

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN NEGOCIOS FAMILIARES, EN LA
CIUDAD DE CAÑAR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

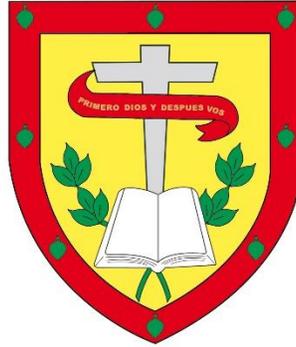
AUTOR: ERIKA CELESTE CAMPOVERDE OCHOA

DIRECTOR: ING. PRISCILA ISABEL RUIZ ALVARADO, Mgs.

CAÑAR – ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN NEGOCIOS FAMILIARES, EN LA
CIUDAD DE CAÑAR.

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR: ERIKA CELESTE CAMPOVERDE OCHOA

DIRECTOR: ING. PRISCILA ISABEL RUIZ ALVARADO, Mgs.

CAÑAR - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de autoría y responsabilidad



Universidad
Católica
de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

CÓDIGO: F - DB - 34
VERSION: 01
FECHA: 2021-04-15
Página 1 de 1

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Erika Celeste Camoverde Ochoa portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0303012868**. Declaro ser el autor de la obra: "PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN NEGOCIOS FAMILIARES, EN LA CIUDAD DE CAÑAR", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 19 de octubre de 2023

F: 

Erika Celeste Camoverde Ochoa

C.I. **0303012868**

Certificación del Tutor



Cañar, 22 de septiembre de 2023

Asunto: Aprobación de trabajo de titulación por parte del tutor.

Señor Ingeniero.
Renán Rodríguez Pillaga, Mgs.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, EXTENSIÓN CAÑAR.
Su Despacho.

Reciba un cordial saludo y el deseo de éxito en las funciones que viene desempeñando en beneficio de nuestra institución.

Por medio del presente me permito informar que la estudiante Erika estudiante bajo mi tutoría en la elaboración del trabajo de titulación titulado **“Participación de la mujer en negocios familiares, en la ciudad de cañar”**, previo la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas, ha culminado el mismo con la calificación de **50/50**, y luego de haber pasado por el sistema antiplagio, se procede a recomendar su revisión.

Particular que comunico para los fines correspondientes,

Atentamente,
DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Ing. Priscila Ruiz Alvarado, Mgs.
COORDINADORA GENERAL EXTENSIÓN CAÑAR

Nota: adjunto informe del sistema antiplagio

www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. ☎ Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
☎ Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. ☎ Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur ☎ Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n ☎ Telf: 2700393, 2700392

Agradecimiento

Primero que todo, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, quien ha guiado cada paso de este proceso y ha sido la fuente de inspiración y fortaleza en este camino.

A mi querida familia, les agradezco por su apoyo incondicional y por ser mi pilar en todo momento. Su amor y aliento han sido el impulso que necesitaba para superar los desafíos y alcanzar este logro.

A mi estimada tutora Ing. Priscila Isabel Ruiz Alvarado, Mgs quiero expresar mi gratitud por su invaluable orientación y mentoría a lo largo de este proyecto, sus conocimientos, paciencia y dedicación fueron fundamentales para el éxito de este trabajo.

Dedicatoria

A Dios, mi guía y mi fortaleza, a quien dedico este trabajo. Tu presencia en mi vida es la fuente de inspiración y la razón de cada logro propuesto.

A mis queridos padres Gonzalo Campoverde y Mercedes Ochoa, quienes han sido mi apoyo incondicional y la fuente de mi fortaleza. Gracias por su amor inquebrantable y por creer en mí en cada paso de este camino.

A mis amados hermanos Cristhian, Franklin y Freddy Campoverde cuyo apoyo y aliento han sido mi motivación constante.

Que este artículo sea un humilde reflejo de la gratitud y el amor que siento hacia cada uno de ustedes. Su presencia en mi vida es mi mayor tesoro.

***Participación de la mujer en Negocios Familiares, en la ciudad de
Cañar.***

Erika Celeste Campoverde Ochoa

erika.campoverde.68@est.ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-3101-0148>

Priscila Isabel Ruiz Alvarado

pruiza@ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-7286-7496>

RESUMEN

La participación de la mujer en negocios familiares, se destaca como un medio poderoso para alcanzar desarrollo personal y profesional sostenible, rompiendo barreras y desafiando los estereotipos impuestos por la sociedad y construyendo un escenario que integre activamente a más mujeres al mundo empresarial. En el presente estudio se pretende analizar la participación de la mujer en los negocios familiares, en la ciudad de Cañar, para ello se utiliza un enfoque de investigación mixto, con un alcance descriptivo, mediante la aplicación de la técnica de la encuesta a una muestra seleccionada a través del método de muestreo aleatorio simple, de la población objeto de estudio que corresponde a 346 negocios que constan en la base de datos del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Cañar, que llevados a la investigación de campo posibilitó obtener información primaria que permite presentar datos reales y veraces sobre el fenómeno estudiado, en los resultados se refleja que la mujer es vista como una líder capaz y visionaria con fuertes habilidades de gestión siendo fuente de inspiración para las generaciones más jóvenes, concluyendo así que la perseverancia ha sido pieza clave para que la mujer pueda ser escuchada y valorada.

Palabras Clave: participación de la mujer, negocios familiares, igualdad de género.

ABSTRACT

The participation of women in family businesses represents a powerful means to achieve sustainable personal and professional development, breaking barriers, challenging the stereotypes imposed by society, and creating a scenario that actively integrates more women into the business world. This study aims to analyze women's participation in family businesses in Cañar using a mixed research approach with a descriptive scope by applying the survey technique on a sample selected through the simple random sampling method from the population under study. It corresponds to 346 businesses in the Intercultural Decentralized Autonomous Government of the Canton Cañar database. The results show that women are seen as capable and visionary leaders with strong management skills, inspiring younger generations. In conclusion, perseverance has been a critical factor for women to be heard and appreciated.

Keywords: women's participation, family businesses, gender equality.

INTRODUCCIÓN

El gran reto al que se enfrenta la mujer en un negocio familiar es descubrir y desarrollar sus habilidades y destrezas demostrando capacidad, aquello que la hace única y con ello contribuir al crecimiento del negocio y al mejoramiento de la calidad de vida de su familia. Según Flego & Ortega (2020), a pesar de los avances obtenidos por las mujeres en la actualidad, existen aún sectores de la economía, empresa, negocios y ciertas profesiones en donde se evidencian sesgos por cuestiones de género; por consiguiente, la participación femenina en negocios familiares se ve limitada por diversas barreras, como la discriminación de género, la falta de oportunidades para acceder a la educación, la falta de formación empresarial y los estereotipos culturales que asignan roles a hombres y mujeres (Montalvo, 2020).

Las consecuencias a causa de las barreras citadas son negativas para las mujeres y también para los negocios familiares, ya que limitan la capacidad de estos negocios por cuanto no es aprovechado su talento y creatividad que le permita competir eficazmente en un entorno empresarial cada vez más diverso y competitivo. Por lo tanto, es importante abordar este problema y determinar cuál es el aporte de la mujer en los negocios familiares y promover una mayor participación de ellas en este tipo de actividades productivas, para fomentar el crecimiento económico y la innovación, y fortalecer la resiliencia de las empresas y contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa.

A lo largo de la historia en América Latina se evidencian significativos hechos que demuestran la participación de la mujer en diversos ámbitos ya sea en lo social, económico, profesional y laboral como lo exponen, Avolio & Di Laura (2017):

Entre 1980 y 2008, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral se incrementó del 50,2% al 51,7%, mientras que la tasa masculina disminuyó del 82% al 77,7% esto muestra una reducción progresiva de la brecha de género en las últimas décadas. La

Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos indica referente al año 2014 con porcentajes del 50,3% como intervención dentro del sistema laboral al género femenino en comparación con del género masculino que fue más elevado esto es en un 76,7%; luego de mirar estos datos se evidencia un reducción considerable en la tasa porcentual referente a los años anteriores, pues este sería el resultado de un retroceso financiero y la gradual aunque lenta restauración financiera luego de una crisis financiera mundial, como otros factores que también afectan este deterioro se puede considerar los estructurales como son el envejecimiento poblacional así como el aumento en los años educativos (pág. 37).

Según informes internacionales de los cuales podemos indicar: el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), abordado en el estudio de Lasio et al. (2020), donde se refiere que las mujeres emprendedoras en el Ecuador, están en un porcentaje de 53,5% y los hombres emprendedores en un 46,5% conservando esta predisposición durante los últimos años, más sin embargo se debe indicar también que de ese porcentaje de mujeres emprendedoras solo un 38% ha mantenido su emprendimiento por un lapso mayor a 3.5 años en comparación de los hombres emprendedores el porcentaje es mucho más alto superando al de las mujeres en un 24%; es importante recordar que las disparidades de género existen incluso antes de iniciar un negocio y están influenciadas por las apreciaciones sociales que poseen un sesgo patriarcal.

En la actualidad, como lo refiere Carvalho et a. (2017), la participación exclusiva de las mujeres en las tareas del hogar y del cuidado a disminuido y ha dado un paso importante para el reconocimiento de la mujer al asumir la dirección de una empresa, lo cual influye en el desarrollo y crecimiento de un país en el ámbito social, político, cultural y económico siendo esto necesario para alcanzar un mundo pacífico, próspero, sostenible, evitar retrocesos, superar los obstáculos y avanzar en el empoderamiento económico de todas las mujeres, para asegurar que ninguna mujer se quede atrás, se debe concienciar y buscar el respaldo de quienes están en

posiciones de poder para que implementen políticas que promuevan economías con enfoques equitativos, favorables, sólidos y por ende igualitarios desde una perspectiva de género.

Considerando todo lo referido, surgió el presente estudio de campo con el objetivo de analizar la participación de la mujer en los negocios familiares, en la ciudad de Cañar - Ecuador, para ello, la investigación tiene un alcance descriptivo y se realizó bajo un enfoque mixto, con una población objeto de estudio conformada por negocios que constan en la base de datos del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Cañar, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada, obteniendo información clave que permita concretar la finalidad del trabajo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Negocios familiares

La empresa familiar es referida por Barroso & Barriuso (2014), como el tipo de organización más común en el mundo y sirve como eje principal de la estructura empresarial global, persisten a lo largo del tiempo debido a su compromiso con la misión, visión, objetivos y valores; en este sentido, hoy en día para asegurar una posición a largo plazo en el mercado es necesario innovar para desarrollar modelos de negocio, productos o procesos más adecuados a los entornos actuales, ciertos procesos internos de las empresas deben mejorar y actualizarse, es así que trabajar específicamente con personas talentosas atraerlas, retenerlas, desarrollarlas servirá para cumplir el objetivo que persigue un negocio. En definitiva, existen empresas familiares muy comprometidas con el papel crucial en la creación de empleo y contribuyen a la promoción de una mentalidad basada en principios y valores como el sacrificio, la constancia, la visión emprendedora, esfuerzo, todos ellos esenciales en la sociedad moderna (Fuentevilla, 2021).

En lo que concierne a la participación familiar en el contexto mercantil general, según el informe propiciado por Bacelis et al. (2021), estas organizaciones ocupan el 30% de todas las entidades registradas; datos corroborados por el informe emitido por la consultora McKinsey & Company (2022), donde se concluye que la mayoría de empresas dentro de los mercados emergentes, tiene como característica principal que son de carácter familiar, alcanzando un porcentaje del 60%.

En consideración con el índice global de empresa familiar que referido por Corona (2017), las empresas familiares más grandes a nivel mundial, es decir 50 empresas familiares dentro de esta lista, alcanzan una cifra de 6,5 billones de dólares y se emplean a 21 millones de personas, de este modo se estaría hablando de la tercera economía del planeta que está siendo superada sólo por Estados Unidos y China. Otro de los estudios indicados es el de Boston Consulting Group, mismo que da una estimación de acuerdo a los ingresos de las empresas que superan el billón de dólares, el 33% son de familias en los Estados Unidos, el 40% se encuentran en Alemania o Francia, para al final ubicarse Brasil o el sudeste asiático.

Según Casanova (2015), den la última década las empresas emergentes latinoamericanas se han expandido globalmente y se han convertido en Global Latinas; además, la inversión en los mercados desarrollados y en los emergentes de estas regiones, han aumentado considerablemente. En este sentido, Pérez & Lluch (2015), refiere que Latinoamérica ha sido una región con un sector privado dinámico que estuvo comprometido con el desarrollo de sus países, dando paso al surgimiento de algunas de las empresas creadas a principios del siglo XX, las cuales han logrado sobrevivir ante las diferentes crisis sociales y económicas que se han presentado en todos los territorios.

En el mismo trabajo abordado por Casanova (2015), se distinguen cuatro fases en la internacionalización de las empresas latinoamericanas que se presentan a continuación.

La Primera fase (1970-1990) las multilatinas comenzaron a expandirse en su mercado natural (aquellos que comparten el mismo idioma, historia o son cercanas geográficamente) el término "multilatinas" se acuñó en esa época y definía a las empresas latinoamericanas que habían comenzado a desarrollarse en la región (Casanova, 2015).

La segunda fase (1990- 2002) corresponde a los años del Consenso de Washington, desarrollado en lo más profundo de la crisis de la deuda y proponía cambios competitivos para fomentar el crecimiento de las exportaciones, la liberalización de las importaciones, la generación de ahorro interno para financiar la inversión todo ello para fortalecer un entorno adecuado para el crecimiento de la actividad económica, a esto se suman las privatizaciones de los sectores estratégicos como el de las telecomunicaciones, el energético, y algunos recursos naturales a lo que la prensa latina lo denominó "La Reconquista" (Casanova, 2015).

La tercera fase (2002-2008) es la de los "mercados emergentes" en la que se crean las empresas latinoamericanas globales que gracias a la subida del precio de las materias primas

especialmente el petróleo, el oro, la plata, cobre, el hierro, productos agrícolas ligada a la gran demanda de la China, contribuyó enormemente a la oportunidad de demostrar su valía, permitiendo recurrir a los mercados financieros locales e internacionales factor clave para la internacionalización de los países en desarrollo (Casanova, 2015).

La cuarta fase inicia en 2010 y se extiende hasta la actualidad en la que los mercados emergentes de Latinoamérica se reafirman mientras que Occidente no logra salir de la crisis. Brasil y México son protagonistas de seis de las diez principales fusiones y adquisiciones a nivel mundial (Casanova, 2015).

En definitiva, las empresas familiares han atravesado numerosas etapas y desafíos para conservarse en el mercado, son la estructura productiva más antigua de la humanidad, ya que continúan desempeñando un rol predominante en la economía, definitivamente son la columna vertebral de la producción de muchos países en Latinoamérica representan la mayoría del tejido productivo de cualquier economía avanzada y en ese sentido, son las principales precursoras indiscutibles de aportes al desarrollo económico y social a nivel mundial. Por otro lado, de acuerdo con lo expuesto por Ovalles et al. (2018), las características específicas (recursos económicos, naturales, humanos, culturales y sociales) de cada territorio influyen sobre la sociedad y generan un determinado espíritu emprendedor, grado de innovación, conocimientos específicos de un área y una cultura medioambiental encaminada a la creación de nuevos y diversos negocios.

En Ecuador conforme los datos que nos ha proporcionado Registro Estadístico de Empresas [REEM] (2021), ha existido un incremento en las empresas activas desde el 2020, pues se evidencia que en el 2021 el incremento fue de 0,4%, en el 2022 se registraron un total de 863.681 es decir hubo un incremento de 13.807 en comparación con el 2021. El estudio también se enfocó en la clasificación de las empresas donde se puede evidenciar que en el 2022 la microempresa tiene el mayor porcentaje de participación es decir un 93,9%, pero cabe resaltar que haciendo referencia a las empresas grandes que llegan a un porcentaje de 0,5% estas han sido quienes han representado el mayor porcentaje en ventas en el 2021 y en fuentes de empleo en el 2022. Este estudio también se plantea en un periodo desde el 2012 a 2022 y clasifica a las empresas por sectores económicos, representando el más alto porcentaje al sector servicios con un 41.7%, como segundo eje se tiene el sector comercio con un 34,2%, este sector muestra una reducción en su participación ya que en el 2012 representaba un 36,9% en comparación con el 2022 que solo represento un 34,2% (Inec, 2023).

De igual manera, atendiendo a lo expuesto por Mendoza et al. (2021), es pertinente considerar que existe una mayor participación de microempresas en el mercado representado con más del 90% además de su contribución al empleo donde predomina el sector de servicios, de la misma forma sus interacciones con el entorno explican sus procesos de toma de decisiones y la aplicación de diversas estrategias frente a la competencia; es así que las empresas familiares se enfrentan a tiempos cambiantes y desafíos continuos, por lo mismo requieren una gestión ágil, eficaz y eficiente dado que opera en sectores y mercados altamente competitivos, la característica distintiva de la empresa familiar con las demás empresas es que está compuesto específicamente por miembros de la familia.

En cuanto a los desafíos que enfrentan las empresas familiares en Ecuador, para el bienio 2018-2020, con respecto a perspectivas de crecimiento, la encuesta realizada por Global Family Business Survey [GFBS] (2018), reveló dos puntos clave: el crecimiento económico y la necesidad de innovar, como resultado el 72% de las empresas familiares ecuatorianas muestran el deseo de alcanzar un crecimiento sostenido y continuo, el 13% pretende consolidarse, el 12% aspira crecer de manera rápida y agresiva para lograr este objetivo se identifican a la innovación, la conservación, la atracción del mejor talento humano y a la digitalización como retos que pueden abonar a este fin y es conveniente mencionar que tanto a nivel global como local las expectativas de decrecimiento son solamente de un 3%.

Zamora (2018), refiere que un negocio familiar implica un riesgo para quien emprende, hoy en día las nuevas generaciones tienen una cultura que busca su independencia laboral y económica a través del emprendimiento, el emprendedor toma una idea y la materializa es decir, la convierte en una fuente de sostenibilidad para sí mismo y para su familia, crea fuentes de empleo que contribuirán al crecimiento y desarrollo económico local, es así que el emprendimiento permitirá conservar una regeneración del tejido empresarial en el sector económico de la región.

En el Cantón de Cañar los negocios femeninos prevalecen considerablemente sobre los masculinos, los emprendimientos son generalmente creados por mujeres que se encuentran en edades entre los 30 y 60 años quienes mediante experiencias propias y saberes que han sido pasados por generaciones pasadas, que en muchos de los casos han tenido un acceso a la educación limitado, crean estos emprendimientos que por su elaboración son productos poco competitivos, lo que sumado a un mal manejo administrativo y al poco o escasos complementos

que le den un valor agregado a los productos que se comercializan, dan como resultado una rentabilidad riesgosa y poca permanencia dentro del mercado (Buñay & Ordoñez, 2022).

Progreso y evolución de la mujer en negocios familiares

A lo largo de la historia hemos podido evidenciar los cambios positivos que se han dado en cuanto al ingreso de la mujer al mundo laboral y además en concordancia con Kanter (1997), podemos decir que el empoderamiento que se ha dado al rol de la mujer dentro del ámbito empresarial se la toma como una revolución paulatina y silenciosa que se considera como la más grande revolución del siglo XX, trayendo consigo una serie de implicaciones en diversos aspectos en el mercado laboral, teniendo un positivo acceso a niveles de educación avanzados lo que conlleva a grandes logros en este aspecto, se ha visto claramente reducido el porcentaje de la fertilidad y como punto principal se ha visto un cambio notable en las relaciones familiares y la toma de decisiones oportunas (Avolio & Di Laura, 2017).

Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta las economías crecen, según estudios realizados en países de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), el aumento de la educación de las niñas y mujeres, la reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral contribuye a un crecimiento económico más rápido, además se benefician enormemente al existir oportunidades en cargos de liderazgo lo que permite aumentar la eficacia organizacional de la empresa (Onu Mujeres, 2015).

La mujer en la actualidad ha producido cambios drásticos dentro del mercado laboral es por esta razón que se ha evidenciado una correlación entre la inmersión de la mujer al campo laboral y el desarrollo económico a nivel de los países y del mundo en general, y es una característica distintiva de crecimiento y evolución dando como resultado positivo en la actualidad un mayor equilibrio de género en la población económicamente activa, así como en tasas de participación femenina más elevadas, incremento de ingresos, reducción de la pobreza y desigualdad lo que conlleva a un cambio estructural en la economía y su importante aportación a las economías regionales generando cambios positivos para sí misma y su familia, el entorno que la rodea, así también para con la sociedad (Vásconez, 2017).

Para Díaz et al. (2017), que expresan criterios sobre América Latina y el Caribe lo ven como se encuentra en un profundo cambio que a la vez es muy significativo en cuanto al empoderamiento de la mujer en el mercado laboral y productivo, muchos países están experimentando una serie de conflictos políticos, económicos, sociales y culturales que retrasan

los objetivos para alcanzar la equidad de género, en el mismo documento los autores sostienen que:

En la mayoría y por no decir en todos los países de América Latina y el Caribe, se han revisado, aceptado, aprobado y por ende ratificado tratados internacionales que van en pro de los derechos humanos, estos han sido acordados tanto en las Naciones Unidas así como también o de forma conjunta con la Organización de los Estados Americanos, que su lema principal la protección y la garantía de los derechos de igualdad de género así como el goce y disfrute de los derechos que viene intrínsecamente ligados a las mujeres por el género. Los que tiene más connotación social son: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales celebrado en 1966; La Convención sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer celebrado en 1979; y, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (p.20).

Según Bando et al. (2019), a lo largo del tiempo, América Latina y el Caribe ha mejorado considerablemente su desarrollo social y participación de las mujeres en el mundo de los negocios, por lo tanto, es necesario que existan normativas y planes sistemáticos de protección universal social que se enfoquen en el género, prestación de cuidados de fácil acceso pero que tenga un alto grado de calidad para el oportuno cumplimiento y reconocimiento del valor que las mujeres poseen de este modo se estará optando por la reducción significativa de la desigualdad a nivel mundial con referencia al género de los individuos.

Para poner fin a la desigualdad es fundamental que existan planteamientos y normativas que favorezcan una equitativa participación dentro de la evolución y el crecimiento económico sin dejar de lado el abordaje oportuno de las necesidades críticas sociales como son en los temas de salud, educación, protección social y el libre y fácil acceso al sistema financiero para la mujer, que contribuirán al desarrollo económico, social y una sociedad más empática y sobre todo más equitativa (Goren, 2017).

El Pacto Global Ecuador y ONU Mujeres Ecuador coordinaron de forma voluntaria el trabajo conjunto en la creación e impulso de los Principios para que se puede dar el Empoderamiento de la Mujer dentro de las empresas, el objetivo es fortalecer las políticas corporativas de igualdad de género para que sean traducidas en acciones concretas y medibles a corto y mediano plazo, estos principios son: promover la igualdad de género en todos sus niveles; tratar a

hombres y mujeres por igual; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación; velar por la salud, seguridad y el bienestar de los empleados; promover la educación, formación y el desarrollo profesional continuo; fomentar prácticas que impulsen el crecimiento empresarial, poseer un plan y estrategias viables para el suministro y promoción de la mercadotecnia; promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias, evaluar y difundir los avances realizados en materia de igualdad de género (Onu Mujeres, 2019).

Ecuador ha dado un gran paso al referirse de la igualdad de género, varios estudios señalan que el porcentaje establecido de participación laboral de las mujeres indica un enfoque positivo y directo tanto en el desarrollo como en el crecimiento económico, permitiendo al país ser más productivo y competitivo, las iniciativas y prácticas desarrolladas por los diferentes organismos son mecanismos para crear y potenciar la igualdad, la mujer en su progreso y evolución permanente muestra un alto grado de valentía y sacrificio para conseguir equidad entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización de género (CEPAL, 2019).

El Gobierno Ecuatoriano con la intención de mejorar el panorama referente a los emprendimientos creó y emitió el Reglamento a la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación mediante el Decreto Ejecutivo 1113 publicado el 27 de julio de 2020, en el que se establece la normativa legal y el sistema de aplicabilidad de la Ley; su objetivo primordial es crear y fomentar las condiciones óptimas y adecuadas para proyectos productivos e innovadores nuevos, teniendo como factor favorecedor tanto el acceso a servicios como a los fondos financieros de inversión pública, mismos que serán publicados para el conocimiento de todo el que lo necesite en la Guía Nacional del Emprendimiento; este fondo ya cuenta con un monto de inversión de \$10.050.000 USD dólares y tiene dos ejes bien enfocados: el primero será el capital de crecimiento o conocido como semilla, este será usado en proyectos que estén en fase de iniciativa o ideas y el segundo eje que es el capital progreso o también conocido de riesgo, que será usado en los proyectos que ya se encuentre ejecutándose (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2020).

En este sentido, como lo señala Ordoñez et al. (2019), al darse una idea sobre los emprendimientos en el Cantón Cañar y haciendo alusión al sector económico que va acorde al crecimiento de la actividad emprendedora, nos señalan una clara diferencia que existe entre los hombres y las mujeres emprendedoras, tomando al sector comunitario que se encuentra bajo la economía popular y solidaria, como un escenario principal, donde se puede constatar la fuerza

de voluntad y perseverancia de las mujeres para llevar a cabo un emprendimiento, pero se debe tener clara la idea que esta desigualdad afecta de sobremanera a la dimensión que se puede dar a sus negocios, en si también al crecimiento e incluso a una posible internacionalización.

El progreso y evolución de la mujer en los negocios familiares a nivel del mundo, América Latina, Ecuador y Local es resultado de grandes desafíos como la discriminación de género, la falta de oportunidades para acceder a la educación y la formación empresarial, y los estereotipos culturales, son algunos de los retos que atravesó la mujer para alcanzar la igualdad de género, es por ello necesario fomentar espacios de formación para la mujer que genere un ambiente propicio para el desarrollo de sus capacidades y habilidades, queda claro decir que el talento de la mujer es un recurso y un agente primordial para el desarrollo de la economía de las regiones, actualmente se ha observado una mayor inserción de la mujer en diversos ámbitos lo cual permitirá reducir la inequidad y poder mejorar la calidad de vida de ella y de la población en general (Vaca, 2019).

Liderazgo de la mujer en negocios familiares

El liderazgo es referido como el conjunto de habilidades, destrezas de manejo que un individuo tiene para influir, motivar, comandar y liderar personas o un grupo determinado dirigidas a través del proceso de comunicación, ganando partidarios y seguidores lo permite incidir positivamente en la conducta, actitud y comportamiento ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo sus labores y por lo mismo el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas esto deja claro que el liderazgo en los negocios es parte fundamental para lograr el éxito (Hutchinson, 2017).

Al respecto, Rodríguez et al. (2016), afirma que las nuevas generaciones de mujeres emprendedoras se encuentran muchos más capacitadas que en dos décadas anteriores, en la actualidad al conocer su valor buscan tener mayor presencia en altos puestos directivos, instauran nuevas bases de liderazgo que van de la mano de la realidad actual empresarial, las mujeres hoy en día han sido protagonistas de un adelanto tanto cuantitativo como cualitativo, pues ahora vemos muchas más mujeres inmersas en el crecimiento y evolución significativa en el ámbito empresarial a nivel mundial. Esta premisa concuerda con lo expuesto por Kelley et al (2011), quienes concluyen que el rol de la mujer emprendedora ha sido la pieza clave y esencial para el crecimiento económico y social, contribuyendo con la creación de fuentes empleo y de innovación empresarial.

En este sentido, según Castro et al. (2020), en el marco del liderazgo en los negocios, la motivación juega un papel importante por parte del administrador lo que permite guiar a sus empleados; su aplicación arroja resultados positivos en el desempeño laboral de todos los colaboradores, lo que lleva a un crecimiento organizacional de la empresa. Las familias son un pilar primordial de las sociedades ya que nutren a las generaciones futuras sus valores y conocimientos para que sus miembros desarrollen su identidad y sentido de pertenencia, sin ellas la sociedad y la economía no podrían funcionar de forma correcta; las mujeres de todo el mundo han decidido hacerle frente al sometimiento, injusticia y a los prejuicios a fin de lograr un futuro justo, libre, equitativo e igualitario para las generaciones actuales y futuras, su legado ha modificado la figura de la mujer en diversos aspectos como en la ciencia, el arte, el deporte, la política y la sociedad (Chaves, 2017).

En gran parte América Latina y también el Caribe, hoy por hoy se está viendo que la participación de la mujeres va en aumento, es decir se está volviendo un gran fuerza laboral que progresa y se mantiene constante, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al pasar del 43,5% que se registró en 1992 para pasar al 49,6% registrado en 2002 y tener un aumento hasta llegar al 52,6% registrado en 2012, en comparación con la participación masculina ha se ido deteriorando con el pasar de los años pues su decrecimiento va del 82,5% registrado en 1992 al 80,3% registrado en 2002 y para llegar al 79,5% registrado en 2012 (OIT, 2016).

Para Avolio & Di Laura (2017), este sutil incremento de la participación femenina en el ámbito laboral no es más que el resultado del crecimiento económico, el acceso a niveles educativos superiores, la reducción de la fertilidad, recalando que la tecnología también tiene mucho que ver pues disminuye el tiempo que la mujer dedica al cuidado del hogar y así varios cambios estructurales. Sin embargo, no todo va bien pues a estas alturas todavía podemos evidenciar una inequidad en el uso del tiempo y esto es un factor notorio y por ende crítico dentro de la participación femenina como una fuerza laboral, es así que estos autores afirman que:

Sin dejar de lado la participación que en la actualidad representan las mujeres dentro del sistema empresarial todavía no hay una equidad comparada con sus pares varones en el desempeño de cargos altos en direcciones o de gran responsabilidad. Si tomamos en consideración que las estadísticas son insuficientes, gracias a la información que nos brinda Grant Thornton (2016), nos indica que el porcentaje de mujeres que se encuentra en cargos de dirección empresarial alrededor del mundo es del 24%. Regionalmente,

Europa del Este ocupa el primer puesto (35%), seguida por África (27%), los países emergentes de la región de Asia y el Pacífico (26%), la Unión Europea (24%), América del Norte (23%) y América Latina (18%). El país de la región donde se registra el mayor porcentaje de empresas con mujeres en posiciones de alta dirección es la República Bolivariana de Venezuela (31%), mientras que en Chile esas empresas representan solo un 5% (p.45).

Adicionalmente, según Hernández et al (2017), la participación de la mujer en el mundo de los negocios ha crecido paulatinamente, esto ha hecho que mujer aporte con ideas innovadoras no solo para el producto o servicio, sino también en diversas áreas ello interfiere de diversas maneras en un negocio creando oportunidades de llegar al éxito esperado, evolucionar y con ello sobrevivir al pasar el tiempo, la viabilidad de los negocios familiares se fundamenta en un objetivo dual: el primero que es la realización personal y por ende recibir beneficios económicos, sin lugar a dudas, iniciar un negocio trae consigo un sin número de dificultades las que se deben afrontar con las mejores estrategias y decisiones para sobrevivir en un mercado tan competitivo como lo es hoy en día.

Esta premisa es corroborada por Gualán et al. (2020), quienes concluyen que las mujeres desempeñan un papel esencial en el emprendimiento por sus cualidades de liderazgo, perseverancia, responsabilidad, empatía, resiliencia, constancia, tenacidad, compromiso, comunicación interpersonal, proactividad, honestidad, ímpetu, auto eficiencia, autoconfianza, carisma, sensibilidad e iniciativa, los motivadores que influyen en las mujeres para liderar comprende la independencia económica, deseos de superación personal y profesional, poder compartir tiempo con su familia y contribuir a la colectividad a través de la creación de empleo y , por lo tanto un correcto crecimiento y sobre todo desarrollo económico lo que se traduce en la obtención de los mejores resultados para la organización.

En Ecuador, según el estudio abordado por Enderica et al (2018), hay diferencia en cuanto a la productividad tanto entre las empresas más pequeñas y las empresas más grandes, pero con el tiempo se han mantenido estables por un correcto manejo de sus actividades, estas empresas son un tipo de organización que cada día cobra mayor preeminencia, su sustancial contribución en la generación de producto, empleo e ingreso la convierte en pilar de progreso y bienestar para el país.

Ecuador dispone de una amplia cantidad de Empresas con estructuras Familiares que se posicionan en distintas áreas comerciales como son: las encaminadas a servicios o industrial, estas son una gran fuente generadora de empleo, por su relevancia y presencia notable en el mercado comercial y laboral dentro del país, teniendo estas un papel preponderante en la economía interna, y estas se encuentran presentes en las provincias Pichincha, Guayas, Manabí, Azuay y El Oro, donde hay mayor concentración de estas empresas con un porcentaje del 62,1% siendo así que la principales actividades económicas a las que se dedican estas empresas son en el sector del comercio con una participación porcentual del 36,6%, que va seguido por la Agricultura y ganadería con una participación porcentual del 10,4%, para tener como último al Transporte y almacenamiento con una participación porcentual del 10% (Ortiz, Campos, Alvarado, & Alcívar, 2019).

La empresa con estructuras familiares en Ecuador ha alcanzado posiciones dentro del mercado empresarial que van en aumento, puesto que el liderazgo juega un papel importante debido a que involucra la capacidad de juicio, de trabajo en equipo, innovación, adaptación al cambio y una mejora constante en las diferentes actividades empresariales, siendo una de las principales razones por las que las empresas desarrollan políticas y acciones que permitan un correcto desempeño de sus colaboradores, permitiendo a la empresa alcanzar sus objetivos y sostenibilidad en el tiempo lo que dependerá de quienes integran la organización, el emprender no solo es obtener utilidades sino es un espacio para el desarrollo de talento, cualidades personales, conocimientos y experiencia (Paradinas, 2020).

El Municipio Intercultural de Cañar encaminado a mejorar los emprendimientos y por medio de la Unidad de Inclusión y Trabajo Social, trabaja en la creación proyectos sociales que vayan en beneficio de las mujeres presentes en el territorio cantonal, para que este beneficio sea viable se ha coordinado acciones en conjunto con la ONU Mujeres y crear proyectos de cooperación internacional basándose en tres ejes de acción conjunta: 1. La generación de políticas públicas y apertura de agendas comunitarias para dar a conocer los derechos sociales económicos que poseen las mujeres; 2. La protección, garantía y conservación de los recursos naturales que van como respuesta viable y necesaria al cambio climático, 3. Desarrollar planes de mejoras de los conocimientos y trabajar en la toma acertada de decisiones que traten específicamente los recursos productivos, los económicos y rentables para que sean sustentables, todo esto con la única finalidad de defender tanto los derechos humanos como de garantizar que todas las

mujeres y sobre todo las niñas alcancen su pleno potencial (Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Cañar, 2022).

El liderazgo es y seguirá siendo la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos, es fundamental contar con líderes capaces de lograr en el individuo una actitud positiva, un sentido de pertenencia, compromiso con la institución, motivación en el trabajo para mejorar el rendimiento de cada uno de ellos y por lo tanto de la empresa (Blas, Gutiérrez, Jara, & Julián, 2016). El líder demuestra un conjunto de cualidades, habilidades y destrezas en todo momento y más en la dirección de una empresa, esto implica ser buenos comunicadores, es decir saber conseguir que su equipo de trabajo lo escuche y entienda, deben tener la capacidad de asumir retos, adaptarse a los cambios, ser eficientes y carismáticos todo esto hará posible que un negocio cumpla con sus actividades de manera eficiente y eficaz caminando firme hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Rol de la mujer en el contexto socioeconómico

La mujer vista desde el punto histórico en lo referente a los roles que ha venido desempeñando en la mayoría de casos han sido variables, pero con un tema común como es la imposición, desigualdad de género, la injusticia social y por ende la discriminación, que evidencia una clara diferencia entre los derechos que el hombre tiene y los derechos que se le restringe a la mujer. La mujer determinaba su admiración y reconocimiento por el rol que cumplía dentro de la sociedad, pero lo que predominó fue la invisibilidad histórica, pues se ocultaban todos los actos o hechos realizados por la mujer que iban en crecimiento de la sociedad, el papel que han desempeñado las mujeres a través del tiempo ha sido trascendente, a pesar del trato a menudo fue discriminatorio y notablemente diferenciado entre los hombres y mujeres (Díaz & Ledesma, 2022).

Las mujeres son tan capaces como los hombres de asumir las responsabilidades, obligaciones y actividades que se nos plantean es importante recalcar que la sociedad de una mirada desde el punto de vista objetivo al rol que desempeñan las mujeres y las valoren como seres humanos valiosos que contribuyen de forma positiva a la sociedad, enfocado en cada uno de sus ámbitos y dimensiones (Cortés, 2019). Durante mucho tiempo la contribución de la mujer en los negocios se ha pasado por alto a pesar de tener un papel clave en la educación de quienes serán los futuros líderes empresariales y en la transmisión de valores indispensables para la sostenibilidad de la empresa, hoy en día el rol de la mujer en el mundo empresarial es cada vez

mayor y evoluciona hacia una participación más justa, amplia y equitativa (Hernández & Paredes, 2018).

Las mujeres imparten instintivamente la unión, las relaciones armónicas y el equilibrio netamente emocional de una familia, lo que ayuda a la empresa a enfrentar nuevos desafíos, además realizan contribuciones significativas para la gestión y continuidad del negocio en diferentes niveles, desempeñan diversos roles en la empresa que se agrupan en tres grandes enfoques: 1. La transmisión de valores: el papel de la mujer en la transmisión de los valores familiares es esencial, la madre como tal puede ejercer una fuerte influencia mediante los valores que día con día inculca a sus hijos; 2. Siguiendo generación: las mujeres tienen una función esencial en la educación y formación de las futuras generaciones, en la creación y administración del trabajo y riqueza; 3. Es una líder emocional: la madre es quien marca de forma positiva la inclinación que tomen las relaciones entre la familia, además de ser una gran generadora de igualdad e impulsadora de la cooperación entre los miembros de la familia (Ceja, 2008).

El rol de la mujer sin duda debe ser valorado, su intervención en la política, la economía, la cultura, los negocios y en todas las áreas del desarrollo es indispensable y útil, ya que de una u otra manera su instinto de compasión y bondad le permite ser de gran ayuda en momentos en los cuales se atraviese una crisis o cuando surgen conflictos dentro de la empresa, ellas son capaces de administrar y tomar decisiones que contribuyan a la colectividad, asimismo al desarrollo y crecimiento de la economía de un país (Calderón & Espinosa, 2019).

Según Geona et al. (2019), un negocio prospera según su forma de administración, es necesario que la persona a cargo conozca los factores internos como los externos de la organización esto permitirá hacer frente a los cambios y adversidades del entorno y poder crecer no solamente como empresa sino también como persona, además que contribuyen en el logro de los objetivos sociales y tecnológicos, en el aumento de la competitividad y la generación de empleos, a medida que la empresa crece resulta indispensable incorporar a las nuevas generaciones que aportarán con nuevas e innovadoras ideas lo cual será útil y provechoso para la empresa.

En Ecuador, reconociendo la necesidad de crear condiciones que fortalezcan el rol de la mujer en la sociedad y la calidad de convivencia ética entre hombres y mujeres, inserta de manera legal dentro de nuestra Carta Magna así como también impulsa el Plan Nacional del Buen Vivir, abarcando el tema los derechos desde un punto de vista referente al género, manteniendo una

sinergia con los acuerdos aprobados y aceptados de la Plataforma de Acción de Beijing que se llevó a cabo en el año 1995 como consecuencia positiva de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que fue impulsada y promovida por la Organización de las Naciones Unidas (Maldonado, Lara, & Maya, 2016).

Según ESPAE, Graduate School of Management (2015) dentro de su informe citado por (Palma, Garcés, Valencia, & Wasbrum, 2017) nos indica que durante su estudio se evidencia una mayor proporción de mujeres en el campo de los negocios, lo que lleva a pensar que en las últimas décadas la mujer ha dejado de ser un ente invisible dentro de la economía ecuatoriana, vista a nivel internacional; los aportes que se han evidenciado y vienen de parte de las mujeres abarcan varias áreas como son de la económica, la política, el aspecto social y cultural.

En la actualidad, la participación de las mujeres en actividades emprendedoras ha aumentado de manera considerable, permitiéndole acceder a nuevas oportunidades laborales que contribuyen a su bienestar personal y de su entorno socio familiar, con el paso del tiempo el accionar de las mujeres se han vuelto cada vez más destacable en distintos ámbitos ya sea en relación de dependencia o como creadora de nuevas ideas de negocio, es importante destacar la labor de las mujeres puesto que es necesario para el desarrollo y crecimiento socioeconómico de la colectividad, es así que emprendimiento es visto por las mujeres de la ciudad de Cañar como una opción efectiva para lograr independencia económica y romper ciertas barreras sociales que han condicionado la participación femenina en los procesos productivos (Buñay & Ordoñez, 2022).

METODOLOGÍA

El presente estudio, es una investigación de campo, que fue desarrollada con un alcance descriptivo y un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo, cuyo objetivo se centró en: analizar la participación de la mujer en los negocios familiares, en la ciudad de Cañar.

Adicionalmente, en el desarrollo del presente estudio, se realizó un muestreo aleatorio simple sobre la población de estudio en el cual se obtuvo como resultado 346 negocios, gran parte de ellos fueron microempresas que actualmente están laborando y constan en la base de datos del el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural de Cantón Cañar.

En cuanto a los agentes informantes, fueron consideradas las mujeres de los negocios que constan en la base datos antes mencionadas. La recolección de la información se obtuvo mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario estructurado, el

cual consta de 45 ítems, se contemplaron las siguientes dimensiones: aspectos sociodemográficos, liderazgo, toma de decisiones, participación laboral, estructura organizacional y participación de la familia que aportó datos relevantes para el logro de los objetivos pretendidos en la investigación. El análisis de estos resultados, permitieron tener una perspectiva clara de la realidad abordada en el estudio.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta que refleja la diversidad de criterios de la población objetivo, por ello las preguntas que guardan relación entre si son agrupadas con la finalidad de presentar un análisis más meticuloso y enriquecedor a la colectividad, a través de esta investigación se analizó la participación de la mujer en los negocios familiares en la ciudad de Cañar.

Tabla 1

Aspectos sociodemográficos de la población en estudio

		Masculino	Femenino
	Alternativas	%	%
Edad de la población abordada	18 - 29	2%	6%
	30 - 41	7%	6%
	42 - 53	5%	12%
	54 - 65	5%	29%
	65 en adelante	11%	17%
	Total	30%	70%
		General	
Número de integrantes en la familia	Menos de 3	5%	
	3 miembros	21%	
	4 miembros	30%	
	5 miembros	25%	
	6 en adelante	18%	
	Total	100%	
		Masculino	Femenino
Nivel de formación académica	Primaria	1%	2%
	Secundaria	34%	36%
	Tercer Nivel	15%	11%
	Cuarto Nivel	0%	1%
	Total	50%	50%
		Masculino	Femenino

Propietario del negocio según su género	SI	32%	25%
	NO	26%	17%
	Total	58%	42%
Tipo de actividad comercial		Masculino	Femenino
	Comercial	16%	42%
	Servicios	23%	18%
	Producción	0%	1%
	Agrícola	1%	0%
	Total	40%	60%
Tiempo de funcionamiento del negocio		Masculino	Femenino
	Menos de 1 año	3%	3%
	1 – 5 años	15%	12%
	5 – 10 años	16%	23%
	Más de 10 años	20%	8%
	Total	54%	46%
Número de empleados		General	
	1 – 9 empleados	99%	
	10 – 49	1%	
	50 - 199	0%	
	20 en adelante	%	
	Total	100%	

Fuente: Elaboración propia (2023)

Conforme a la información recopilada, se evidencia que el rango de edad que mayor porcentaje de mujeres que tienen una participación del 29%, corresponde a 54-65, mientras los hombres en ese mismo grupo etario representan un 5%, esto refleja que las mujeres son las que están a cargo de los negocios familiares.

Con respecto al número de integrantes que conforman la familia se evidencia que la mayor parte son familias de 4 miembros con el 30% seguido de 5 miembros con el 25%, esto indica que los recursos familiares se orientan a cubrir las necesidades de cada miembro, al ser familias numerosas estas pueden enfrentar dificultades para satisfacerlas, afectando así el su desarrollo armónico.

En lo relacionado con la formación académica, el 70% de la población han llegado a culminar la secundaria, de los cuales el 36% corresponde a mujeres y el 34% a hombres, en cuanto a la educación superior la relación entre hombres y mujeres se observa que el 15% de los hombres han cursado estudios superiores, contra un 11% de mujeres, esto puede deberse a diversos

aspectos como los socioeconómicos, barreras culturales o acceso desigual a oportunidades educativas.

En lo referente a los propietarios de los negocios, el 32% de los propietarios corresponde al género masculino, mientras que el 25% pertenece al femenino, un 26% responden no ser propietarios y corresponde al género masculino y el 17% son mujeres, lo que no induce a determinar que existe una brecha del 7% a favor de los hombres en la categoría propietarios de negocios, y en el caso de no ser propietarios la diferencia sigue estando a su favor, es importante anotar que el 57% de la población encuestada independientemente del género son propietarios de un negocio esto indica que poseen la autonomía de tomar decisiones importantes, además de experimentar un gran sentido de satisfacción y logro personal en su vida profesional.

En lo que se refiere al tipo de actividad que realiza el negocio se establecieron cuatro tipos el comercial, servicios, producción y agrícola siendo estas las principales actividades a la que se dedica la población de la ciudad de Cañar, se observa una mayor participación en el área comercial en el cual el 42% son mujeres que se dedican al comercio y el 16% lo hacen los hombres dejando ver que hay más mujeres que hombres que se ocupan en el área comercial, la prestación de servicios refleja que el 23% son hombres que realizan esta actividad y el 18% son mujeres, todas estas actividades que realiza la población tiene un significativo efecto en el desarrollo y crecimiento de la economía local. En cuanto a la producción vemos que solo el 1% de las encuestadas mujeres realizan actividades de producción lo que indica que en nuestro medio es una actividad no explotada y podría ser explorada a un futuro, de igual manera se puede observar que la explotación agrícola ha dejado de ser la actividad principal de nuestro medio estando representada por 1%.

La duración de tiempo de funcionamiento más común para ambos géneros es de entre 5 y 10 años, con el 16% para hombres y un 23% para mujeres, así también se observa que existe una distribución equitativa en la categoría de menos de un año y entre 1 y 5 años entre los dos géneros con pequeñas diferencias, los negocios que tienen más de 10 años de funcionamiento en el caso de hombres con el 20% es notoriamente más alto en comparación con las mujeres con un 8%.

Finalmente, se evidencia que la gran mayoría de negocios están conformados de 1 a 9 colaboradores representado con el 99%, estas microempresas son esenciales ya que tienen la

capacidad de generar empleo, fomentar la innovación y responder a las necesidades locales aportando al crecimiento de la economía y bienestar de la sociedad.

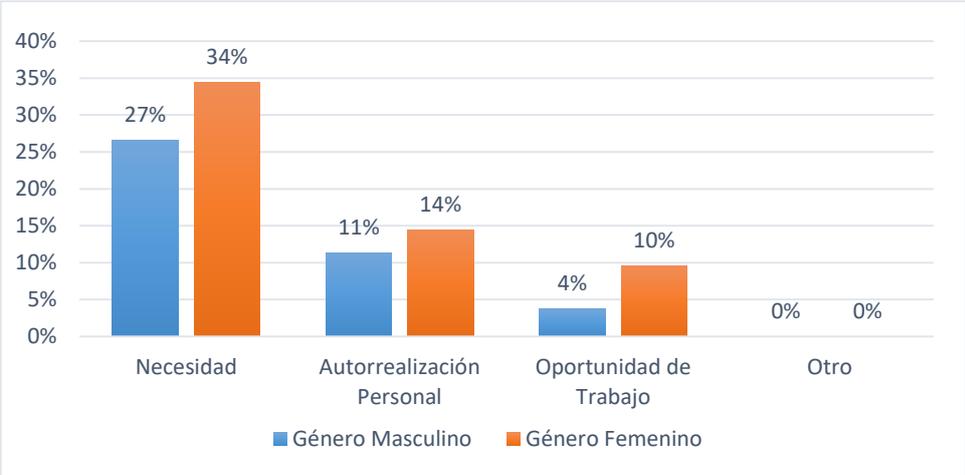


Figura 1: Motivo para emprender según el género

Fuente: Encuesta aplicada

La actividad emprendedora en la ciudad de Cañar, es una opción fiable para el éxito personal, además de satisfacer las necesidades de un mercado específico y al mismo tiempo lograr una mejor calidad de vida tanto personal como familiar. Como resultado se obtuvo, que la necesidad económica es más pronunciada en las mujeres con el 34% en comparación con los hombres con el 27%, en cuanto a la autorrealización personal es más común entre las mujeres con el 14% y entre los hombres con el 11%, la oportunidad de trabajo es más relevante para las mujeres en comparación con los hombres.

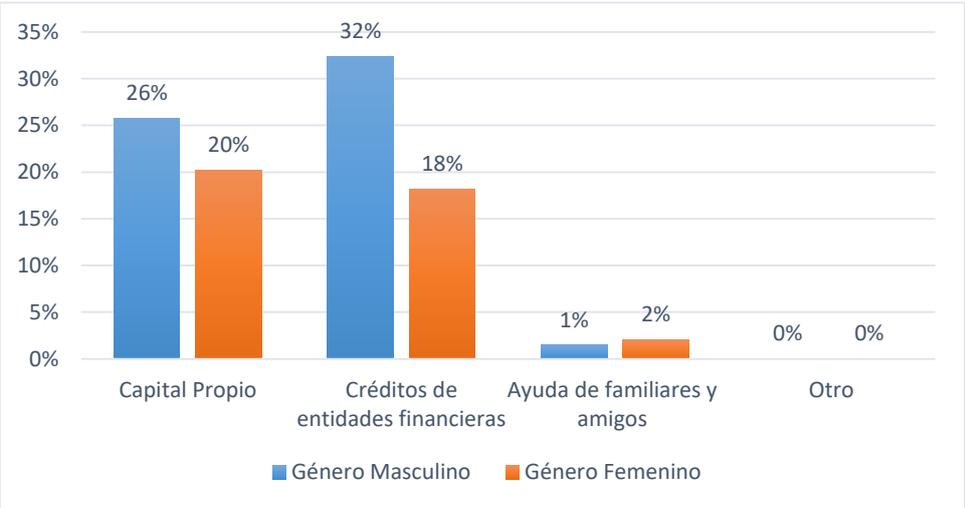


Figura 2: Tipo de financiamiento utilizado según el género

Fuente: Encuesta aplicada

En lo que concierne al tipo de financiamiento que se utilizó para iniciar el negocio se aprecia que los créditos en entidades financieras es el más utilizado por ambos géneros, representado con el 32% para hombres y el 18% para mujeres, los hombres tienden a utilizar más el capital propio con un porcentaje del 26% en comparación con las mujeres con un 20% y finalmente la ayuda de familiares y amigos es el método menos común con tan solo el 1% para hombres y el 2% para mujeres.

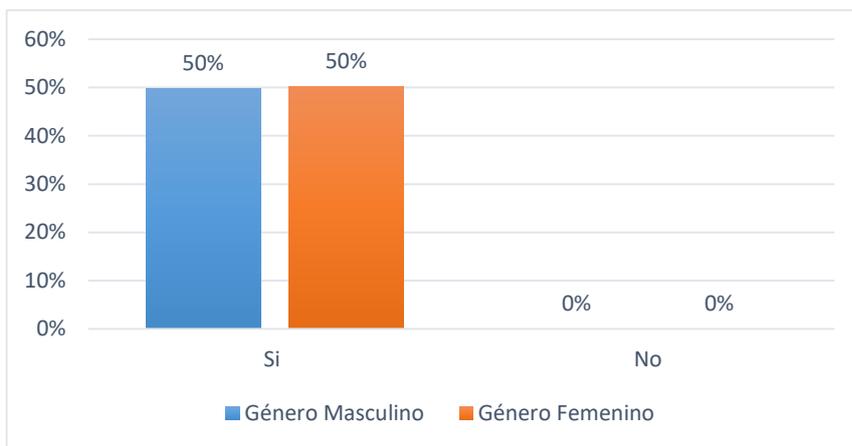


Figura 3: Número empleados en el negocio según su género

Fuente: Encuesta aplicada

En la figura que antecede se puede observar que existe un equilibrio entre hombres y mujeres laborando al interior de los negocios familiares en la ciudad de Cañar.

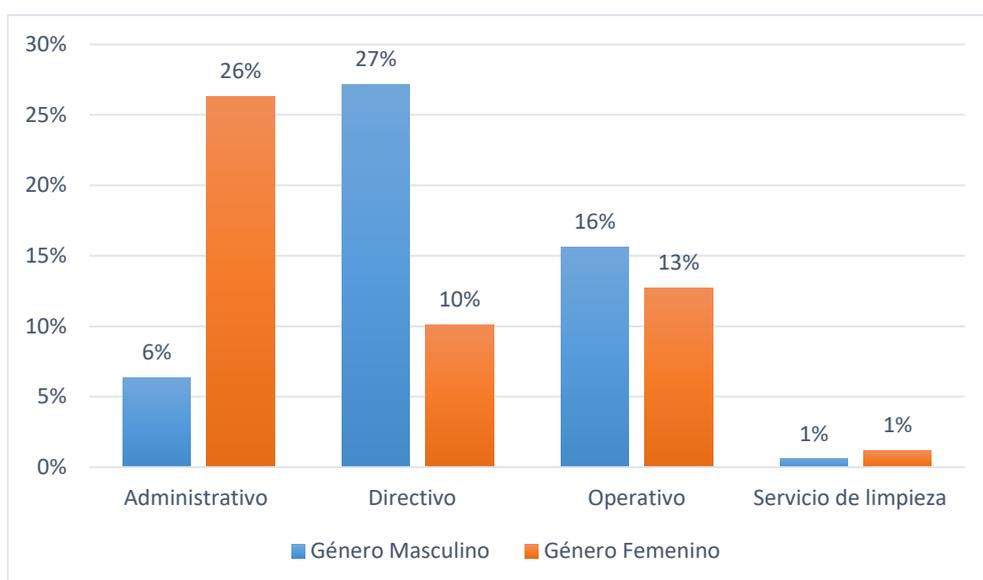


Figura 4: Cargo según el género

Fuente: Encuesta aplicada

En cuanto al cargo que se ejerce en el negocio es importante destacar que en los diferentes niveles dentro de una organización puede variar ampliamente, es así que el género masculino tiene la mayor proporción en cargos directivos con el 27% seguido de los roles operativos con el 16%, por otra parte, el género femenino tiene una mayor proporción en cargos administrativos seguido de roles operativos con el 13% bajo la dependencia de directivos, los roles de servicio de limpieza tiene una representación similar en ambos géneros con un 1%, en general se evidencia una mayor presencia de mujeres en cargos administrativos en comparación con los hombres como lo indica en la figura 4.

Participación de la mujer

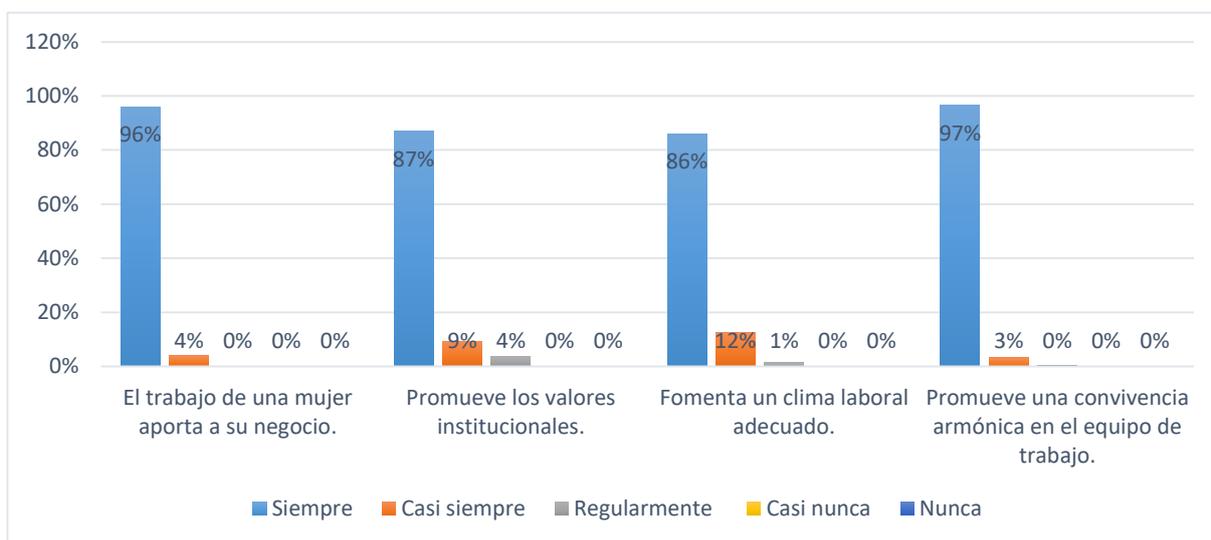


Figura 5: Liderazgo

Fuente: Encuesta aplicada

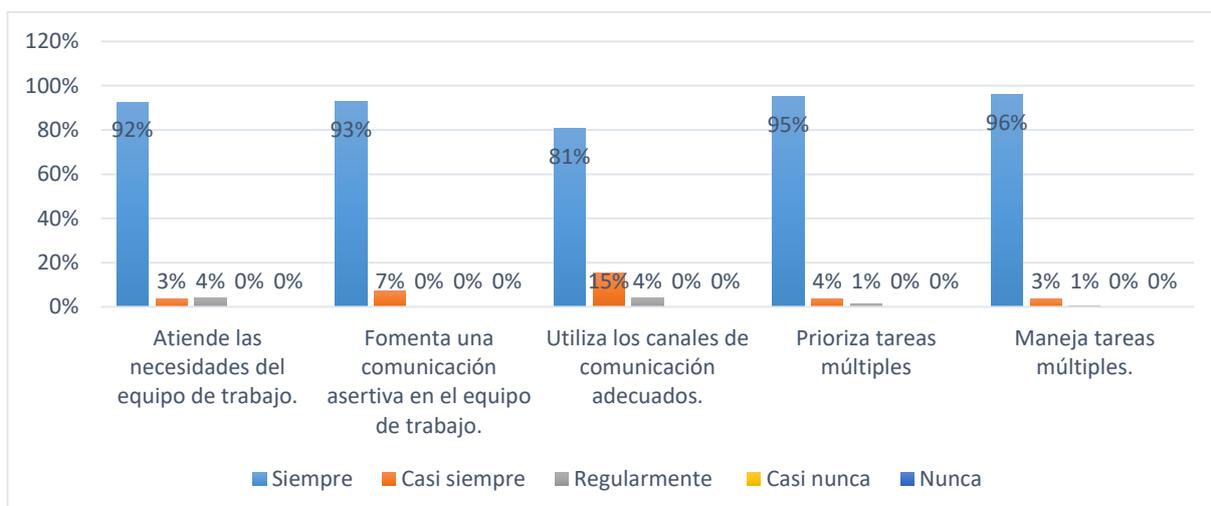


Figura 6: Liderazgo

Fuente: Encuesta aplicada

En base a los resultados de las encuestas realizadas acerca de los diferentes aspectos sobre el liderazgo en el negocio se puede apreciar que el 96% considera que el trabajo de una mujer aporta al negocio dejando notar que su contribución es altamente valorada, así también la promoción de valores institucionales lo ven como indispensable, se percibe que existe un clima laboral y una convivencia armónica adecuada entre el equipo de trabajo, la atención a las necesidades del equipo es notoria esto muestra consideración y cuidado hacia cada uno los colaboradores, el 81% estima que utilizan los canales de comunicación adecuados, por último la mayoría prioriza y maneja tareas múltiples lo que indica una capacidad para manejar una carga de trabajo amplia.

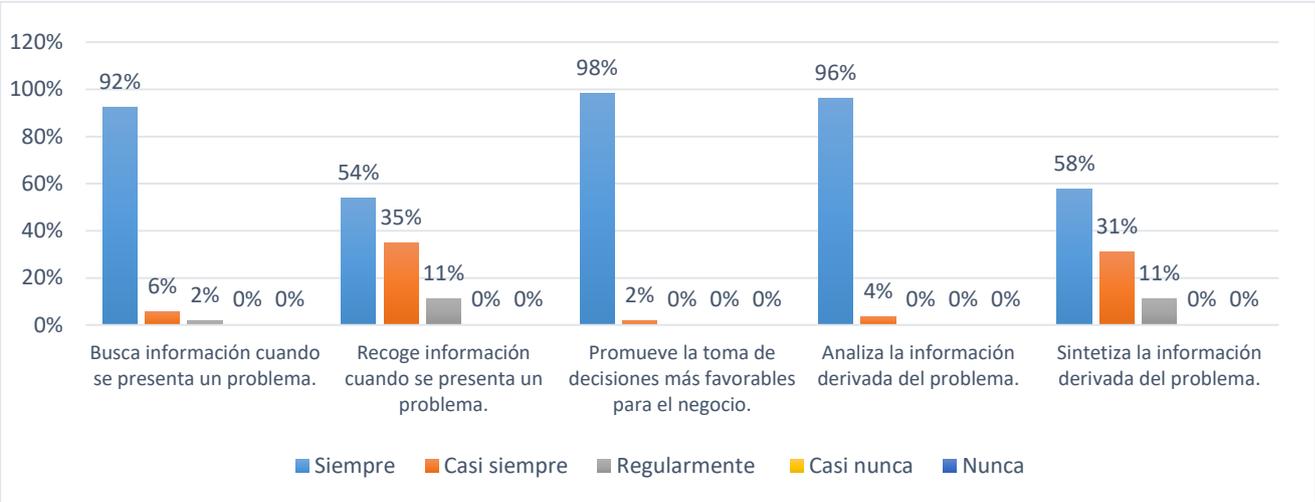


Figura 7: Toma de decisiones
Fuente: Encuesta aplicada

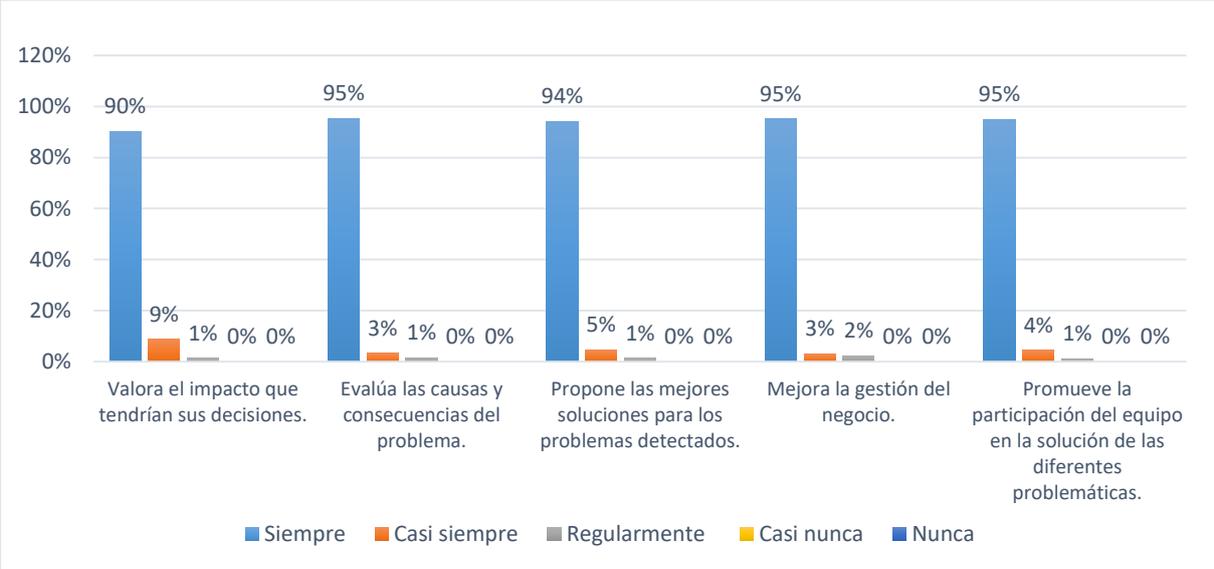


Figura 8: Toma de decisiones
Fuente: Encuesta aplicada

Con respecto a las figuras 7 y 8 en la toma de decisiones se analizaron varios puntos el cual se detalla a continuación: la mayoría busca información al momento de abordar un problema, pero la recoge siempre un poco más de la mitad, el 98% promueve la toma de decisiones más favorables para el negocio esto indica un esfuerzo por mejorar cada vez más, gran parte analiza la información derivada de un problema pero no todos la sintetizan siempre, esto muestra la capacidad de análisis datos relevantes antes de tomar una decisión, el 90% valora el impacto que tendrían sus decisiones esto señala que consideran las posibles consecuencias de sus acciones, generalmente el 95% evalúa las causas y consecuencias de los problemas esto lleva a proponer las mejores soluciones para los conflictos detectados, la mejora de la gestión del negocio es vista como fundamental en la administración del mismo, finalmente el 95% promueve la colaboración del equipo en la solución de diferentes problemáticas.

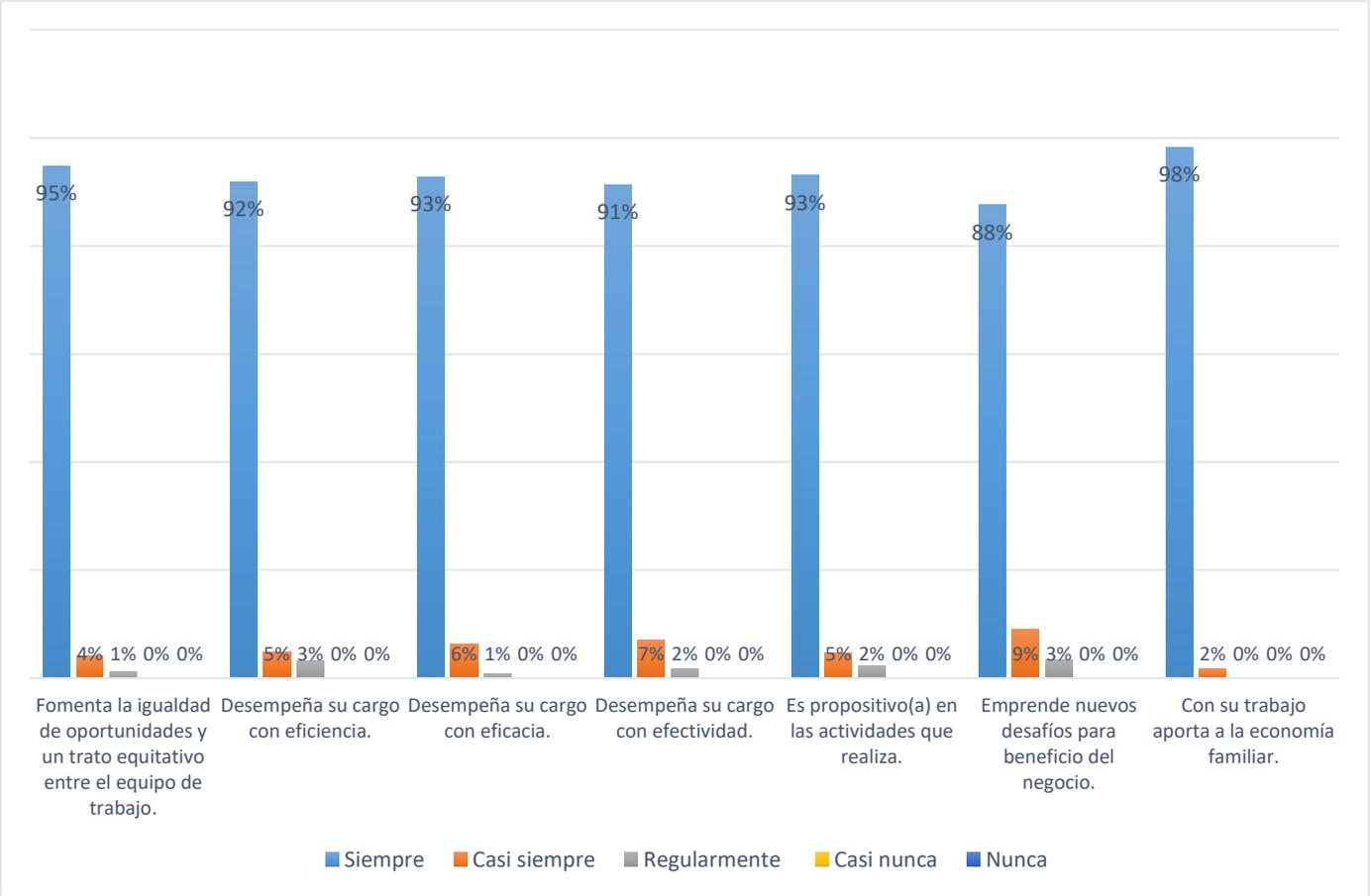


Figura 9: Participación laboral
Fuente: Encuesta aplicada

En lo que concierne a la participación laboral se evidencia que la mayoría fomenta la igualdad de oportunidades y un trato equitativo esto indica la preocupación por crear un ambiente de

trabajo justo en el que todos tengan las mismas oportunidades, en cuanto al desempeño del cargo gran parte lo realiza con eficiencia, eficacia y efectividad es decir cumplen con éxito sus responsabilidades laborales, el 93% realiza las actividades de manera propositiva dicho de otra forma muestran iniciativa y están dispuestos a tomar medidas para mejorar, así también el 88% emprende nuevos desafíos para el beneficio del negocio lo que implica asumir retos y riesgos, el 98% considera que con su trabajo aporta significativamente a la economía familiar, como se evidencia en la figura 9.

Negocios familiares

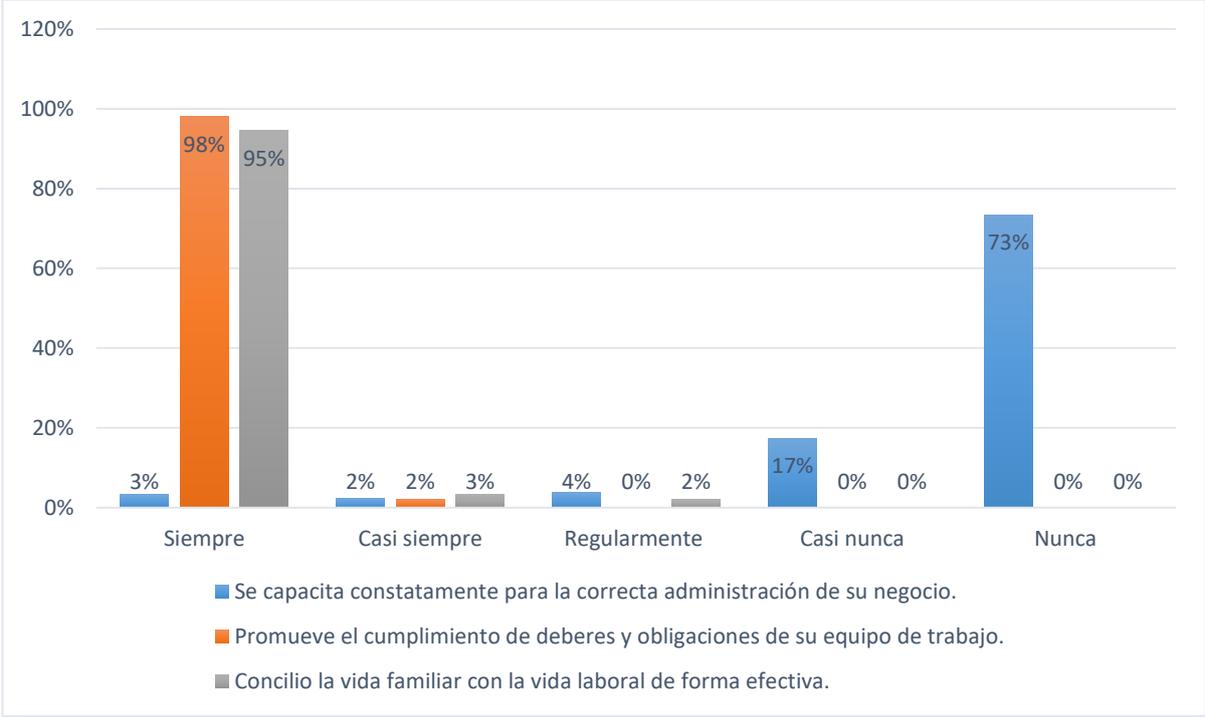


Figura 10: Estructura Organizacional
Fuente: Encuesta aplicada

En lo que refiere a la figura 10, se puede apreciar que el 73% de los encuestados no se capacita constantemente para la correcta administración de su negocio esto demuestra que su gestión se mantenido de forma tradicional siendo una debilidad que presentan los emprendedores, gran parte promueve el cumplimiento de deberes y obligaciones de su equipo de trabajo lo que señala compromiso y responsabilidad con el negocio, la mayoría concilio la vida familiar y laboral de forma efectiva por lo tanto logro equilibrar sus responsabilidades tanto personales como profesionales.



Figura 11: Participación de la familia

Fuente: Encuesta aplicada

En base a la recopilación de la información se evidencia que el 93% de los encuestados fomenta el compromiso familiar esto apunta que se involucra activamente a la familia en las operaciones y decisiones en torno al negocio, gran parte considera que un negocio manejado por mujeres es más rentable dando a entender que la mujer tiene la capacidad y el potencial para dirigir el mismo, el 87% percibe que no le fue más difícil iniciar el negocio por ser mujer, el 94% sostiene que no existe mayor dificultad para conseguir financiamiento por el hecho de ser mujer, como lo demuestra en la figura 11.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos se puede concluir, que los negocios familiares en la ciudad de Cañar en gran parte son asumidos por mujeres entre los 54 y 65 años de edad. Siendo el sector comercial y de servicios los más explotados por estos, se puede destacar que la mujer se encarga de la administración más no de la dirección de los negocios familiares en los cuales no figuran como propietarias.

La actividad con menor participación de las mujeres, es el productivo con un 1%; y en agrícola para el masculino con un similar porcentaje del 1%. El ámbito comercial es donde más participación femenina se evidencia, con un 42%, y el de servicios para los hombres con un 23%. Dejando entrever que el sector productivo y agrícola, son alternativas viables donde la mujer puede fortalecer su participación, generando nuevas plazas de empleo que será aprovechadas a futuro, hecho que contribuirá al desarrollo rural y el aumento de la resiliencia económica de la población.

Los propietarios de la mayor parte de negocios familiares son hombres a pesar de que la brecha no llega al 10%, es necesario fomentar la igualdad de oportunidades y empoderamiento para las mujeres en el ámbito empresarial dentro del área productiva y agrícola. Las mujeres que han decidido emprender en negocios lo hacen en mayor número que los hombres por la necesidad de mejorar las condiciones de vida de sus familias. Más sin embargo la autorrealización personal y profesional es otro de los motivos por los cuales hombres y mujeres inician sus actividades empresariales.

El tipo de financiamiento más común para iniciar el negocio indica preferencia por los créditos en entidades financieras siendo más visible que los hombres pueden acceder en mayor cantidad a este en detrimento a las mujeres, la quinta parte de encuestados han iniciado su negocio con capital propio, lo que deja ver que el financiamiento externo no es una práctica utilizada por este segmento de la población económicamente activa.

Es importante recalcar que el liderazgo es un proceso en constante evolución y de mejora continua, donde cada vez es mayor la participación de las mujeres, dejando entrever que pueden ser líderes fuertes, capaces de manejar múltiples tareas, con habilidad y destreza para guiar, influir y motivar a sus colaboradores por medio de una comunicación asertiva y siempre comprometidos con el bienestar de su equipo de trabajo. En el proceso de toma de decisiones

los individuos muestran compromiso con la búsqueda de información al presentarse un problema lo que respalda la promoción de decisiones favorables para la organización.

La participación laboral refleja que existe un trato justo entre cada uno de los miembros que conforman el negocio llevando a que su desempeño laboral sea eficiente, eficaz y efectivo esto demuestra una preocupación por establecer un ambiente laboral saludable donde todos tengan acceso a las mismas posibilidades, la iniciativa y proactividad son rasgos evidentes en gran parte de los colaboradores que están dispuestos a asumir nuevos desafíos para mejorar la gestión del negocio con el apoyo de su equipo de trabajo lo que muestra una actitud valiente y abierta al cambio, además que contribuyen significativamente a la economía familiar a través de su trabajo resaltando la importancia de estos negocios como medio de sustento y estabilidad financiera.

La capacitación constante es sinónimo de aprendizaje y desarrollo continuo para mejorar las habilidades administrativas, por cuanto es necesario que existan espacios de mejora para el personal permitiendo así el compromiso y la responsabilidad hacia el negocio para enriquecer las estructuras organizacionales. La percepción positiva de que un negocio dirigido por una mujer es más rentable refleja el potencial de liderazgo de las féminas en el entorno empresarial desafiando estereotipos de género lo que permite reconocer y valorar el aporte que ellas hacen a la sociedad.

En conclusión, la participación de la mujer en los negocios familiares en la ciudad de Cañar destaca un ligero avance positivo en equidad de género, a medida que las barreras de género y estereotipos se han ido reduciendo más mujeres han surgido como líderes capaces y visionarias contribuyendo significativamente al éxito de estas organizaciones, es necesario seguir trabajando para erradicar cualquier barrera de género remanente y lograr un entorno empresarial verdaderamente equitativo y diverso.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista CEPAL*, 12(2). Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf
- Bacelis, J., Mul, J., & Ojeda, R. (2021). Diagnóstico de la empresa familiar: el caso de una empresa dedicada a la transformación de mármol". *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO*, 5(23), 141-155. Obtenido de <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/23-septiembre-2021/empresa-marmol>
- Bando, R., Berlinski, S., & Martínez, J. (2019). Desigualdad de género en América Latina: Un largo camino por recorrer.
- Barroso, A., & Barriuso, C. (2014). Obtenido de https://www.unex.es/conoce-la-uex/centros/eia/archivos/iag/2014/2014_04%20Las%20empresas%20familiares.pdf
- Blas, C., Gutiérrez, C., Jara, M., & Julián, M. (2016). El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621091/Blas_tc.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Buñay, E. C., & Ordoñez, M. E. (2022). La actividad emprendedora de la mujer ecuatoriana para el desarrollo social. Caso: Cañar -Ecuador. *CIENCIAMATRIA*. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/725/1160>
- Calderón, Y., & Espinosa, M. (2019). Emprendimiento femenino en México: factores relevantes para su creación y permanencia. *Tendencias*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932019000200116&script=sci_arttext
- Carvalho, L., BlancoLara, Silke, S., Mika, M., Filgueira, F., & Martínez, J. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: transformar las economías para*

- realizar los derechos. Panamá. Obtenido de <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2743/1/PE-277-DPE-2020.1.pdf>
- Casanova, L. (2015). *Las multinacionales latinoamericanas ante la nueva realidad. Familias empresarias y grandes empresas familiares en América Latina y España: Una visión de largo plazo.* Obtenido de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_familias_empresarias.pdf
- Castro, G., Puerto, C., & Rodríguez, M. (2020). La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores: estudio de caso del Instituto Nacional de Tecnología Industrial. Obtenido de <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1266>
- Ceja, L. (1 de Septiembre de 2008). El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico pero a veces invisible. Obtenido de <https://stage.connectamericas.com/sites/default/files/content-idb/Mujer.EmpresaFamiliar.pdf>
- CEPAL. (2019). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/41014>
- Chaves, C. (2017). *La contribución de las familias al desarrollo humano.* Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/15635/2/TFLACSO-2018CJCO.pdf>
- Corona, J. (2017). *Empresa familiar: análisis estratégico.* Barcelona : Deusto.
- Cortés, O. (2019). Obtenido de https://itaipue.org.mx/documentos/reflexiones/TEXTOLGA_MARGOT_LEON.pdf
- Díaz, J. L., Espinosa, E., Gherardi, N., Fernández, C., Hernández, A., Jacob, S., . . . V, M. (2017). *El Progreso de la Mujeres en América Latina y El Caribe 2017.* Obtenido de <https://repositorio.iis.ucr.ac.cr/bitstream/handle/123456789/687/El%20progreso%20de%20las%20Mujeres%20en%20Am%c3%a9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, J., & Ledesma, M. (2022). Rol de la mujer en la historia de las naciones: Mitos y realidades. *Revista Venezolana de Gerencia.* Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890619>

- Enderica, O., Lojas, K. A., Chamba, S., & Tinoco, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia UNEMI*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/html/>
- Flego, L., & Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *Rev CUHSO (Temuco)*, 30(2), 160-188. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.7770/2452-610x.2020.cuhso.05.a05>
- Fuentevilla, Y. (14 de 07 de 2021). Dirección y Gestión de Empresas Familiares. Obtenido de https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/23161/Fuentevilla_G%C3%B3mez-Yadhira.pdf?sequence=1
- Gaona, L., Hernández, R., & Aguilera, G. (2019). La profesionalización de las empresas familiares, una necesidad para su continuidad. *VinculaTégica* . Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.3.%20La%20profesionalizaci%C3%B3n%20de%20las%20empresas.pdf
- Garcia, M. (11 de octubre de 1986). La encuesta. Obtenido de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Garc%C3%ADa-Ferrando.pdf>
- Gasparini, L., & Marchionni, M. (2015). *La Participación Laboral Femenina en América Latina: Avances, Retrocesos y Desafíos*. Obtenido de https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas185-sp.pdf
- Global Family Business. (2018). El efecto de los valores Ecuador. Obtenido de <https://www.pwc.ec/es/Encuesta-de-Empresas-Familiares-2018/Encuesta-de-Empresas-Familiares-Ecuador-2018.pdf>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Cañar. (30 de Junio de 2022). Acercamientos para proyectos productivos con ONU Mujeres. Obtenido de <https://www.canar.gob.ec/noticias/53-noticias/672-acercamientos-para-proyectos-productivos-con-onu-mujeres>
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de*

- Antropología del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307>
- Gualán, L., Lisintuña, L., & Rivera, P. (2020). El liderazgo femenino como impulsor de la actividad emprendedora en la zona 3 del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7383241>
- Hernández, E., & Paredes, M. (2018). Análisis de la participación de la mujer como integrante de la empresa familiar en la toma de decisiones en la región centro sur de Tlaxcala. *Revista Mexicana de Agronegocios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/141/14156175002/html/>
- Hernández, E., Jiménez, K., Trujillo, J., Paredes, M., & Nava, V. (2017). *Problemática de la participación de la mujer en la empresa familiar, factores órganos de gobierno, resultados preliminares*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/318895181_Problematica_de_la_participacion_de_la_mujer_en_la_empresa_familiar_factor_organos_de_gobierno_resultados_preliminares
- Hutchinson, S. (2017). El liderazgo, un desempeño efectivo. *Artículos*. Obtenido de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Inec. (Abril de 2023). Registro Estadístico de Empresas. *Boletín Técnico No. 01-2023-REEM*. Ecuador. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Boletin_Tecnico_REEM_2022.pdf
- Kanter, R. (1997). *Trabajo y familia en estados unidos*.
- Kelley, D., Bosma, N., & Amorós, J. (2011). *Global entrepreneurship monitor 2010 executive report*. Obtenido de <https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2011/02/GEM-2010-Global-Report.pdf>
- Lasio, V., Amaya, A., Zambrano, J., & Ordeñana, X. (200 de Octubre de 2020). Obtenido de https://www.espae.edu.ec/wp-content/uploads/2021/02/GEM_Ecuador_2019.pdf

- Lasio, V., Amaya, A., Zambrano, J., & Ordeñana, X. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor Ecuador 2019/2020*. Obtenido de https://www.espae.edu.ec/wp-content/uploads/2021/02/GEM_Ecuador_2019.pdf
- López, M., Gómez, G., & Betancourt, J. (2011). Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa familiar colombiana. *Cuadernos de administracion*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000100012
- Maldonado, B. d., Lara, G., & Maya, A. (2016). La Mujer como motor del desarrollo local: Una experiencia puntual. *Revista San Gregorio*. Obtenido de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/93>
- McKinsey & Company. (Mayo de 2022). *El poder regenerativo de las empresas familiares: El espíritu empresarial transgeneracional*. Obtenido de Benchmarking — América del Sur: https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/co/sac/pdf/2022/05/PE-STEP-benchmarking-reports_SouthAmerica-2022-v2.pdf
- Mendoza, J., Macías, G., & Parrales, M. (2021). Desarrollo empresarial de las mipymes ecuatorianas: su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*. Obtenido de <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2253>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2020). *produccion.gob.ec*. Obtenido de <https://www.produccion.gob.ec/reglamento-a-la-ley-de-emprendimiento-apunta-a-fomentar-la-innovacion-productiva/>
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49(8), 1-19. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e106.pdf>
- OIT. (2016). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo:tendencias entre los jóvenes*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_538064.pdf
- Onu Mujeres. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

- Onu Mujeres. (2019). *Pacto Global Red Ecuador*. Obtenido de <https://pactoglobal-ecuador.org/pf/empoderamiento-de-las-mujeres/>
- Ordóñez, M., Ruiz, P., & Rodríguez, R. (2019). Emprendimiento comunitario con enfoque de género: Un estudio en el cantón Cañar. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28062322011/28062322011.pdf>
- Ortiz, K., Campos, E., Alvarado, M., & Alcívar, C. (2019). Análisis de las empresas familiares en Ecuador desde una óptica multivariante. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28062322012/html/>
- Ovalles, L., Moreno, Z., Olivares, M., & Silva, H. (22 de 01 de 2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767013/29055767013.pdf>
- Palma, M., Garcés, F., Valencia, G., & Wasbrum, W. (2017). Emprendimiento y el rol de la mujer. Caso ecuatoriano. *Revista Científica y Tecnológica*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7275/1/UPSE-RTC-2017-Vol.4-No.2-006.pdf>
- Paradinas, M. d. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: empresa y mujer. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302731>
- Pérez, P. F., & Lluch, A. (2015). *Familias empresarias y las grandes empresas familiares en América Latina y España: una visión de largo plazo*. España. Obtenido de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_familias_empresarias.pdf
- Rodríguez, R., Jiménez, R., & Rebollo, Á. (2016). Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género: voces y experiencias. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 329-350. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/43613/GESTI%20Y%20LIDERAZGO%20EMPRESARIAL%20CON%20PERSPECTIVA%20DE%20G%20NERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ruiz, P., Ordóñez, M., Rodríguez, R., & Ordóñez, C. (25 de Octubre de 2019). Participación de la mujer cañari en actividades productivas. Un enfoque de género en la Organización TUCAYTA. Obtenido de <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/cc23ffe2d283b51c8285949928629650.pdf>
- Saavedra, M., & Camarena, M. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/129/95>
- Trejo, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702017000100133&script=sci_arttext
- Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44408>
- Vásconez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina. *Revista Cepal*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42033/1/RVE122_Vasconez.pdf
- Zamora, C. (2018). La importancia del emprendimiento en la economía: el caso de Ecuador. *Espacios*. Obtenido de <https://w.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p15.pdf>



Cañar, 19 de Octubre de 2023

Asunto: Embargo Temporal del Trabajo de Titulación

Señor,

Eco. David Vásquez Corral.

Decano de la Unidad Académica de Administración

Cuenca.

De mi consideración:

Señor Decano, yo Erika Celeste Campoverde Ochoa como autor del Trabajo de Titulación Participación de la mujer en negocios familiares, en la ciudad de Cañar y Ing. Priscila Isabel Ruiz Alvarado, Mgs. como director de la misma, solicitamos a usted y por su digno intermedio a Biblioteca y al responsable del repositorio institucional, el EMBARGO TEMPORAL del mismo, por un lapso de 6 meses, con la finalidad de evaluar su contenido con fines de: evaluación de artículo científico para publicación en revista indexada. Entiendo que luego de vencido este período automáticamente la obra será puesta a disposición del público bajo las normas de gestión de la Universidad.

Por la atención que sepa dar al presente, nos suscribimos de usted muy agradecidos.

Atentamente,

CI:0303012868

Erika Campoverde

C.C.: Biblioteca.