



RECAMBIO GENERACIONAL EN EL LIDERAZGO

LAS MUJERES Y EL TRASPASO DEL LIDERAZGO
EN EMPRESAS FAMILIARES DE LA CIUDAD DE RÍO PRIMERO,
CÓRDOBA.

GENERATIONAL REPLACEMENT IN LEADERSHIP

WOMEN AND THE TRANSFER OF LEADERSHIP IN
FAMILY BUSINESSES IN THE CITY OF RÍO PRIMERO,
CÓRDOBA.

ANA LAURA GUTIERREZ
40.026.170

LEGAJO: VADM14322
AÑO 2021

CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
MATERIA: SEMINARIO FINAL DE ADMINISTRACIÓN
PROFESOR DIRECTOR TFG: Dr. CARLOS VITTAR

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	1
AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
MÉTODO	10
DISEÑO	10
PARTICIPANTES	11
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	12
ANÁLISIS DE DATOS	12
RESULTADOS	14
DISCUSION	20
REFERENCIAS	29
ANEXOS	32
ANEXO 1	32
ANEXO 2	35
<i>TABLAS DE FRECUENCIA</i>	35
ANEXO 3	37
ANEXO 4	58

AGRADECIMIENTOS

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas.

A mi novio y amigos, por acompañar cada larga y agotadora noche de estudio.

A María Rosa, Dante y Betty, por siempre desear y anhelar lo mejor para mí, por cada consejo y palabra que guiaron mi vida.

RESUMEN

La presente investigación analiza qué factor predomina a la hora de la sucesión del liderazgo con relación al género en empresas familiares del rubro “comercio minorista” de la ciudad de Río Primero, para comprender si efectivamente las mujeres son discriminadas al momento de selección y preparación para asumir la dirección de la empresa familiar, o si es la mujer la que no pretende cumplir ese rol y prefiere ceder el espacio. La investigación parte de resultados de fuentes secundarias sobre estudios relacionados al género al momento de la sucesión, en relación a los tipos de liderazgo y la cultura de las generaciones sucesoras y nuevas, basándose en la problemática de falta de liderazgo femenino en las empresas de Argentina, además de fuentes primarias a través del estudio de casos con la implementación de técnicas como la entrevista semiestructurada y en profundidad a líderes de empresas familiares. De esta manera, se intentará arribar a conclusiones firmes sobre esta realidad

Los resultados arrojaron que el 86% de los líderes observados delegarían el poder de la empresa a una mujer de su familia, sugiriendo una fuerte tendencia de los directivos actuales a ceder el mando de la empresa familiar a una mujer. La no aceptación del cargo por parte de ellas, según nuestro estudio, se debió a motivos personales en el momento del traspaso.

Palabras Clave: Empresa familiar – Comercio Minorista – Río Primero – Liderazgo – Mujeres.

ABSTRACT

The present investigation analyzes what factor predominates at the time of leadership succession in relation to gender in family businesses in the “retail commerce” category of the city of Río Primero, to understand if women are actually discriminated at the moment of selection and preparation to assume the direction of the family business, or if it is the woman who does not pretend to fulfill that role and prefers to give up the space. The research is based on the results of secondary sources on studies related to gender at the time of the succession, in relation to the types of leadership and the culture of the successor generations and the new ones, based on the problem of lack of female leadership in Argentine companies, in addition to primary sources through case studies with the implementation of techniques such as semi-structured interviews and in-depth interviews with leaders of family businesses. In this way, we will try to reach firm conclusions about this reality.

The results showed that 86% of the leaders observed would delegate the power of the company to a woman in their family, suggesting a strong tendency of current managers to hand over the leadership of the family business to a woman. Their non-acceptance of the position, according to our study, was due to personal reasons at the time of the handover.

Keywords: Family business – Retail commerce - Río Primero - Leadership - Women.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación busca indagar en un intrincado cultural cada vez más llamativo que intenta cambiar la mirada sobre las mujeres y su posición en el mundo en general, y en los negocios, en particular, analizando la arista del liderazgo. El liderazgo “se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos”. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 412). En estos tiempos de alta competitividad, el liderazgo es una de las claves del éxito o fracaso en las organizaciones, por ello existe tanto atractivo en la búsqueda de la fórmula para seleccionar al líder adecuado o formar líderes excepcionales para el futuro traspaso del mando de las compañías. En relación con el liderazgo femenino y su aporte a las organizaciones, se puede hacer referencia a los resultados de estudios que afirman que las mujeres líderes logran otra perspectiva con relación a la manera de estructurar y definir las estrategias organizacionales y, por ende, guiar el comportamiento de los miembros generando una cultura diferente a la del tipo de liderazgo masculino.

De esa manera las organizaciones logran grupos más cohesionados y unidos, al dejar de lado el egoísmo individual y lograr un trabajo en equipo más fuerte del que caracteriza el liderazgo masculino. Ese estilo de liderazgo promueve mucho mejor el poder y control compartido y colaborativo, junto con el refuerzo sobre la importancia de los miembros. (Rosener, 1990).

Si se consideran las características del liderazgo femenino, uno podría preguntarse por qué existen imposibilidades para el acceso de la mujer a puestos de la alta gerencia, sin embargo existen y tienen diferentes naturalezas, aunque derivan en gran medida de cuestiones culturales.

Un concepto muy popular en el mundo de la investigación sobre Género y Management es el del “Techo de cristal”. Morrison, White y Van Velsor(1987) hacen referencia a motivos por los cuales, a las mujeres, de una manera sutil y casi invisible, se les hace imposible ascender en la jerarquía corporativa. Dichos no dependen ni de sus capacidades, habilidades, dedicación, conocimientos, preparación, compromiso o resultados en sus objetivos dentro de la empresa, sino que se basan en cuestiones no escritas, informales, culturales, que hacen a la discriminación sistemática por género.

Como puntapié para comprender la diversidad de factores que colaboran con el bajo porcentaje de mujeres líderes, se puede citar el estudio de la doctora Rachida Justo (2008) quién llega a conclusiones sobre los factores que afectan a la decisión de emprender de las mujeres o al mantenimiento con vida de sus emprendimientos. Este estudio concluye que hay una diversidad muy grande de factores que intervienen en la problemática, algunos muy relacionados a la familia y el costo de oportunidad, en términos intangibles, relacionados a lo emocional, que afectan la intención de la mujer de continuar con un emprendimiento y seguir en el rol de líder.

Actualmente existe un gran esfuerzo por promover el cambio de paradigma sobre las mujeres y su posición en la sociedad y es por ello por lo que muchos estudios se concentran en conocer las particularidades de la cultura que la limitan en el logro de su potencial y en las posibilidades de alcanzar espacios muy comunes a los hombres.

Uno de estos espacios es la posición de líderes en las empresas, como puede observarse claramente de las cifras que estiman que solo el 15% de los líderes de empresas nacionales argentinas son mujeres (Grant Thornton, 2017).

Es indispensable conocer las causas por las cuales existe esta diferencia, Carolina Salamanca (Grant Thornton, 2017) menciona, como factores que colaboran con estas cifras, a los estereotipos sociales sobre los “puestos de responsabilidad”, y factores externos que se asocian a patrones culturales por los cuales las mujeres son percibidas diferente que los hombres a la hora de pasarles el mando.

Siguiendo con esta línea de análisis, hay que tener en cuenta las características particulares de las empresas familiares en donde el liderazgo se ve afectado por la cultura. Las empresas familiares tienen particularidades que las diferencian de las tradicionales, principalmente relacionadas al tipo de gestión, a la relación entre sus miembros, a las reglas intrínsecas, a las costumbres y la cultura en general, pero lo que las destaca principalmente, y de donde se desprenden todas esas características, es el hecho de estar compuestas por miembros de una misma familia en la propiedad, gobierno y/o gestión. Es así como uno de los principales intereses es el traspaso generacional de progenitores a descendientes. El futuro de la organización en manos de la familia es un factor que depende directamente de la toma de decisiones a la hora de elegir el sucesor más adecuado. El desafío es tomar la mejor decisión con el objetivo de mantener la competitividad y continuidad de la empresa (Sanchez-Famoso, Maseda y Iturralde, 2016).

Estudios internacionales analizan el rol de la mujer en las empresas familiares y determinan la importancia de su participación, así es el caso de la investigación de Ceja Lucía (2008):

“La participación de la mujer en el mundo laboral es cada vez mayor y también en la empresa familiar su rol (vital) está empezando a reconocerse y a pasar a un (merecido) primer plano. Durante mucho tiempo, las aportaciones de las mujeres en el negocio familiar han permanecido invisibles, pese a su papel clave en la educación de los

futuros líderes de la empresa (la siguiente generación) y en la transmisión de valores, entre otros aspectos críticos en la trascendencia de la empresa familiar.

Sin embargo, hoy en día el rol de la mujer en la empresa familiar evoluciona hacia una participación más completa dentro de la empresa. Las mujeres realizan contribuciones importantes para el éxito y la continuidad de sus empresas familiares en diferentes niveles, incluida la gestión del negocio familiar.” (p.2).

A pesar de que varios estudios demuestran la importancia del rol de la mujer en los puestos gerenciales y su aporte a las empresas, actualmente parece que la maternidad y la búsqueda de vida personal activa, son condicionantes para la selección de un directivo. En diversas entrevistas y encuestas realizadas a directivos de Argentina y el mundo hispano, muchos encuentran que la falta de dedicación exclusiva y entrega total a las organizaciones, por parte de sus directivos, no son atractivos para el reclutamiento. Esto es uno de los factores por los cuales las mujeres pierden oportunidades en relación con los hombres, a pesar de que no necesariamente implica una baja de productividad o rendimiento de la empresa.

Estas cuestiones culturales, que repercuten en los sistemas de gestión organizacional, son los que refuerzan la falta de oportunidades para las mujeres en puestos de toma de decisiones. Son datos que aún no hay sido corroborados científicamente, pero que si son mencionados por estudiosos del tema. Teniendo en cuenta estos resultados y connotaciones, el objetivo del presente trabajo es conocer hasta qué punto esa visión, y la condición de los sistemas de gestión de las empresas familiares, afectan el traspaso del liderazgo a las nuevas generaciones de mujeres, Se busca responder si la baja participación de las mujeres en el liderazgo se debe al rechazo de terceros hacia las mujeres o si son ellas mismas las que, en muchos casos, no reclaman este espacio.

Es así como se formula la pregunta de investigación: “en la sucesión del liderazgo en empresas familiares, ante la posibilidad de traspaso a sucesoras mujeres ¿cuál de los siguientes factores predomina para no ganar ese espacio de entre sus pares hombres: no ser elegidas por su género o la falta de interés personal para reclamarlo?”. Para dar respuesta a este interrogante, se llevará a cabo una investigación de tipo exploratoria. Como un tipo de investigación documental, observacional bajo la búsqueda de información cualitativa. Se utilizarán fuentes primarias y secundarias para la recopilación de la información con técnicas como el estudio de casos y entrevistas de tipo abiertas.

Realizaremos el estudio y observación de empresas familiares limitado al área específica de la localidad de Río Primero, dentro del rubro “COMERCIOS MINORISTAS”.

Los objetivos por alcanzar en esta investigación son de dos tipos:

OBJETIVO GENERAL

Conocer el factor predominante a la hora de ceder el liderazgo en las empresas familiares con relación al género, entre la falta de interés de la mujer por ocupar el rol o la falta de selección por parte del líder predecesor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

o Comprender, en base a estudios realizados y bibliografía de especialistas, la realidad de las empresas familiares, su liderazgo y el rol de la mujer.

o Caracterizar en términos de tipo de liderazgo a las empresas familiares que, habiendo tenido la posibilidad de suceder el rol de líder a una mujer no lo hicieron en su momento.

o Conocer las características de liderazgo actual de las empresas familiares que tienen la posibilidad de optar por futuras líderes mujeres de entre sus posibles sucesoras. Indagar sobre los motivos que movilizaron a las mujeres a no imponerse como posibles líderes, a rechazar el espacio o a cederlo.

o Conocer la opinión de las mujeres que están en posición de ser candidatas para futuros puestos de liderazgo en la empresa familiar y pretenden alcanzarlos.

MÉTODO

DISEÑO

La presente investigación se centrará en la búsqueda de la respuesta a la pregunta de investigación central y sus objetivos a través de una investigación de tipo exploratoria. Se utilizarán fuentes de información primaria y secundaria.

Se centrará en conocer los motivos por los cuales las mujeres en las empresas familiares no acceden a los cargos de liderazgo al momento del traspaso generacional, teniendo en cuenta las características de este tipo de empresas y las investigaciones previas que otorgan diferentes ángulos de visión respecto a los posibles motivos por los cuales este fenómeno sucede.

El contexto en el que se pretenden estudiar estas características es en el territorio de Argentina, puntualmente la localidad de Río Primero, Provincia de Córdoba y limitado a las empresas de tipo familiares del rubro “comercios minoristas”. El primer objetivo de tipo específico requerirá explorar las concepciones o teorías implícitas de manera cualitativa, sostenidas por líderes y seguidores acerca del liderazgo masculino y femenino y su impacto en las empresas familiares. De esta manera se podrá arribar superficialmente al conocimiento acerca del posicionamiento de la mujer en las empresas familiares respecto de sus pares hombres, luego, a través de la exploración, utilizando fuentes

primarias, se determinarán los aspectos claves de la presente investigación. Para los objetivos que requieren fuentes primarias, se busca analizar las características estereotípicas de género percibidas por los líderes actuales respecto a los predecesores femeninos. De esta manera se conocerán las actitudes sostenidas por líderes de ambos sexos hacia las mujeres.

PARTICIPANTES

En relación a la investigación primaria, se realizará considerando la naturaleza de la investigación, el tipo de técnica a utilizar y la característica cualitativa de la misma, el criterio muestral es de carácter no probabilístico de tipo intencional y la muestra estará formada por 21 (veintiún) empresas familiares de la localidad de Río Primero dedicadas al rubro de comercios minoristas (despensas).

Para dar respuesta a la pregunta de investigación y su derivada, se recurrirá a

1. Directivos:
 - Líderes: 12
 - Miembros: 2
 - Mujeres de la familia propietaria: 3
2. Dentro de mujeres que, habiendo estado en la situación de ser opción de liderazgo, no lo obtuvieron, 1 participante, hermana del líder actual.
3. Dentro de posibles futuras líderes, 1 participante, hija del líder actual.

De esta manera se logrará conocer los factores que, para ambos involucrados en la decisión, tuvieron y tienen peso al momento del traspaso.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

El instrumento de recolección a utilizar será la entrevista en profundidad a través de cuestionarios indirectos administrados por un especialista. Siendo esta ideal para obtener descripciones e información sobre ideas, creencias y concepciones sobre la persona que actúa en la realidad que queremos analizar. Las entrevistas, de acuerdo con el entrevistado, podrán ser del tipo entrevista en profundidad o semi-estructuradas ya que como dice José Yuni (2014) estas se caracterizan por ser:

“Parte de un guión (un listado tentativo de temas y preguntas) en el cual se señalan los temas relacionados con la temática del estudio. En el desarrollo de la entrevista, se van planteando los interrogantes sin aferrarse a la secuencia establecida previamente, permitiéndose que se formulen preguntas no previstas pero pertinentes. El guión indica la información que se necesita para alcanzar los objetivos planteados.” (p.82).

También se administrarán entrevistas abiertas que colaboran con la exploración de los temas, en particular sobre la investigación y el comportamiento, creencias y opiniones que existen sobre los temas expuestos.

ANÁLISIS DE DATOS

Los datos a analizar serán de tipo cualitativos. El procedimiento para el análisis de datos será el siguiente: obtención de la información a través de la búsqueda documental y los cuestionarios; capturar, transcribir y ordenar la información, a través de la recolección de material original, y las entrevistas a través del registro electrónico de las mismas; codificar la información, codificar es el proceso mediante el cual se agrupa la información obtenida en categorías que concentran las ideas, conceptos o temas similares descubiertos por el investigador, o los pasos o fases dentro de un proceso (Rubin y Rubin,

1995) integrar la información mediante el análisis y categorización de la información recopilada en relación al alcance de los objetivos propuestos.

RESULTADOS

Para este estudio se realizaron entrevistas a miembros de empresas familiares de la localidad de Río Primero que forman parte del rubro comercios minoristas. Para ello se aplicó un cuestionario¹ a personas líderes y no líderes de esas empresas sin distinción de género ni edad. Se le brindó a cada participante la información detallada de esta investigación y se los invitó a dejar plasmado su consentimiento² firmado. Se le aclaró, además, a cada participante, que podía participar de forma anónima, libre y voluntaria, para más comodidad de los mismos.

Con el fin de obtener información acerca de la realidad de las empresas familiares de la localidad de Río Primero en relación al liderazgo y al rol de la mujer, se indagó sobre el modo de sucesión del cargo directivo en la empresa. En este sentido hemos obtenido datos de representantes de primera y segundas generaciones.

Se observó que 10 de las 21 empresas estudiadas son lideradas por mujeres (48%). Ocho de ellas fueron fundadoras de la empresa, codificadas como 1, 4, 7, 8, 12, 16, 18 y 19; a su vez, dos de ellas son herederas del liderazgo, de su padre la empresa codificada como 3 y de su madre la codificada como 20.

Observamos que en 8 de las 21 empresas analizadas el líder actual es un hombre (38%). 4 de ellos fueron fundadores de la empresa, codificadas como 2, 11, 14 y 17; y 4 de ellos heredaron el liderazgo, de su padre las empresas codificadas como 5 y 15 y de su madre las codificadas como 6 y 10.

Y los dirigentes encuestados de las 3 empresas restantes de las 21 analizadas relataron que ejercen un liderazgo compartido con sus familiares (14%), siendo todas

¹ Incluido en Anexos

² Incluido en Anexos

mujeres en la número 9 y hombres y mujeres en la 13 y 21. Las 3 empresas fueron fundadas por sus miembros actuales (primera generación).

En relación a la observación de la mujer en el rol de líder de la empresa, pudimos detectar que en las empresas donde se ejerce el liderazgo compartido, los encuestados relataron que no hay diferencia de género en cuanto a la dirección de la empresa, las decisiones a tomar y el rumbo general de la misma.

Uno de los participantes, el número 15, relató lo siguiente “Opino que más allá de que sea hombre o mujer quien siga el liderazgo, lo importante es que tenga las capacidades y la convicción de querer seguir haciendo crecer al emprendimiento.”.

Los líderes encuestados de las empresas dirigidas por hombres exclusivamente relataron que cuentan y solicitan la opinión femenina (esposas, hijas, hermanas, cuñadas) para las decisiones importantes.

Ante la pregunta que realizamos a los líderes masculinos sobre si aceptarían que fuese una mujer quien suceda el liderazgo de la empresa, el fundador de la empresa 14 opinó lo siguiente: “No sería de desagrado, ya que la mujer está preparada para ser una líder en el rubro”.

En cuanto a las características de liderazgo actual de las empresas familiares, el rol femenino en la empresa y el futuro liderazgo de mujeres a quienes delegarán su poder, la gran mayoría de los dirigentes encuestados, el **86%** (18 de 21 empresas) se mostraron absolutamente de acuerdo con la presencia femenina en la dirección, y tanto hombres como mujeres líderes actuales delegarían el mando al género femenino en un futuro. El **9%** (2 empresas) no están de acuerdo con el traspaso del liderazgo a una mujer, por diversos motivos, y solo el **5%** (una de ellas) no tiene una opinión formada aún.

Con respecto a la posibilidad de tomar a alguien externo al grupo familiar como líder máximo de la empresa, 18 empresas no lo harían, considerando que su familia está preparada para cumplir ese rol, 2 todavía no lo han pensado y una de ella si aceptaría a alguien externo como máximo responsable.

Consultados sobre si consideran que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad que son actualmente dirigidos por mujeres, 20 empresas afirman lo anteriormente mencionado, y señalan “Actualmente tenemos a una mujer liderando nuestro pueblo lo que ha dado hincapié para que otras mujeres puedan emprender sin ningún tipo de miedo u obstáculo” (participante 17)

Como particularidades, podemos mencionar, a la entrevistada de la empresa 6 que aun teniendo las mismas capacidades que su hermano, no pudo acceder a liderar la empresa debido a su edad. También lo que sucede en la empresa 5, en la que el líder siempre consideró a su hija como sucesora inmediata, pero ella se focalizó en una carrera profesional y optó por solo ser colaboradora de la misma.

Todos los entrevistados concluyen que para que continúe en funcionamiento la empresa, el próximo líder (independientemente del género del mismo), debe trabajar con pasión, sacrificio, amando el trabajo, sin descuidar su vida particular y familiar.

Los criterios por los que se elige a un determinado sucesor o sucesora y no a otro pueden ser variados. Entre ellos, que sea de la familia simplemente, que sea el primogénito varón, que sea el más capacitado, que tenga un estilo de dirección similar al del predecesor o, bien simplemente, por su género. En función del criterio que más valore el predecesor o predecesora se elegirá a un sucesor determinado.

Con respecto a los criterios considerados innecesarios, 2 de ellos nombraron al vínculo familiar (9%), 17 a que el nuevo líder sea su hijo primogénito (81%), 11

consideraron innecesarias las capacidades (52%), 19 que conserven el estilo de liderazgo actual (91%), 20 que el nuevo líder sea hombre (95%) y 18 de ellos que fuese mujer (86%).

Considerando los criterios imprescindibles para los empresarios, 19 de ellos nombraron al vínculo familiar (91%), 4 que el nuevo líder sea su hijo primogénito (19%), 10 consideraron imprescindibles las capacidades (48%), 2 que conserven el estilo de liderazgo actual (9%), solamente 1 que el nuevo líder sea hombre (5%) y 3 de ellos que fuese mujer (14%).

En resumen, concluimos que el criterio más valorado en la elección del sucesor en la Empresa Familiar es el que hace referencia al vínculo familiar. Es decir, el sucesor es elegido por su predecesor o predecesora porque forma parte de la familia empresarial.

Aunque el criterio de elección del sucesor basado en el vínculo familiar es el más valorado por los empresarios y empresarias de la muestra, si prestamos atención al criterio basado en el género del sucesor se advierten algunas cuestiones de interés. Por ejemplo, a pesar de ser uno de los criterios valorados como menos necesarios, entre ambos géneros el que se refiere a que el sucesor sea mujer recibe una valoración más alta que el referido a que sea hombre, lo cual denota aún algo más de preferencia porque el sucesor sea una mujer.

El Modelo de Sucesión de Primogenitura Pura ya no es el que predomina a la hora de elegir al futuro sucesor en la Empresa Familiar, sino que se opta por el Modelo de Sucesión familiar.

FIGURAS

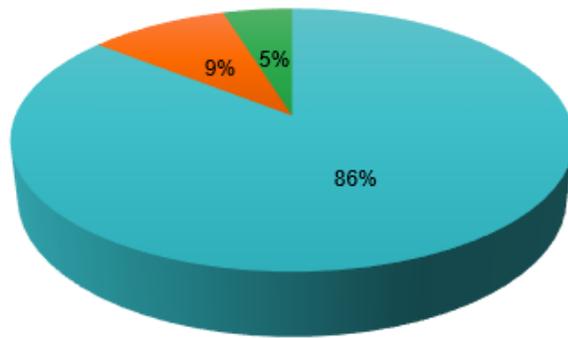


Figura 1. Traspaso de empresas familiares a mujeres (n=21)

ELABORACIÓN PROPIA (2021)

- Traspasaría el liderazgo de la empresa a una mujer de la familia
- No traspararía el liderazgo de la empresa a una mujer de la familia
- No tiene una opinión formada aún

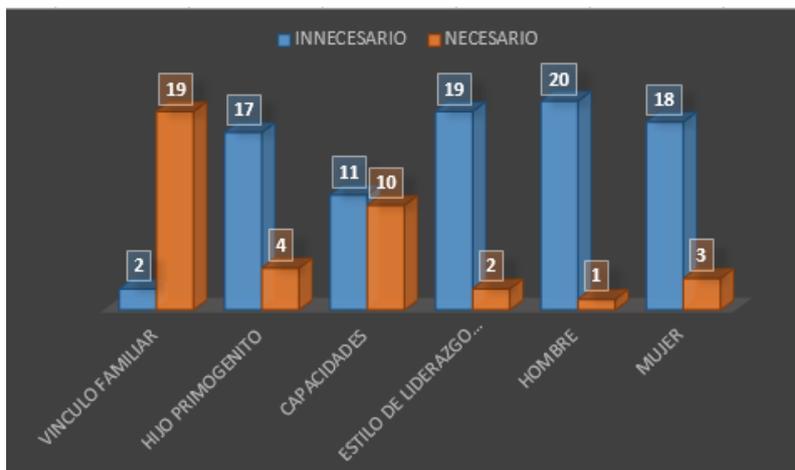


Figura 2. Criterios a la hora de elegir un sucesor.

ELABORACIÓN PROPIA (2021)

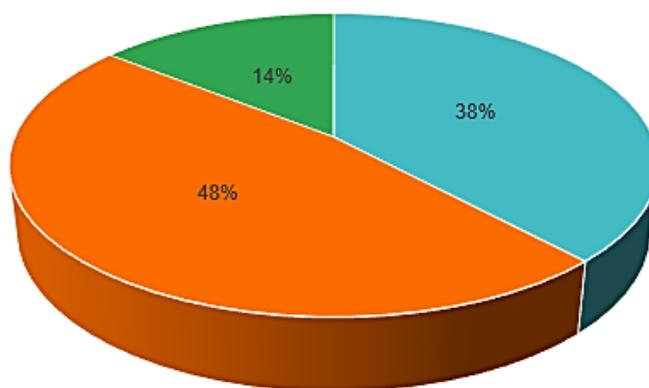


Figura 3. Presencia de la mujer en la dirección de la empresa familia (n=21)

ELABORACIÓN PROPIA (2021)

- Hombre
- Mujer
- Grupo

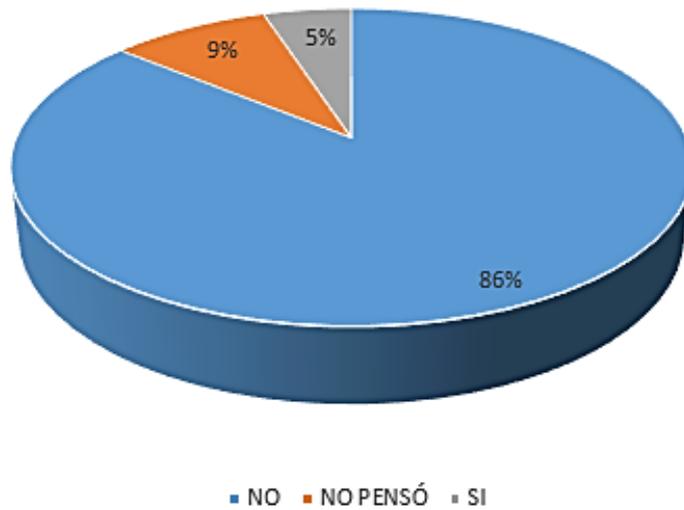


Figura 4. Posibilidad de tomar a alguien externo como máximo líder de la empresa (n=21)

ELABORACIÓN PROPIA (2021)

DISCUSION

El objetivo principal de esta investigación fue conocer el factor predominante a la hora de ceder el liderazgo en las empresas familiares con relación al género, entre la falta de interés de la mujer por ocupar el rol o la falta de selección por parte del líder predecesor.

Con el instrumento utilizado y la metodología llevada a cabo con los participantes en este trabajo arribamos a resultados que nos permitieron comprender la realidad de las empresas familiares, su liderazgo y el rol de la mujer.

Identificamos a las empresas familiares lideradas actualmente por mujeres y logramos conocer las características de liderazgo actual de las empresas que pueden optar por futuras líderes mujeres de entre sus posibles sucesoras.

Además, indagar sobre los motivos que llevaron a empresas familiares a no delegar el rol de líder a una mujer, y los motivos que tuvieron las mujeres de la empresa familiar a no aceptar el liderazgo de la misma.

En nuestra investigación hemos obtenido datos de representantes de las primeras y segundas generaciones de empresas familiares.

De las empresas analizadas, observamos que 10 de las 21 empresas estudiadas son lideradas por mujeres. Ocho de ellas fueron fundadoras de la empresa, codificadas como 1, 4, 7, 8, 12, 16, 18 y 19; a su vez, dos de ellas son herederas del liderazgo, de su padre la empresa codificada como 3 y de su madre la codificada como 20.

Observamos que en 8 de las 21 empresas analizadas el líder actual es un hombre. 4 de ellos fueron fundadores de la empresa, codificadas como 2, 11, 14 y 17; y 4 de ellos heredaron el liderazgo, de su padre las empresas codificadas como 5 y 15 y de su madre las codificadas como 6 y 10.

Y los dirigentes encuestados de las 3 empresas restantes de las 21 analizadas relataron que ejercen un liderazgo compartido con sus familiares, siendo todas mujeres en la número 9 y hombres y mujeres en la 13 y 21. Las 3 empresas fueron fundadas por sus miembros actuales (primera generación).

Pudimos detectar que en las empresas donde se ejerce el liderazgo compartido, los encuestados relataron que no hay diferencia de género en cuanto a la dirección de la empresa, las decisiones a tomar, y el rumbo general de la empresa.

En este sentido, Aimetta JC, (2019) presenta su análisis y expresa que referido a las empresas dirigidas por grupos de hermanos cada tipología tiene sus retos, pero todas pueden funcionar muy bien. La sociedad familiar funciona mejor cuando la actitud que

prevalece es la de “la unión hace la fuerza”: permanecen juntos porque están de acuerdo

en que el conjunto es más fuerte que la suma de las partes. No obstante, debido a que la

toma de decisiones puede ser más difícil o más lenta, este tipo de sociedades de hermanos necesita definir los mecanismos de salida e incorporar sistemas de resolución de conflictos.

En consonancia con Aimetta JC, nuestros encuestados también declararon que el proceso de toma de decisiones se torna más lento, debido a que cada parte analiza individualmente las cuestiones y en un segundo momento se debaten las opiniones para llegar a un consenso entre los hermanos.

En nuestra investigación, en cuanto a los líderes encuestados de las empresas dirigidas por hombres exclusivamente, observamos que todos ellos relataron que cuentan y solicitan la opinión femenina (esposas, hijas) para las decisiones de importancia para la empresa.

Aguirre R, y Batthyány K, (2011) expresan que es menester la participación directa o indirecta de la mujer en el liderazgo de la empresa. Ellos encontraron, diferencias de género respecto a la forma de resolver problemas complejos: mientras que los varones utilizan más el razonamiento (espacial y abstracto), las mujeres recurren más al uso de estrategias verbales.

En estos estudios se define y enmarca que características generalmente asociadas a las mujeres, como el carisma y las habilidades sociales, son las que marcan la diferencia y conforman un nuevo modelo que los mismos autores denominan liderazgo interactivo.

Nuestras observaciones se condicen con estas declaraciones, y los actores de nuestras investigaciones relatan que se complementan las actitudes de los hombres con la de las mujeres en un marco de confianza y colaboración para el logro de los objetivos.

Por otro lado, Aguirre R. (2011) declara las características de lo que llama el liderazgo resonante, el cual se concentra principalmente en la orientación de las emociones de un equipo hacia el logro de los objetivos, propiciando el trabajo colectivo, la cohesión social y la integración, incluso en situaciones adversas.

El investigador Pablo Loyola, de IADEF, en 2016, asegura que existen formas de allanar el camino a la mujer en la empresa familiar a través de la planificación, tanto de la sucesión de la empresa como con la incorporación de políticas claras de equidad de género. Aclara que la planificación se puede lograr generando acuerdos previos y espacios de comunicación entre los integrantes de la empresa familiar, que procuren la armonización de los intereses de sus participantes y preserven su continuidad.

En cuanto a nuestros interrogantes realizados a los líderes masculinos y femeninos sobre los beneficios de delegar el mando a un miembro de la familia (mujer), 20, de un total de 21 entrevistados declaró que delegaría sin inconvenientes a una de ellas.

Estas investigaciones se condicen con las nuestras en el sentido de que los directivos actuales reconocen que las mujeres de la familia cuentan con las capacidades necesarias para el mando.

Por ello, los autores creen indispensable fomentar la participación de la mujer como integrante de la empresa familiar en los puestos de dirección general y en los órganos de gobierno empresarial, e involucrarlas en la toma de decisiones, como elemento clave para un progreso más amplio de las empresas familiares y con el reto de disminuir la brecha de desigualdad de género.

Opuesto a los hallazgos obtenidos en nuestra investigación, encontramos los estudios de Hernández Flores y Paredes Cuahquentzi en México (2018) que revelan que aún hoy se continúa con la desigualdad en la empresa familiar, respecto a la participación de la mujer en la toma de decisiones. Ellos aclaran que, si bien la inclusión de la mujer en este tipo de empresas es cada vez más evidente, aún existe desigualdad de

oportunidades para que participen en la toma de decisiones de la empresa familiar en los puestos de dirección general, los órganos de gobierno y en áreas directivas de las empresas.

Nuestros participantes declaran que la participación femenina es mucho más fuerte y significativa en los últimos años, y no admiten la existencia de diferencias sustanciales en relación al género de las personas.

Las líderes mujeres usan un liderazgo cooperativo, donde se dejan llevar más por las emociones, los vínculos y muchas veces dejan a un lado lo profesional por dejar a cargo a alguien que tenga un vínculo familiar como lo son sus hijos, les importa el autodesarrollo de sus trabajadores, usan la flexibilidad laboral para incentivar a los trabajadores, les gusta que sus trabajadores tengan sentido de pertenencia.

A la hora de solucionar conflictos ellas prefieren el método de quejas y reclamos y buscan tener un buen ambiente laboral en la empresa, les gusta el trabajo en equipo y tienen sus empresas estructuradas y usan un liderazgo más maternalista que lógico.

En cuanto a la no aceptación del cargo de dirigente en la empresa familiar, hemos observado diversos motivos, pero ellos son relacionados a cuestiones personales, como estudio y/o familia.

El estudio de Ruiz, Camelo y Coduras (2012) nos permite observar que el proceso de empoderamiento se da en etapas en las que la empresa se está consolidando y no se vincula a momentos iniciales del proceso de emprendimiento.

También pone de manifiesto que las mujeres van interiorizando la capacidad de autoconfianza una vez que se han involucrado en el proceso de crecimiento de la empresa.

Rodríguez-Díaz, Jiménez-Cortés y Rebollo-Catalán (2016) presentan en su trabajo elementos de reflexión sobre las estrategias directivas observadas por ellos en empresas familiares, estrategias desplegadas por mujeres empresarias en la ejecución de su liderazgo en las que las habilidades positivas de la gestión del hogar se desplazan a la dirección de la empresa favoreciendo sinergias entre familia y trabajo. Este clima propicia un despliegue de capacidades y disposiciones procedentes del ámbito doméstico: colaborar, compartir, empatizar, etc., que nutren la gestión directiva como empresarias, en este sentido los estereotipos de género actúan en el desempeño de su actividad empresarial tendiendo al éxito de la misma.

Trabajos de Beltrán Gómez y colaboradores en México (2019) concluyen en que las empresas deben generar un acceso más equitativo a las mujeres a posiciones gerenciales y de mando. Sus conclusiones se condicen con las nuestras en el sentido de instar a las personas en posiciones de poder, ya sean hombres o mujeres a realizar un esfuerzo para implementar políticas inclusivas, de manera que encontremos cada vez más ejemplos de mujeres en posiciones de liderazgo, y así, podamos revertir años de una carga cultural heredada de aversión hacia la mujer como líder.

Meza Fernández, G. A., y Villaizan Martínez, A. D. (2018) manifiestan que cuando entrevistaron a las mujeres de la empresa familiar observaron en todos los casos que ellas siempre involucraban a sus hijos e hijas desde pequeños al negocio de la familia. Ellas dividían sus labores de madre y trabajadora de la empresa familiar. Estas mujeres hoy dirigen las ventas, cobranzas, atención a los clientes, logística, etc.

También se halló que existen otros dos factores relevantes para la sostenibilidad de la empresa como son: la preparación de la siguiente generación (profesionalización), la planificación financiera y el desarrollo organizacional para una adecuada gestión.

Los hijos miembros de la empresa familiar son conscientes que el rol de la mujer en el hogar como madre y en la empresa como trabajadora ha sido de suma importancia para que ellos quieran continuar laborando en la empresa familiar. Reconocen que desde niños sus madres les inculcaron los siguientes valores como son: el respeto, la responsabilidad y la perseverancia.

Las mujeres que forman parte de la empresa familiar fomentan la unión entre los miembros de hogar.

Los factores relevantes para que la empresa familiar trascienda es mantener una correcta y continua comunicación entre los miembros y para ello semanalmente realizan mesas de dialogo donde llevan los conflictos familiares a solucionar, discrepancias entre decisiones importantes que deben tomar para la empresa, etc.

En el ámbito de la inteligencia emocional femenina podemos mencionar que las madres influyen positivamente en la empresa familiar ya que son empáticas, manejan sus emociones, motivan a los miembros de la empresa, cuentan con habilidades sociales que les permiten interactuar fácilmente.

Después de nuestras investigaciones podemos concluir en que el éxito empresarial se relaciona con el esfuerzo, el continuar a pesar de las dificultades, la buena relación con los empleados y el encaminar a los hijos para que continúen con la

empresa familiar y logren ellos también su propio éxito.

Las mujeres líderes eligieron dirigir sus empresas familiares, ya sea por fundación propia o porque sus padres les ofrecieron este cargo y ellas hoy están dispuestas a cederlo a sus hijas mujeres o a sus hijos varones indistintamente.

Los hombres líderes de empresa familiares encuestados declaran que es necesaria la participación femenina en las decisiones de la empresa y tampoco se niegan a delegar su poder en una hija.

La limitación que encontramos es que la muestra es pequeña, por lo que las conclusiones deben extrapolarse con precaución. Sería recomendable analizar un mayor número de casos, para llegar a una conclusión más certera.

Una línea de investigación a partir de nuestro estudio podría concentrar mayor número de casos y un análisis interno más exhaustivo de lo que hace a la función del líder dentro de la empresa familiar.

Como fortaleza del estudio podemos mencionar que es la primera de ese tipo en la localidad, y que arroja resultados muy positivos en cuanto al tema seleccionado.

En nuestro trabajo de investigación sobre las empresas familiares en el rubro comercios minoristas, observamos que los hombres dirigentes actuales de las mismas estarían de acuerdo en delegar en un futuro su empresa a una mujer de la familia.

Las mujeres, a su vez están muy de acuerdo en aceptar el cargo de líder de la empresa, salvo en un caso específico donde la hija del fundador decide dedicarse a su profesión diferente al rubro de la empresa familiar.

REFERENCIAS

Grant Thornton (2017). Women in business, Visiones diversas, soluciones conjuntas.

Recuperado de <http://www.grantthornton.es/globalassets/spain/insights/women-inbusiness-2017.pdf>

Morrison, A., White, R. y Van Velsor, E. (1987). Breaking the glass ceiling: can woman reach the top of Americans corporations? - Nueva York: Addison-Wesley.

Justo, R (2008). “La influencia del género y entorno familiar en el éxito y fracaso de las iniciativas emprendedoras”. Tesis Doctoral Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo. Universidad de Madrid. Madrid, España.

Rubin, H.J. y Rubin, I.S. (1995) Qualitative interviewing. The art of hearing data. Thousand Oaks: Sage.

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar 2. Córdoba: Brujas.

Ceja, L (1 septiembre 2008). “El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico, pero a veces invisible”. IESE Business School. Universidad de Navarra. España.

Rosener, J. B. (1990). Ways women leads. Harvard Business Review, 68 (1), 119-125. Recuperado de <https://hbr.org/1990/11/ways-women-lead>

Sanchez-Famoso, V., Maseda, A. y Iturralde, T. (2016) Relationship between family and non-family social capital: The case of Spanish family firms. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, volumen 22 (4), 177-185. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1019683813000346>

Aguirre, R. (2011). Trabajo y género: caminos por recorrer. En R. Aguirre & K. Batthyány (Eds.). Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur (pp. 165-180). Montevideo, Uruguay: Oficina Internacional del Trabajo.)

- Aimetta JC**, (2019) Equipos de hermanos: tres opciones. Iadef Recuperado de:
Iadef.org/2019/03/09/equipos-de-hermanos-tres-opciones/
- Arnoldo Araya L.** (2017) Modelos de planeación estratégica en las empresas familiares. *Tec Empre.* vol.11 n.1 Cartago. Apr./Jul. 2017. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.18845/te.v11i1.3093>.
- Beltrán Gómez L, Haro Beas J, Bernal Rodríguez F, Cueva Bravo O**, (2019). Impacto del liderazgo de la mujer en la empresa familiar. Revista Educateconciencia. Volumen. 22. No. 23 ISSN: 2007-6347 Periodo: abril-junio de 2019 Tepic, Nayarit. México Pp. 25-39
- Contreras Torres F, Pedraza Ortiz J, Mejía Restrepo X.** (2015) La mujer y el liderazgo empresarial. *Divers.: Perspect. Psicol.* vol.8 no.1 Bogotá Jan/June 2012. Espacio. Número 24. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.38.7703.2016>
- Hanson S, Hessel H, Danes S**, (2019) Relational processes in family entrepreneurial culture and resilience across generations. *Journal of Family Business Strateg.*
<https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2018.11.001>Get rights and content
- Hernández Flores E, Paredes Cuahquentzi 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 séptima Época. Año XXII Volumen 42 Enero – Junio 2018. 829
- IADEF**, (2019). La mujer actual. *Artículos de Empresa Familiar*. Posted: agosto, 10, 2019. Disponible en: www.iadef.org
- Loyola P.** (2016) Varones y mujeres tienen el enorme desafío de participar activamente en este proceso de cambio. IADEF

Meza Fernández, G. A, Villaizan Martínez, A. D. (2018). El liderazgo emocional femenino y su influencia en la sostenibilidad de las empresas familiares MyPE con una antigüedad mayor a diez años del sector comercio de Lima-Perú. Universidad. Peruana de Ciencias Aplicadas(UPC). Lima, Perú. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/625383>.

Moncayo B, Zuluaga D, (2016) Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y gestión*, N° 39. ISSN 1657-6276.

Ortiz García G, Olaz Capitán. (2014) La mujer en la empresa familiar española. *Política y Sociedad* 2014, 51, Núm. 2: 481-506 500. ISSN: 1130-8001. 2014, 51, http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647.

Rodríguez-Díaz R, Jiménez-Cortés R, Rebollo A, (2016) Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género, voces y experiencias. Universidad de Sevilla- España 2016. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. N° 11, 2016 – e-ISSN: 2444-0221 - pp. 329-350.

Ruiz Navarro J, Camelo C, y Coduras A. (2013) Mujer y desafío emprendedor en España, características y determinantes. 2013. *Rev. De la Universidad de Cádiz*.

Sanchez Famoso V, Maseda A, Erezuma I, (2017) Sucesión en la Empresa Familiar: Paternalismo y Género Valeriano. *Revista Espacios* ISSN 0798 1015 Vol. 38 (N° 11) Año 2017. Pág. 24.

Zapata Patiño, Melissa. (2017). Estilos de liderazgo y género en empresas familiares en el sector confección. Editorial: Universidad Católica de Pereira. Monografía; DDMAE56.

ANEXOS

ANEXO 1

Se analizaron 21 (veintiún) EMPRESAS FAMILIARES de la localidad de Río Primero dedicadas al rubro comercios minoristas.

- 1) Empresa familiar integrada por 3 personas: una madre y sus dos hijos. La entrevistada es una mujer (madre), líder actual.
- 2) Empresa familiar integrada por 6 personas: madre, padre y 4 hijas mujeres. La entrevistada es una mujer (hija), futura líder.
- 3) Empresa familiar integrada por 4 personas: madre, padre y 2 de sus hijos (varones). La entrevistada es una mujer (madre), líder actual.
- 4) Empresa familiar integrada por 2 personas: marido y mujer. La entrevistada es una mujer, líder actual.
- 5) Empresa familiar integrada por 4 personas: dos hermanos y los 2 hijos de uno de ellos. El entrevistado es un hombre (hermano), líder actual.
- 6) Empresa familiar integrada por 7 personas: 4 hermanos (3 mujeres y un hombre), novia del varón y 2 empleados. La entrevistada es una mujer (hermana), que no pudo acceder al liderazgo.

- 7) Empresa familiar integrada por una única persona (mujer), es la líder actual y a quien se le realizó la entrevista.
- 8) Empresa familiar integrada por 2 personas: marido y mujer. La entrevistada es una mujer, líder actual.
- 9) Empresa familiar integrada por 3 personas: dos hermanas y la novia de una de ellas. La entrevistada es una mujer (hermana), miembro de la empresa.
- 10) Empresa familiar integrada por 4 personas: dos amigas y dos hijos de ambas. La entrevistada es una mujer, madre del líder actual.
- 11) Empresa familiar integrada por 3 personas: marido, mujer e hijo. La persona entrevistada es una mujer, esposa del líder actual.
- 12) Empresa familiar integrada por 2 personas: hombre y mujer en pareja (novios). La persona entrevistada es una mujer, líder actual.
- 13) Empresa familiar integrada por 3 personas: dos hermanos y la mujer de uno de ellos. La persona entrevistada es un hombre, miembro de la empresa.
- 14) Empresa familiar integrada por 4 personas: marido, mujer y dos hijos. La persona entrevistada es un hombre (padre), líder actual del emprendimiento.

- 15) Empresa familiar constituido por 5 personas: padre y sus 4 hijos. La persona entrevistada es un hombre (hijo), líder actual del emprendimiento.

- 16) Empresa familiar constituida por 3 personas: madre y sus dos hijos. La persona entrevistada es una mujer (madre), líder actual.

- 17) Empresa familiar constituida por 4 personas: marido, mujer y dos hermanas de la mujer. La persona entrevistada es un hombre, líder actual del emprendimiento.

- 18) Empresa familiar constituida por 5 personas: marido, mujer y 3 hijos. La persona entrevistada es una mujer (madre), líder actual.

- 19) Empresa familiar constituida por 2 personas: marido y mujer. La persona entrevistada es una mujer, líder actual.

- 20) Empresa familiar constituida por 2 personas: madre e hija. La persona entrevistada es una mujer (hija), líder actual.

- 21) Empresa familiar constituida por 3 personas: padre y dos hijas. La persona entrevistada es un hombre, miembro de la empresa.

ANEXO 2*TABLAS DE FRECUENCIA*

- 1) Se presentan en la TABLA 1 los participantes de esta investigación agrupados de acuerdo a quién lidera la empresa en la actualidad. La empresa codificada según numeración ut supra y la cantidad de participantes por subgrupo.

LIDER ACTUAL	EMPRESAS FAMILIARES	MUESTRA	%
MUJER	1, 3, 4, 7, 8, 12, 16, 18, 19 y 20.	n = 10	48
HOMBRE	2, 5, 6, 10, 11, 14, 15 y 17.	n = 8	38
GRUPO	9, 13 y 21.	n = 3	14

Tabla 1. Subgrupos de participantes que lideran las empresas analizadas (n=21)

- 2) En la TABLA 2, se presentan los criterios a la hora de elegir un próximo sucesor.

CRITERIO	INNECESARIO	IMPRESINDIBLE
VINCULO FAMILIAR	2	19
HIJO PRIMOGÉNITO	17	4
CAPACIDADES	11	10
ESTILO DE LIDERAZGO SIMILAR	19	2
HOMBRE	20	1
MUJER	18	3

Tabla 2. Criterios a la hora de elegir un sucesor.

- 3) En la TABLA 3, se expone la predisposición a la sucesión del liderazgo de empresas familiares a mujeres de la familia.

	=	%
Traspasaría el liderazgo de la empresa a una mujer de la familia.	18	86
No traspasaría el liderazgo de la empresa a una mujer de la familia.	2	9
No tiene una opinión formada aún.	1	5

Tabla 3. Predisposición a la sucesión del liderazgo a mujeres.

- 4) En la TABLA 4, se exponen las decisiones de los líderes actuales de las empresas familiares en cuanto a la posibilidad de tomar como máximo responsable de la empresa a una persona externa.

POSIBILIDAD DE TOMAR UN EXTERNO COMO LÍDER MÁXIMO.	=	%
No tomaría a un externo como máximo líder.	18	86
Nunca lo pensó.	2	9
Si tomaría un externo como máximo líder.	1	5

ANEXO 3
CONSENTIMIENTOS FIRMADOS

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

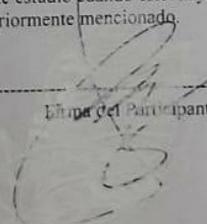
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 8524-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Laura Gutierrez
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)


Firma del Participante

20/05/2021
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez de la Universidad Selo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 9524-650574.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Fecha

23/05/21

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es el cambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es el cambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3514-650570.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez [Firma] 23/05/21
 Nombre del Participante (en letras de imprenta) Firma del Participante Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3574-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana
 Nombre del Participante (en letras de imprenta) [Firma] 23/05/21
 Firma del Participante Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Solo XXI. La meta de este estudio es el liderazgo Recambio generacional

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional el liderazgo

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3574-650570

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]
Firma del Participante

23/05/21
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Selo XXI en el liderazgo. La meta de este estudio es Recambio generacional en el

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3574-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]
Firma del Participante

23/05/21
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez de la Universidad Solo XXI en el liderazgo. La meta de este estudio es Percepción generacional.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Percepción generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3574-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez [Firma] 23/05/2021
 Nombre del Participante (en letras de imprenta) Firma del Participante Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es el liderazgo Decambio generacional.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Decambio generacional el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3574-650524.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez [Firma] 22/05/2021
 Nombre del Participante (en letras de imprenta) Firma del Participante Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI en el liderazgo. La meta de este estudio es Recambio generacional.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3544-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]
Firma del Participante

22/05/2021
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3574-6505.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]
Firma del Participante

22/05/21
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana al teléfono 3524-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]

Firma del Participante

21/05/21

Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Anabutierrez de la Universidad Solo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional
del liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Anabutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional
del liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Anabutierrez al teléfono 3574-650570.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Anabutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

[Firma]

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]

Firma del Participante

22/05/2021

Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 3594-650519.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

20/05/2021

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es el liderazgo. La meta de este estudio es Recambio Generacional.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 3594-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

[Firma]
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]
Firma del Participante

20/05/2021
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 3524-65079.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

[Firma]
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]
Firma del Participante

20/05/2021
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Percepción del liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Percepción del liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 3574-650579.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)



Firma del Participante

14/05/2021

Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Soloxa. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 3574-650770.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

[Firma]
[Firma]
14/05/21

Nombre del Participante (en letras de imprenta) Firma del Participante Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Perambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Perambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 3544-65057-9.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

[Firma]
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

[Firma]
Firma del Participante

14/05/21
Fecha

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación (Entrevista PRESENCIAL)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Ana Gutierrez, de la Universidad Siglo XXI. La meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Ana Gutierrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Recambio generacional en el liderazgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono 3524-650019.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ana Gutierrez al teléfono anteriormente mencionado.

Ana Gutierrez
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Ana Gutierrez
Firma del Participante

14/05/2021
Fecha

ANEXO 4

Cuestionario de entrevista.

CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAS

1. ¿CÓMO NACE EL EMPRENDIMIENTO? (VOCACIÓN O NECESIDAD)
2. ¿POR QUIÉNES ESTÁ CONSTITUIDO EL EMPRENDIMIENTO?
3. ¿QUIÉN ES EL LIDER HOY?
4. ¿CÓMO LLEGÓ A ESA POSICIÓN (LIDER)?
5. ¿LAS MUJERES DE LA FAMILIA PARTICIPAN DEL EMPRENDIMIENTO?
6. ¿LAS MUJERES DE LA FAMILIA ESTÁN DISPUESTAS A LIDERAR EL EMPRENDIMIENTO?
7. ¿EXISTEN PROBLEMAS, OBSTACULOS O ASPECTOS NEGATIVOS QUE AFECTEN O HAYAN AFECTADO EL LIDERAZGO DEL EMPRENDIMIENTO?
8. ¿CONSIDERA QUE EXISTE FLEXIBILIDAD Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA PERSONAL Y EL LIDERAZGO DEL EMPRENDIMIENTO?
9. NOMBRE 2 CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO DE SU EMPRENDIMIENTO.
10. ¿LE PREOCUPA O HA PENSADO EN LA SUCESIÓN DEL LIDERAZGO?
11. ¿CUÁL ES EL MECANISMO DE SUCESIÓN DE LIDERAZGO DENTRO DEL EMPRENDIMIENTO?
12. ¿SE HAN PRESENTADO INCONVENIENTES EN EL MOMENTO DEL TRASPASO DEL MANDO DENTRO DEL EMPRENDIMIENTO?
13. ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES CRITERIOS CONSIDERA IMPRESINDIBLE O INNECESARIO A LA HORA DE ELEGIR UN SUCESOR?

CRITERIO	INNECESARIO	IMPRESINDIBLE
VINCULO FAMILIAR		
HIJO PRIMOGÉNITO		
CAPACIDADES		
ESTILO DE LIDERAZGO SIMILAR		
HOMBRE		
MUJER		

14. ¿CUÁLES CONSIDERA QUE DEBERÍAN SER LOS RASGOS Y CARACTERÍSTICAS QUE DEBERÍA TENER EL PRÓXIMO LIDER PARA QUE EL EMPRENDIMIENTO SIGA FUNCIONANDO DE MANERA EFICIENTE?
15. ¿EXISTE LA POSIBILIDAD DE TOMAR A ALGUIEN EXTERNO A LA FAMILIA COMO MÁXIMO RESPONSABLE DEL EMPRENDIMIENTO?
16. ¿QUÉ OPINA USTED SI QUIEN SUCEDA EL LIDERAZGO FUERA UNA MUJER?
17. ¿CONSIDERA QUE HAY DIFERENCIAS ENTRE EL LIDERAZGO FEMENINO Y EL MASCULINO?
18. ¿CONSIDERA QUE EN LA ACTUALIDAD A AUMENTADO EL NÚMERO DE EMPRENDIMIENTOS EN LA LOCALIDAD DIRIGIDO POR MUJERES?
19. ¿CREE USTED QUE EXISTEN PREJUICIOS CON RESPECTO AL LIDERAZGO FEMENINO EN GENERAL?
20. ¿LE DEJARÍA UN MENSAJE AL PROXIMO SUCESOR/A?

Cuestionario PARTICIPANTE 1

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

El emprendimiento nace por la necesidad familiar. Además de incorporar otro ingreso a la familia.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Está constituido por mi familia: mi hijo, mi hija y yo, los 3 participamos en conjunto. Antes también lo integraba mi esposo, pero falleció.

3. ¿quién es el líder hoy?

Actualmente la líder soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Por iniciativa propia, yo fundé este emprendimiento.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Si participa, se encarga de la atención al público y la gestión con los proveedores.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Por supuesto, mi hija está en igualdad de condiciones con mi hijo.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Si, por ejemplo, la existencia de comercios cercanos, iguales al nuestro. Es mucha competencia.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, hay que saber cómo hacerlo, pero si existe.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Manejo de precios – manejo de horarios.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No me preocupa, sé que mis hijos están preparados.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Familiar, en este caso, a mis hijos.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No, para nada, aunque fueron momentáneos por ahora.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Los rasgos que siempre deben estar presentes en un líder es la amabilidad y la responsabilidad, nada se puede construir sin esos dos.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No, es imposible, es un emprendimiento familiar y quiero que siga de la misma manera.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Sería fabuloso, estaría muy contenta.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

Sí, pienso que la mujer es mucho más responsable y dedicada. Quizás un hombre no se daría cuenta de ciertos detalles (ríe).

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, y estoy muy contenta de que así sea, era necesario.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Hoy en día mucho menos que antes, pero todavía hay personas que juzgan todo el accionar de las mujeres.

20. ¿le dejaría un mensaje al proximo sucesor/a? Que siempre piense en seguir adelante y progresar, porque este emprendimiento se construyó a base de mucho esfuerzo.

Cuestionario PARTICIPANTE 2

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace por necesidad de la familia, estábamos atravesando un mal momento económico y mi papá decidió iniciar el emprendimiento.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Hoy está constituido por mi mamá, mi papa, mis 3 hermanas y yo, que soy la menor, y la única que vive con mis padres.

3. ¿quién es el líder hoy?

Actualmente el líder es mi papá.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Él fue el fundador y es la persona que se encarga de la mayoría de las cosas.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Si participamos, nos encargamos de la atención al público, solemos también conseguir los productos y la limpieza del mismo.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Sí, de hecho, voy a ser yo la próxima en liderarlo.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

No, por el momento no, y espero que siga así.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, pero hay que dedicarle demasiado tiempo, no tenemos horario fijo de trabajo, a diferencia de otras personas.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Carisma y tolerancia.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Sí, porque quiero estar a la altura de la situación, no quiero defraudar a mi familia.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Familiar, y considero que va a ser siempre así, ya que estamos todos de acuerdo.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No hemos tenido por el momento traspaso de mando dentro del emprendimiento.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar		X
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Al ser la próxima líder considero que debo ser responsable y trabajar siempre en pos del crecimiento, nunca debemos perder la posición actual.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No, no es necesario, estoy preparada para hacerlo y en el caso de que no pueda, mis hermanas estarán allí para eso.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Es muy importante.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, se trabaja de igual manera, quizás la mujer tenga más sensibilidad para algunas cuestiones, pero el estilo es el mismo.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, es que ya no se cuestiona tanto nuestro accionar, por suerte tenemos las mismas posibilidades que los hombres.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general? Obviamente, pero mucho menos que antes.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a? A mí misma, que cuide lo que con mucho sacrificio mis padres construyeron.

Cuestionario PARTICIPANTE 3

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace por vocación, en mi país (Paraguay) mi familia siempre tuvo un emprendimiento del mismo rubro. Quise continuar ese legado y aprovechar los conocimientos que tenía.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi esposo, mis dos hijos varones y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder actual soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Soy la que inició el emprendimiento, y tengo la capacidad necesaria para hacerlo.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Solamente yo, mi hija no participa, quiero que logre sus propios objetivos. Posee mucho talento artístico.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

No, como mencioné anteriormente, no participa del emprendimiento.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Por el momento no.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

No, no existe, dedico las 24 horas del día a desarrollar las tareas necesarias.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Amabilidad y compromiso.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No, sé que mi hijo varón va a hacer lo correcto llegado el momento.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Dentro de la familia.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No hemos tenido traspaso, y espero que no sucedan.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre		X
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Inteligencia, respeto, buen trato y capacidad de gestión.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

Como máximo responsable no, imposible.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

No me gustaría, quiero que mi hijo sea el próximo líder.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

Sí, pienso que para el hombre es más fácil llevar a cabo el liderazgo, es más respetado.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, hay muchos emprendimientos con mujeres al mando.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Siempre se cuestiona el accionar de una mujer, por eso es mucho más fácil liderar si sos hombre, a mí me cuesta mucho día a día.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que sea un hombre de bien y sepa actuar inteligentemente en todo momento.

Cuestionario PARTICIPANTE 4

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace por necesidad, para generar otra entrada más de dinero a casa, ayudar a mi marido con los gastos.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi esposo y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder actual soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Soy la que inició el emprendimiento, aparte soy ama de casa, por eso tengo más tiempo quizás que mi marido para desempeñar ese rol.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

No, porque la única mujer soy yo.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Solamente yo, nadie más.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Si existen, los problemas económicos principalmente.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

No, ahora me resulta más difícil equilibrarlo.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Responsabilidad y máximo ahorro.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No, no es algo que me preocupe por ahora.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Dentro de la familia.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No hemos tenido traspaso por el momento, siempre estuve a cargo.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer		X

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

La amabilidad por sobre todas las cosas.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No, por el momento no lo hemos considerado.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

No tendría ningún problema, es más, espero que así sea.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, para mis ambos estilos son iguales.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, principalmente en este rubro.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

No creo, vivimos en una nueva generación.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Sí, que no hay que rendirse, todo está muy difícil, hay que seguir luchando día a día.

Cuestionario PARTICIPANTE 5

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace por necesidad, me quedé sin trabajo y es lo único que podía iniciar.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi hermano que me dio una mano con el emprendimiento y mis dos hijos (una mujer y un varón)

3. ¿quién es el líder hoy?

El líder actual soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Soy el que desde el primer momento me puse al frente de este emprendimiento.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, mi hija.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

No, mi hija no quiere hacerlo, aunque me gustaría, solo quiere colaborar en pequeñas tareas.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Problemas económicos y con gente irresponsable.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, nosotros al ser varias personas nos vamos turnando.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Amor y compromiso.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Sí, porque me gustaría que lo suceda mi hija y ella no quiere.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Familiar.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No hemos tenido traspaso aún.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Capacidad para poder desempeñar de la mejor manera todas las funciones que son necesarias.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Me encantaría, pero no creo que suceda.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

Si, las mujeres son mucho más responsables y aplicadas, nosotros nos encargamos de las tareas rutinarias.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, hay muchos comercios minoristas dirigidos por mujeres.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Si, aún existen personas muy machistas.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que conserve los mismos valores.

Cuestionario PARTICIPANTE 6

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Por iniciativa familiar, consideramos que teníamos mucha vocación y capacidad para llevar a cabo esta idea.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mis 3 hermanas, mi hermano varón, su novia y dos empleados.

3. ¿quién es el líder hoy?

El líder actual es mi hermano varón.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Al ser el menor, mi familiar optó por que sea él quien dirija el emprendimiento.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, todas.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Por supuesto, todos tenemos las mismas capacidades.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

No, por ahora no.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, siempre nos ayudamos para que todos tengamos ese equilibrio.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Dedicación, juventud.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Sí, por la incertidumbre.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Dentro de la misma familia.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

Sí, quizás todos queríamos desempeñar ese rol, y solo uno lo obtuvo.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Responsabilidad, amabilidad y la capacidad para poder conservar la calidad de la producción.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Ojalá suceda.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, siempre y cuando estén capacitados.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, en nuestra localidad y en nuestro rubro.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Quizás no se nos considera igual de inteligentes, o que no sabemos equilibrar la vida familiar con el trabajo.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que trabaje duro para que el emprendimiento siga siendo reconocido a nivel regional.

Cuestionario PARTICIPANTE 7

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nació de una necesidad de aportar más dinero a mi hogar.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mí, solamente.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Porque fui la fundadora del emprendimiento y me encargo de la elaboración de los productos.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Únicamente yo.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Solamente yo.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Sí, varios, el dinero generalmente.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, por supuesto, siempre hay que darse un tiempo.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Buen genio a la hora de la atención al público y la constancia.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No, no es el momento.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Familiar, sin dudas.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar		X
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Constante y con ganas de trabajar

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

No tendría problema, ya que en la actualidad lo lidera una mujer.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, ambos liderazgos son similares.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, en gran cantidad.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Creería que no, menos en la actualidad.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que para llevar un emprendimiento a cabo hay que ser constantes, no echarse para atrás, poner el pecho.

Cuestionario PARTICIPANTE 8

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nació pensando en la economía familiar.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi esposo y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Soy la que estaba en la cotidianidad, veía el movimiento del día a día.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, mis hijas suelen colaborar en algunas tareas.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Seguramente, llegado el momento.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Sí, por ejemplo, la pandemia, la oferta y demanda.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, puede hasta llegar al punto de manejar la economía del hogar.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Amabilidad y compromiso.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No, simplemente se llega con el tiempo.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

No hubo, no tengo una respuesta formada.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

Ninguno.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar	X	
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Cualquiera, no es algo en lo que me detengo a pensar.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

Si, por supuesto.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Es la más apta para el emprendimiento, ya que la mayoría de las mujeres maneja la economía en sus hogares.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, son iguales.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, muchos emprendimientos en la localidad.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

No, actualmente no.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Enfocarse en el emprendimiento, siempre y cuando mantengas el “equilibrio” entre el emprendimiento y la familia.

Cuestionario PARTICIPANTE 9

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Surgió por necesidad, debido a la pandemia.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi hermana, mi novia y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

Trabajamos en grupo, no hay un líder individual.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

-

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, todas.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Si, por supuesto.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

La competencia y el aumento de los precios.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, hay que generarlo.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Respeto, igualdad de opinión.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Nunca lo pensamos.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Ninguno, todas tomamos decisiones.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

Ninguno.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer		X

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

El respeto al otro y las capacidades necesarias.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Me encantaría.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, considero que son iguales.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, obvio, y me agrada.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Sí, creo que tenemos mucho por aprender y aceptar que todos tenemos los mismos derechos.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que siga poniéndose la camiseta y tire para adelante siempre.

Cuestionario PARTICIPANTE 10

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Era una idea que estaba hace mucho, pero por una u otra cosa no se podía concretar.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi amiga, dos de nuestros hijos y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

Mi hijo mayor.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Por disponer de tiempo.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Si, participamos en muchas actividades.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Claro que sí, estamos preparadas.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

La ubicación es el principal obstáculo.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Ocupa mucho tiempo.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Respeto y amabilidad.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Por ahora no.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Que tenga la disponibilidad necesaria que requiere el emprendimiento.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No, por el momento no.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito		X
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Capacidades necesarias.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

Creería que no, o no por el momento.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

No tendría ningún problema

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

Tienen las mismas capacidades.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Si, en el rubro hay muchos.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

No lo creo, todos tenemos las mismas capacidades.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que nunca hay que bajar los brazos, que siempre van a aparecer obstáculos que hay que saltar, pero la meta está siempre por delante.

Cuestionario PARTICIPANTE 11

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Fue una iniciativa del grupo familiar.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi esposo, mi hijo mayor y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

Mi esposo es el líder actual.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Por sus conocimientos en el rubro.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Si, participo en las actividades rutinarias.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Claro que sí.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Sí, al ser productores, el clima es un gran problema.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Si, aunque es difícil lograrlo.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Entusiasmo y creer en el proyecto, ya que de ello dependerá su éxito o fracaso.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Por ahora no.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

No existe.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No, por el momento no.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Respeto y tolerancia.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No por el momento.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

No tendría ningún problema

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, los liderazgos son iguales.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, hay muchos emprendimientos liderados por mujeres.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

No lo creo.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que sea él mismo, que no sienta presiones.

Cuestionario PARTICIPANTE 12

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace por vocación, mucha capacidad para desarrollarlo.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi novio y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder actual soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Por manejar la mayoría de las cosas.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Solamente yo.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Solamente yo.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Por suerte no.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

No, se le dedica la mayor cantidad de horas posibles para que funcione correctamente.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Venta y comunicación.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Por ahora no.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Que esté a mi lado

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No, por el momento no.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito		X
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar		X
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Saber vender.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No por el momento.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

No sé que responder.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, si saben lo que hacen.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, hay muchos emprendimientos liderados por mujeres.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Sí, pero cada vez menos.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Saber que necesita el cliente, para saber qué es lo que hay que ofrecer y a su vez ofrecer algo más después.

Cuestionario PARTICIPANTE 13

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

El emprendimiento nace por una idea de mi hermano.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mi hermano, mi mujer y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

No hay líderes, las acciones a realizar son de manera conjunta, se toma una idea y la resolvemos entre los 3.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Trabajamos los 3 de la misma manera.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Si participan activamente.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Si, podrían liderar tranquilamente.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Sí, hay problemas ajenos al emprendimiento como la pandemia.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Si, por suerte si la hay.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Capacidad productiva y predisposición.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Por ahora no.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Manda el que está en el momento.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No, por el momento no.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X

Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Creatividad y ganas de trabajar.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No por el momento.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Si es de la familia no habría problema alguno.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, para nada.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Desconozco el tema en materia de estadísticas.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

No.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Le dejaría muchos consejos, no mensaje.

Cuestionario PARTICIPANTE 14

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace desde una perspectiva de independencia laboral. Era empleado de comercio, trabajaba 10 horas y parte de mi sueldo era destinado a la compra de productos para iniciar el proyecto.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Mi familia, mujer e hijos, mis padres suelen participar también.

3. ¿quién es el líder hoy?

El líder actual soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Por una cuestión de conocimiento del mercado, experiencia en ventas y capacitaciones referidas rubro.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, forman parte del grupo de ventas, asesoramiento y marketing.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Sí, poseen capacidades para llevar a cabo el mejoramiento permanente, siendo esto clave para su óptimo funcionamiento.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

No, siempre se prioriza el dialogo en cualquier situación que lo requiera.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Se flexibilizan tiempos y espacios.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Organización y responsabilidad.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Por ahora no, pero si hubiera un caso particular en donde debiera delegar la responsabilidad, no tengo dudas que los demás miembros lo ocuparan de manera eficiente.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Se tendrá en cuenta el perfil de cada integrante del grupo familiar

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento? No, siempre se ha sabido llevar correctamente.**13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?**

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Capacidad de manejo de personal, buena presencia, optimismo, responsabilidad.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No, considero propio solo el manejo de un familiar dentro de mi emprendimiento en caso de mi ausencia.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

No sería de desagrado, ya que la mujer está preparada para ser una líder en el rubro.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, ambos poseen capacidades necesarias para llevar a cabo el emprendimiento.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, hay grandes emprendedoras, llevan adelante sus proyectos con total libertad y seguridad.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

No, comparto totalmente la igualdad de condicione y celebro que así sea.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a? Esfuerzo, sacrificio, responsabilidad, dan sus frutos en cualquier ámbito de la vida. Animarse.

Cuestionario PARTICIPANTE 15

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

El emprendimiento nace como oportunidad de negocio. Mi viejo empezó a trabajar en la soderia en el año 1983. Su papa (mi abuelo, también tuvo soderia).

Mi viejo cuando comenzó solo producía soda en sifón. Año 2007 aprox. incorpora de a poco venta de bidones con agua. Estos eran de una embotelladora de Córdoba Capital, es decir que revendía lo que llenaba otra empresa. Allá por el año 2011 y viendo que aumentaba cada vez más el consumo de bidón con agua potable en las

viviendas familiares, le propuse a mi viejo que seamos socios. Yo invertiría en las máquinas para llenar bidones (tanques, filtros y tecnología) y el seguiría vendiendo en los hogares. En vez de comprarle a su proveedor de Córdoba, me compraría el producto a mí y a un mejor precio. Estuvo de acuerdo y saque un préstamo. Compre muy buenas maquinas nacionales. El problema fue que con el préstamo solo me alcanzo para las máquinas (error que se me presento al ser aprendiz de emprendedor, no había hecho un buen análisis de todo lo que necesitaba para arrancar). Nos faltaba dinero para cerrar el galpón y para los envases (bidones). Decidí seguir ahorrando (con las maquinas guardadas y pagando un préstamo sin tener otro ingreso) y mi viejo de a poco fue cerrando el galpón donde pondríamos a funcionar las máquinas. Recién en el año 2016 iniciamos nuestra propia producción.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

El emprendimiento es familiar. Constituido por mi viejo para venta y distribución junto a mis dos hermanos Bruno y Lucio. Por otro lado, en producción y mantenimiento esta mi hermana Andrea y yo

3. ¿quién es el líder hoy?

Diría lideres. Mi viejo y yo. Como socios

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Generalmente para tomar las decisiones más importantes lo charlamos y definimos entre los dos. Igual tenemos bien marcado que su opinión para lo referido a ventas y distribución pesa más, y mi opinión para lo referido a producción o estrategias del emprendimiento tiene como más relevancia. Por momentos mi viejo me deja que yo sea el que toma las decisiones. Él se siente mejor vendiendo. Ahí se maneja como pez en el agua. Mientras le deje el producto terminado el está conforme. Entonces yo muchas veces propongo acciones y

metas y el me acompaña. Es así que me dejo poner en práctica esto de ser emprendedor y volcar ideas a la realidad. Siempre desde que me metí en esto intenté profesionalizar el emprendimiento. Reinvirtiendo ganancias. Respetando normas de producción, buscando un buen logo que identifique nuestro proyecto, involucrándonos con la sociedad donde operamos, etc. Creo que se llega a esa posición de líder cuando empiezas a tomar decisiones con seguridad. Y ojo, tomar decisiones con seguridad también tiene que implicar saber reconocer errores y cambiar la dirección en caso que sea necesario. Así es como hemos intentado crecer y por suerte los números de crecimiento nos vienen acompañando.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Mi mamá no participa tan activamente. Solo deriva algún que otro pedido que llegue al teléfono fijo. Mi hermana sí. Ella es la encargada de la producción

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Mi hermana sí. Desde que empezó con el emprendimiento se ha capacitado mucho con todo lo referido a la temática. Ella es técnica en laboratorio y tiene muchos cursos de capacitación que tienen que ver con manipulación de alimentos y normativas vigentes.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

La permanente inestabilidad económica. Genera problemas con el precio final del producto. Es un rubro que varía permanentemente con cada movimiento del dólar. Entonces uno pierde mucho tiempo y energía consultando permanentemente precios de proveedores, viendo si hay stock de insumos o no. Por otro lado, en nuestro emprendimiento familiar tenemos como problema el no saber diferenciar el trato laboral con el familiar. Entonces hay confianzas que perjudican por momentos al emprendimiento. Como también tenes otros beneficios al ser familia.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Al principio me costó diferenciar eso. La Embotelladora esta al fondo de la casa de mis viejos, y con el tiempo me di cuenta que muchas veces iba solo a ver las máquinas y que todo esté bien en el emprendimiento y me volvía a mi casa. Entonces perdía de charlar con mi vieja de otros temas, tomar mates. Con mi viejo solo hablamos del emprendimiento. Pero nos gusta. Últimamente trato de desconectarme un poco cuando voy por ejemplo los domingos a comer un asadito.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Ser flexible. Actualizarse permanentemente.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No. Si bien mi viejo esta grande, de a poco ha ido soltando el reparto y se respalda en mis hermanos. Y en mi caso, con 35 años siento que podemos sostener el emprendimiento por un buen tiempo más.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

No lo hemos pensado mucho. Si me gustaría por ejemplo sistematizar todas las ventas y llevar con algún programa todas las operaciones. Mi viejo es más de la vieja escuela y todavía sigue anotando en cuaderno. El hecho de llevar todo en sistema, haría que nadie sea indispensable para obtener cualquier dato del emprendimiento y pueda manejarse más profesionalmente toda operación.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento? No, somos un emprendimiento joven.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

- 14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?**

Flexibilidad, actualizarse al mercado en forma permanente.

- 15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?**

No está en los planes y no le hemos pensado. Pero considero que hay integrantes en la familia que pueden ejercer el liderazgo.

- 16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?**

Opino que más allá de que sea hombre o mujer quien siga el liderazgo, lo importante es que tenga las capacidades y la convicción de querer seguir haciendo crecer al emprendimiento.

- 17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?**

No.

- 18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?**

Totalmente. Desde hace varios años la mujer se ha involucrado más en el mercado laboral y/o emprendedor, entiendo como una forma de sumar ingresos a la familia

y se ha cambiado el estereotipo de que la mujer tenía que quedarse en la casa y el marido salir a trabajar. Por suerte ha habido una gran independencia de la mujer y es por esto que han aumentado los emprendimientos liderados por mujeres.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Hoy en día no

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Trabajar con pasión. Pero con equilibrio para saber disfrutar la vida que nos va pasando.

Cuestionario PARTICIPANTE 16

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace cuando se decretó la fase 1 y mi lugar de trabajo cerró.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Por mis hijos y yo

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder actual soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Por ser la fundadora del emprendimiento.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, mi hija.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Sí, totalmente.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Obviamente, por toda esta situación cotidiana, falta de trabajo, bajos ingresos.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Existe cuando se deja a otro momentáneamente a cargo.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Responsabilidad y compromiso.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No me preocupa, porque sé que si debo legar, sin dudas sería a mi hija.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Familiar.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No, por el momento no.

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito		X
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	

Hombre	X	
Mujer		X

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Saber vender y ser responsable.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No por el momento.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Es lo que más deseo.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No, por supuesto.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, hay muchos emprendimientos liderados por mujeres.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Sí, pero cada vez menos.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Que valore mucho el legado y sepa administrarlo de la mejor manera posible.

Cuestionario PARTICIPANTE 17

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Todo emprendimiento nace de una idea e iniciativa.

Yo comencé con una idea de tener mi Local Comercial propio, y empecé a organizarme y repensar todo lo que conlleva realizar un emprendimiento, tomé como punto de partida mi experiencia y fui abocando mi proyecto hasta que surgió la posibilidad de abrir mi propio Local comercial

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Es un emprendimiento familiar el cual esta constituido por mi pareja, y cuñadas.

3. ¿quién es el líder hoy?

El líder que se encarga de orientar, dirigir y coordinar el equipo de trabajo actualmente sería yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Llegué a esta posición, ya que fui el encargado de llevar adelante el emprendimiento y el que más conocimiento y experiencia tiene respecto a cómo solventar un negocio.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Actualmente mi negocio está conformado por 3 mujeres.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Estoy reforzando sus conocimientos, y capacitando en temas puntuales para que puedan llegar a sustentar mi liderazgo.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Uno de los problemas actuales de gran conocimiento que generan incertidumbre, sería la PANDEMIA Y LA INFLACIÓN.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

En lo posible busco generar un equilibrio entre mi vida personal y el liderazgo, comenzando a delegar tareas a quienes trabajan en el emprendimiento.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Participativo y comunicativo

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

Como menciono anteriormente estoy formando a mi equipo de trabajo para que en un futuro alguna integrante del mismo pueda liderar

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Estoy trabajando en un futuro para eso, pero no cuento actualmente con un mecanismo.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No se ha realizado traspaso del emprendimiento

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Tener iniciativa, responsabilidad y habilidades comunicacionales.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No por el momento.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Creo que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres, grandes líderes han sido mujeres...

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

Pueden existir diferencia en las formas de repensar o actuar pero nada concreto, por lo que una mujer podría liderar perfectamente al igual quien un hombre.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Actualmente tenemos una mujer liderando nuestro pueblo lo que ha dado hincapié para que otras mujeres puedan emprender sin ningún tipo de miedo o obstáculo.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Creo que actualmente no existen prejuicios respecto al liderazgo femenino.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

El consejo que le brindaría es que tenga aptitudes de líder y no de jefe, que sea capaz de orientar y fomentar equipos de trabajos motivados, con responsabilidad y potenciando en todo momento la comunicación y participación.

Cuestionario PARTICIPANTE 18

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

El emprendimiento inició por necesidad familiar, obtener otro ingreso para cubrir gastos, principalmente el entrenamiento de mi hija.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Es un emprendimiento familiar el cual está constituido por mí, mi esposo y mis 3 hijos, todos tenemos nuestras funciones.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder hoy soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Porque soy la encargada de la producción y el nexo directo con los clientes

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Si, ayudan, colaboran en diversas tareas.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Si estarían dispuestas a liderar este emprendimiento, por supuesto.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

No, solo a veces no saber organizarnos adecuadamente.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, siempre hay que buscar ese equilibrio, es muy necesario.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Organización y ganas de hacer las cosas.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No, no lo he pensado aún, disfruto lo que hago.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

No hubo sucesión por el momento.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No se ha realizado traspaso del emprendimiento

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	

Hombre	X	
Mujer	X	

- 14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?**

Hacer las cosas con amor, con ganas, ponerle empeño

- 15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?**

No por el momento.

- 16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?**

Sí, porque son capaces y responsables.

- 17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?**

En mi caso no, pero las mujeres están mucho más organizadas.

- 18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?**

Sí, mucho en mi rubro.

- 19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?**

No, no lo creo.

- 20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?**

Que haga las cosas con amor, ganas y que brinde lo mejor de él en cada cosa que haga.

Cuestionario PARTICIPANTE 19

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

El emprendimiento nació cuando compré un producto y no me gustó la calidad.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Está constituido por mi marido y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder hoy soy yo.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

Porque soy la encargada de buscar precios y calidad.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, mi hija de 14 años me ayuda muchísimo.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Puede ser.

- 7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?**

Sí, algunos errores internos. Falta de comunicación en los pedidos.

- 8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?**

Sí, totalmente.

- 9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.**

Capacidad de planeación e innovación.

- 10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?**

No, no lo he pensado aún.

- 11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?**

Dentro del grupo familiar.

- 12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?**

No se ha realizado traspaso del emprendimiento

- 13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?**

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Un trabajador eficiente y eficaz.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

No por el momento.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Buenísimo, nosotras podemos.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No lo creo.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, se han incrementado las oportunidades para las mujeres.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

De mi parte no, pero todavía queda gente que no el talento de la mujer en los diferentes oficios.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Las mujeres podemos hacer muchas cosas, adaptarnos con facilidad a cualquier oficio, pero también no hay que olvidar que necesitamos un tiempo para nosotras.

El trabajo colaborativo es mejor si entre todos ponemos un granito de arena.

Cuestionario PARTICIPANTE 20

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

El emprendimiento nace por un acuerdo de ambas ya que nos gustaba este oficio.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Está constituido por mi madre y yo.

3. ¿quién es el líder hoy?

La líder en este momento soy yo, aunque siempre las dediciones son tomadas en conjunto.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

No se llegó por ningún motivo específico, se fue dando con el tiempo ya que yo me fui especializando y adquiriendo nuevos conocimientos del tema.

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, somos dos mujeres.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Sí, por supuesto.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Sí, al principio. Por todas las exigencias que tenía, pero con el tiempo se fue solventando.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Sí, no influye a pesar de que se pasa mucho tiempo en el local.

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Dialogo y enseñanza.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No, no lo he pensado aún.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

Dentro del grupo familiar.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No se ha realizado traspaso del emprendimiento

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar		X
Hijo primogénito	X	
Capacidades		X
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	

Mujer	X	
-------	---	--

- 14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?**

Conocimiento, capacidad y ganas de actualizarse y crecer.

- 15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?**

No se pensó por el momento.

- 16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?**

No tendría ningún problema, ya que si a futuro hay otro líder nos fijaríamos en la capacidad y no en el sexo.

- 17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?**

No, ninguno. Mientras las personas estén capacitadas para ser líderes no hay problema.

- 18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?**

Sí, hemos notado el liderazgo de las mujeres a raíz de la pandemia.

- 19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?**

En algunos rubros podría ser, pero no en este.

- 20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?**

Que deber saber tomar decisiones lo más acertadas posibles, tener la capacidad necesaria para saber dirigir, humildad y responsabilidad.

Cuestionario PARTICIPANTE 21

1. ¿Cómo nace el emprendimiento? (vocación o necesidad)

Nace de una necesidad propia (mía) de generar productos nuevos a partir del arte.

2. ¿por quiénes está constituido el emprendimiento?

Yo y mis dos hijas.

3. ¿quién es el líder hoy?

Desde el consenso, todos opinamos.

4. ¿cómo llegó a esa posición (líder)?

-

5. ¿las mujeres de la familia participan del emprendimiento?

Sí, todas.

6. ¿las mujeres de la familia están dispuestas a liderar el emprendimiento?

Sí, por supuesto.

7. ¿existen problemas, obstáculos o aspectos negativos que afecten o hayan afectado el liderazgo del emprendimiento?

Como aspecto negativo la pandemia, conseguir materiales, competencia.

8. ¿considera que existe flexibilidad y equilibrio entre vida personal y el liderazgo del emprendimiento?

Consideramos que sí, porque trabajamos en formato taller (desde el consenso).

9. Nombre 2 características del liderazgo de su emprendimiento.

Diversidad de opiniones y liderazgo circular.

10. ¿le preocupa o ha pensado en la sucesión del liderazgo?

No me preocupa, todos nos ocupamos.

11. ¿cuál es el mecanismo de sucesión de liderazgo dentro del emprendimiento?

No hay mecanismo, somos equipo.

12. ¿se han presentado inconvenientes en el momento del traspaso del mando dentro del emprendimiento?

No se ha realizado traspaso del emprendimiento

13. ¿cuál de los siguientes criterios considera imprescindible o innecesario a la hora de elegir un sucesor?

Criterio	Innecesario	Imprescindible
Vínculo familiar	X	
Hijo primogénito	X	
Capacidades	X	
Estilo de liderazgo similar	X	
Hombre	X	
Mujer	X	

14. ¿cuáles considera que deberían ser los rasgos y características que debería tener el próximo líder para que el emprendimiento siga funcionando de manera eficiente?

Buena presencia.

15. ¿existe la posibilidad de tomar a alguien externo a la familia como máximo responsable del emprendimiento?

Nunca lo pensamos.

16. ¿qué opina usted si quien suceda el liderazgo fuera una mujer?

Es positivo.

17. ¿considera que hay diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino?

No hay diferencias, hay respeto.

18. ¿considera que en la actualidad a aumentado el número de emprendimientos en la localidad dirigido por mujeres?

Sí, el empoderamiento es necesario.

19. ¿cree usted que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino en general?

Sí, todavía hay que deconstruirse.

20. ¿le dejaría un mensaje al próximo sucesor/a?

Seguir amando lo que hacemos, hacer el laburo como si fuera para vos.