto tangible en el rendimiento financiero y operativo del negocio.

El liderazgo femenino en los emprendimientos familiares es valorado por varias ventajas, incluyendo un fuerte sentido del orden, habilidades de administración, capacidad de adaptación, y cualidades personales, estas no solo facilitan una gestión más efectiva del negocio, sino que también, fortalecen la capacidad de los emprendimientos para prosperar en entornos cambiantes y desafiantes.

Pregunta 14. ¿Qué desafíos enfrentan las mujeres en roles de liderazgo dentro de los emprendimientos familiares?

Varias de las respuestas de las entrevistadas enfocan principalmente desafíos sociales y culturales todos estos relacionados con la percepción social y los prejuicios de género, la desconfianza hacia las mujeres y las creencias de que solo los hombres son capaces de manejar un negocio reflejan barreras culturales que dificultan el reconocimiento y aceptación de las mujeres en roles de liderazgo, estas actitudes pueden limitar las oportunidades de las mujeres para expandir sus negocios y acceder a recursos, como financiamiento o redes de apoyo.

Tres de las 14 encuestadas mencionaron la falta de confianza hacia las mujeres en roles de liderazgo, esto hace referencia tanto a la falta de confianza de otras personas como la autoconfianza. tres mujeres destacaron la presión social y las expectativas de la sociedad afectan en roles de liderazgo, mencionaron como la sociedad cuestiona y observa críticamente a las mujeres que lideran; tres de ellas mencionaron el desafío de equilibrar los roles de madre, esposa y líder, señalaron la dificultad de manejar las responsabilidades del hogar junto con las del negocio; dos encuestadas indicaron que la falta de comunicación es un desafío significativo, especialmente en el contexto de emprendimientos familiares; dos encuestadas resaltaron el sentimiento de soledad y la falta de apoyo, tanto emocional como profesional, que enfrentan en sus roles de liderazgo; y por último una de ellas mencionó que el nerviosismo, la ansiedad y el estrés son desafíos que afectan su capacidad de liderazgo.

Las mujeres en roles de liderazgo dentro de los emprendimientos familiares enfrentan una serie de desafíos que abarcan desde prejuicios sociales y culturales hasta problemas emocionales y de conciliación de roles. La desconfianza y los estereotipos de género siguen siendo barreras significativas, mientras que el estrés y la falta de tiempo debido a las múltiples responsabilidades añaden complejidad a sus roles como líderes. Estos desafíos resaltan la necesidad de apoyo adicional y un cambio en la percepción social para facilitar un entorno más inclusivo y equitativo para las mujeres emprendedoras.

Pregunta 15. ¿Qué recomendaciones daría para fomentar el liderazgo a mujeres que desean hacerlo, pero no se deciden?

Las respuestas ofrecen un abanico de recomendaciones para fomentar el liderazgo en mujeres indecisas, cinco de las 14 encuestadas recomendaron perseverar y no rendirse ante los obstáculos destacan la importancia de la persistencia en la consecución de objetivos, las emprendedoras aconsejan seguir adelante y no darse por vencidas, subrayando la necesidad de mantener el enfoque en las metas establecidas y superar los desafíos que puedan surgir en el camino. Cuatro de las encuestadas enfatizaron la importancia de seguir aquello que les apasiona, ya que la pasión es vista como un motor esencial que impulsa la perseverancia y el compromiso con el emprendimiento. Las emprendedoras sugieren que, al enfocarse en algo que realmente les gusta, las estarán más dispuestas a enfrentar los desafíos y mantenerse comprometidas con su negocio.

Tres mujeres resaltaron la importancia de la autoconfianza y la fortaleza para enfrentar desafíos, se enfatiza la necesidad de tener fuerza y coraje para empezar, además de mantener una actitud positiva, este consejo subraya la importancia de la resiliencia emocional y la capacidad de enfrentar el miedo o la incertidumbre con valentía. Y, por último, dos encuestadas sugirieron que las mujeres deben aceptar nuevos desafíos y oportunidades, destacando que el liderazgo también implica tomar riesgos y aprender de los errores; esto refuerza la idea de que el liderazgo requiere una fuerte determinación y la capacidad de mantener la motivación a largo plazo.

Las emprendedoras animan a otras mujeres a tomar la decisión de liderar, a mantener una actitud positiva frente a los desafíos, y a encontrar motivación en aquello que les apasiona. Además, subrayan la importancia de tener una red de apoyo que facilite el camino hacia el liderazgo. Estas recomendaciones reflejan la experiencia y las lecciones aprendidas por mujeres que ya han enfrentado los desafíos del liderazgo en el ámbito empresarial.

Pregunta 16. ¿Estarías interesada en formar parte de un centro de incubadora de emprendimientos específicamente dirigida a mujeres?

Las entrevistadas expresaron un interés claro y firme en participar en un centro de incubadora de emprendimientos dirigido específicamente a mujeres, de las 14 encuestadas, diez afirmaron que definitivamente estarían interesadas en formar parte de un centro de incubadora de emprendimientos esto indica un fuerte deseo de aprovechar las oportunidades de formación, apoyo y recursos que un centro de este tipo podría ofrecer. Por otro lado, cuatro de las 14 encuestadas manifestaron que probablemente estarían interesadas en participar, lo que sugiere

una inclinación positiva, aunque con algunas consideraciones o dudas que podrían necesitar ser abordadas, esto sugiere que, aunque la idea es atractiva, puede haber ciertos factores o condiciones que esta emprendedora necesita considerar antes de comprometerse totalmente.

El alto nivel de interés manifestado sugiere una demanda significativa por programas de apoyo y desarrollo específicamente dirigidos a mujeres emprendedoras, la creación de un centro de incubadora podría encontrar una base sólida de participantes que ya reconocen el valor potencial de recibir apoyo especializado. Existe un interés generalizado y significativo entre las emprendedoras entrevistadas en formar parte de un centro de incubadora de emprendimientos dirigido a mujeres, este interés refleja el reconocimiento del valor de un apoyo estructurado y especializado para fortalecer sus negocios. No hubo respuestas negativas, lo que refuerza la viabilidad y aceptación de la iniciativa entre las encuestadas.

Pregunta 17. Observaciones

Por último, las observaciones de las entrevistas son muy variadas, siete de las 14 encuestadas mostraron interés sobre la propuesta de la incubadora de emprendimientos, en donde cuatro de las mismas resaltaron la importancia y el valor de la propuesta de la incubadora de emprendimientos femeninos, expresaron que es una iniciativa positiva y crucial para mujeres que desean emprender, pero no saben cómo; las otras tres restantes mencionan la necesidad de capacitaciones y apoyo financiero, como inversiones o préstamos, para fortalecer los negocios, esto sugiere que, además de orientación y mentoría, las emprendedoras están buscando recursos tangibles que puedan impulsar el desarrollo y la sostenibilidad de sus emprendimientos. Dos del total de las encuestadas enfatizan la situación actual del negocio en donde mencionan que en años anteriores el negocio era más rentable y ahora solo subsiste, pero, aunque las ventas han bajado, todavía hay espacio para nuevos emprendimientos.

Otra observación enfatiza la importancia de tomar el emprendimiento en serio, enfrentar los miedos y perseguir lo que realmente apasiona, esto resalta el valor de la motivación y la mentalidad emprendedora, sugiriendo que la incubadora también debería enfocarse en aspectos de desarrollo personal y empoderamiento emocional para las mujeres. Por último, cuatro de las 14 encuestadas no proporcionaron observaciones adicionales, indicando "Ninguna". Las respuestas revelan una percepción positiva hacia la idea de una incubadora de emprendimientos femeninos, con varias encuestadas señalando su valor e importancia para mujeres emprendedoras.

2.6. Análisis cruzado

Martínez (2021) sostiene que el liderazgo femenino se refiere a la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones, tanto en el ámbito político como en las empresas del sector público y privado. En la entrevista realizada a las mujeres emprendedoras en la Avenida principal de la parroquia Leonidas Plaza, se evidenció un aumento de emprendimientos liderados por mujeres, dando como resultado 14 mujeres emprendedoras del sector por lo que se evidenció que, la mayoría de ellas toman decisiones estratégicas en sus negocios, especialmente en el área financiera.

Es importante señalar que, Martínez (2021) resalta que la presencia femenina en estos espacios tradicionalmente dominados por hombres es fundamental para avanzar hacia la equidad de género; además, se destaca la importancia de empoderar a las mujeres en roles directivos, reconociendo la capacidad para influir de manera positiva en la toma de decisiones a nivel organizacional y social. El liderazgo femenino, por lo tanto, no solo busca la igualdad de oportunidades, sino también, una transformación significativa en las estructuras de poder, promoviendo un cambio cultural que permita una participación más equitativa, sin embargo, algunas de las emprendedoras mencionaron que existen barreras culturales que limitan su capacidad de liderazgo en ciertas circunstancias, lo que sugiere que, aunque el liderazgo femenino está presente, aún existen desafíos para una participación plena como lo señala el autor.

Por otro lado, Rosell (2024) afirma que el liderazgo femenino aporta una valiosa perspectiva y cualidades distintivas a las organizaciones, la diversidad en el liderazgo no solo es enriquecedora en el ambiente laboral al ofrecer diferentes puntos de vista, también, puede impulsar el bienestar general de la empresa.

La diversidad en los equipos directivos, según Rosell, es un factor estratégico que impulsa la resiliencia dentro de las empresas, al incorporar perspectivas diversas, las organizaciones pueden abordar desafíos complejos de manera más efectiva, mejorando su productividad y fomentando un clima organizacional más inclusivo, en este sentido, el liderazgo femenino no solo contribuye a la equidad, sino que también, es un activo clave para el desarrollo y el éxito Cárdenas de Sanz (2017) señala que para que las mujeres puedan ser tratadas en condiciones de igualdad, es necesario que ellas mismas reconozcan y cuestionen ciertos roles tradicionales que han asumido de manera inconsciente en su vida cotidiana.

La autora plantea que este cambio personal es crucial para que las mujeres puedan ocupar roles de liderazgo de manera plena y equitativa, la autora plantea que este proceso de desaprender patrones tradicionales permite que las mujeres se inserten en el ámbito laboral y de liderazgo en igualdad de condiciones, lo que refuerza la importancia de un cambio tanto individual como estructural para alcanzar una verdadera equidad de género. En las entrevistas realizadas a 14 mujeres emprendedoras de la avenida principal de la parroquia Leonidas Plaza, se evidenció que el apoyo familiar es considerado un factor clave para el éxito de sus emprendimientos, este respaldo familiar parece facilitar la inserción de las emprendedoras en el ámbito laboral y empresarial, lo que concuerda con la necesidad de un entorno de apoyo mencionado por Cárdenas de Sanz, este apoyo puede estar contribuyendo a que las mujeres cuestionen y redefinan sus roles tradicionales, al permitirles equilibrar sus responsabilidades personales con el liderazgo en sus negocios.

Esto revela que, si bien el apoyo familiar es un factor positivo en la mayoría de los casos, el apoyo de la pareja es más incierto, lo que evidencia que no todas las mujeres emprendedoras disfrutan de un entorno igualitario en sus relaciones personales; esta situación refuerza la necesidad de un cambio estructural más amplio, como plantea Cárdenas de Sanz, donde no solo se busque la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sino también, en las relaciones personales y familiares.

En conjunto, estas tres perspectivas refuerzan la idea de que el liderazgo femenino no solo es una cuestión de equidad, sino también, una ventaja estratégica para las organizaciones y la sociedad en su conjunto, la participación de las mujeres en roles directivos transforma las dinámicas organizacionales y sociales, promoviendo ambientes más inclusivos, innovadores y resilientes. Además, el desafío no solo radica en abrir estos espacios para las mujeres, sino también, en que ellas mismas puedan desprenderse de los estereotipos y roles tradicionales que han limitado su pleno desarrollo en estos ámbitos.

CAPÍTULO III

3. Diseño de la propuesta.

3.1. Tema

Guía para la creación de una incubadora digital de emprendimiento femenino del cantón Sucre, Manabí – Ecuador.

3.2. Antecedentes

El emprendimiento femenino ha cobrado una gran relevancia en los últimos años debido a su gran potencial para el desarrollo económico y social en diferentes contextos, a nivel global, el número de mujeres que han decidido emprender se ha visto en aumento de forma significativo, lo cual contribuye a la economía y fomenta una mayor equidad de género en el ámbito laboral. Según datos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2023) afirma que las mujeres emprendedoras representan alrededor de 35% del total de emprendedores en América Latina, lo cual demuestra la importancia de su participación en el crecimiento económico de toda la región.

Por otra parte, en Ecuador, el emprendimiento femenino también ha experimentado una curva positiva, sin embargo, las emprendedoras enfrentan barreras específicas que dificultan su desarrollo, como el acceso limitado a financiamiento, ausencia de redes de apoyo y los estereotipos, todas estas barreras no solo limitan el potencial de crecimiento de sus negocios, sino que también, afectan al impacto que estos pueden tener en su familia.

Las incubadoras de emprendimientos de mujeres no son solo una fuente de financiamiento, acompañamiento y creación de redes para nuevas empresas que estén dirigidas por mujeres, sino también, es un catalizador de innovación e impacto social en el ecosistema emprendedor (Faster Capital, 2024).

En el país existen varias incubadoras de emprendimientos que ofrecen apoyo y recursos a los emprendedores, una de ellas es Prendho que es una incubadora de empresas y emprendimientos en Ecuador, que brinda espacios y herramientas para convertir las ideas de los emprendedores en negocios sostenibles (Prendho UTPL, 2023).

La Universidad metropolitana desarrollo un programa denominado Centro de Apoyo al Emprendedor (CAE) (2024) promoviendo el desarrollo económico y social de la comunidad emprendedora a través de la gestión del conocimiento, innovación y fomentar la formación del capital humano todo esto tomando en cuenta las mejores prácticas de la gestión empresarial.

Así mismo existe, el Proyecto ANA, que está liderado por la primera dama de Ecuador, Lavinia Valbonesi, el cual está diseñado para apoyar principalmente a mujeres y niños que han sido víctimas de violencias, su principal objetivo es brindar herramientas de prevención, formación y oportunidades de desarrollo que permitan a las mujeres adquirir conocimientos y habilidades para construir una nueva vida (Corresponsables, 2024).

Según el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversión y Pesca con su proyecto Apoyo al Emprendedor (2024) en la provincia de Manabí existe una incubadora acreditada por el Gobierno Nacional, y es implementada por la Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM) en donde se poya a los emprendedores de la provincia en el proceso de creación de su negocio.

Aunque Ecuador no tiene tantas incubadoras formales específicas para mujeres, existen diferentes programas de capacitación y financiamiento impulsados por entidades públicas y privadas, como el Ministerio de Producción que apoyan a mujeres emprendedoras, pero sobre todo en zonas rurales. Por otra parte, la red de mujeres líderes de Ecuador ofrece un espacio de apoyo para mujeres empresarias en diferentes sectores, en donde se fomenta la formación en empoderamiento y oportunidades de desarrollo empresarial.

El cantón Sucre, cuenta con una población diversa que depende de varias actividades económicas, a pesar de su gran potencial para el desarrollo de nuevos negocios, especialmente en sectores como el comercio, las oportunidades para el emprendimiento femenino en este cantón son limitadas debido a factores socioeconómicos y a la falta de apoyo institucional. Las mujeres de este cantón enfrentan varios desafíos para emprender, entre ellas los recursos financieros y la escasa formación en temas empresariales, lo cual llega a dificultar sus ideas en proyectos concluidos; todo esto limita el empoderamiento económico y reduce las oportunidades de desarrollo.

3.3. Justificación

El emprendimiento es un motor fundamental para el desarrollo tanto económico como social, ya que esto genera empleo, impulsa la innovación y además mejora las condiciones de vida en el sector; sin embargo, en Ecuador y en el cantón Sucre las mujeres enfrentan diferentes obstáculos que limitan su participación en el ámbito emprendedor, como lo es la falta de acceso a financiamiento, la falta de redes de apoyo y una infraestructura limitada para poder desarrollar sus ideas de negocios, todas estas barreras combinadas con los estereotipos de género y las

responsabilidades familiares dificultan el crecimiento de emprendimientos liderados por mujeres.

A pesar de que en el país existen diversas incubadoras de emprendimientos, ya sean aprobadas por el Gobierno Nacional en colaboración con Universidades o empresas locales públicas o privadas; o por entes externos a la administración pública como fundaciones u organizaciones cuyo objetivo principal es promover el ambiente emprendedor, pocas de ellas se centran de forma específica al apoyo de emprendimientos que sean liderados por mujeres.

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante entrevistas a las emprendedoras de la Avenida principal de Leonidas Plaza diez de las 14 emprendedoras afirman querer pertenecer a un programa de incubadoras de emprendimientos, las cuatro restantes desean ser parte, pero necesitarían despejar algunas dudas, lo que significa que el 72% estarían dispuestas a formar parte de un programa para incubar sus emprendimientos.

Por lo tanto, la creación de una guía para la creación de una incubadora digital de emprendimientos femeninos es esencial para asegurar que la implementación sea adaptada a las necesidades y características del sector, esta guía servirá como un recurso práctico y estratégico para las organizaciones y actores interesados en apoyar el desarrollo económico y social a través del empoderamiento femenino. La incubadora impulsaría el empoderamiento femenino en Sucre, fomentando de tal forma la independencia económica de las mujeres y promoviendo una mayor equidad de género en el ámbito empresarial. Por lo tanto, tendría un impacto positivo en cuanto a la comunidad en general, de tal forma que promueve el desarrollo económico inclusivo y el bienestar social.

En Ecuador, el interés por la creación de incubadoras específicas para mujeres se encuentra en aumento, por lo cual diseñar una incubadora femenina en el cantón Sucre podría posicionarse como un proyecto pionero y de carácter atractivo para el apoyo tanto local como nacional; en este contexto se evidencia la necesidad de crear una incubadora que impulse y fortalezca el emprendimiento femenino, brindando un espacio seguro y adecuado para el desarrollo de sus ideas de negocio.

3.4.Objetivos

3.4.1. Objetivo general

Diseñar una guía de incubadora digital de emprendimientos femeninos para apoyar a las emprendedoras del Cantón Sucre, Manabí – Ecuador.

3.4.2. Objetivos específicos

- ❖ Establecer los lineamientos generales sobre el concepto, importancia, características, beneficios y fases de una incubadora de emprendimientos orientada a mujeres.
- ❖ Diseñar la imagen mediante un logotipo de la guía de incubadora de emprendimientos femeninos.
- ❖ Diseñar la estructura y contenidos de una guía de la creación de una incubadora digital de emprendimientos femeninos de forma infográfica para el cantón Sucre.

3.5. Desarrollo de la guía propuesta para la creación de una incubadora digital de emprendimientos femeninos

3.5.1. Definición

Las incubadoras de emprendimiento son entidades impulsoras de conocimiento y de investigación, tecnología y ciencia, son fuentes generadoras de redes interinstitucionales, de estrategias de sostenimiento en el tiempo, de determinación en sectores determinados; además proporciona servicios de asesoramiento y capacitación.

El diseño de una incubadora de emprendimientos femeninos para el cantón Sucre propone no solo tener un espacio en donde las emprendedoras compartan idea, sino que también, proporcionará apoyo a mujeres durante las etapas iniciales del desarrollo de sus emprendimientos, para de esta forma fomentar la viabilidad y crecimiento de nuevas empresas a través de servicios y acompañamiento.

3.5.2. Beneficios de la incubadora de emprendimientos femeninos

- Asesoramiento empresarial de forma personalizado a las emprendedoras que son parte del programa.
- Espacios para establecer contacto con otras emprendedoras y expertos de la industria, además de posibles clientes o socios comerciales.
- Facilitar el acceso a financiamiento, conexiones con inversionistas o programas que ayuden a financiar el crecimiento y desarrollo de la empresa.
- Capacitación y también, desarrollo empresarial a través de programas de formación como talleres y eventos.
- Las emprendedoras que realicen el programa de incubación podrían superar los desafíos iniciales y desarrollar empresas exitosas.

3.5.3. Fases de la incubadora de emprendimientos femenino

♣ Pre incubación.

- Se identifica y desarrollan ideas de negocio, las emprendedoras reciben apoyo para evaluar la viabilidad de sus propuestas.
- Se brindan talleres y cursos sobre temas básicos de emprendimiento como el diseño de modelos de negocio, estudio de mercado y el desarrollo de productos o servicios.
- Las emprendedoras trabajan en la elaboración de un plan de negocio que define la estrategia y los pasos necesarios para iniciar.

♣ **Incubación.**

- La idea de negocio se transforma en un producto o servicio y se prueba en el mercado para recibir retroalimentación.
- Se brinda acompañamiento especializado de expertos y mentores que guían a las emprendedoras en aspectos clave como finanzas, marketing y gestión.
- Se facilita el acceso a herramientas, tecnología y espacios de trabajo compartido para lograr fortalecer la operativa del emprendimiento.
- Se promueven actividades de creación de redes de contacto con otros emprendedores posibles inversores y aliados estratégicos.

♣ **Post incubación**

- Las emprendedoras se enfocan en asegurar la sostenibilidad a largo plazo de su negocio y en gestionar el crecimiento continuo.
- Se realizan evaluaciones de forma periódicas para poder ajustar estrategias y aprender de las diferentes experiencias.
- Las emprendedoras pueden seguir recibiendo apoyo y asesoría para enfrentar nuevos desafíos.

3.5.4. Enfoque

La guía está enfocada para:

- ❖ Negocios en fase de diseño.
- ❖ Negocios en fase de ejecución.

3.5.5. Características

La guía proporciona:

- ❖ Estructura clara y detallada junto a una organización lógica.
- ❖ La guía ofrece pasos detallados y recomendaciones que permiten a los lectores seguir un proceso.
- ❖ Ofrecer estrategias para la creación de redes de apoyo y contactos empresariales, incluyendo colaboraciones con otras emprendedoras, mentores y entidades financieras.
- ❖ Ofrecer un plan de acción que cubra desde la fase de planificación inicial hasta la ejecución y mantenimiento de la incubadora, con cronogramas y recursos necesarios para cada etapa.
- ❖ Proporcionar flexibilidad para ajustar el contenido y los programas a diferentes niveles de recursos y capacidades.

3.5.6. Dirigida

La guía está orientada a todas aquellas entidades de iniciativa social, que se dedican a actividades de ayuda y fines humanitarios, y que operan bajo un modelo de administración sin fines de lucro, que se enfoca en mejorar el bienestar y promover acciones de impacto positivo en la sociedad.

3.5.7. Requisitos

- ❖ Nombramiento del representante legal.

3.5.8. Guía para la creación de la incubadora de emprendimiento femenino

La presente guía ha sido diseñada para servir como un recurso integral que facilite la comprensión y aplicación de prácticas efectivas en el ámbito de la creación de la organización, la misma está en concordancia con la guía de acreditación de incubadoras de la Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt).



Incubadora
EMPRESARIOS
FEMENINOS

Guía para la creación de una incubadora digital para emprendimientos femeninos del cantón Sucre.

**Guía para la creación de una incubadora digital para emprendimientos femeninos del
cantón Sucre.**

Fecha: Día/mes/año

Sector de la economía: Todos los sectores.

Lugar: Leonidas Plaza – Sucre – Manabí – Ecuador.

Adscrito: A una ONG.

Representante legal: (Apellidos y nombres).

Guía para la creación de una incubadora digital para emprendimientos femeninos del cantón Sucre.

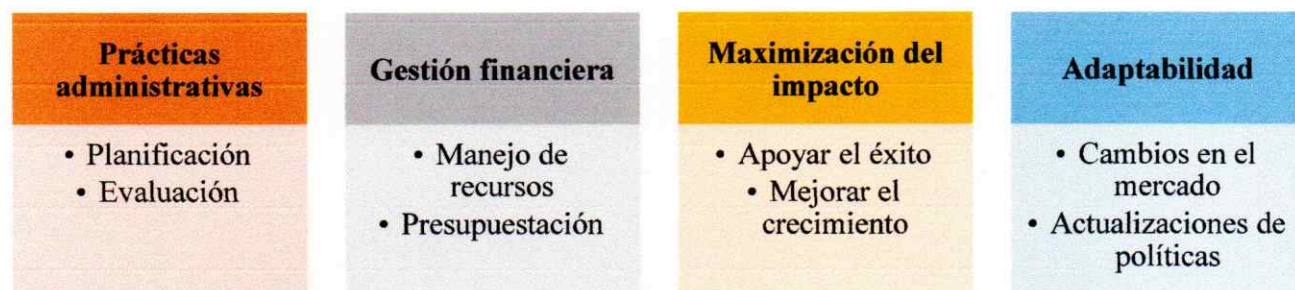
Objetivo: Orientar a entidades (públicas o privadas) para que creen incubadoras de emprendimientos femeninos que impulsen el conocimiento, investigación, ciencia y tecnología en el cantón Sucre.

Dirigida a: La presente guía está dirigida a todas las entidades que tengan como objetivo principal ayudar a las emprendedoras a desarrollar sus negocios.

♣ **Gestión administrativa y financiera de la incubadora.**

Figura 1

Gestión administrativa y financiera



Nota: La figura muestra la gestión efectiva en una incubadora de negocios (2024).

❖ **Modelo de gestión de la incubadora.**

✓ **Gestión empresarial:** Para describir tres parámetros:

Misión (presente): Es la razón de ser del emprendimiento, donde se describe su propósito principal y el impacto que busca generar a sus clientes.

Visión (futuro): Es el objetivo a largo plazo que el emprendimiento aspira alcanzar, proyectando el futuro ideal y su contribución al entorno.

Valores que su emprendimiento tiene: Son los principios éticos y morales que guían las decisiones y acciones del emprendimiento, reflejando su identidad y compromiso.

Figura 2

Misión, visión y valores del emprendimiento



Nota: La figura muestra la misión visión y valores en una incubadora de negocios (2024).

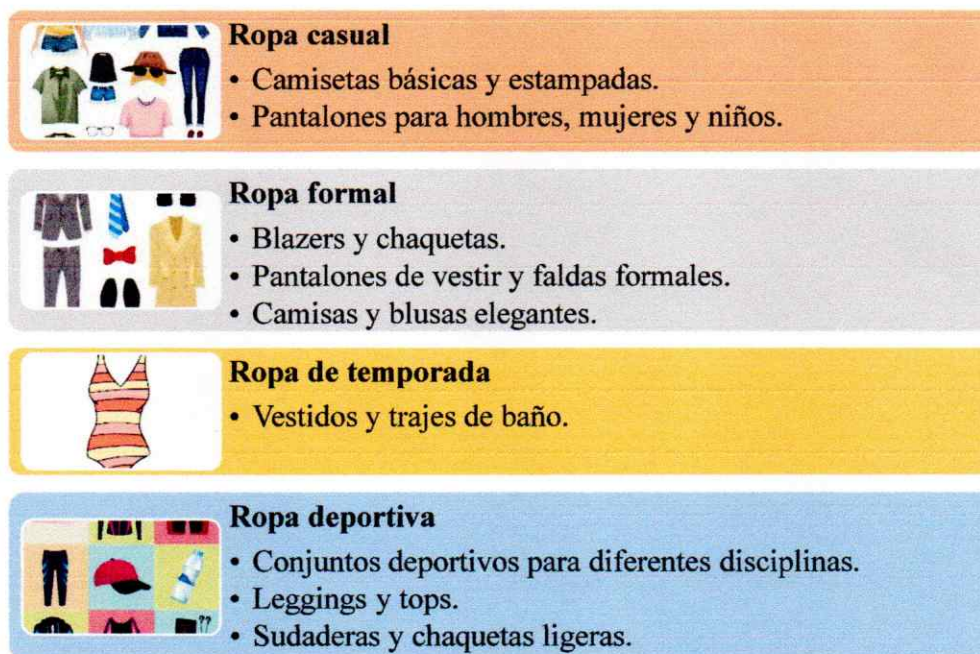
- ✓ **Gestión de operación:** Deberá tener un portafolio de los productos que ofrece y en el caso de ofrecer un servicio describirlo.

Un portafolio es productos es ubicar una lista de los productos que vende por categorías, por ejemplo:

Figura 3

Ejemplo de portafolio de productos.

Empresa dedicada a la compra y venta de ropa.

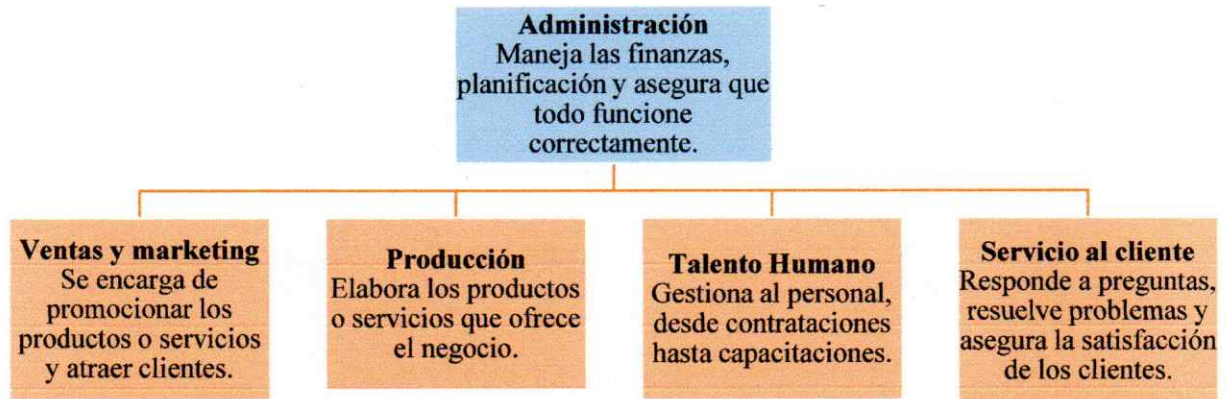


Nota: La figura muestra un ejemplo de portafolio de productos (2024).

- ✓ **Liderazgo, la organización y gestión de las personas:** Describir de forma sencilla los diferentes departamentos que existen en su negocio.
Por ejemplo:

Figura 4

Ejemplo de diferentes departamentos en una empresa

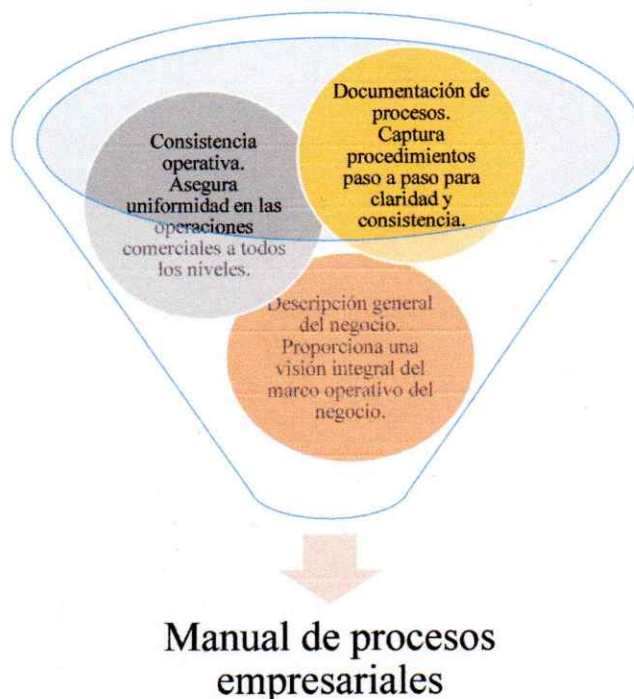


Nota: La figura muestra un ejemplo de los diferentes departamentos que puede existir en una empresa (2024).

- ✓ **Finanzas:** Describa la forma en que su negocio genera ingreso. Por ejemplo: Una empresa comercial se dedica a comprar y vender artículos, con lo cual obtiene una ganancia. Una empresa industrial transforma la materia prima en producto terminado y los vende a un precio superior. Una empresa de servicios, como un restaurante u hotel presta los servicios de alojamiento y alimentación y cobra por ello.
- ❖ **Manual de procesos:** Un manual de procedimientos es un documento que detalla los procesos principales del negocio desde el inicio al final, con lo cual la empresa describe como realiza sus operaciones.

Figura 5

Manual de procesos empresariales



Nota: La figura muestra un ejemplo de manual de procesos empresariales (2024).

- ✓ **Título:** Escriba los nombres de los emprendimientos y los logotipos correspondientes de los mismos.
- ✓ **Objetivo del documento:** Descripción de lo que se desea lograr con el documento.
- ✓ **Revisiones y responsable:** Diferente unidades administrativas que intervienen en los diferentes procedimientos de incubación.
- ✓ **Diagrama de flujo:** Es una presentación gráfica de forma secuencial en que se realizan las actividades intervenidas en cada fase.
- ✓ **Descripción de procesos:** Se presenta de forma secuencial las diferentes actividades que se van a realizar, explicando, cómo, dónde, con qué y además cuánto tiempo toma cada uno de estos procesos y también, se debe señalar a los responsables que la llevarían a cabo.
- ❖ **Plan operativo de trabajo:** Se describe las actividades a ejecutarse en el siguiente diagrama.

Tabla 4

Ejemplo de tabla para elaborar un plan operativo

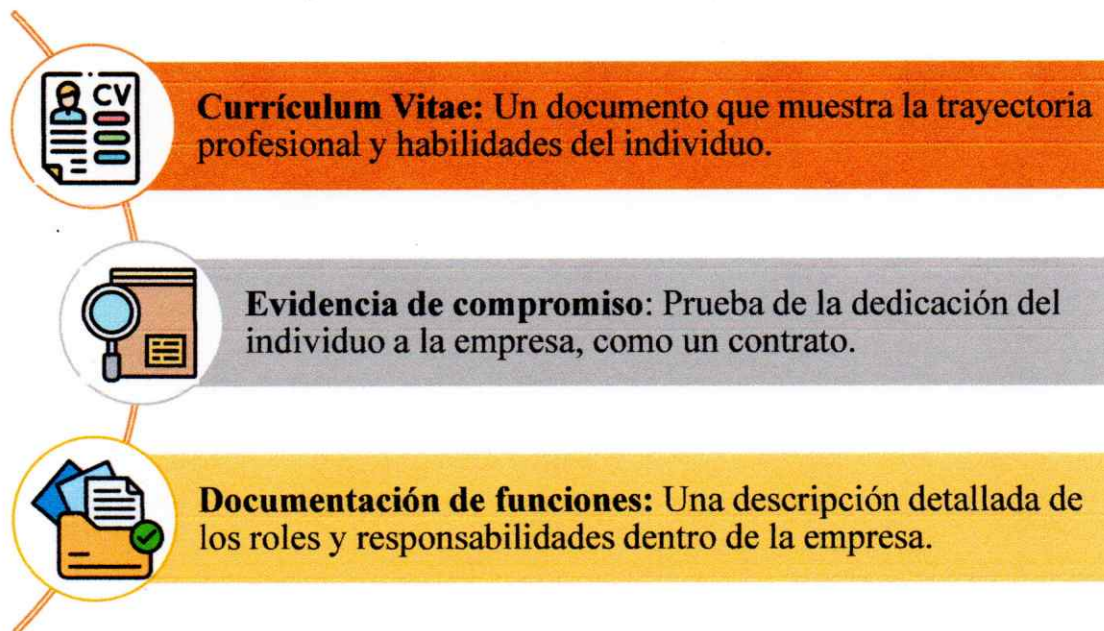
Actividad	Responsable	Meses											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Nota: Ejemplo de tabla para elaborar un plan operativo (2024).

- ❖ **Personal administrativo y financiero:** Se necesita el currículum vitae u hoja de vida que evidencie el compromiso con la empresa como por ejemplo un contrato; además un documento que detalle sus funciones en la empresa.

Figura 6

Requisitos y funciones del personal administrativo y financiero.



Nota: La figura muestra un ejemplo de requisitos y funciones del personal administrativo y financiero (2024).

♣ **Experiencia del talento humano que sustenten la aptitud técnica que ofrece en el espacio.**

Se necesita una hoja de vida o currículum vitae; perfil del puesto y documento que evidencie la relación laboral con la empresa, de los técnicos, asesores, asesores especializados y red de mentores con su respectivo campo de especialidad.

♣ **Experiencia en la aplicación de la metodología de incubación y asistencia técnica.**

❖ **Documento metodológico de incubación:** Debe contener una pequeña metodología de incubación y las herramientas a utilizar.

❖ **Aplicación de la metodología de Incubación y asistencia técnica.**

- ✓ **Servicios prestados en etapa de pre – incubación:** Se debe presentar un informe de los talleres facilitados que incluyan en objetivo, desarrollo y conclusiones, junto con la ficha de proyecto que hace referencia a las evidencias del final de esta etapa para poder pasar al proceso de incubación.
- ✓ **Servicios prestados en etapa de incubación:** Se debe presentar informes de los talleres facilitados; también, los documentos de modelo de negocio de los proyectos; fichas técnicas de los emprendimientos incubados.
- ✓ **Etapa de post – incubación:** Actividades que se realicen en la incubadora para dar seguimiento a los proyectos incubados.
- ✓ **Eventos de promoción y comercialización:** Un ejemplo de ellos son las capacitaciones las cuales involucran a todas aquellas mujeres que son parte de la incubadora y diferentes ferias en donde las emprendedoras puedan dar a conocer sus productos.
- ✓ **Historial de proyectos incubados:** Se deberá dar a detalle el número de proyectos incubados con los que se cuenta además de su estado actual y servicios brindados, también, se debe presentar un registro en el que se evidencie el número de personas que han cursado las diferentes etapas de la incubación.

♣ **Infraestructura física, equipamiento tecnológico y/o digital.**

❖ **Infraestructura digital:** Se deberá crear una página web (por ejemplo, en la plataforma Wix que es gratuita) en donde se detalle la información de la

incubadora como el inicio, sus servicios, costo de suscripción y demás datos que sean importantes para las emprendedoras.

♣ **Aliados estratégicos, redes de contacto.**

Se detallan los diferentes convenios como por ejemplo Universidades, Institutos o demás organizaciones ya sean públicas o privadas u Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).

CONCLUSIONES

- Es fundamental poder establecer una base teórica bien fundamentada para definir las variables del liderazgo femenino y los emprendimientos familiares como un pilar clave para el desarrollo económico en la comunidad; los autores revisados resaltan que las mujeres líderes aportan una visión estratégica, habilidades de gestión y una capacidad única para balancear relaciones interpersonales y metas organizacionales, comprender y aplicar correctamente todos estos fundamentos permite construir un marco conceptual de forma robusta la cual ayuda a la orientación y análisis. La fundamentación teórica demuestra que el liderazgo femenino impulsa la innovación y genera impactos positivos tanto en la economía familiar como en la cohesión social.
- Los resultados del estudio de campo muestran que los emprendimientos liderados por mujeres tienen un impacto significativo en la economía familiar, siendo así para muchos hogares la principal fuente de ingresos, todo esto evidencia la fuerte dependencia económica de estas familias en el éxito de los negocios, lo que a su vez subraya la importancia de fortalecer las capacidades de las emprendedoras para poder garantizar la sostenibilidad de sus proyectos. Destacando que actualmente sigue existiendo barreras como el acceso limitado a financiamiento, la falta de capacitación y los prejuicios de género. Finalmente, el 72% de las emprendedoras encuestadas en este estudio les gustaría formar parte de una Incubadora de Emprendimientos digital dirigida a mujeres.
- La propuesta de una guía para la creación de una incubadora digital de emprendimientos femeninos en el cantón Sucre es una iniciativa clave para empoderar a las mujeres, fortalecer sus capacidades empresariales y también, fomentar su participación activa en el mundo empresarial; esta propuesta aborda la necesidad de proporcionar herramientas y conocimiento, permitiendo a las emprendedoras fortalecer sus capacidades. Además, contribuye al desarrollo económico y social del cantón posicionando a las emprendedoras como agentes de cambio y fortaleciendo el tejido empresarial femenino en la región.

RECOMENDACIONES

- Promover investigaciones locales que profundicen el liderazgo femenino y emprendimientos familiares para fortalecer el marco conceptual ya existente, facilitando el diseño de políticas orientados a potenciarlos como motor de desarrollo económico.
- Implementar diversos programas de capacitación y asesoramiento integral para poder fortalecer las competencias empresariales de las mujeres emprendedoras, enfocándose en áreas clave como la gestión financiera y estrategias de mercado; todo esto debe de ir acompañado de la creación de redes de apoyo y acceso a financiamiento con condiciones favorables, asegurando de tal forma que las emprendedoras cuenten con los recursos necesarios para sostener y hacer crecer sus negocios, reduciendo así la vulnerabilidad económica de sus hogares.
- Implementar la guía propuesta mediante la articulación de alianzas estratégicas con instituciones ya sean públicas o privada e inclusive organizaciones sociales, lo cual permitan el acceso a recursos, además es fundamental realizar un diagnóstico inicial de las necesidades específicas de las emprendedoras del cantón Sucre para garantizar que los servicios y herramientas ofrecidos por la incubadora sean relevantes y efectivos.

REFERENCIAS

- Apoyo al emprendedor. (2024). *Incubadoras de emprendimientos*.
<https://sites.google.com/view/apoyoemprendimiento/incubadoras-acreditadas>
- Arias , J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Armijos Yambay, M., Camino Mogro, S., Pesantes Salazar, A., y Zambrano Plaza, M. (2020). Perspectiva de género en cargos directivos de las empresas ecuatorianas en el período 2013-2018. *Universidad Espíritu Santo*, 1-46.
<https://uees.edu.ec/descargas/libros/2020/policy-report-perspectiva-de-genero-en-cargos-directivos-de-las-cias-ecuatorianas-2013-2018.pdf>
- Aure Fariñez, P. (2023, 8 de Junio). *La toma de decisiones en la empresa familiar*.
<https://www.exaudionline.com/blog/toma-de-decisiones>
- Baron, S., y Charry, D. (2019). *El Liderazgo Femenino: Un estilo propio*. Artículo de Revisión. Bogotá: Universidad del Rosario. Vol.1(2). https://doi.org/10.48713/10336_20087
- Camino Mogro , S., y Bermudez Barrezueta, N. (2018). Las Empresas Familiares en el Ecuador: Definición y aplicación metodológica. *X-Pedientes Económicos*, 2(3), 46-72.
https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/20/18
- Cárdenas de Sanz de Santamaría, M. C. (2017). *En busca del liderazgo femenino: el recorrido de una investigación*. Universidad de los Andes.
<https://elibro.net/es/ereader/ulead/70622?page=86>.
- Castro, J., Justo, R., y Delgado, L. (2018, 2 de Mayo). *Liderazgo femenino: impacto en la organización*. <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/liderazgo-femenino-impacto-la-organizacion>
- CincoDías. (2024, 27 de Septiembre). *El legado en la empresa familiar: un desafío intergeneracional*. <https://cincodias.elpais.com/mercados-financieros/eres-tu-no-tu-dinero/2024-09-27/el-legado-en-la-empresa-familiar-un-desafio-intergeneracional.html?>
- Corresponsables. (2024, 1 de Agosto). *Primera Dama presenta Proyecto Ana en un encuentro con la Cámara Oficial Española de Comercio e Industria de Quito*.

<https://www.corresponsables.com/ecu/sin-categorizar/primera-dama-presenta-proyecto-ana-en-un-encuentro-con-la-camara-oficial-espanola-de-comercio-e-industria-de-quito/>

Faster Capital. (2024, 18 de Junio). Incubadoras de emprendimiento de mujeres Rompiendo barreras como las mujeres lideradas por empresas emergentes prosperan en los programas de incubadoras. <https://fastercapital.com/es/contenido/Incubadoras-de-emprendimiento-de-mujeres--Rompiendo-barreras--como-las-mujeres-lideradas-por-empresas-emergentes-prosperan-en-los-programas-de-incubadoras.html#:~:text=Las%20incubadoras%20de%20emprendimientos%20de%20>

Global Entrepreneurship Monitor. (2023, 14 de Noviembre). *Emprendimiento femenino: desafiando prejuicios y estereotipos*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>

Grant Thornton. (2022). Women in business 2022: La era del talento diverso . *Grant Thornton*, 3. <https://www.grantthornton.es/contentassets/18e17257253940458f50068df8c220f4/informe-women-in-business-2022-la-era-del-talento-diverso-grant-thornton.pdf>

Guerra, M. (2024, 05 de Octubre). *Los problemas de las empresas familiares más allá de la sucesión*. <https://cincodias.elpais.com/fortunas/2024-10-07/los-problemas-de-las-empresas-familiares-mas-alla-de-la-sucesion.html?>

Guevara , F. (2024, 11 de Septiembre). *Construyendo un equipo robusto: la dinámica del trabajo en familia en el ámbito empresarial*. <https://www.vidayexito.net/top-news/construyendo-un-equipo-robusto-la-dinamica-del-trabajo-en-familia-en-el-ambito-empresarial/#:~:text=En%20una%20empresa%20familiar%2C%20el,a%20trav%20de%20las%20generaciones.v>

Gutiérrez, J., Romero , J., Díaz, M., y Sulbarán, N. (2017). Emprendimiento como fuente de desarrollo de la empresa familiar. Algunas reflexiones sobre Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 23(4), 98-107. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28055641008>

- Gutiérrez, M. (2018). La empresa familiar y sus factores de éxito. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 14(1), 205-223.
<https://www.redalyc.org/journal/364/36457129011/html/>
- Hernández Rodríguez, E., y Stan, L. (2022). Liderazgo femenino para una Administración pública innovadora. *Documentación Administrativa, Nueva Época*(9), 26-42.
<https://doi.org/10.24965/da.11138>
- López, A., y Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 17(3), 22-31.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/2133/2079>
- Malaret, J. (2016). *Reina Virgen: El liderazgo femenino al descubierto*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/ereader/ulead/57494?page=168>
- Maldonado Román, M., Duarte Torres, M., Cabrera González, V., y Jiménez Salinas, E. (2020). Emprendimientos familiares: Fortalezas y debilidades para su continuidad. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(3), 563-571.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/33390/35143>
- Martín, P. (2024, 14 de Octubre). *Cómo gestionar conflictos en una empresa familiar*.
https://www.enaes.es/blog/como-gestionar-conflictos-en-una-empresa-familiar?_adin=0744975955
- Martínez, A. (2021). Oportunidades y retos para potenciar el liderazgo femenino en la región CID. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1-46. <http://dx.doi.org/10.18235/0003195>
- Naranjo Ruiz, V., Espín Miniguano, A., y Paredes, T. (2024). Fortalecimiento del liderazgo femenino en la parroquia rural de Unamuncho. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora.*, 7(13), 91-04.
<https://doi.org/10.56124/tj.v7i13.007>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: Ediciones UTMACH.
<https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14229/1/Cap.1-Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

- Paz Marcano, A., Pinto Aragón, F., Cantillo Campo, N., García Guilianny, J., y Suarez Barros, H. (2019). Liderazgo femenino: Un estilo de gestión en la Universidad de La Guajira (Colombia). *Espacios*, 40(37), 2. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/a19v40n37p02.pdf>
- Perozo, B., y Paz, A. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clío América*, 10(19), 8-22. <https://doi.org/10.21676/23897848.1656>
- Pico Gutiérrez, E., Robles Riera, L., y Loor Solorzano, M. (2022). Emprendimiento familiar como eje del derecho laboral en la provincia de Santa Elena - Ecuador. *593 Digital Publisher*, 7(5), 33-43. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-3.1354>
- Prendho UTPL. (2023). *Incubadora de empresas Ecuador*. <https://prendho.com/incubadora-de-empresas-ecuador/>
- Rizo Rivas, M. (2024, 1 de Julio). *La dinámica de los dilemas en la empresa familiar: resolver para prosperar*. <https://forbes.com.mx/la-dinamica-de-los-dilemas-en-la-empresa-familiar-resolver-para-prosperar/#:~:text=Muchas%20empresas%20familiares%20enfrentan%20la,el%20%C3%A9xito%20a%20largo%20plazo.%E2%80%9D&text=La%20comunicaci%C3%B3n%20abierta%20y%20efectiva,par>
- Rodríguez , A., y Pérez , J. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(82), 1-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Rosell, M. (2024). El poder transformador del liderazgo femenino. *Revista Haz Periodismo que transforma*, 1-11. <https://hazrevista.org/opinion/2024/03/poder-transformador-liderazgo-femenino/>
- Tipán Tapia , L. (2019). ESTILOS DE LIDERAZGO: UN ENFOQUE DE GÉNERO. *Revista Tambara*, 19(55), 849-862. https://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/7.Estilos_Liderazgo_Tip%C3%A1n-Luis_FINAL.pdf
- Torres, T. (2020). En defensa del método histórico-lógico desde la Lógica como ciencia. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2), 1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200016

- Universidad Metropolitana . (2024). *Centro de Apoyo al Emprendedor (CAF)*.
<https://umet.edu.ec/centro-de-apoyo-al-emprendedor-cae/>
- Vásquez, L., Viera, A., González , R., y Brito, M. (2023). La especialización como estrategia para la incubadora de empresas de la Universidad de Guayaquil INNOVUG. *Suma de Negocios*, 14(31), 111-121. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.V14.N31.A3>
- Vieites Estraviz, A. (2017). El liderazgo femenino. *Universidad de Curuña de Brasil*, [Tesis de grado]. 1-57.
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/20382/VieitesEstraviz_Andrea_TFG_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vizcaíno , P., Cedeño , R., y Maldonado , I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1-40.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo N°1: Formulario de entrevista

¿Cuál es su nombre y apellido?

¿Cuál es su estado civil y su nivel educativo?

¿Cuál es el nombre de su emprendimiento y cuantos años de funcionamiento tiene?

¿Cuál es el sector de su emprendimiento?

¿El emprendimiento ha experimentado crecimiento en términos de ventas en los último tres años?

¿Cómo fue el inicio del emprendimiento, cómo ha ido desarrollando con el tiempo y cuáles son sus perspectivas a futuro?

¿Cómo ha sido el impacto económico que ha tenido el emprendimiento en la economía familiar y en la sociedad?

¿Cuál cree usted que ha sido el impacto de su emprendimiento su familia?

¿Cuántos son los miembros en su hogar? ¿Cuál es el principal ingreso en su hogar?

¿Cómo considera el nivel de apoyo que ha tenido usted para este negocio?

Miembros	Nivel de apoyo		
	Alto	Medio	Bajo
Familia			
Pareja			

¿Cuál considera usted que es el porcentaje estimado del aporte del emprendimiento en la economía familiar? 1% al 20%

21% al 30%

31% al 40%

41% al 50%

51% al 60%

61% al 70%

71% al 80%

81% al 90%

91% al 100% En su opinión, ¿qué tan importante es el liderazgo femenino para el éxito de un emprendimiento?

¿Cuáles considera usted que son las principales ventajas del liderazgo femenino en los emprendimientos familiares?

¿Qué desafíos enfrentan las mujeres en roles de liderazgo dentro de los emprendimientos familiares?

¿Qué recomendaciones daría para fomentar el liderazgo a mujeres que desean hacerlo, pero no se deciden?

¿Estarías interesada en formar parte de un centro de incubadora de emprendimientos específicamente dirigida a mujeres?

Observaciones

Anexo N° 2: Entrevistas a emprendedoras de la Avenida César Ruperti

Figura 7

Entrevista a emprendedora del local comercial Multipesca.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Multipesca ubicado en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 8

Entrevista a emprendedora del local comercial Boutique Isaura



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Boutique Isaura ubicado en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 9

Entrevista a emprendedora del local comercial Plásticos Blanquita.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Plásticos Blanquita ubicado en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 10

Entrevista a emprendedora del local comercial ChaFi Cars.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial ChaFi Cars ubicado en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 11

Entrevista a emprendedora del local comercial Calzado Leonidas Plaza.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Calzado Leonidas Plaza en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 12

Entrevista a emprendedora del local comercial Elecsan.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Elecsan en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 13

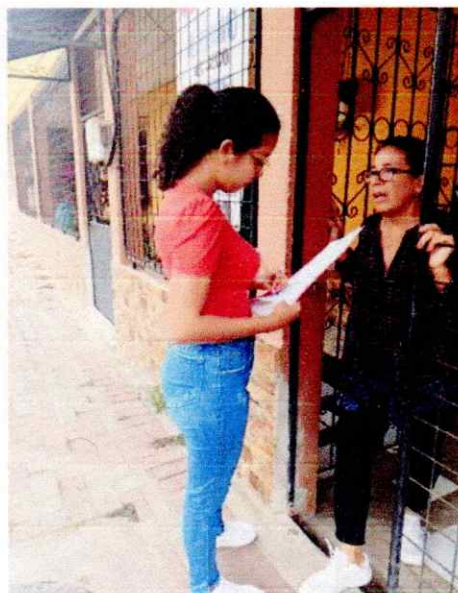
Entrevista a emprendedora del local comercial Piqueos.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Piqueos en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 14

Entrevista a emprendedora del local comercial Virgi's Boutique.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Virgi's Boutique en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 15

Entrevista a emprendedora del local comercial VIMAR.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial VIMAR en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 16

Entrevista a emprendedora del local comercial Librería Denisse.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Librería Denisse en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 17

Entrevista a emprendedora del local comercial Menvar.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Menvar en la Avenida César Ruperti (2024).

Figura 18

Entrevista a emprendedora del local comercial Rebelde.



Nota: Fotografía de la realización de entrevista a la emprendedora propietaria del local comercial Rebelde en la Avenida César Ruperti (2024).