

8

El liderazgo femenino como impulsor de la actividad emprendedora en la zona 3 del Ecuador

Female leadership as a driver of entrepreneurial activity in the zone 3 of Ecuador

Luzmila Gualán-Simbaña

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
lgualan5675@uta.edu.ec

Lizette Lisintuña-Vinueza

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
llisintuna0867@uta.edu.ec

Pilar Rivera-Badillo

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
pl.rivera@uta.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2020.2.183

RESUMEN

Sin duda, el emprendedor se convierte en el mejor agente de cambio para el desarrollo económico de un país. En Ecuador la participación de las mujeres en el emprendimiento representa el 41%. Esta investigación tuvo como objetivo identificar las cualidades, motivaciones, limitaciones que poseen las mujeres emprendedoras de la zona 3 del Ecuador (Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza) registradas en el Directorio de empresas y establecimientos para reconocer su estilo de liderazgo. En la metodología utilizada participaron 308 mujeres emprendedoras de la zona 3 de los sectores económicos: Comercio; alojamiento y servicios de comida; otros servicios; manufactura; transporte; información y telecomunicaciones. El diseño de la investigación se desarrolló a través de un enfoque cualitativo y cuantitativo. La metodología aplicada es empírica, la técnica de investigación para recabar información primaria fue la entrevista y como instrumento la encuesta. Con los datos obtenidos se aplicó la prueba Tau b de Kendall. Entre los principales hallazgos se observó una estrecha relación entre cualidades: ímpetu y proactividad y las motivaciones: deseos de superación personal y generar propios ingresos. A pesar de tener haber tenido limitaciones como la falta de recursos financieros y el miedo al fracaso no se han visto impedidas de emprender. Sin embargo, las mujeres emprendedoras de la zona tres no se consideran líderes a pesar de tener competencias y valores propios de este atributo. A su vez se identificó como principal estilo el liderazgo de equipo. Se concluye que las mujeres de la zona motivo de estudio han crecido en un ambiente cultural que coarta su autoidentificación de liderazgo, sin embargo, estas mujeres son potencialmente líderes enfocadas en el crecimiento de la producción de sus empresas y sus equipos de trabajo.

Palabras clave: actividad emprendedora, emprendimiento femenino, estilos de liderazgo, liderazgo femenino.

ABSTRACT

Without a doubt, the entrepreneur becomes the best agent of change for the economic development of a country. In Ecuador women's participation in entrepreneurship represents 41%. This research had as aim to identify qualities, motivations, limitations, that women entrepreneur from 3 zone (Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza) registered in the directory of companies and establishments possess and recognize their leadership style. According to methodology, 308 women entrepreneur of 3 zone participated from economic sector: commerce; hosting and food services; manufacture; transport; information and telecommunications. The research design was developed through a qualitative and quantitative approach. The research technique used for get information was an interview and as instrument a survey. Kendall's Tau b test was applied in the acquired data. Among the main findings exist a close relationship between qualities: momentum and proactivity, and motivations: wishes of self-improvement and own income generation. Despite of had had limitations, as the lack of financial resources and the afraid of failure, they had not been disabled to undertaking. However, women entrepreneur of 3 zone don't consider their self as leader in spite of possess competences and values of this attribute. Likewise, team leadership style was identified as principal. To conclude, this study shows that women entrepreneur from the zone reason of study had grew up in a cultural atmosphere which restrict their leadership self-identification, however, the results demonstrates that women are potentially leaders focuses in the production growing of their companies and their work teams.

Key words: entrepreneurial activity, female entrepreneurship, female leadership, leadership.

Cómo citar este artículo:

APA:

Gualán, V., Lisintuña, L., & Rivera, P. (2020). El liderazgo femenino como impulsor de la actividad emprendedora en la zona 3 del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(2). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.183>

Descargar para Mendeley y Zotero

Introducción

La palabra emprendedor tiene un origen francés *entrepreneur* (pionero) (Jambrino, 2018). Cabe agregar que el emprendimiento va desde la etapa del nacimiento de la actividad emprendedora hasta la consolidación (Ruiz y Terán, 2019). Ahora bien, los emprendedores se caracterizan por ser ingeniosos, audaces, entusiastas, arriesgados, coordinados y organizados, líderes, innovadores o imitadores creativos, dinámicos, soñadores, visionarios, y principalmente generadores de plazas de trabajo (Castro, García, y Adame, 2015; Palma, Garcés, Valencia, y Wasbrum, 2017).

Según el reporte *Global Entrepreneurship Monitor Ecuador-GEM (2017)*, existen dos tipos de emprendimiento: por oportunidad, lo realiza quien tiene la capacidad para iniciar un negocio en términos de conocimiento y habilidades; y, por necesidad, quien no tiene otra opción real de empleo. En este mismo sentido el indicador *Actividad Emprendedora Temprana (TEA)* muestra que el 48% de mujeres emprenden por oportunidad frente al 53% de hombres, mientras que un 57% de mujeres emprenden por necesidad y hombres el 43%.

Sin duda, el emprendedor se convierte en el mejor agente de cambio para el desarrollo económico de un país. En Ecuador la participación de las mujeres en el emprendimiento representa el 41% (INEC, 2018). En sectores de: Comercio; alojamiento y servicios de comida; otros servicios; manufactura; transporte; información y telecomunicaciones principalmente (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019; Finnovista, 2019).

Por lo tanto las mujeres desempeñan un papel fundamental en el emprendimiento por sus cualidades de liderazgo, perseverancia, empatía, resiliencia, constancia, tenacidad, compromiso, comunicación interpersonal, proactividad, ímpetu, (García y Plata, 2017; García Uribe, Ordóñez Molinar, y Avilés Guillén, 2017; López, 2019; Robinson, Díaz, y Cruz, 2019).

Mientras que las motivaciones que influyen

a las mujeres a emprender son: independencia, deseos de superación personal y profesional, poder compartir tiempo con su familia y contribuir a la sociedad con la generación de empleo, generar sus propios ingresos poniendo en marcha su idea de negocio (García Uribe et al., 2017; Rojas, 2018).

No obstante, las limitantes a las que se enfrentan las mujeres en el emprendimiento según el estudio del *GEM Ecuador (2017)* son el temor al fracaso, inexistencia de un marco legal que proteja a los emprendedores y la falta de recursos financieros para emprendedores.

En efecto, el liderazgo se relaciona con la actividad emprendedora a través de su dirección, reconocimiento de condiciones y oportunidades sociales y ambientales, capacidad de persuasión, capacidad de juicio, capacidad de trabajo en equipo, adaptación a los cambios (Baldarelli y Del Baldo, 2016; Obando, 2016).

En cuanto a estilos de liderazgo, Blake, Mouton y McCauley en su *grid del liderazgo* identifican cinco estilos en función a la preocupación por la producción y por las personas: (1) El líder empobrecido, hace un esfuerzo exiguo por mantener su trabajo y su posición; (2) líder con cumplimiento de la autoridad, se orienta en cumplir con el trabajo, trata a la gente como máquinas; (3) el líder de club campestre se esmera por sostener un ambiente amigable indistintamente de la producción; (4) líder a la mitad del camino trabaja con ahínco por preservar el desempeño y moral satisfactorios; (5) líder de equipo se esfuerza por mantener un rendimiento superior y por la satisfacción del trabajador (Lussier y Achua, 2016).

En este mismo sentido, los estilos de liderazgo manejados por las mujeres dependen de varios factores: el giro del negocio, la zona geográfica en la que se ubica, el personal con el que trabaja, su personalidad, edad, entre otros. Todos estos elementos conllevan a que la mujer emprendedora se apropie de un estilo de liderazgo que la caracterice.

La ventaja del liderazgo femenino es que las mujeres poseen más valores humanos necesarios para liderar efectivamente organizaciones modernas: auto eficiencia, autoconfianza, carisma, diligencia, sensibilidad, empatía, iniciativa, honestidad, responsabilidad, rechazan los comportamientos de autoprotección y todo ello se traduce en mejores resultados para la propia organización (Flores, María, y Portillo, 2015; Lussier y Achua, 2016).

Por otra parte, un estudio realizado en Harvard demostró que las mujeres que buscan emprender un negocio y salir de los convencionalismos sociales son catalogadas como “mandonas y ambiciosas” (García y Plata, 2017). En consecuencia, la escasa presencia de líderes femeninas en el emprendimiento definitivamente dificulta su formación.

Asimismo, este estudio sobre liderazgo es un referente a nivel global. En el mundo la elevada presencia del líder masculino ha ocasionado que cuando una mujer llega a tomar el liderazgo sea catalogada como “mandona”, lo que origina que esta ideología se difunda creando una cultura patriarcal y machista.

La investigación acerca del emprendimiento en general según Davidsson, Low, y Wright (2015) está en etapa adolescente y la investigación de emprendimiento femenino está en etapa infantil. Por lo que el propósito de esta investigación es contribuir con investigaciones empíricas que hasta ahora se ha realizado en el Ecuador respecto a emprendimiento femenino y su liderazgo.

El objetivo de esta investigación radica en identificar las cualidades, motivaciones, limitaciones al momento de emprender y reconocer el estilo de liderazgo que despiertan en las mujeres emprendedoras de la zona tres del Ecuador (Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza).

En la sección introductoria de este documento, se hizo un primer acercamiento a la investigación con un estudio de literatura

especializada, de igual manera se realizó un diagnóstico de la problemática y se planteó el objetivo a desarrollar.

El método que se manejó en la presente investigación constó de tres etapas: selección de la población y cálculo de la muestra; elaboración de la encuesta y su aplicación; y, el análisis de los datos obtenidos.

Los resultados obtenidos en la investigación siguen el orden del método utilizado. Continuamente se analizó la información recogida en el software estadístico donde se registraron los datos que tienen relación con los objetivos respecto a los tres grupos focalizados: cualidades, motivaciones y limitaciones; además de los estilos de liderazgo que despiertan en la mujer emprendedora de la zona 3 del Ecuador.

Para la discusión fue necesario comparar los resultados obtenidos con investigaciones previas relacionadas a liderazgo y emprendimiento femenino. Posterior a esto se establecieron las conclusiones, las cuales se derivaron exclusivamente de los resultados, se cerró esta sección describiendo las investigaciones futuras sobre esta temática.

Método

El diseño de la investigación se desarrolló a través de un enfoque cualitativo y cuantitativo. Se inició con un análisis bibliográfico por medio de la sustentación de autores. La metodología aplicada es empírica, puesto que se obtuvo datos primarios a través de entrevistas y encuestas.

Para la construcción de la herramienta se operacionalizó las variables diseñando una encuesta estructurada con 14 preguntas en cuatro bloques. Permite definir las características de: datos sociodemográficos; aspectos generales; cualidades, motivaciones y limitaciones de la mujer emprendedora; relación liderazgo en la actividad emprendedora, con una escala de Likert de 5 niveles. Previo a la recogida de datos se realizó una validación de la herramienta a cargo de expertos en el área

de emprendimiento. Luego se efectuó una prueba piloto al 10% de la población, procesos que permitieron perfeccionar el instrumento.

Para el objeto de estudio se han seleccionado a las empresas y establecimientos de la zona 3 del Ecuador correspondientes a las provincias de Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza y Tungurahua (Regalado et al., 2018), de propiedad femenina registradas en el DIEE 2018 (Directorio de Empresas y Establecimientos). Estas empresas y establecimientos fueron clasificadas de acuerdo con el sector económico al cual pertenecen en base al reporte oficial divulgado por el Banco Central 2018 (Banco Central del Ecuador, 2017).

Posteriormente se usó el criterio de concentración de género en los cinco sectores económicos más representativos: Comercio; alojamiento y servicios de comida; otros servicios; manufactura; transporte; información y telecomunicaciones.

Por lo tanto, según la DIEE la población total es de 716 empresas y establecimientos, cuya composición corresponde a: Ambato 384, Riobamba 255, Latacunga 128, Puyo 49. De las cuales pertenecen 407 a comercio, 114 alojamiento y servicios de comida, 83 otros servicios, 69 manufactura, 43 transporte, información y comunicaciones (Banco Central del Ecuador, 2017).

A la población en mención se aplicó la fórmula de muestra finita, para proporcionalmente definir el número de encuestas según los sectores, cuya participación queda así: 57% comercio, 16% alojamiento y servicios de comida, 11% otros servicios, 10% manufactura, 6% transporte, información y comunicaciones.

Resultados

La tabulación y el procesamiento de datos se aplica la prueba Tau b de Kendall con la cual se analizaron tres grupos: cualidades, motivaciones y limitaciones, para medir la covariación de acuerdo con la homogeneidad y similitud de los datos (Díaz Monroy, Morales

Rivera, y León Dávila, 2018).

Figura 1. Tau b de Kendall Coeficiente de correlación – Cualidades de la mujer emprendedora.

		CUALIDADES							
		Liderazgo	Perseverancia	Empatia	Resiliencia	Compromiso	Comunicación Interpersonal	Proactividad	Ímpetu
CUALIDADES	Liderazgo	1	.453**	.285**	0,07	.125**	.229**	.184**	0,08
	Perseverancia	.453**	1	.358**	.220**	.314**	.266**	.245**	.279**
	Empatia	.285**	.358**	1	.277**	.316**	.166**	.350**	.342**
	Resiliencia	0,07	.220**	.277**	1	.382**	.367**	.475**	.560**
	Compromiso	.125**	.314**	.316**	.382**	1	.369**	.457**	.392**
	Comunicación Interpersonal	.229**	.266**	.166**	.367**	.369**	1	.435**	.460**
	Proactividad	.184**	.245**	.350**	.475**	.457**	.435**	1	.671**
	Ímpetu	0,08	.279**	.342**	.560**	.392**	.460**	.671**	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

En la figura 1, dentro de las cualidades más importantes están: 1) proactividad e ímpetu con 0.671; 2) resiliencia e ímpetu con 0.560; 3) resiliencia y proactividad 0.475; 4) comunicación interpersonal e ímpetu con 0.460; 5) proactividad y compromiso 0.457; 6) liderazgo y perseverancia 0.453. En consecuencia, se resalta la correlación entre proactividad e ímpetu con 0.671, evidenciándose que las mujeres emprendedoras son proactivas y van más allá de las expectativas, además se adaptan a las situaciones adversas y se organizan estratégicamente aprovechando al máximo los recursos a su alcance (Sabater, 2018). Al mismo tiempo el ímpetu las hace mujeres fuertes, capaces de alcanzar sus objetivos (García y Plata, 2017).

Figura 2. Tau b de Kendall Coeficiente de correlación – Motivaciones de la mujer emprendedora.

	MOTIVACIONES						
	Independencia	Deseos de superación personal	Deseos de superación profesional	Poder compartir tiempo con su familia	Contribuir a la sociedad con la generación de empleo	Generar sus propios ingresos	Reconocimiento profesional
Independencia	1	,352**	0,068	,141**	,230**	,463**	,135**
Deseos de superación personal	,352**	1	,293**	,522**	,290**	,649**	0,023
Deseos de superación profesional	0,07	,293**	1	,319**	,325**	,246**	,386**
Poder compartir tiempo con su familia	,141**	,522**	,319**	1	,501**	,425**	,202**
Contribuir a la sociedad con la generación de empleo	,230**	,290**	,325**	,501**	1	,492**	,487**
Generar sus propios ingresos	,463**	,649**	,246**	,425**	,492**	1	,287**
Reconocimiento profesional	,135**	0,023	,386**	,202**	,487**	,287**	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

La figura 2, destaca las correlaciones entre motivaciones más importantes: 1) deseos de superación personal y generar propios ingresos con 0.649; 2) poder compartir tiempo con su familia y deseos de superación personal con 0.522; 3) contribuir a la sociedad con la generación de empleo y poder compartir su tiempo con su familia con 0.501. Por ello, sobresale la primera opción, estas mujeres son protagonistas de su propio crecimiento, identificando que las mujeres con deseo de superación personal han visto en el emprendimiento la oportunidad de generar sus propios ingresos (Correia, 2015).

Figura 3. Tau b de Kendall Coeficiente de correlación – Cualidades y Motivaciones de la mujer emprendedora.

	MOTIVACIONES						
	Independencia	Deseos de superación personal	Deseos de superación profesional	Poder compartir tiempo con su familia	Contribuir a la sociedad con la generación de empleo	Generar sus propios ingresos	Reconocimiento profesional
Liderazgo	-0,038	-0,014	-0,035	,112*	,156**	0,01	0,048
Perseverancia	,295**	,238**	0,006	,174**	,276**	,413**	,213**
Empatía	,196**	,321**	,114*	,466**	,460**	,385**	,136**
Resiliencia	,321**	,321**	,202**	,310**	,295**	,440**	0,024
Compromiso	,307**	,359**	0,022	,160**	,289**	,510**	0,075
Comunicación Interpersonal	,114*	,259**	,361**	,253**	,431**	,341**	,345**
Proactividad	,155**	,425**	,314**	,369**	,505**	,486**	,117**
Ímpetu	,150**	,535**	,347**	,445**	,458**	,537**	,177**

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

En la figura 3, se observa una estrecha relación entre cualidades y motivaciones de la mujer por lo que persiguen oportunidades sin importar los

recursos de los que gozan (García et al., 2017). Entonces, se resaltan los siguientes resultados: 1) ímpetu y generación de propios ingresos (0.537); 2) ímpetu y deseos de superación personal (0.535); 3) compromiso y generar sus propios ingresos (0.510). La correlación más cercana al 1 es el ímpetu y generación de propios ingresos, donde el ímpetu es la fuerza o energía que motiva e impulsa a la mujer a ejercer una labor que la haga merecedora de generar sus propios ingresos (Aguilar, 2018).

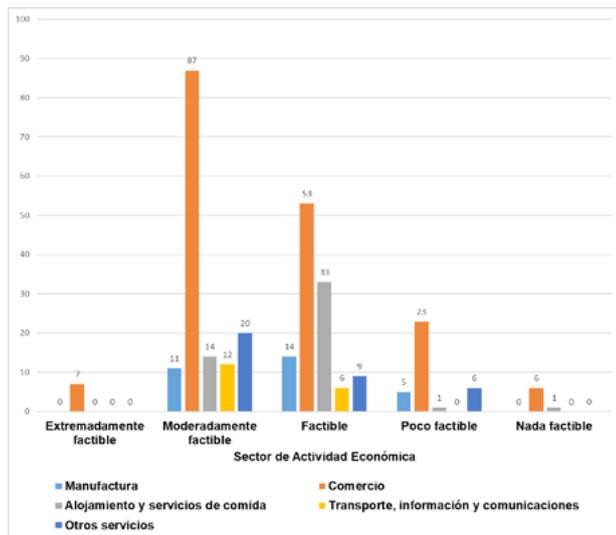
Figura 4. Tau b de Kendall Coeficiente de correlación – Limitaciones al emprender de la mujer emprendedora.

	LIMITACIONES			
	Temor al fracaso	Inexistencia de un marco legal que proteja a los emprendedores	Falta de recursos financieros para emprendedores	Falta de apoyo familiar
Temor al fracaso	1	,319**	,514**	,186**
Inexistencia de un marco legal que los proteja	,319**	1	,359**	0,01
Falta de recursos financieros para emprendedores	,514**	,359**	1	,197**
Falta de apoyo familiar	,186**	0,008	,197**	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

La figura 4, destaca las limitaciones: Temor al fracaso y la falta de recursos financieros para emprendedores (0.514). En definitiva, las mujeres de la zona 3 han emprendido una actividad económica dentro de los cinco sectores estudiados, a pesar de que el temor al fracaso y la falta de recursos financieros han estado presentes al momento de tomar la decisión de emprender su negocio, además las limitaciones no se relacionan con las motivaciones ni con las cualidades de la mujer emprendedora.

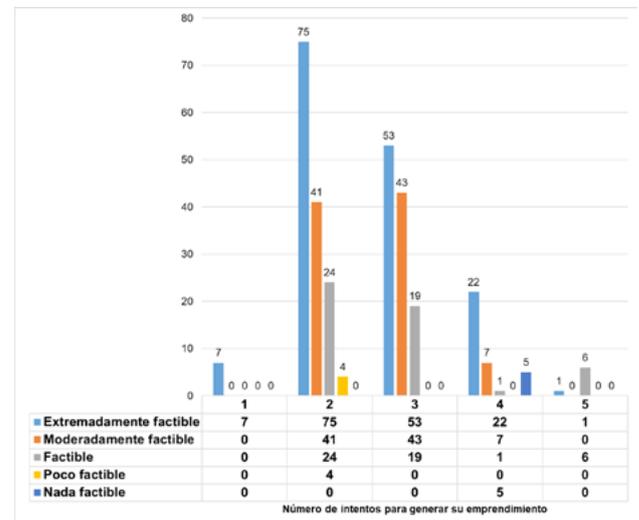
Figura 5. Análisis por sector de actividad económica de la empresa en la que trabaja y emprendimiento siendo mujer.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

Tal como se presenta en la figura 5. para las mujeres, emprender en Ecuador, se evidencia mayormente en dos escalas: “moderadamente factible” y “factible”, esto coincide con los datos de la TEA Ecuador 2017, que es la más alta de toda Latinoamérica con el 31.8% (GEM, 2017). Es importante mencionar que la actividad económica de comercio posee cifras superiores al resto de sectores, puesto que el cálculo de la muestra se realizó de acuerdo con el nivel de representatividad de cada una de ellas.

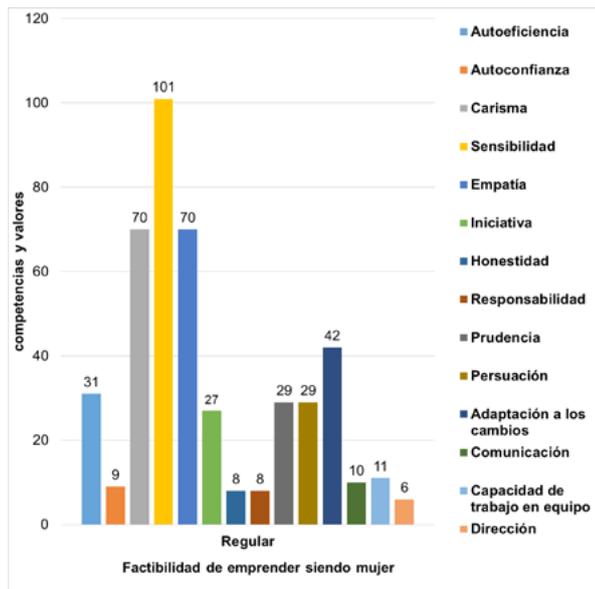
Figura 6. Análisis por Número de intentos para generar el emprendimiento y la factibilidad siendo mujer.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

El gráfico 6, muestra que al momento de emprender las mujeres no tienen otra alternativa que poner toda su energía, motivación y responsabilidad al primer intento de poner en marcha su negocio, ya que han depositado la confianza en ellas mismas y en todos sus colaboradores. Esto se evidencia en el resultado de las encuestas. Ecuador brinda apoyo a los emprendedores, razón por la que ha sido para ellas “moderadamente factible” emprender (Valencia, G., y Erazo, 2017).

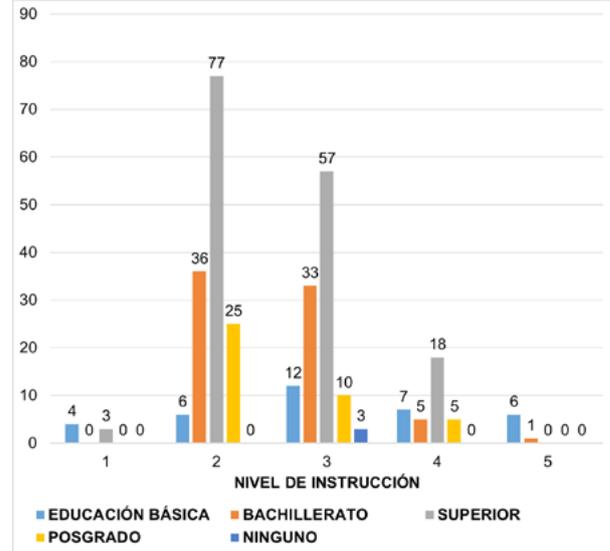
Figura 7. Correlación entre emprendimiento y competencias-valores



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

En la figura 7, las mujeres que han emprendido y consideraron que emprender les resultó “regularmente factible”, expresan que esto es posible siempre y cuando vinculen sus competencias con sus valores. Para el grupo de encuestadas las competencias más significativas son: dirección, prudencia, comunicación, capacidad de trabajo en equipo. En cuanto a los valores los más representativos son honestidad y responsabilidad.

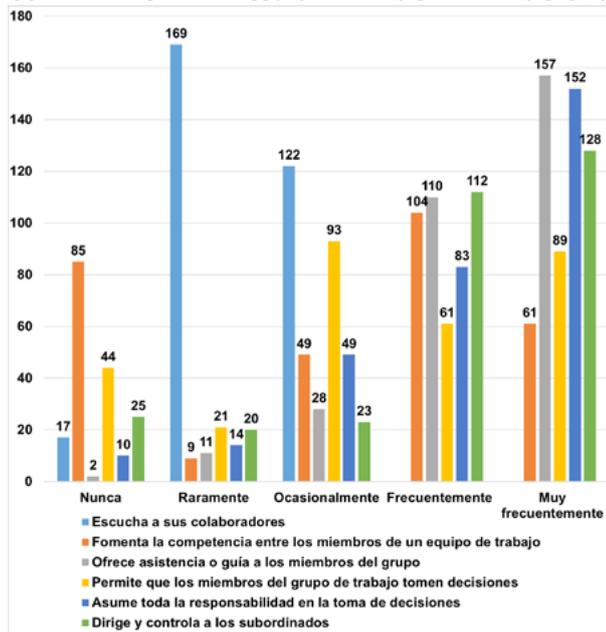
Figura 8. Análisis de acuerdo con el nivel de instrucción y su correlación para emprender siendo mujer



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

Como se muestra en la figura 8, la mayor parte de mujeres emprendedoras poseen un nivel de instrucción superior y consideran que emprender ha sido “moderadamente factible”. El reporte GEM da a conocer que en Ecuador una de las fortalezas para emprender es la educación de tercer nivel, educación continua y la calidad de la formación empresarial. Siendo esta una herramienta de desarrollo social, económico, humano que permite adquirir conocimientos y desarrollar competencias. Facilitando las condiciones para que los emprendimientos se desarrollen y perpetúen en el tiempo (GEM, 2017).

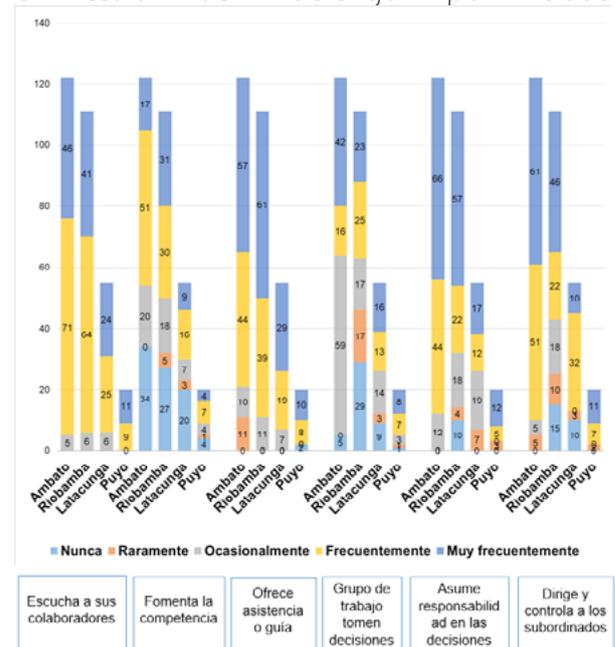
Figura 9. Análisis de acuerdo con el estilo de liderazgo



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

De acuerdo con la figura 9, las mujeres emprendedoras de la zona 3, despuntan dos grupos, el primero muestra a las líderes de equipo es decir se preocupan tanto por la producción como por las personas; se esfuerzan por mantener un desempeño máximo y la satisfacción del empleado. En segundo lugar son líderes con cumplimiento de la autoridad, se preocupan mucho por la producción y poco por las personas; mientras se enfocan en realizar el trabajo tratan a las personas como máquinas (Lussier y Achua, 2016).

Figura 10. Análisis de acuerdo con el estilo de liderazgo por ciudad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

De acuerdo con la figura 10, el estilo predominante en la ciudad de Ambato es el liderazgo con cumplimiento de la autoridad, mismo que se orienta en cumplir con el trabajo y trata a la gente como máquinas (Lussier y Achua, 2016). Por lo que es posible que el comportamiento de las mujeres haya sido influido por las costumbres y tradiciones propias de la ciudad como es la fiesta de la fruta y flores originada a partir del terremoto de 1949 que dejó aproximadamente más de 6000 muertos. Asimismo, las distintas erupciones del volcán Tungurahua evidencian la supervivencia, tenacidad, esfuerzo de su gente por levantar la ciudad en base al trabajo fuerte (González, 2016).

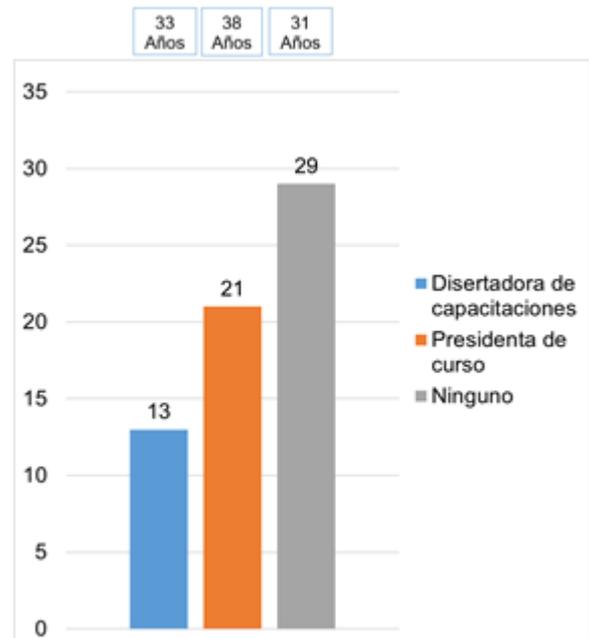
Por otra parte, el estilo de liderazgo preponderante en Riobamba es la líder de equipo, por consiguiente, se esfuerza por mantener un rendimiento superior y por la satisfacción del trabajador (Lussier y Achua, 2016). De hecho, las mujeres en Riobamba son más afectivas y colaboradoras debido a la intervención de la sociedad indígena en Riobamba dado que tienen la costumbre de trabajar en equipo, procuran el bienestar para

todos los miembros del grupo, transmiten un entorno amigable para propios y extraños (Torres, 2015).

Así mismo, el estilo de liderazgo dominante en las mujeres de Latacunga es el líder de equipo. Posiblemente esto se deba a su historia y herencia cultural. La cual nace desde el año 1000 cuando Latacunga perteneció al Reino de Quito, en esta época fue de vital importancia en el desarrollo socioeconómico de la Real Audiencia de Quito. En la actualidad Latacunga es un centro de producción para el consumo nacional e internacional. Las emprendedoras latacungeñas con cordialidad, simpatía, hospitalidad, prudencia, respeto que las caracteriza trabajan cada día junto a sus colaboradores para alcanzar sus objetivos (Obando, 2016).

En el caso de las mujeres emprendedoras de la ciudad del Puyo los estilos de liderazgo que predomina son: Líder con cumplimiento de la autoridad y líder de equipo, es decir tiene un alto nivel de preocupación por la producción y un bajo nivel de preocupación por las personas y viceversa (Lussier y Achua, 2016). Estos estilos de liderazgo predominantes en las mujeres se ven reflejados en una cultura tan enérgica, compleja y especialmente diversa. Puyo combina la vida cosmopolita con la Amazonía la cual influye enormemente en el accionar de las costumbres, tradiciones, festividades, gastronomía y mitología (Alemán, Reyes, y Bravo, 2017).

Figura 11. Análisis de acuerdo con la edad y los méritos de su liderazgo en la sociedad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

De acuerdo con la figura 11, el mayor grupo de mujeres emprendedoras tiene 31 años, ellas señalan que ninguno de los méritos alcanzados durante su vida, respecto a su liderazgo, han influido para que logren emprender en cada una de sus ideas de negocio. Sin embargo, para este grupo de mujeres el mismo hecho de emprender ya es un mérito.

Cuadro 1. Perfil de las mujeres emprendedoras de la zona 3

Edades y méritos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • 31 años: ningún mérito • 38 años: presidenta de curso • 33 años: disertadora de capacitaciones
Nivel de instrucción	• Instrucción superior
Estado civil	• Casadas
Cargas familiares	<ul style="list-style-type: none"> • 1 hijo • 2 hijos
Cualidades más importantes	<ul style="list-style-type: none"> • Resiliencia • Impetu
Cualidades-motivaciones y viceversa	<ul style="list-style-type: none"> • El Impetu y generar propios ingresos
Motivaciones más importantes	<ul style="list-style-type: none"> • Deseos de superación personal y generar propios ingresos
Limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Temor al fracaso y la falta de recursos financieros
Competencias-valores que deben practicar	• Responsabilidad y honestidad
Sector de Actividad Económica más factible emprender	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio • Alojamiento y servicios de comida
Número de intentos para generar el emprendimiento	• 1, lo consideran moderadamente factible hacerlo
Estilos de liderazgo que más predominan en las ciudades	<ul style="list-style-type: none"> • Líder con cumplimiento de la autoridad (Ambato y Puyo) • Líder de equipo (Riobamba y Latacunga)

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

El perfil de la mujer emprendedora de la zona

3, tiene entre 31 y 38 años, con una carga familiar, instrucción superior, las cualidades que destacan en esta mujer son la resiliencia y el ímpetu. Las motivaciones más destacadas son los deseos de superación y generar propios ingresos. La relación más destacada entre cualidad y motivación es el ímpetu y la generación de propios ingresos, respecto a sus limitaciones, destacan el temor al fracaso y la falta de recursos financieros. Las competencias y valores que practican son la responsabilidad y honestidad, son mujeres audaces con un predominante estilo de liderazgo de equipo.

Discusión

Es evidente que, dentro de la categoría resultados las mujeres emprendedoras de la zona 3 del Ecuador no piensan que su principal cualidad sea el liderazgo.

Mientras que autores como Jambrino (2018); Palma et al. (2017); Sabater (2018) resaltan la importancia del liderazgo en el desempeño del emprendedor e incluso lo consideran un atributo central en el emprendimiento. Por el hecho de que el líder y el emprendedor comparten características como: liderazgo estratégico, toma de decisiones bajo presión, habilidades de resolución de problemas, propensión al riesgo y habilidades de negociación.

Por otro lado, expertos como Florencia, María, y Portillo (2015) explican el porqué de esta forma de pensar. Las mujeres pueden no considerarse líderes debido a una realidad no igualitaria, esto se debe a una cuestión histórica, fruto de la evolución de la sociedad, resultado de prototipos y reglas que han condicionado a la educación y a su vez la ideología de la mujer.

Sin embargo, los estilos de liderazgo que sobresalen del Grid de liderazgo en las mujeres de la zona 3 del Ecuador son en primer lugar la líder de equipo preocupándose por la producción y por las personas. Como siguiente estilo es la líder con cumplimiento de la autoridad en las ciudades de Puyo y Ambato, este tipo de líder se preocupa mucho por la

producción y poco por las personas. El autor Salimbeni (2017) apoya el estilo de liderazgo establecido por Blake, Mouton y McCauley (2016). Estos estilos están en equilibrio con la tarea de un líder frente a un equipo de trabajo. Otro autor señala que cada uno de los estilos se basa en la manera de lograr resultados con la gente y mediante ella (Prado, 2017).

El líder de equipo es el estilo que en su mayoría poseen las mujeres emprendedoras de la zona 3, dentro del Grid de liderazgo este líder es apasionado por su trabajo y hace lo mejor por las personas con las que trabaja, de igual manera prioriza las necesidades de la producción y de las personas. Este estilo está apoyado por Ruiz y Terán (2019) quienes manifiestan que en el Grid el pensamiento de un líder está en razón de la obtención de resultados. Mientras Chiavenato (2004), diseñó su matriz en base a estudios de que Blake y Mouton afirmando que el liderazgo es exitoso cuando existe asociación entre el logro de las metas y la preocupación por las personas.

Estudios realizados en México revelan que el estilo de liderazgo de las mujeres en este país es el liderazgo transformacional, es decir, que la mujer tiene la capacidad de combinar los estilos de liderazgo para lograr un estilo óptimo (Castro et al., 2015).

Entre tanto, la mujer emprendedora de la zona 3 del Ecuador, considera que sus principales cualidades son el ímpetu y la proactividad. Igualmente autores como García y Plata (2017), Sabater (2018), Robinson et al. (2019) coinciden en que el ímpetu es primordial en una emprendedora ya que las hace decididas, tenaces, luchadoras, además de la proactividad que las hace constantes, optimizan su tiempo, realizan sus quehaceres de mejor manera y piensan más allá del corto plazo.

De igual importancia, las motivaciones que llevaron a las mujeres emprendedoras de la zona 3 del Ecuador a poner en marcha su idea de negocio fueron los deseos de superación personal y de generar propios ingresos. A su vez los García y Plata (2017); Robinson et al.

(2019); Ruiz y Terán (2019) mencionan que la ausencia de trabajo y la pobreza hacen surgir la importante labor del emprendedor, que al mismo tiempo tiene la necesidad de logro o de autorrealización. Y que, para efectos de género, el emprendimiento se activa cuando la mujer es responsable de hijos o familia.

En cuanto a limitaciones al momento de emprender las mujeres de la zona 3 del Ecuador han manifestado que a pesar de tener miedo al fracaso y que la falta de recursos financieros haya sido un hecho, esa realidad no les impidió emprender su negocio. Según los autores De Cabo (2017); García Uribe et al. (2017); Ruiz y Terán (2019) la responsabilidad de parte de la mujer por mantener bien a su familia sigue siendo un condicionamiento social, por lo que la mujer ve en su círculo familiar un apoyo para continuar con el emprendimiento y además posee un alto grado de tolerancia al riesgo.

Cabe aclarar que no hay emprendedor sin miedo al fracaso, el 33% de mujeres de Latinoamérica y El Caribe tienen miedo al fracaso, mientras que el 66% restante se concentra en mujeres europeas, asiáticas, o países con altos ingresos. El miedo al fracaso está vinculado al hecho de que las mujeres tienen menos opciones de conseguir un trabajo en comparación con los hombres (Morales, 2017).

Otro aspecto clave a considerar son las competencias y valores de la mujer emprendedora de la zona 3 del Ecuador. Las competencias más significativas son: dirección, prudencia, comunicación, capacidad de trabajo en equipo. Asimismo, los expertos Vargas y Campos (2011), Palma et al. (2017), Jambrino (2018), Sabater (2018) afirman este enunciado, debido a que en sus investigaciones han identificado que las mujeres se orientan hacia el trabajo equipo, tienen mayores capacidades de comunicación social y es más generosa que los hombres.

En cuanto a valores, los más representativos son honestidad y responsabilidad. Los autores (Correia, 2015), Sabater (2018) señalan que los valores antes mencionados son un requisito

fundamental para el emprendedor puesto que está a cargo de llevar a un negocio al éxito y sin el valor de la responsabilidad o de la honestidad esta tarea sería imposible.

Para concluir este estudio, se demuestra que la ideología implantada en las mujeres emprendedoras de la zona 3 con el paso de los años, las ha hecho pensar que no poseen liderazgo o que el liderazgo es propio de los hombres. Sin embargo, después de aplicar el instrumento de investigación los resultados evidencian que las mujeres sí son líderes y que su estilo de liderazgo en la zona 3 es el líder de equipo.

Además, existe una estrecha relación entre las cualidades y las motivaciones que impulsaron a las mujeres a emprender su idea de negocio. Cualidades: ímpetu y proactividad. Motivaciones: deseos de superación personal y generación de propios ingresos.

Las limitaciones como: falta de recursos financieros y temor al fracaso, aunque han estado presentes a la hora de emprender no han sido impedimento.

Los valores que las emprendedoras poseen por excelencia son la responsabilidad y la honestidad.

Las limitaciones a las que se enfrentaron las autoras al realizar la investigación, fue de no contar con información actualizada por parte del DICE, por lo que se procedió a realizar una clasificación de género y corroborar que la información sea correcta. Otra de las limitaciones, fue a la hora de realizar la encuesta, con la cultura de cada ciudad, el acceso a las empresas y la disponibilidad de tiempo por parte de las emprendedoras de la zona 3 del Ecuador. Por otra parte, en cuanto a recabar información bibliográfica, sobre emprendimiento y liderazgo femenino es aún escaso a nivel nacional. Por parte de instituciones públicas como INEC, no poseen estadísticas con el micro dato de género.

Por lo tanto, se destaca la importancia del

estudio sobre liderazgo y emprendimiento femenino y la necesidad de realizar un estudio particular a cada provincia del Ecuador, debido a las diferencias existentes en el entorno y la cultura de cada provincia.

Las autoras sugieren otras líneas para investigaciones próximas, en cuanto al número de empleados. Estudiar al liderazgo y emprendimiento femenino desde cuatro enfoques: económico, psicológico; socio-cultural; del entorno y gerencial, además del equilibrio entre el trabajo y el hogar.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, S. (2018). De emprendedor a empresario (Primera ed). <https://doi.org/978-607-550-078-2>
- Alemán, R., Reyes, H., y Bravo, C. (2017). Libro de Memorias: Simposio internacional sobre Manejo sostenible de tierras y seguridad alimentaria – Ecuador 2017 (R. Alemán, H. Reyes, y C. Bravo, Eds.). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/329153802>
- Baldarelli, M.-G., y Del Baldo, M. (2016). Ethics, gift and social innovation through CSR and female leadership in business administration in Italy. *Ethik, Geschenk und soziale Innovation durch CSR und weibliche Führung in der Betriebswirtschaft in Italien. Uwf UmweltWirtschaftsForum*, 24(2–3), 141–150. <https://doi.org/10.1007/s00550-016-0413-8>
- Banco Central del Ecuador. (2017). *Can2017(1)*.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). El Banco Interamericano de Desarrollo. In *Derecho internacional económico y de las inversiones internacionales*.
- Brown, M., Treviño, L., y Human, D. H.-O. behavior. (2005). 1-s2.0-S0749597805000397-main. Elsevier, 97, 117–134. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597805000397>
- Bula, H. O. (2012). Evolution and Theories of Entrepreneurship: A Critical Review on the Kenyan Perspective. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Evolution-and-Theories-of-Entrepreneurship-%3A-A-on-t-Bula/830f6cc2541b219d1712a0d57955352da1078b5f>
- Castro, M. A. A. B., García, M. L. S., y Adame, M. E. C. (2015). Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. *Suma de Negocios*, 6(13), 98–107. <https://doi.org/10.1016/J.SUMNEG.2015.08.009>
- Chell, E. (2013). Review of skill and the entrepreneurial process. *International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research*, 19(1), 6–31. <https://doi.org/10.1108/13552551311299233>
- Correia Santos, S. (2015). Emprendimiento femenino en Iberoamérica. *RedEmprendia*.
- Davidsson, P., Low, M. B., y Wright, M. (2001). Editor's Introduction: Low and MacMillan Ten Years On: Achievements and Future Directions for Entrepreneurship Research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4), 5–15. <https://doi.org/10.1177/104225870102500401>
- De Cabo, R. M. (2017). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Retrieved from https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/8408/1/Mujeres_RuthMateosdelCabo_LeccM_2017.pdf
- Díaz Monroy, L. G., Morales Rivera, M. A., y León Dávila, L. R. (2018). Análisis estadístico de datos categóricos. In Universidad Nacional de Colombia. Retrieved from <https://books.google.com.ec/books?id=5TSrDwAAOBAJypg=PT79ydq=tau+b+de+kendall+interpretacionyhl=esysa=Xyved=0ahUKewjC8cH-udblAhXm01kKHZd1BpoQ6AEIKDAA#v=onepageyq=tau+b+de+kendall+interpretacionyf=false>
- Emulti, D., Khoury, G., y Omran, O. (2012).

(PDF) Does entrepreneurship education have a role in developing entrepreneurial skills and ventures' effectiveness? *Journal of Entrepreneurship Education*, 15, 83–98. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/285885708_Does_entrepreneurship_education_have_a_role_in_developing_entrepreneurial_skills_and_ventures_effectiveness

Fetzer, J. (2005). Leadership. *Analytical and Bioanalytical Chemistry*, 381(7), 1311–1312. <https://doi.org/10.1007/s00216-005-3141-4>

Finnovista. (2019). Finnovista - accelerating fintech entrepreneurship.

Florencia, M., María, B., y Portillo, L. (2015). El Liderazgo Femenino (existe?!). *Temas de Management*, 1, 15–19.

Formichella, M. (2004). El concepto de emprendimiento y la relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. *Inta*, 1439(1033), 42. https://doi.org/https://scholar.google.es/scholar?q=el+concepto+de++emprendimiento+y+su+relaci%C3%B3n+con+la+educaci%C3%B3n+btnG=yhl=esyas_sdt=0%2C5

García, E., y Plata, A. (2017). Características de las mujeres emprendedoras. V Congreso Virtual Internacional Sobre Transformación e Innovación En Las Organizaciones, (722), 211–220.

García Uribe, E. F., Ordóñez Molinar, L., y Avilés Guillén, E. (2017). Motivaciones y obstáculos para el emprendedurismo: una perspectiva de género desde los jóvenes universitarios. *Retos*, 6(11), 41. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.03>

GEM, C. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor-Ecuador 2017*. 80.

González, F. (2016). *Historia general de la República del Ecuador*. Tomo quinto. Retrieved from <https://books.google.com.ec/books?id=slixDAAAQBAJypg=PT151>

ydq=historia+de+ambatoyhl=esyas=Xyved=0ahUKEwjvKQIZeflAhVKpFkKHQVfC5wQ6AEILjAB#v=onepageyq=historia de ambatoyf=false

INEC. (2018). *Reporte de Economía Laboral*.

Jambrino, C. (2018). Diagnóstico de emprendimiento femenino en la provincia de Málaga. (November). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13781.88802>

López, M. (2019). ¿Por qué las mujeres tienen menos presencia al liderar empresas familiares? | MBA yamp; Educación Ejecutiva | MBA yamp; Educación Ejecutiva - AméricaEconomía.

Lussier, R. N., y Achua, C. F. (2016). *Liderazgo: Teoría, Aplicación Y Desarrollo de Habilidades* (6ta ed.; I. Arciniega, Ed.). Retrieved from <https://books.google.com.ec/books?id=qwDejwEACAAJydq=liderazgo.+teoría+aplicación+y+desarrollo+de+habilidades+6a.+ed.+lussier+hl=esyas=Xyved=0ahUKEwjA5KJCJ2OXIAhUpzlkKHUtkBXMO6AEIMDAB>

Morales, R. (2017). Las mujeres emprendedoras temen más el fracaso que los hombres. *Tendencias 21*. <https://doi.org/2174-6850>

Obando, D. (2016). LATACUNGUEÑO CON LA FUERZA DEL VOLCÁN: campaña de comunicación para revalorizar la cultura e identidad en los jóvenes de Latacunga. *Universidad Central del Ecuador*.

Palma, M. D. R., Garcés, F., Valencia Vivas, G., y Wasbrum, W. (2017). *Emprendimiento y el rol de la mujer. Caso ecuatoriano*. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 4(2). <https://doi.org/10.26423/rctu.v4i2.215>

Prado, L. (2017). *LIDERAZGO Y GESTIÓN*. Argentina.

Quevedo, L., Izar, J., y Romo, L. (2010). Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. *Investigación y*

Ciencia, 18(46), 57–63.

2XLOFjhryGyPrqrfOtvKVOx9NZO

Regalado, A., Moya, L., Solano, B., Trujillo, L., Velez, D., y Nabernegg, M. (2018). Nombre de la operación estadística Dirección/ Departamento Elaborado por: Revisado por: Aprobado por. In Boletín Técnico N°.

Robinson, D., Díaz, I., y Cruz, S. (2019). Propuesta de un modelo para el empoderamiento de la mujer rural e indígena a través de grupos productivos y microempresas sociales. *Retos*, 9(17), 91–108. <https://doi.org/10.17163/ret.n17.2019.06>

Rojas, D. C. (2018). yquot;LA MUJER Y LA MICRO EMPRESA: MOTIVACIONES PARA SU CREACIÓNyquot;

Ruiz, A., y Terán, S. (2019). Revista Científica ECOCIENCIA EXPERIENCIA DEL CANTÓN IBARRA-IMBABURA ECUADOR ENTREPRENEURSHIP, PROMOTER OF LOCAL ECONOMIES IN DEVELOPMENT, EXPERIENCE OF CANTON IBARRA-IMBABURA ECUADOR.

Sabater, C. (2018). La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género = Female entrepreneurs: professional identity and cultural gender factors. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(2), 55. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4320>

Salimbeni, S. (2017). Liderazgo Blake - Mouton. *Activus*, 88, 2'4.

Torres, G. (2015). DISEÑO DE UN OBSERVATORIO TURÍSTICO CULTURAL PARA LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TURISMO SOSTENIBLE DEL CANTÓN RIOBAMBA. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Valencia, G., y Erazo, A. (2017). Indicadores de Emprendimiento. Caso Ecuador. *Publicando*, 138–147. Retrieved from <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/832?fbclid=IwAR0sc4OXe9cTOpEiGF66PHGLAPolsrWZ>