



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS  
CONTINUOS

“EL ROL GERENCIAL DE LA MUJER EN LA  
GESTIÓN DE EMPRESAS EN LIMA  
METROPOLITANA EN EL AÑO 2018”

Trabajo de investigación para optar el grado académico de:  
Magister en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autoras:

Wendy Karina Nuñez del Arco Vivanco

Trudy Tannert Rengifo

Asesor:

Dr. Vladimir Rodríguez Cairo

Lima - Perú

2018

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Dr. Vladimir Rodríguez Cairo, Docente de la Escuela de Postgrado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación de las estudiantes:

- Wendy Karina Nuñez del Arco Vivanco
- Trudy Tannert Rengifo

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: EL ROL GERENCIAL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS EN LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2018 para aspirar al grado académico de Magister en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual AUTORIZA a los interesados para su presentación.

---

Dr. Vladimir Rodríguez Cairo

Asesor

## ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El comité del trabajos de investigación, conformado por: Emilio José Chocobar Reyes, Alfredo César Larios Franco y Luis Eduardo García Saavedra; designados mediante APROBACIÓN ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación de las estudiantes: Wendy Karina Nuñez del Arco Vivanco y Trudy Tannert Rengifo; para aspirar al grado académico de Magister en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS con el trabajo de investigación: EL ROL GERENCIAL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS EN LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2018.

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido los miembros del jurado acuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Calificativo:

Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Desaprobación

Firman en señal de conformidad

---

Mag. Emilio José Chocobar  
Reyes

Miembro del Comité

---

Dr. Alfredo César Larios Franco

Miembro del Comité

---

Dr. Luis Eduardo García  
Saavedra

Miembro del Comité

## DEDICATORIA

Para Gaella,

Mi regalo de Dios, mamá hace todo por y  
para ti

Para Jorge, mi amado  
esposo,

Porque venimos logrando todos nuestros sueños, juntos.

Con amor,

**Trudy**

Para Daniela y María Fernanda

Por ser las razones de mi vida

Para Enrique, por ser como un hermano en todo momento.

Con cariño,

**Wendy**

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por la bendición de tener la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A nuestras familias, por su incansable apoyo y comprensión, todo es para ustedes.

A la Universidad Privada del Norte, por ser nuestra casa de estudios y fuente de crecimiento.

A nuestro Asesor, Dr. Vladimir Rodríguez, por su paciencia, dedicación y notable conocimiento que fue guía en esta investigación.

A todas las mujeres cuya participación hizo posible la realización de esta investigación, gracias por todo su apoyo y por su presencia en la transformación de los negocios de hoy.

A Wendy, por ser mi cómplice en toda esta aventura de los estudios de posgrado, no lo hubiese logrado, sino hubiese hecho todo esto contigo. Gracias querida amiga. Trudy.

A Trudy, por ser una gran amiga que con sus consejos y aliento, se convirtió en el soporte de este nuevo proyecto en mi vida. Gracias a Dios por haber cruzado nuestros caminos. Wendy

<b>ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ..</b>	<b>2</b>
<b>ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN... ..</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 1 Valores de Alfa de Cronbach .....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla N° 2 Alfa de Cronbach de las variables Rol de la mujer en la empresa y Gestión de la empresa .....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla N° 3 Alfa de Cronbach de las variables Rol de la mujer en la empresa y Gestión de la empresa .....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla N° 4 Variables de la base de datos .....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla N° 5 Dueñas o Gerentes, según rango de edades, en Lima Metropolitana, 2018 .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla N° 6 Dueñas o Gerentes, según estado civil, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla N° 7 Dueñas o Gerentes, según grado de instrucción en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla N° 8 Dueñas o Gerentes, según tenencia de hijos en Lima Metropolitana, 2018 .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla N° 9 Dueñas o Gerentes, según número de hijos en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla N° 10 Dueñas o Gerentes, según cantidad de horas promedio por día que dedican a sus hijos, en Lima Metropolitana, 2018 .....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla N° 11 Dueñas o Gerentes, según distrito donde se ubica la empresa donde laboran, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla N° 12 Dueñas o Gerentes, según cargo que desempeñan, en Lima Metropolitana, 2018 .....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla N° 13 Prueba Chi cuadrado del rol gerencial de la mujer (dueñas o gerentes) y la gestión de empresas, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla N° 14 Principales habilidades gerenciales de la mujer, en Lima Metropolitana, 2018 .....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla N° 15¿Por qué usted considera que es importante el rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas? .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla N° 16 Principales factores que motivan a la mujer a iniciarse en la actividad empresarial, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla N° 17¿Cuáles son las principales limitantes que ha encontrado en la gestión de su empresa? .....</i>	<i>38</i>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico N° 1 Dueñas o Gerentes, según rango de edades, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>24</i>
<i>Gráfico N° 2 Dueñas o Gerentes, según estado civil, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>25</i>
<i>Gráfico N° 3 Dueñas o Gerentes, según grado de instrucción en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>26</i>
<i>Gráfico N° 4 Dueñas o Gerentes, según tenencia de hijos en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>27</i>
<i>Gráfico N° 5 Dueñas o Gerentes, según número de hijos en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico N° 6 Dueñas o Gerentes, según cantidad de horas promedio por día que dedican a sus hijos, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>29</i>
<i>Gráfico N° 7 Dueñas o Gerentes, según distrito donde se ubica la empresa donde laboran, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>31</i>
<i>Gráfico N° 8 Dueñas o Gerentes, según cargo que desempeñan, en Lima Metropolitana, 2018.....</i>	<i>32</i>



## RESUMEN

La presente investigación ha sido elaborada con el objetivo de determinar la relación entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018.

Siendo así, el diseño de la investigación fue no experimental, con alcance descriptivo, relacional y explicativo. Se procedió a encuestar a 50 mujeres dueñas y gerentes de distintas edades, rubros y grupos socioeconómicos, de empresas formales en distintos distritos de Lima Metropolitana. Para ello, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Asimismo, se utilizó como procedimiento estadístico la prueba de Chi Cuadrado de Pearson. Es así que se obtuvieron como principales resultados que existe una relación significativa entre las variables de estudio, a un nivel de asociación “bueno”; y que las principales habilidades gerenciales que la caracterizan son el liderazgo, motivación y manejo del tiempo.

Finalmente, se concluyó que la presencia y participación de la mujer en cargos directivos dentro de las organizaciones, determinan una mejora en la gestión empresarial, estableciendo esta cuota de género como necesaria y recomendable y que esta, por otro lado, es de vital importancia considerando la igualdad, perfeccionismo y su desarrollo profesional.

**Palabras clave:** Rol gerencial, gestión, empresa, habilidades gerenciales, liderazgo.

## ABSTRACT

The present investigation has been elaborated with the objective of determining the relationship between the managerial role of women and the management of companies in Metropolitan Lima in the year 2018.

Thus, the design of the research was non-experimental, with a descriptive, relational and explanatory scope. We proceeded to survey 50 women owners and managers of different ages, categories and socioeconomic groups, of formal companies in different districts of Metropolitan Lima. For this, a non-probabilistic sampling was done for convenience. Likewise, the Pearson Chi-square test was used as a statistical procedure. Thus, the main results were that there is a significant relationship between the study variables, at a "good" association level; and that the main management skills that characterize it are leadership, motivation and time management.

Finally, it was concluded that the presence and participation of women in management positions within organizations, determine an improvement in business management, establishing this gender quota as necessary and recommended and that this, on the other hand, is of vital importance considering equality, perfectionism and their professional development.

**Keywords:** Managerial role, management, company, management skills, leadership.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, 111 millones de mujeres cuentan con una empresa ya establecida y creciendo de manera formal, 163 millones de mujeres, deciden dar el nuevo paso del emprendimiento, y alrededor del 21% de los altos cargos organizacionales a nivel mundial, son desempeñados también por mujeres ya sea como gerentes o directivas. Estas resultan siendo parte de una interesante estadística que refleja la creciente participación de las mujeres en el mundo de los negocios de hoy. Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2017)

En el Perú, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el último trimestre del año 2016 se crearon 42 mil 104 negocios de los cuales el 55,7% son dirigidos por mujeres mientras que el 44,3% por hombres; asimismo, de los 22 mil 971 negocios que dejaron de participar en el mercado el 55,3% eran dirigidos por hombres y 44,7% por mujeres encontrando una mayor oportunidad de participación en el ámbito empresarial a nivel local. Del mismo modo, del total de mujeres trabajadoras, el 29% se desempeñan en cargos como Gerentes y Directoras cumpliendo un rol de mayor importancia. (INEI, 2016)

Existen muchos factores que determinan el éxito de una empresa, pero está demostrado que existen ciertas habilidades en el rol gerencial que caracterizan a los líderes que toman decisiones y determinan el curso de acción de las empresas de manera exitosa. Estas habilidades son de carácter técnico, social o humano, y destrezas conceptuales (Ruiz, 2013). A su vez, Naranjo (2015), señala que dentro de las habilidades gerenciales destacan el liderazgo, manejo del estrés y manejo del tiempo, como determinantes imprescindibles para un alto gerente en la organización para una buena respuesta a las situaciones generadoras de estresores y afrontar los desafíos gerenciales del futuro, adoptando cambios importantes. Igualmente Aparicio y Medina (2015) afirman que existen habilidades personales e interpersonales y técnicas, destacando a la motivación como una de las características inherentes a la inteligencia emocional que distinguen a los buenos ejecutivos mediante el reforzamiento y generación de un alto compromiso de los trabajadores, y que estos encuentren un verdadero sentido a su trabajo con confianza y entusiasmo.

Los factores claves de éxito de las mujeres que les han permitido sobresalir en su desarrollo profesional y por ende impactar en las empresas son diversos como la casualidad, el aprovechar las oportunidades sin discriminación de género o enfrentar alguna situación crítica, pero una característica muy importante es que las mujeres son

emprendedoras al detalle y al momento de decidir su desarrollo profesional no se detienen hasta alcanzar el éxito y una vez logrado no permanecen quietas y continúan estableciendo nuevos objetivos de relevante importancia para la organización. (Barberá, Sarrió y Ramos, 2000). La mujer incursiona en el mundo empresarial de manera voluntaria o involuntaria, tal como indica Arias (2001) citado por Fernández y Martínez (2010) existe una tipología de mujer empresaria y las denomina como: Mujeres de negocios y Mujeres en los negocios; en el primer caso, las mujeres deciden tener su propia empresa, desarrollando sus emprendimientos, no sólo como herramienta económica sino también como una opción de vida; en el segundo caso, las mujeres se ven obligadas a crear una empresa o dirigir las sin haberse preparado previamente para ello como consecuencia de una viudez, separación o divorcio, o sucesión de la misma.

Dicha importancia se da también debido a la doble carga que asumen las mujeres, en lo familiar y laboral, lo que implica una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus roles, para el logro al máximo de sus funciones. Las mujeres al iniciar su trayectoria profesional, prefieren estudiar y perfeccionarse, ya que posteriormente se puede dificultar este proceso, al tener familia. Y también, porque ambos, hombre y mujer, cuentan con las mismas capacidades, sin considerar atribuciones estereotipadas. Gallegos, Guzmán, Saavedra y Silva (2012)

El término rol gerencial de acuerdo a Mintzberg implica las actividades que desarrolla el gerente o directivo de una organización, identificando diez y las agrupa en 3 grupos: Interpersonales (líder, enlace, cabeza visible), Informativos (monitor, difusor, portavoz) y Decisores (emprendedor, directivo de anomalías, asignador de recursos, negociador). Yukl (2010)

Las mujeres dentro de las organizaciones, a través de los diferentes roles que desempeñan como mentor, coordinador, director y productor, desarrollan habilidades que las convierten en líderes y les permiten ocupar cargos directivos, planificando, organizando, dirigiendo, controlando y sobre todo creando un clima laboral beneficioso para los miembros de la organización, al realizar las diferentes actividades en la empresa, promoviendo un trato cordial al momento de interrelacionar las diferentes áreas logrando una mejor coordinación e integración. Sánchez (2015)

El estilo de liderazgo desarrollado por las mujeres es distinto al de los hombres, su característica empática y facilidad de comunicarse le permiten ser una líder que promueva la participación, la adhesión de los miembros de la organización y un mejor clima laboral por lo que debe trabajar más en sus características propias y no imitar al liderazgo masculino corriendo el riesgo de convertirlas en más rudas que los hombres y atentando contra su propio liderazgo. (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012)

Las razones por las cuales las mujeres se desarrollan en el ámbito empresarial, ya sea como dueñas o gerentes son diferentes, ya no se puede decir que la razón económica sea su principal motivación, sino más bien existen otros factores de realización como la insatisfacción personal, el encontrar nuevas oportunidades, horarios flexibles, el logro y la

autonomía; al encontrarse una diversidad de motivaciones, no se puede establecer un perfil homogéneo en ellas. (Avolio, 2008). Es necesario mencionar que las mujeres para realizar sus actividades empresariales necesitan capacitarse constantemente en estrategias de marketing, atención al cliente, utilización de tecnología, finanzas y liderazgo, entre otros temas. (Cassab y Mayorca, 2018)

El aporte de la mujer cada vez es más trascendental, ya que deben superar varias limitantes, en primera instancia estas deben lograr un equilibrio y conciliación entre la familia y el trabajo, y al lograrlo, su desempeño se caracteriza por su compromiso, lealtad y respeto a los valores familiares. Actualmente, la mujer tiene un rol activo en la empresa, incrementándose cada vez el número de mujeres que cumplen roles gerenciales o de responsabilidad (Rodríguez y Rodríguez, 2011)

Considerando dicho escenario, en donde el gigante invisible de la presencia de la mujer dueña y gerente de empresas, tiene mayor relevancia e impacto en las empresas del Perú, se ha tratado de direccionar una búsqueda sobre el rol gerencial de la mujer en una ubicación geográfica en específico: Lima Metropolitana.

Esa es la problemática que se ha de tratar en la presente investigación, al buscar establecer la relación del rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas de Lima Metropolitana, caracterizado este por una serie de habilidades gerenciales que determinan la dirección exitosa de la empresa. (Ceja, 2008).

## 1.2. Formulación del problema

Sobre la base de la realidad problemática, se formula el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018?

### Preguntas específicas:

1. ¿Cuáles son las principales habilidades gerenciales de la mujer que influye en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018?
2. ¿Por qué es importante el rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Identificar las principales habilidades gerenciales de la mujer que influye en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018
2. Explicar la importancia del rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el 2018

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

1. Las principales habilidades gerenciales de la mujer que influyen en la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018, son el liderazgo, motivación y la comunicación.
2. El rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018, es importante porque su participación promueve la igualdad laboral, por ser más perfeccionistas y porque promueve el desarrollo profesional.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de investigación

El diseño de la presente investigación fue no experimental, debido a que no existe manipulación de variables.

Del mismo modo, el estudio fue descriptivo, relacional y explicativo.

**Descriptivo**, ya que analizó el rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, para lo cual se identificaron las habilidades gerenciales que caracterizan su gestión.

**Relacional** porque se buscó asociar las variables de estudio: rol gerencial de la mujer y gestión de empresas.

**Explicativo**, debido a que se buscó establecer las razones de la importancia del rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana. Para tal efecto, se debe tomar en cuenta que este tipo de estudios con hipótesis explicativa requiere su contrastación con teorías que permitan dar las razones o dar las causas del objeto del estudio, tal como fundamenta Bunge (1985, p.95):

[...] Ni siquiera los modelos econométricos más refinados tiene poder explicativo: son solamente descriptivos y cuando son verdaderos, tiene también tiene poder de predictivo (a corto plazo). Sólo las teorías propiamente dichas pueden explicar y predecir. [...]

De ahí que en todos los campos de investigación una **teoría** es un sistema de proposiciones (fórmulas) unidas por la relación de deductibilidad (argamasa sintáctica) y un asunto común (argamasa semántica). En una teoría bien organizada toda proposición es, sea una premisa (postulado, definición o dato), sea una consecuencia (teorema) de algunas premisas tomadas conjuntamente (Bunge, 1985, p. 51).

Es por ello que se contrastaron los resultados de la importancia del rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, con teorías previamente existentes.

Por otro lado, el enfoque de la investigación fue cualitativo ya que basa su comprobación en mediciones estadísticas con el análisis de los datos recolectados, mediante el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

## 2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Para poder asociar las variables de interés: el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018, se procedió a encuestar de manera virtual a 50 mujeres empresarias y gerentes de distintas edades, rubros y grupos socioeconómicos, de empresas formales en distintos distritos de Lima Metropolitana. Para ello se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. (Ver Anexo N° 2)

Las 50 mujeres, desempeñan cargos como dueñas de empresas o gerentes directivas, en organizaciones de distintos rubros, como medios de comunicación, educación, eventos, servicios, catering, moda, entretenimiento, acabados de construcción, importación, exportación, entre otros.

Resulta importante mencionar, que todas las mujeres encuestadas, forman parte de empresas formalmente conformadas, con más de 1 año de ejercicio, y localizadas en distintos distritos de Lima Metropolitana, así mismo, todas expresaron su consentimiento para formar parte de esta investigación, pero por temas de validación y protección de datos e identidad de las encuestadas, sus nombres se encuentran codificados con la letra M y numeración correlativa del 1 al 50, en la base de datos anexada.

### Análisis de confiabilidad de la muestra

El análisis de confiabilidad se efectuó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, para las variables “Rol de la mujer en la empresa” y “Gestión de la empresa”, las cuales se encuentran definidas en escala de Likert. Cabe precisar, que para evaluar tal confiabilidad también se utilizó el software IBM SPSS Statistics vs. 20.

Para fines de interpretación, se detalla a continuación los valores que puedan tener Alfa de Cronbach y los posibles criterios de interpretación.

Tabla N° 1

Valores de Alfa de Cronbach

Valores de alfa	Criterio
$0.9 \leq \text{Alfa} \leq 1$	Excelente
$0.8 \leq \text{Alfa} < 0.9$	Bueno
$0.7 \leq \text{Alfa} < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \text{Alfa} < 0.7$	Regular
$0.0 \leq \text{Alfa} < 0.6$	Pobre
$0.0 \leq \text{Alfa} < 0.5$	Muy pobre

Fuente: Elaboración y Formulación propia.



Si los valores de Alfa de Cronbach son cercanos a la unidad (valor 1), se interpreta como una confiabilidad excelente y para valores cercanos a cero (valor 0), la confiabilidad se interpreta que es muy pobre o no existe confiabilidad.

Tabla N°2

Alfa de Cronbach de las variables Rol de la mujer en la empresa y Gestión de la empresa

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

De la Tabla N° 2, se observa que el cálculo del análisis de confiabilidad se efectuó considerando las respuestas de las cincuenta las mujeres empresarias, sin excluir ninguna opinión de las mismas.

Tabla N°3

Alfa de Cronbach de las variables Rol de la mujer en la empresa y Gestión de la empresa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	2

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

De la Tabla N° 3, se observa que obtenemos un coeficiente Alfa de Cronbach igual al 83.0%, lo que significa que tenemos una excelente confiabilidad de las variables Rol de la mujer en la empresa y Gestión de la empresa, lo que resulta ser confiable para el análisis.

## Depuración de la muestra

La información recopilada a través de la encuesta "El Rol de la Mujer en la Gestión de empresas", se estructuró inicialmente en una base de datos donde se crearon dieciséis (16) variables de estudio y se identificaron los tipos de variable y las categorías asignadas en caso corresponda.

Tabla N° 4

Variables de la base de datos

N°	VARIABLE	NOMBRE DEL VARIABLE	VALORES ASIGNADOS
1	Nombres	Nombres y Apellidos	
2	Edad	Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 18 a 25 años</li> <li>▪ De 26 a 35 años</li> <li>▪ De 36 a 45 años</li> <li>▪ De 46 a 55 años</li> <li>▪ De 56 a 65 años</li> <li>▪ De 66 años a más</li> </ul>
3	Estado Civil	Estado civil actual	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Casada</li> <li>▪ Conviviente</li> <li>▪ Divorciada</li> <li>▪ Soltera</li> <li>▪ Viuda</li> </ul>
4	Instrucción	Grado de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posgrado</li> <li>▪ Secundaria</li> <li>▪ Técnico</li> <li>▪ Universitaria</li> </ul>
5	P1	¿Tiene usted hijos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No</li> <li>▪ Si</li> </ul>
6	P2	Si la respuesta anterior fue sí, responda esta pregunta, sino pase a la siguiente. ¿Cuántos hijos tiene?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1</li> <li>▪ 2</li> <li>▪ 3</li> <li>▪ 4</li> </ul>
7	P3	Si la respuesta anterior fue sí, responda esta pregunta, sino pase a la siguiente. ¿Cuántas horas al día, en promedio, le dedica a su/s hijo/s?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 1 a 2 horas</li> <li>▪ De 2 a 5 horas</li> <li>▪ De 5 a 10 horas</li> </ul>
8	P4	Distrito en el que se ubica la empresa en la que labora	
9	P5	Cargo que desempeña	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directora o Gerente General</li> <li>▪ Dueña o propietaria</li> <li>▪ Gerente de área o subgerente</li> </ul>
10	P6	¿Qué factores la motivaron en su rol de mujer a iniciarse en la vida empresarial?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empezar a obtener ingresos económicos.</li> <li>▪ Ya contaba con ingresos, pero quería incrementarlos.</li> <li>▪ Por herencia familiar, sucesión del negocio.</li> <li>▪ Búsqueda de independencia económica.</li> <li>▪ Búsqueda de realización profesional - Autorrealización.</li> <li>▪ Búsqueda de ocupar mi tiempo libre.</li> </ul>
11	P7	¿Qué habilidad gerencial considera que es la más influyente en su gestión como empresaria o gerente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liderazgo.</li> <li>▪ Motivación.</li> <li>▪ Manejo del tiempo.</li> <li>▪ Habilidades Financieras.</li> <li>▪ Habilidades de marketing.</li> <li>▪ Trabajo en equipo.</li> <li>▪ Comunicación.</li> <li>▪ Comunicación.</li> <li>▪ Manejo del estrés.</li> <li>▪ Negociación.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adaptabilidad.</li> <li>▪ Empoderamiento (delegar funciones).</li> <li>▪ Conocimiento práctico y experto.</li> </ul>
12	P8	¿Por qué usted considera que es importante el rol de la mujer en la gestión de empresas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pregunta abierta</li> </ul>
13	P9	¿Cuáles son los limitantes que ha encontrado en la gestión de su empresa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lograr equilibrio familia vs. Trabajo</li> <li>▪ Rechazo a la figura de una mujer líder</li> <li>▪ Subestimación de mis capacidades por ser mujer</li> <li>▪ Otra (especificar)</li> </ul>
14	P10	¿Existe relación significativa entre el rol de la mujer y la gestión de empresas en lima metropolitana en el año 2018?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No</li> <li>▪ Si</li> </ul>
15	Rol de la mujer	Rol de la mujer en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muy malo</li> <li>▪ Malo</li> <li>▪ Regular</li> <li>▪ Bueno</li> <li>▪ Muy bueno</li> </ul>
16	Gestión de empresa	Gestión de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muy malo</li> <li>▪ Malo</li> <li>▪ Regular</li> <li>▪ Bueno</li> <li>▪ Muy bueno</li> </ul>

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

Cabe precisar, que dicha base de datos se creó utilizando el software IBM SPSS Statistics vs. 20, y que tal como se menciona a continuación, se tuvo por bien evaluar la consistencia y coherencia de los datos mediante un control de calidad de las cincuenta (50) encuestas realizadas a las mujeres empresarias.

Así, en las siguientes líneas, se detallan las actividades de validación y depuración de la muestra:

Se verificó la no duplicidad de los datos por cuanto se da el caso que, al momento de transferir las respuestas de las encuestas físicas a una base de datos digital, pueden ocurrir errores de duplicar el registro de una misma o incluso más encuestas, lo cual puede generar una base de datos final errónea, distorsionada y no representativa para la investigación.

Asimismo, en caso no fueran totalmente legibles las respuestas marcadas por las empresarias, se efectuó la consulta respectiva a la empresaria.

También se evaluó la consistencia de la información a fin de evitar respuestas contradictorias.

Se sustituyó los valores no informados por un valor representativo lo cual en términos estadísticos se denomina "imputación de datos". Estas sustituciones se efectuaron en la pregunta 1, 2 y 3, que son:

- Pregunta 1: ¿Tiene usted hijos?
- Pregunta 2: ¿Cuántos hijos tiene?
- Pregunta 3: ¿Cuántas horas al día, en promedio, le dedica a su/s hijo/s?

Cabe precisar, que para la imputación de datos se utilizó el valor de la “mediana”, de tal forma que para cada pregunta se reemplazaron los registros vacíos por su valor de mediana respectiva.

Al contar con preguntas abiertas, se procedió a depurar las respuestas y estandarizar las mismas. Este caso se dio en la pregunta 8, referido a ¿Por qué usted considera que es importante el rol de la mujer en la gestión de empresas? Aquí, se revisó cada respuesta de las cincuenta (50) encuestas realizadas y se determinó que las respuestas giraban en torno a las siguientes categorías.

- Desarrollo profesional
- Desarrollo profesional e igualdad laboral
- Es más perfeccionista
- Es más versátil
- Igualdad laboral

Por lo tanto, para cada respuesta se asignó una de las clasificaciones antes mencionadas según el tipo de respuesta que habían expuesto las encuestadas.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

El método que se utilizó para el trabajo de campo de la presente investigación es indirecto ya que se registró a través de preguntas, utilizando la técnica de la encuesta realizada a las 50 mujeres empresarias anteriormente mencionadas. Se aplicó el instrumento denominado cuestionario de preguntas, de manera virtual, enviando un formulario elaborado en Google Forms a los correos de las seleccionadas, todas estas fueron contactadas con anticipación y expresaron su conformidad en brindar la información pertinente. (Ver Anexo N° 3)

## 2.4 Procedimiento

Se procedió al análisis de los datos recolectados, mediante el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), programa que permitió, por un lado, el análisis descriptivo (tablas y gráficos), y por otro lado, el análisis inferencial para la comprobación de relación de las variables de estudio con la prueba estadística de Chi-Cuadrado de Pearson.

### 2.4.1 Análisis descriptivo

- Se elaboró una base de datos con mujeres dueñas y gerentes de diferentes rubros de Lima Metropolitana, a través de contacto directo y también referido por terceros,

quienes aceptaron formar parte de la presente investigación. Dicho proceso es denominado no probabilístico, por conveniencia.

- El instrumento utilizado fue el formato de cuestionario de preguntas, el que fue elaborado considerando las variables y su asociación. Contó con preguntas iniciales informativas, para conocer nivel instructivo y situación familiar de las encuestadas, y culmina abordando preguntas enfocadas en las hipótesis específicas. El instrumento fue elaborado de manera digital mediante Google Forms, y remitido a los correos personales y corporativos de las mujeres seleccionadas.
- Se procedió a realizar las encuestas virtuales a las 50 empresarias (dueñas y gerentes) de diferentes empresas que actualmente desarrollan su gestión en Lima Metropolitana. La culminación de toda esta etapa tomó 2 meses aproximadamente, considerando la disponibilidad de las mujeres.

## 2.4.2 Análisis a través de pruebas estadísticas

Partiendo de los datos recolectados de las habilidades gerenciales de las mujeres dueñas y gerentes de empresas en Lima Metropolitana, se procedió al análisis inferencial para asociar las variables en estudio: el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas. Para tal efecto, se recurrió a los siguientes pasos:

### a) Formulación de Hipótesis General

En esta primera sección, se formulan la hipótesis nula y la hipótesis alterna:

- Hipótesis nula ( $H_0$ ). Es la que se pretende probar, se establece con el fin de rechazarla.
- Hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Es la negación de la hipótesis nula, establece además la región en la que se tomará la decisión de rechazar o no  $H_0$ .

### b) Nivel de significancia:

Especificar el nivel de significancia para la prueba. El valor acostumbrado es de 0,05. De acuerdo con Hernández et al. (2014, p.302), el nivel de significancia convenido para las ciencias sociales es:

- **El nivel de significancia de 0.05**, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse, y solo 5% en contra. En términos de probabilidad, 0.95 y 0.05, respectivamente; ambos suman la unidad.

### **c) Elección de la prueba estadística**

Se eligió usar la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson para poder probar y determinar la asociación de las variables en estudio: el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas, siendo estas categóricas.

### **d) Estimación del p-valor**

Es el valor de probabilidad de obtener un resultado de la muestra que sea al menos tan improbable como lo que se observa. Por ello, con el soporte del SPSS, se estimó el p-valor.

### **e) Toma de decisión**

Se compara el p-valor con el nivel de significancia. Si  $p < 0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

A continuación se presentan los resultados de la encuesta realizada a las 50 dueñas y gerentes de empresas en Lima Metropolitana que accedieron a participar de la investigación. Estos reflejan, en primera instancia, la descripción de aspectos demográficos y también de índole laboral, que caracterizan la realidad de las encuestadas.

*Tabla N° 5*

*Dueñas o Gerentes, según rango de edades, en Lima Metropolitana, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 18 a 25 años	3	6,0	6,0	6,0
De 26 a 35 años	15	30,0	30,0	36,0
De 36 a 45 años	21	42,0	42,0	78,0
Válidos De 46 a 55 años	6	12,0	12,0	90,0
De 56 a 65 años	4	8,0	8,0	98,0
De 66 años a más	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales

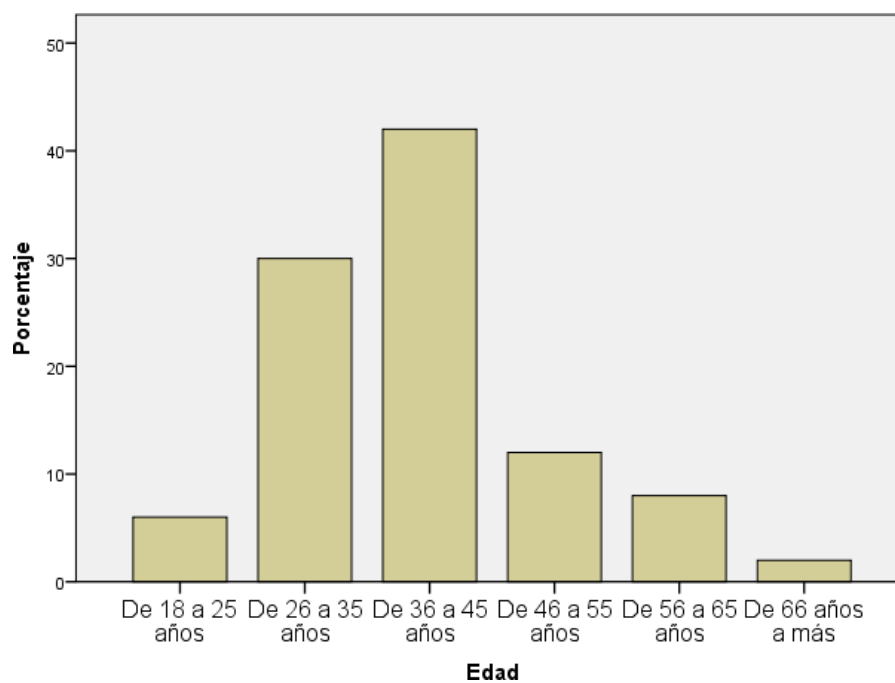


Gráfico N° 1 Dueñas o Gerentes, según rango de edades, en Lima Metropolitana, 2018.

De la Tabla N° 5 y Gráfico N° 1, se observa que el rango de edad de las mujeres dueñas o gerentes en los distintos distritos de Lima Metropolitana, 2018, se encuentran entre 36 y 45 años de edad (42%), seguido por el rango de edad entre 26 y 35 años (30%). Tales rangos en su conjunto representaron el 72% del total de mujeres.

Tabla N° 6

Dueñas o Gerentes, según estado civil, en Lima Metropolitana, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASADA	25	50,0	50,0	50,0
CONVIVIENTE	5	10,0	10,0	60,0
DIVORCIADA	4	8,0	8,0	68,0
SOLTERA	14	28,0	28,0	96,0
VIUDA	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales



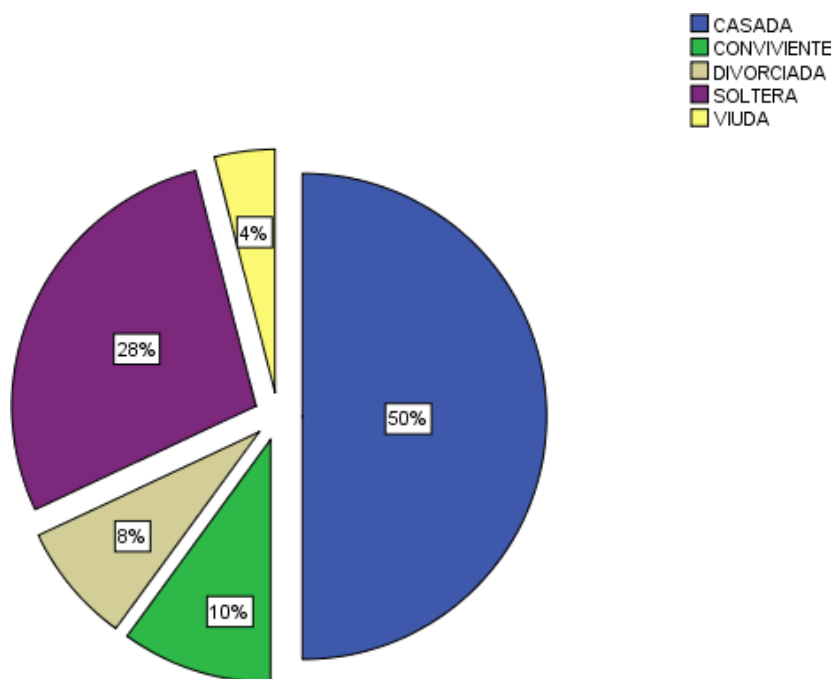


Gráfico N° 2 Dueñas o Gerentes, según estado civil, en Lima Metropolitana, 2018.

De la Tabla N° 6 y Gráfico N° 2, se observa que las mujeres dueñas o gerentes en los distintos distritos de Lima Metropolitana, 2018, son básicamente de estado civil casadas (50%) y solteras (28%), representando en su conjunto el 78% del total de mujeres.

Tabla N° 7

Dueñas o Gerentes, según grado de instrucción en Lima Metropolitana, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POSGRADO	13	26,0	26,0	26,0
SECUNDARIA	4	8,0	8,0	34,0
TÉCNICO	9	18,0	18,0	52,0
UNIVERSITARIO	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales

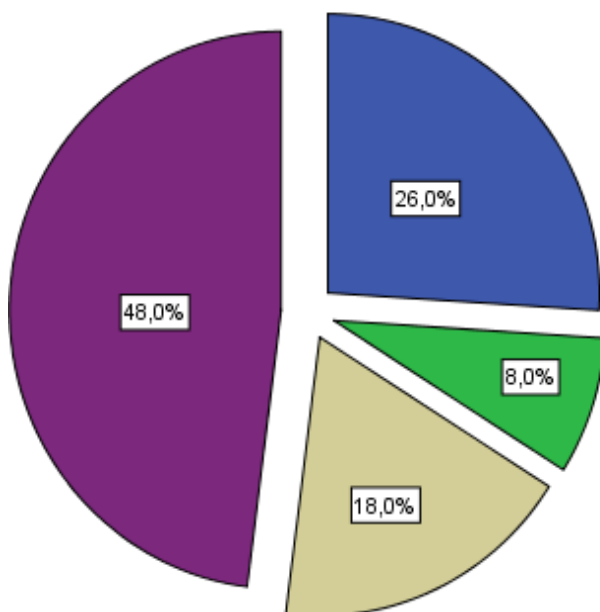


Gráfico N° 3 Dueñas o Gerentes, según grado de instrucción en Lima Metropolitana, 2018.

De la Tabla N° 7 y Gráfico N° 3, se observa que las mujeres dueñas o gerentes en los distintos distritos de Lima Metropolitana, 2018, tienen básicamente estado civil casada (50%) y soltera (28%), representando en su conjunto el 78% del total de mujeres.

Tabla N° 8

Dueñas o Gerentes, según tenencia de hijos en Lima Metropolitana, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	17	34,0	34,0	34,0
	Sí	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales

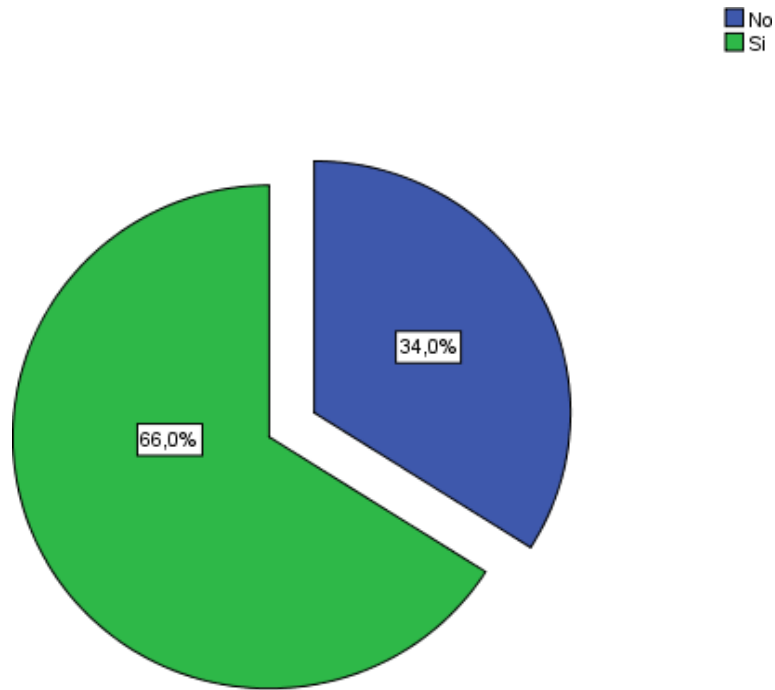


Gráfico N° 4 Dueñas o Gerentes, según tenencia de hijos en Lima Metropolitana, 2018.

De la Tabla N° 8 y Gráfico N° 4, se observa que el 66% de las mujeres dueñas o gerentes, en Lima Metropolitana, 2018, tienen hijos. Caso contrario se da en el 34% restante, que señalaron que no tienen hijos.

Tabla N° 9

Dueñas o Gerentes, según número de hijos en Lima Metropolitana, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	18	36,0	54,5	54,5
	2	10	20,0	30,3	84,8
Válidos	3	4	8,0	12,1	97,0
	4	1	2,0	3,0	100,0
	Total	33	66,0	100,0	
Perdidos	Sistema	17	34,0		
Total		50	100,0		

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales

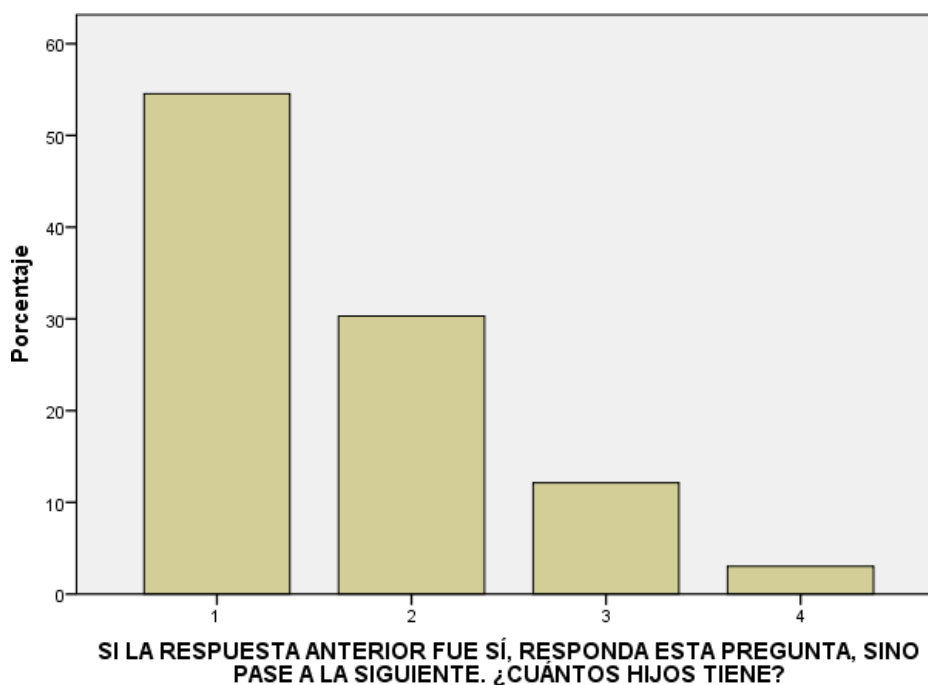


Gráfico N° 5 Dueñas o Gerentes, según número de hijos en Lima Metropolitana, 2018.

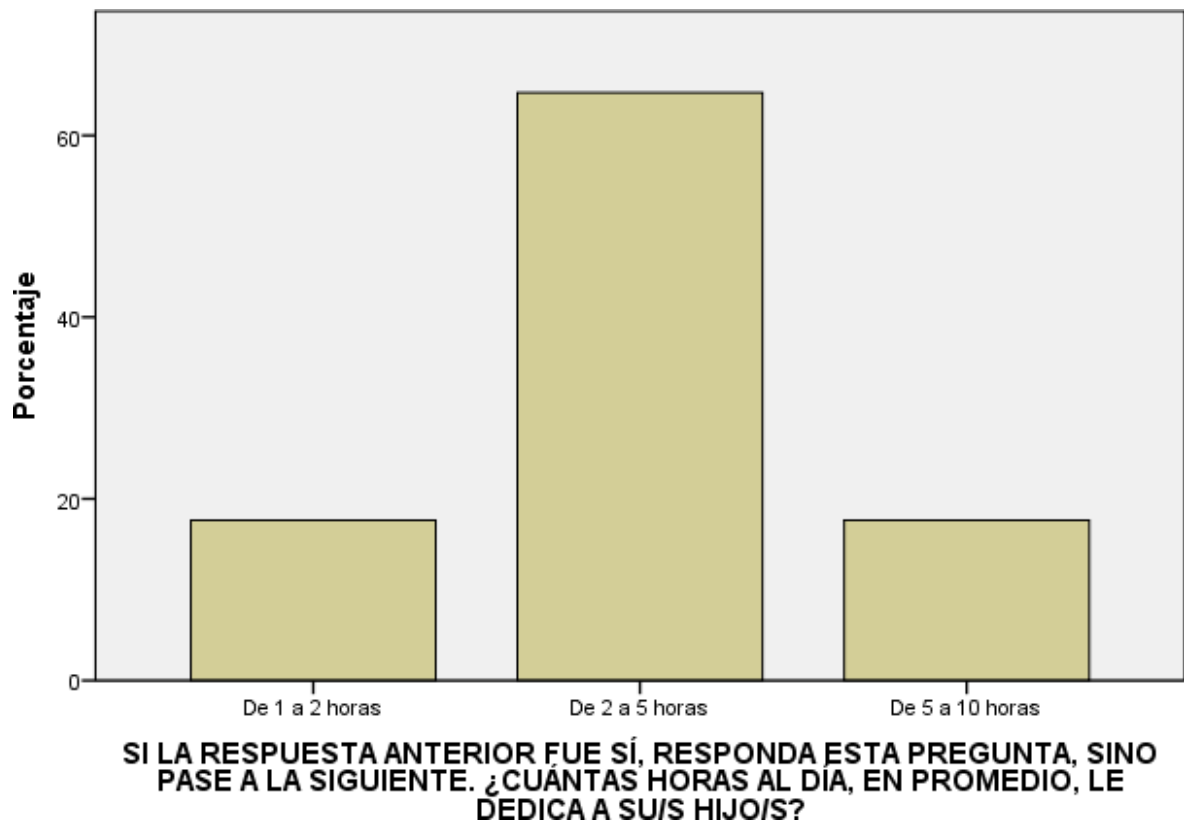
De la Tabla N° 9 y Gráfico N° 5, se observa que más de la mitad (54,5%) de las mujeres, dueñas o gerentes, en Lima Metropolitana, 2018, dijeron tener un hijo. El 30,3% restante señaló tener dos hijos, el 12,1% tres hijos, y sólo el 3,0% de mujeres indicó tener cuatro hijos.

Tabla N° 10

Dueñas o Gerentes, según cantidad de horas promedio por día que dedican a sus hijos, en Lima Metropolitana, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
De 1 a 2 horas	5	10,0	15,2	15,2
De 2 a 5 horas	22	44,0	66,7	81,8
De 5 a 10 horas	6	12,0	18,2	100,0
Total	33	66,0	100,0	
Perdidos				
Sistema	17	34,0		
Total	50	100,0		

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales



*Gráfico N° 6 Dueñas o Gerentes, según cantidad de horas promedio por día que dedican a sus hijos, en Lima Metropolitana, 2018.*

De la Tabla N° 10 y Gráfico N° 6, se observa que el 66,7% de las mujeres, dueñas o gerentes, en Lima Metropolitana, 2018, le dedican entre 2 y 5 horas de tiempo en la atención a sus hijos. Entre 5 a 10 horas, el 18,2% de las mujeres y entre 1 y 2 horas el 15,2% de las mujeres.

Tabla N° 11

*Dueñas o Gerentes, según distrito donde se ubica la empresa donde laboran, en Lima Metropolitana, 2018.*

**DISTRITO EN EL QUE SE UBICA LA EMPRESA EN LA QUE LABORA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BREÑA	1	2,0	2,0	2,0
CARABAYLLO	1	2,0	2,0	4,0
CERCADO DE LIMA	10	20,0	20,0	24,0
CHACLACAYO	1	2,0	2,0	26,0
COMAS	2	4,0	4,0	30,0
INDEPENDENCIA	1	2,0	2,0	32,0
JESÚS MARÍA	2	4,0	4,0	36,0
LA MOLINA	1	2,0	2,0	38,0
LINCE	2	4,0	4,0	42,0
LOS OLIVOS	7	14,0	14,0	56,0
MAGDALENA	1	2,0	2,0	58,0
MIRAFLORES	3	6,0	6,0	64,0
PUEBLO LIBRE	1	2,0	2,0	66,0
PUENTE PIEDRA	2	4,0	4,0	70,0
SAN BORJA	1	2,0	2,0	72,0
SAN ISIDRO	1	2,0	2,0	74,0
SAN LUIS	1	2,0	2,0	76,0
SAN MARTÍN DE PORRES	6	12,0	12,0	88,0
SAN MIGUEL	1	2,0	2,0	90,0
SANTA ANITA	1	2,0	2,0	92,0
SURCO	2	4,0	4,0	96,0
SURQUILLO	1	2,0	2,0	98,0
VARIOS	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales

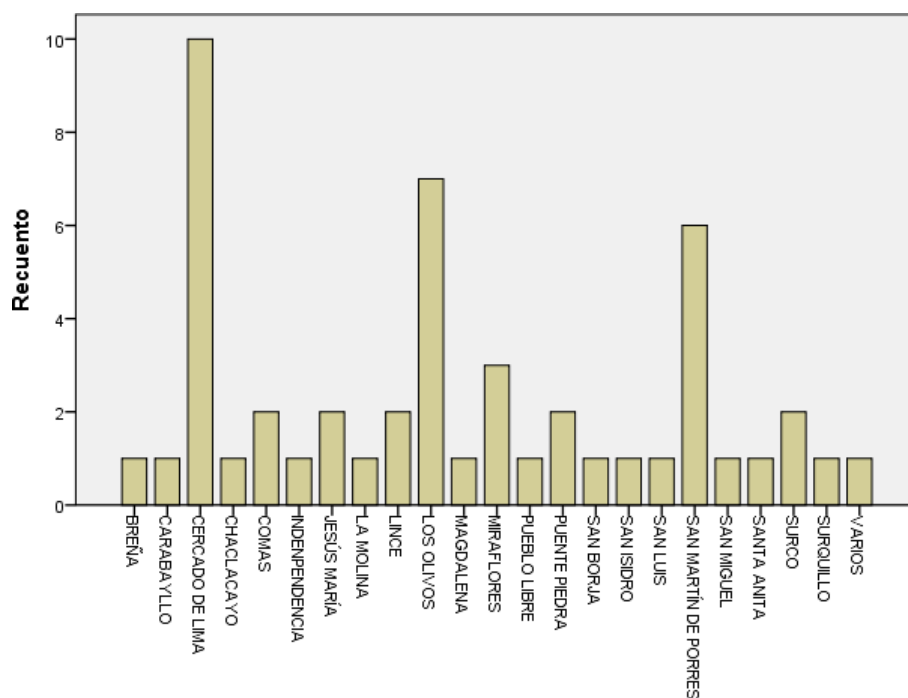


Gráfico N° 7 Dueñas o Gerentes, según distrito donde se ubica la empresa donde laboran, en Lima Metropolitana, 2018.

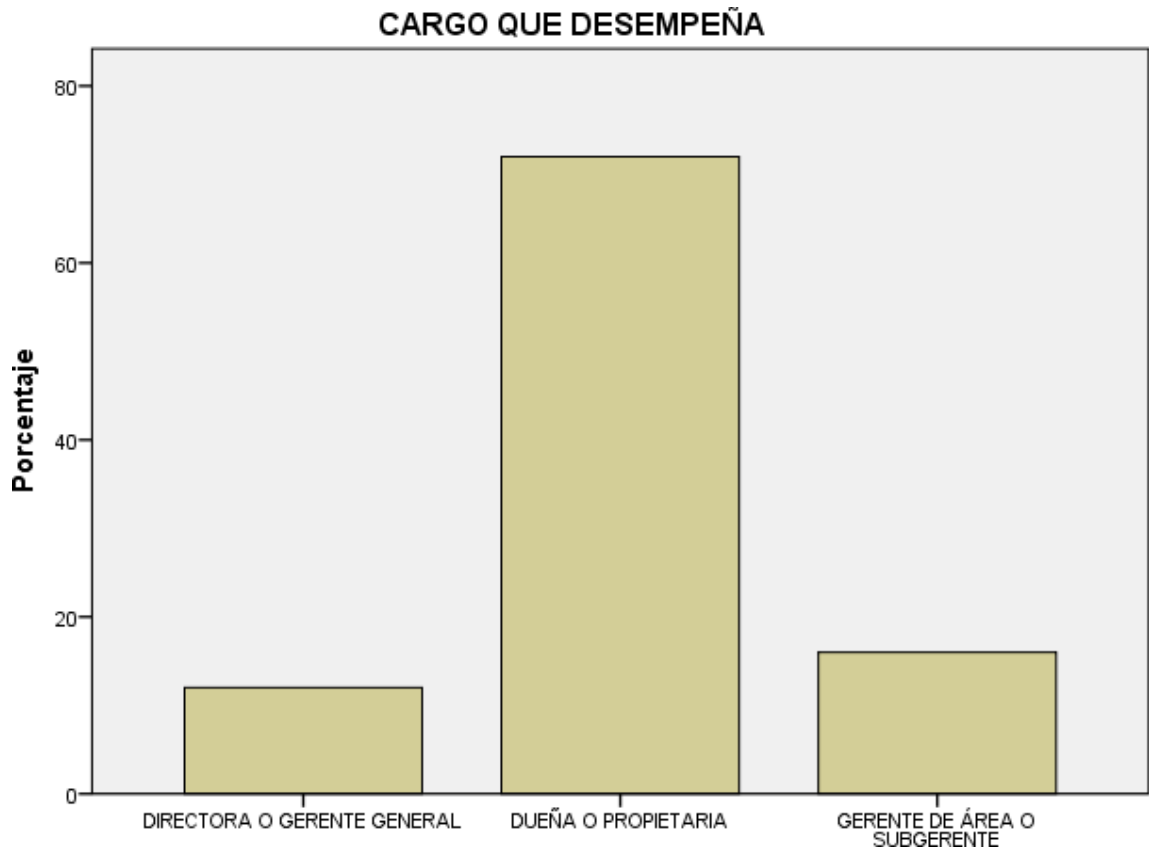
De la Tabla N° 11 y Gráfico N° 7, se observa que el 20,0% de las mujeres, dueñas o gerentes de una empresa, en Lima Metropolitana, 2018, laboran en el distrito de Cercado de Lima, seguido por un 14,0% que trabaja en Los Olivos y un 12,0% que indicó San Martín de Porres como ubicación de su centro de trabajo.

Tabla N° 12

Dueñas o Gerentes, según cargo que desempeñan, en Lima Metropolitana, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DIRECTORA O GERENTE GENERAL	6	12,0	12,0	12,0
DUEÑA O PROPIETARIA	36	72,0	72,0	84,0
GERENTE DE ÁREA O SUBGERENTE	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de preguntas digitales



*Gráfico N° 8 Dueñas o Gerentes, según cargo que desempeñan, en Lima Metropolitana, 2018.*

De la Tabla N° 12 y Gráfico N° 8, se observa que el 72,0% de las mujeres encuestadas en Lima Metropolitana, 2018, se desempeñan como dueñas o propietarias de la empresa, asimismo, el 16,0% restante eran gerentes de área o subgerentes y un 12,0% eran directoras o gerentes generales.

### 3.2 PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

En la presente investigación la unidad de análisis son el rol de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana. Siendo así, a continuación se presenta la prueba de la hipótesis general.

#### a) **Formulación de la hipótesis**

##### **Hipótesis nula**

(H<sub>0</sub>): No existe asociación entre el rol gerencial de la mujer y gestión de empresas.

##### **Hipótesis alternativa**

(H<sub>1</sub>): Existe asociación entre el rol gerencial de la mujer y gestión de empresas.



**b) Nivel de significancia:**

Considerando nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , el nivel de confianza es al 95%. Por tanto, en virtud de que se escoge el nivel de significación 0,05 (5%), entonces hay unas cinco (05) oportunidad entre 100 de rechazar la hipótesis cuando debiera haberse aceptado. En otras palabras, tenemos un 95% de confianza de que hemos adoptado la decisión correcta.

**c) Elección de la prueba estadística:**

Chi Cuadrado de Pearson.

**d) Estimación del p-valor**

Del estadístico Chi Cuadrado de Pearson, se obtiene p-valor = 0,000 (Tabla N.º 13 Chi cuadrado del rol gerencial de la mujer (dueñas o gerentes) y la gestión de empresas, en Lima Metropolitana, 2018).

Tabla N° 13

*Prueba Chi cuadrado del rol gerencial de la mujer (dueñas o gerentes) y la gestión de empresas, en Lima Metropolitana, 2018*

Prueba estadística	Valor	Gl	P – valor
Chi-cuadrado de Pearson	36,107 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	32,101	4	,000
Asociación lineal por lineal	24,678	1	,000
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

**e) Toma de decisión:**

Como el p-valor es menor que 0.05 ( $p < 0,05$ ), se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , entonces se acepta la hipótesis de investigación en el nivel de 0.05. Por tanto, la asociación entre el **rol gerencial de la mujer** y la **gestión de empresas** es significativa.

En efecto, existe el 95% de confianza de que la relación es verdadera y 5% de probabilidad de error.

En tal caso, decimos que la hipótesis nula ha sido rechazada al nivel de significación 0,05, lo cual quiere decir que la hipótesis de investigación tiene una probabilidad 0,05 de ser falsa.

### 3.3 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

#### 3.3.1 Contrastación de la Hipótesis Específica 1

La hipótesis específica 1 se definió como: Las principales habilidades gerenciales de la mujer que influyen en la **gestión de empresas** en Lima Metropolitana 2018 son el liderazgo, motivación y la comunicación.

A continuación se presenta los resultados de la encuesta realizada a las 50 dueñas y gerentes de empresas en Lima Metropolitana, considerando la pregunta alineada a las principales habilidades gerenciales de la mujer, que permiten contrastar la hipótesis específica 1.

Tabla N° 14

*Principales habilidades gerenciales de la mujer, en Lima Metropolitana, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
COMUNICACIÓN	2	4,0	4,0	4,0
V HABILIDADES DE Á MARKETING	2	4,0	4,0	8,0
L LIDERAZGO	33	66,0	66,0	74,0
I MANEJO DEL TIEMPO	3	6,0	6,0	80,0
D MOTIVACIÓN	8	16,0	16,0	96,0
O NEGOCIACIÓN	1	2,0	2,0	98,0
S TRABAJO EN EQUIPO	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

De la Tabla N° 14, se observa que el liderazgo es la principal habilidad gerencial de la mujer en la **gestión de empresas** en Lima Metropolitana, 2018, representando el 66,0% del total de opiniones dadas en la encuesta. También, se mencionan otras habilidades importantes como la motivación (16,0%), manejo de tiempo (6,0%), comunicación (4,0%), habilidades de marketing (4,0%), negociación (2,0%) y trabajo en equipo (2,0%). Por lo tanto, la hipótesis específica 1 no se cumple dado que las principales habilidades gerenciales de la mujer fueron el liderazgo y la motivación.

### 3.3.2 Contrastación de la Hipótesis Específica 2

La hipótesis específica 2 se definió como: El **rol gerencial de la mujer** en la **gestión de empresas** en Lima Metropolitana 2018 es importante porque su participación promueve la igualdad laboral, por ser más perfeccionistas y porque promueve el desarrollo profesional.

Al ser esta hipótesis explicativa, tal como se mencionó en la metodología, debe sustentarse con teorías o principios, además de los resultados de la encuesta (Tabla N° 14) que arrojan que la importancia del rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas se debe a lo siguiente:

- Es más perfeccionista.
- Promueve la igualdad laboral.
- Promueve el desarrollo profesional

Tabla N° 15

*¿Por qué usted considera que es importante el **rol gerencial de la mujer** en la **gestión de empresas**?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PROMUEVE EL DESARROLLO PROFESIONAL	7	14,0	14,0	14,0
ES MÁS CREATIVA	1	2,0	2,0	16,0
Válidos ES MÁS PERFECCIONISTA	20	40,0	40,0	56,0
ES MÁS VERSÁTIL	2	4,0	4,0	60,0
PROMUEVE LA IGUALDAD LABORAL	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

De la Tabla N° 15, se observa que la importancia de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana 2018 se da debido a que las mismas principalmente son consideradas más perfeccionistas (40,0%) y también por un tema de igualdad laboral (40,0%). Con ser

perfeccionista, quieren decir que las mujeres son más exigentes, ordenadas y siempre están pendiente de todos los detalles, asimismo, con la igualdad laboral señalan que las mujeres tienen las mismas capacidades que los varones para liderar la gestión de una empresa.

En efecto, los resultados obtenidos con la encuesta, se encuentran en línea con la teoría fundamentada por Barberá et al.(2000), en el que indican la existencia de factores que hacen importante el rol gerencial de la mujer, y estos son:

- Las mujeres son emprendedoras al detalle.
- Hay mayores oportunidades de género.
- Al momento de decidir su desarrollo profesional no se detienen hasta alcanzar el éxito.

Así mismo los resultados del presente estudio, se encuentran sustentados con los planteamientos de Gallegos et al. (2012):

- La doble carga que asumen las mujeres, familiar y laboral, implica una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus roles, para el logro al máximo de sus funciones.
- No es adecuado atribuir ciertos roles por distinción de sexo, hombre o mujer, (estereotipos) ya que ambos tienen las mismas capacidades, y por ende oportunidades.
- Las mujeres al iniciar su trayectoria profesional, prefieren estudiar y perfeccionarse, ya que posteriormente se puede dificultar este proceso, al tener familia.

Por lo tanto, la hipótesis específica 2 se cumple porque es compatible con las teorías precisadas anteriormente, en el sentido que el **rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas** en Lima Metropolitana 2018, promueve la igualdad laboral, por ser más perfeccionistas y porque promueve el desarrollo profesional.

Complementando el estudio realizado, se incluyeron dos aspectos que resultan de consideración para las mujeres en el ámbito empresarial, como es el caso de los principales factores que motivan a la mujer a iniciarse en la actividad empresarial y las principales limitantes en la gestión de su empresa.

En el primer caso, se indagó sobre las razones que las motiva a participar en el ámbito empresarial, las cuales están relacionadas con la necesidad de obtener ingresos económicos e incrementarlos, mantener una independencia económica, buscar su desarrollo profesional, como también si la razón fuera la continuidad del negocio familiar

Tabla N° 16

*Principales factores que motivan a la mujer a iniciarse en la actividad empresarial, en Lima Metropolitana, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BÚSQUEDA DE INDEPENDENCIA ECONÓMICA	5	10,0	10,0	10,0
BÚSQUEDA DE REALIZACIÓN PROFESIONAL – AUTORREALIZACIÓN	8	16,0	16,0	26,0
EMPEZAR A OBTENER INGRESOS ECONÓMICOS	19	38,0	38,0	64,0
POR HERENCIA FAMILIAR, SUCESIÓN DEL NEGOCIO	3	6,0	60	70,0
YA CONTABA CON INGRESOS, PERO QUERÍA INCREMENTARLOS	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

De la Tabla N° 16, se observa que los principales factores que motivan a la mujer a iniciarse en la actividad empresarial son: Empezar a obtener ingresos económicos (38,0%), ya contaba con ingresos pero quería incrementarlos (30,0%), búsqueda de realización profesional – autorrealización (16,0%), búsqueda de independencia económica (10,0%) y por herencia familiar - sucesión del negocio (6,0%).

En el segundo caso, a través de la encuesta se preguntó sobre los obstáculos que deben enfrentar las mujeres y que podrían poner en riesgo la gestión de la mujer en las empresas. Las principales limitantes que han encontrado las mujeres en la gestión de empresas en Lima Metropolitana 2018 son lograr el equilibrio entre la familia y el trabajo, rechazo a la figura de una mujer líder y baja remuneración en el mercado.

Tabla N° 17

*¿Cuáles son las principales limitantes que ha encontrado en la gestión de su empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
V A L I D O S	LOGRAR EQUILIBRIO FAMILIA VS. TRABAJO	41	82,0	82,0	82,0
	RECHAZO A LA FIGURA DE UNA MUJER LÍDER	6	12,0	12,0	94,0
	SUBESTIMACIÓN DE MIS CAPACIDADES POR SER MUJER	2	4,0	4,0	98,0
	OTRA (ESPECIFICAR)	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración y Formulación propia.

De la Tabla N° 17, se tiene que el 80,0% de las mujeres han referido que una limitante ha sido lograr el equilibrio entre la familia y el trabajo, seguido por un 12,0% que opinaron como limitante el rechazo a la figura de una mujer líder y finalmente un 4% que opinó que se subestimaban sus capacidades por ser mujer.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 1.1 Discusión

Luego de analizar los resultados obtenidos con la aplicación del SPSS, se procede a realizar unas discusiones a modo de consolidar y contrastar lo hallado, al tiempo que constituya literatura inicial para futuras investigaciones.

Como resultado principal se determinó que existe buena asociación entre el Rol gerencial de la Mujer y la Gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018, lo que se contrasta de manera positiva con lo planteado por Ruiz (2013) que señala que existen muchos factores que determinan el éxito de una empresa, pero está demostrado que existen ciertas habilidades en su rol gerencial que caracterizan a los líderes que toman decisiones y determinan el curso de acción de las empresas de manera exitosa.

Se demuestra que el liderazgo es la principal habilidad gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018, representado por más de la mitad de las encuestadas. Lo que se alinea con Sánchez (2015) al afirmar que las mujeres dentro de las organizaciones, a través de los diferentes roles que desempeñan, desarrollan habilidades que las convierten en líderes y les permiten ocupar cargos directivos, planificando, organizando, dirigiendo y controlando.

Así mismo, se identifica en los resultados la existencia de otras habilidades importantes como la motivación y manejo del tiempo, lo que a su vez da soporte a lo afirmado por Aparicio y Medina (2015) que señalan dentro de otras tantas, a la motivación como una de las características inherentes a la inteligencia emocional que distinguen a los buenos ejecutivos para lograr un destacado desempeño en el mundo de los negocios y Naranjo (2015) que destaca dentro de las habilidades gerenciales al liderazgo, manejo del estrés y manejo del tiempo, como determinantes imprescindibles para un alto gerente que afronta los desafíos del futuro.

Por otro lado, como otro resultado específico se halló que el rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018, es importante porque promueve la igualdad laboral, por ser más perfeccionistas y porque promueve el desarrollo profesional, lo que de manera directa reafirma lo planteado por Barberá et al. (2000) quienes aducen que la relevante importancia de las mujeres en la organización, implica el alcance de objetivos planteados por estas, considerando factores claves como el desarrollo profesional, la no discriminación de género y el emprendimiento al detalle.

Finalmente, la investigación demuestra que existen limitantes afrontadas por las dueñas o gerentes como el lograr un equilibrio entre la familia – trabajo, el rechazo a la figura de una mujer líder y la subestimación a sus capacidades, lo que efectivamente es

sustentado por Rodríguez y Rodríguez (2011) afirmando que el aporte de la mujer cada vez es más trascendental, ya que deben superar varias limitantes, en primera instancia estas deben lograr un equilibrio y conciliación entre la familia y el trabajo, y al lograrlo, su desempeño se caracteriza por su compromiso, lealtad y respeto a los valores familiares. Del mismo modo, en el aspecto del rechazo a la figura de la mujer líder y la subestimación a sus capacidades, se encuentra concordancia con lo afirmado por Barberá et al. (2000) ya que señala la existencia de funciones estereotipadas de género, que no la vinculan con el liderazgo organizacional, llegando al punto de excluirlas al considerar ascensos o promociones, y que a pesar de existir un gran sentido de competencia y responsabilidad de estas constituyéndose en una líder de gran potencial, la visibilidad de los hombres resulta mayor, ya que existen “reglas no escritas” que los denominan con mayores capacidades y valorando menos a la mujer, lo que no necesariamente es muy provechoso.

Si bien es cierto, se ha analizado el rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas de Lima Metropolitana, esto no refleja de manera expresa a todas las empresas del mercado, considerando el alto índice de informalidad existente, lo que de cierto modo, no permite generalizar los resultados.

Los resultados obtenidos muestran que no hay un perfil homogéneo en las mujeres que se desempeñan como dueñas o gerentes, sin embargo; socialmente y de acuerdo a factores demográficos hay una mayor concentración de las mujeres cuyas edades se encuentran entre los 36 y 45 años (Tabla N°5), las cuales indican tener un compromiso de pareja, considerando que el 60% son casadas o convivientes (Tabla N°6) y evidenciando la importancia de una preparación técnica o profesional representado por el 46% de encuestadas (Tabla N°7), quienes indicaron contar con estudios no necesariamente empresariales pero que les ha permitido desarrollar su lado más detallista.

También se desprende de los resultados que en el ámbito empresarial, las mujeres tienen cada vez una mayor iniciativa hacia el emprendimiento, ya que el 72% indicaron ser dueñas de su propia empresa (Tabla N°9), lo que se convierte en un nuevo estereotipo para que otras mujeres puedan desarrollarse como tal.

Este estudio tiene implicancias a nivel académico ya que se puede partir hacia una agenda futura de investigación en temas relacionados sobre mujeres emprendedoras o empresarias en el Perú y su gestión, atendiendo interrogantes como: ¿Cuál es la relación de la cuota de género y el nivel de emprendimiento en el Perú?, ¿Cuáles son los factores que caracterizan una gestión exitosa de empresas lideradas por mujeres en Lima Metropolitana?, ¿Cómo promover la reducción de brecha de cuota de género en las organizaciones en altos cargos?



## 1.2 Conclusiones

La presente investigación ha respondido a las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018? ¿Cuáles son las principales habilidades gerenciales de la mujer que influye en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018? ¿Por qué es importante el rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018?

Siendo las siguientes las conclusiones a las que se han llegado:

### **Sobre la relación entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018**

1. Se probó la existencia de relación entre las variables de estudio: rol gerencial de la mujer y gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018, y que esta afinidad presenta un nivel de asociación bueno.
2. En efecto, el valor de Chi Cuadrado de Pearson es significativo al nivel de 0.05, es decir, que se acepta la hipótesis de investigación de que existe relación entre las variables de estudio: rol gerencial de la mujer y gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018.

### **Sobre las principales habilidades gerenciales de la mujer que influye en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018**

1. Se identificó que las principales habilidades gerenciales que caracterizan a las dueñas o gerentes son el liderazgo, motivación y manejo del tiempo. Cada una de estas enmarca a la mujer como una líder maternal y dinámica, motivadora de un ambiente laboral cordial y con una buena administración del tiempo para el cumplimiento de responsabilidades a nivel personal, familiar y laboral.
2. El liderazgo se contempla como la mayor habilidad gerencial presente en las mujeres dueñas o gerentes, determinando a estas como guía de grupos de personas a su cargo, y demostrando que el género no resulta relevante para dirigir organizaciones.
3. La motivación resulta determinante desde dos perspectivas, primero al contribuir a lograr el compromiso de los colaboradores y mantenimiento de un clima organizacional saludable. Esto viene siendo manejado por las mujeres dueñas o gerentes, ya que queda claro que no solo basta en dirigir personas, sino que es necesaria la cuota de aliento para el logro de objetivos. Y en segunda instancia, la motivación que parte desde el momento en que las mujeres deciden iniciarse en la actividad empresarial, siendo diversos motivos como la generación y mejora de ingresos (que implica emprendimiento) y la realización profesional – autorrealización.

4. El manejo de tiempo resulta relevante, considerando que la principal limitante afrontada por las mujeres es el encontrar el equilibrio familia vs. trabajo, y más aun teniendo en cuenta que la gran mayoría tienen pareja e hijos. Si bien es cierto, muchas expresaron la gran barrera que esto representa, la habilidad del manejo del tiempo ha sido la clave para ello.

**Sobre la importancia del rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana, en el año 2018**

1. Se determinó la importancia del rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana 2018, debido a que esta promueve la igualdad laboral con una participación igualitaria que sus pares varones, por ser más perfeccionistas en la ejecución de actividades y porque promueve el desarrollo profesional sumando a la competitividad de las dueñas y gerentes en el ámbito laboral.
2. La igualdad laboral, resulta ser una constante en la importancia, ya que si bien es cierto existe presencia de mujeres en las organizaciones, está aún es minoritaria, y más aún en los altos cargos directivos, por lo que el rol gerencial toma mayor preponderancia, sumando a formar nuevos estereotipos, alineados a una mujer líder y empresaria.
3. El perfeccionismo, considerado muchas veces una capacidad innata en las mujeres, deviene en una habilidad positiva y favorable en la organización, ya que permite el no solo el logro de objetivos, sino la minuciosidad en el cumplimiento de los mismos.
4. Finalmente, el desarrollo profesional suma a la importancia del rol gerencial, ya que gran parte de la muestra evidenció contar con estudios técnicos-profesionales, concluyendo que las capacidades natas son necesarias, pero la formación académica profesional implica igual relevancia, al brindar herramientas de gestión a las mujeres en su gestión en las organizaciones.

## Referencias

- Aparicio Valdez, M. R. & Medina Caicay, J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo* (Tesis de maestría) Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Avolio Alecchi, B. (2008). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú* (Tesis doctoral) Lima: CENTRUM Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Barberá Heredia, E., Sarrió Catalá, M. & Ramos López, A. (2000). *Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad*. *Psychosocial Intervention*, 9 (1), 49-62. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179818244004>
- Bunge, M. (1985). *Economía y filosofía*. España: Editorial Tecnos.
- Bunge, M. (2014). *La ciencia, su método y su filosofía*. Argentina: Penguin Random House Grupo Editorial Argentina.
- Cassab Martínez, P. & Mayorca Beltrán, D. (2018). *Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar*. *Revista EAN*, (84). 153-166. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179818244004>
- Ceja, L. (2008). *El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico pero a veces invencible*. Artículo publicado en Newsletter nº 38, 1 de septiembre de 2008. Recuperado de: <https://blog.iese.edu/in-family-business/el-papel-de-la-mujer-en-la-empresa-familiar-el-reconocimiento-de-un-rol-critico-pero-a-veces-invisible/>
- Contreras Torres, F., & Pedraza Ortiz, J., & Mejía Restrepo, X. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (1), 183-194. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973012>
- Fernández Aldecua, M. & Martínez Barón, L. (2010). *Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de bahías de Huatulco México. ¿Hacia un cambio en el Rol de género?*. *Cuadernos de Turismo* (26), 129-151. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39817020007>
- Gallegos, Guzmán, Saavedra & Silva (2012). *Participación de mujeres en cargos gerenciales: Una investigación cualitativa de empresas financieras*. (Tesis de ingeniero comercial). Universidad de Chile, Chile.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2017). *DATA: GEM*. Obtenido de Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Web Site: <http://www.gemconsortium.org/report>
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (10 de Marzo 2017). Obtenido de  
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n049-2017-inei.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Indicadores de Género: INEI*. Obtenido de  
INEI Web Site: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>

Naranjo Arango, R. (2015). *Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas en Colombia*. Barranquilla: Universidad del Norte. Recuperado de:  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/7703/7213>

Rodríguez Zapatero, M., & Rodríguez Jiménez, M. (2011). *La mujer en la empresa familiar*.  
Revista de Empresa Familiar, 17-26. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3779234>

Ruiz Rojas, P. (2013). *Las Habilidades Gerenciales y su importancia en la Dirección Empresarial. M&M*. Recuperado de: <https://revista-mm.com/blog/administracion/las-habilidades-gerenciales-y-su-importancia-en-la-direccion-empresarial/>

Sánchez Arriola, A. P. (2015). *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*. (Tesis de maestría)  
México D.F: Instituto Politécnico Nacional.

Yukl, G. (2010). *Liderazgo en las organizaciones*. (6ª edición) México: Pearson

ANEXO N°1. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE REQUIERE CADA VARIABLE	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE REQUIERE CADA TÉCNICA	PREGUNTAS CONTENIDAS EN LOS INSTRUMENTOS	OPCIONES DE RESPUESTAS
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1</b>					
¿Cuál relación entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana?	Determinar la relación que existe entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre el rol gerencial de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana.	GESTIÓN DE EMPRESAS	GRADO DE RELACIÓN ENTRE EL ROL GERENCIAL DE LA MUJER Y LA GESTIÓN DE EMPRESAS	Encuesta Virtual	Cuestionario / PRUEBA ESTADÍSTICA SPSS	¿EXISTE RELACIÓN SIGNIFICATIVA ENTRE EL ROL GERENCIAL DE LA MUJER Y LA GESTIÓN DE EMPRESAS EN LLIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2018?	1. SI 2. NO
			<b>Variable 2</b>					
			ROL GERENCIAL DE LA MUJER					
<b>Problema Específico N° 01</b>	<b>Objetivo Específico N° 01</b>	<b>Hipótesis Específica N° 01</b>	<b>Variable 1</b>					
¿Cuáles son los principales factores que motivan a la mujer a iniciarse en la actividad empresarial en Lima Metropolitana?	Identificar los principales factores que motivan a la mujer a iniciarse en la actividad empresarial en Lima Metropolitana	Los principales factores que motivan a la mujer a iniciarse en la actividad empresarial en Lima Metropolitana son la realización profesional -	GESTIÓN DE EMPRESAS	INICIO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL	Encuesta Virtual	Cuestionario	¿QUÉ FACTORES MOTIVAN A LA MUJER A INICIARSE EN LA VIDA EMPRESARIAL? SELECCIONE LOS 3 PRINCIPALES	1. Empezar a obtener ingresos económicos. 2. Ya contaba con ingresos, pero quería incrementarlos. 3. Por herencia familiar, sucesión del negocio. 4. Búsqueda de independencia económica. 5. Búsqueda de realización profesional - Autorrealización. 6. Búsqueda de ocupar mi
			<b>Variable 2</b>					
			ROL GERENCIAL DE LA MUJER	FACTORES DE MOTIVACIÓN				



		autorrealización, independencia económica y sucesión del negocio.						tiempo libre.
<b>Problema Específico Nº 02</b>	<b>Objetivo Específico Nº 02</b>	<b>Hipótesis Específica Nº 02</b>	<b>Variable 1</b>					
¿Cuáles son las principales habilidades gerenciales de la mujer que influyen en la gestión de empresas en Lima Metropolitana?	Identificar las principales habilidades gerenciales de la mujer que influyen en la gestión de empresas en Lima Metropolitana	Las principales habilidades gerenciales de la mujer que influyen en la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018 son Liderazgo, Trabajo en equipo y Adaptación.	GESTIÓN DE EMPRESAS	GESTIÓN DE EMPRESAS	Encuesta Virtual	Cuestionario	¿QUÉ HABILIDAD GERENCIAL CONSIDERA QUE ES LA MÁS INFLUYENTE EN SU GESTIÓN COMO EMPRESARIA O GERENTE? SELECCIONE LOS 3 PRINCIPALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liderazgo.</li> <li>2. Motivación.</li> <li>3. Manejo del tiempo.</li> <li>4. Habilidades Financieras.</li> <li>5. Habilidades de marketing.</li> <li>6. Trabajo en equipo.</li> <li>7. Comunicación.</li> <li>8. Comunicación.</li> <li>9. Manejo del estrés.</li> <li>10. Negociación.</li> <li>11. Adaptabilidad.</li> <li>12. Empoderamiento (delegar funciones).</li> <li>13. Conocimiento práctico y experto.</li> </ol>
			<b>Variable 2</b>					
			ROL GERENCIAL DE LA MUJER	HABILIDADES GERENCIALES				
<b>Problema Específico Nº 03</b>	<b>Objetivo Específico Nº 03</b>	<b>Hipótesis Específica Nº 03</b>	<b>Variable dependiente</b>					
¿Por qué es importante el rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana?	Explicar por qué es importante el rol de la mujer en la gestión de empresas en Lima Metropolitana.	El rol gerencial de la mujer en la gestión de empresas es importante porque su participación promueve la igualdad laboral.	GESTIÓN DE EMPRESAS	EMPRESARIO	Encuesta Virtual	Cuestionario	¿POR QUÉ USTED CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE EL ROL GERENCIAL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS?	PREGUNTA ABIERTA, ESPACIO DISPONIBLE, PARA CONTRASTAR OPINIONES (TENDENCIA DE PALABRAS), CON LA HIPÓTESIS PLANTEADA.
			<b>Variable independiente</b>					
			ROL GERENCIAL DE LA MUJER	IMPORTANCIA DEL ROL				
<b>Problema Específico Nº 04</b>	<b>Objetivo Específico Nº 04</b>	<b>Hipótesis Específica Nº 04</b>	<b>Variable 1</b>					



<p>¿Cuáles son las principales limitantes que han encontrado las mujeres en la gestión de empresas en Lima Metropolitana?</p>	<p>Identificar las principales limitantes que han encontrado las mujeres en la gestión de empresas en Lima Metropolitana</p>	<p>Las principales limitantes que han encontrado las mujeres en la gestión de empresas en Lima Metropolitana son el equilibrio familia vs. Trabajo, subestimación de sus capacidades y poca oferta laboral.</p>	<p>GESTIÓN DE EMPRESAS</p>	<p>GESTIÓN DE EMPRESAS</p>	<p>Encuesta Virtual</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS LIMITANTES QUE HA ENCONTRADO EN LA GESTIÓN DE SU EMPRESA? SELECCIONE LOS 3 PRINCIPALES</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lograr equilibrio familia vs. Trabajo.</li> <li>2. Rechazo a la figura de una mujer líder.</li> <li>3. Subestimación de mis capacidades por ser mujer.</li> <li>4. Poca oferta laboral gerencial para una mujer.</li> <li>5. Baja remuneración en el mercado, en comparación a lo que recibe un hombre.</li> </ol>
		<p>Variable 2</p>	<p>ROL GERENCIAL DE LA MUJER</p>	<p>PRINCIPALES LIMITANTES</p>				

## ANEXO N°2. Relación de las 50 mujeres encuestadas

N	MUJER ENCUESTADA	EMPRESA	CARGO
1	M1	AGENCIA DE MARKETING	DUEÑA Y GERENTA
2	M2	UNIVERSIDAD PRIVADA	GERENTA DE SEDE
3	M3	CENTRO DE CONCILIACIÓN	DUEÑA
4	M4	TIENDA DE ROPA PARA MUJER	DUEÑA
5	M5	DEXTRA	SOCIA FUNDADORA
6	M6	IMPORTADORA DE JOYAS	GERENTE GENERAL
7	M7	IMPORTADORA DE ARTÍCULOS DE PIÑATERÍA	GERENTE GENERAL
8	M8	IMPORTADORA EN GENERAL	GERENTE
9	M9	SALÓN DE BELLEZA – SPA	DUEÑA
10	M10	EXPORTADORA DE CERÁMICA	DUEÑA
11	M11	EMPRESA DE CONSULTORÍA CONTABLE	DUEÑA
12	M12	SALÓN DE BELLEZA – SPA	DUEÑA
13	M13	EMPRESA DE PRODUCCIÓN DE VELAS	DUEÑA
14	M14	FERRETERÍA	GERENTE
15	M15	EMPRESA DE SERVICIOS TURÍSTICOS	DUEÑA
16	M16	EMPRESA DE CATERING & EVENTOS	DUEÑA
17	M17	IMPRESA	DUEÑA
18	M18	EMPRESA DE EVENTOS INFANTILES	DUEÑA
19	M19	AGENCIA DE MARKETING DIGITAL	GERENTE
20	M20	EMPRESA DE CATERING & EVENTOS	DUEÑA
21	M21	FÁBRICA DE CALZADO	SUBGERENTE
22	M22	EMPRESA DE EVENTOS INFANTILES	DUEÑA
23	M23	EMPRESA COMERCIALIZADORA DE ACCESORIOS	DUEÑA
24	M24	CINE	GERENTE REGIONAL PERÚ
25	M25	MARCA DE ROPA URBANA PARA MUJER	DUEÑA
26	M26	MARCA DE ZAPATOS PARA MUJER	DUEÑA
27	M27	INDUSTRIA Y MATIZADOS	GERENTE GENERAL
28	M28	EMPRESA DE ASESORÍA Y COSULTORÍA	DIRECTORA
29	M29	LAVANDERIA	DUEÑA
30	M30	EMPRESA DE VINILES Y ETIQUETAS	DUEÑA
31	M31	RESTAURANTE	DUEÑA
32	M32	EMPRESA DE CATERING & EVENTOS	DUEÑA
33	M33	SALÓN DE BELLEZA – SPA	DUEÑA
34	M34	CONSULTORA DE PROYECTOS DE INGENIERÍA	GERENTE
35	M35	IMPORTADORA DE ARTÍCULOS DE PIÑATERÍA	DIRECTORA
36	M36	FLORES	DUEÑA
37	M37	EMPRESA DE EVENTOS INFANTILES	GERENTE
38	M38	RESTAURANTE	GERENTE
39	M39	AGENTE LOGÍSTICO	GERENTE GENERAL





40	M40	ENTIDAD BANCARIA	GERENTE
41	M41	ENTIDAD BANCARIA	GERENTE
42	M42	DULCERIA	DUEÑA
43	M43	EMPRESA CONTRATISTA	DUEÑA
44	M44	ASOCIACIÓN DE MODA	DUEÑA
45	M45	SALÓN DE BELLEZA - SPA	DUEÑA
46	M46	CADENA DE BOTICAS	DUEÑA
47	M47	FÁBRICA DE ZAPATILLAS	DUEÑA
48	M48	CLÍNICA DENTAL	GERENTE
49	M49	CONSULTORA EMPRESARIAL	DUEÑA
50	M50	EMPRESA COMERCIALIZADORA DE ARTÍCULOS DE FIESTA Y MERJETING	DUEÑA

### ANEXO N°3. Formato de cuestionario de preguntas

12/6/2018

ENCUESTA

## ENCUESTA

\*Obligatorio



**INDICACIONES:** A continuación se presenta un conjunto de ítems sobre el rol de la mujer y la gestión de empresas en Lima Metropolitana en el año 2018. Por favor, responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir en el mundo de los negocios, para las mujeres de hoy. Gracias.

---

#### 1. NOMBRES Y APELLIDOS \*

\_\_\_\_\_

#### 2. EDAD \*

Marca solo un óvalo.

- DE 18 A 25 AÑOS
- DE 26 A 35 AÑOS
- DE 36 A 45 AÑOS
- DE 46 A 55 AÑOS
- DE 56 A 65 AÑOS
- DE 66 AÑOS A MÁS

12/6/2018

ENCUESTA

**3. ESTADO CIVIL ACTUAL \***

*Marca solo un óvalo.*

- SOLTERA  
 CASADA  
 DIVORCIADA  
 CONVIVIENTE  
 VIUDA

**4. GRADO DE INSTRUCCIÓN \***

*Marca solo un óvalo.*

- PRIMARIA  
 SECUNDARIA  
 TÉCNICO  
 UNIVERSITARIO  
 POSGRADO

**5. ¿TIENE USTED HIJOS? \***

*Marca solo un óvalo.*

- SÍ  
 NO

**6. SI LA RESPUESTA ANTERIOR FUE SÍ, RESPONDA ESTA PREGUNTA, SINO PASE A LA SIGUIENTE. ¿CUÁNTOS HIJOS TIENE?**

\_\_\_\_\_

**7. SI LA RESPUESTA ANTERIOR FUE SÍ, RESPONDA ESTA PREGUNTA, SINO PASE A LA SIGUIENTE. ¿CUÁNTAS HORAS AL DÍA, EN PROMEDIO, LE DEDICA A SU/S HIJO/S?**

*Marca solo un óvalo.*

- 1 A 2 HORAS  
 2 A 5 HORAS  
 5 A 10 HORAS

**8. DISTRITO EN EL QUE SE UBICA LA EMPRESA EN LA QUE LABORA \***

\_\_\_\_\_

**9. CARGO QUE DESEMPEÑA \***

*Marca solo un óvalo.*

- DUEÑA O PROPIETARIA  
 DIRECTORA O GERENTE GENERAL  
 GERENTE DE ÁREA O SUBGERENTE

12/07/2018

ENCUESTA

10. **¿QUÉ FACTORES LA MOTIVARON EN SU ROL DE MUJER A INICIARSE EN LA VIDA EMPRESARIAL? SELECCIONE LOS 3 PRINCIPALES \***

Selecciona todos los que correspondan.

- EMPEZAR A OBTENER INGRESOS ECONÓMICOS
- YA CONTABA CON INGRESOS, PERO QUERÍA INCREMENTARLOS
- POR HERENCIA FAMILIAR, SUCESIÓN DEL NEGOCIO
- BÚSQUEDA DE INDEPENDENCIA ECONÓMICA
- BÚSQUEDA DE REALIZACIÓN PROFESIONAL - AUTOREALIZACIÓN
- BÚSQUEDA DE OCUPAR MI TIEMPO LIBRE

11. **¿QUÉ HABILIDAD GERENCIAL CONSIDERA QUE ES LA MÁS INFLUYENTE EN SU GESTIÓN COMO EMPRESARIA O GERENTE? SELECCIONE LOS 3 PRINCIPALES \***

Selecciona todos los que correspondan.

- LIDERAZGO
- MOTIVACIÓN
- MANEJO DEL TIEMPO
- HABILIDADES FINANCIERAS
- HABILIDADES DE MARKETING
- TRABAJO EN EQUIPO
- COMUNICACIÓN
- MANEJO DEL ESTRÉS
- NEGOCIACIÓN
- ADAPTABILIDAD
- EMPODERAMIENTO (DELEGAR FUNCIONES)
- CONOCIMIENTO PRÁCTICO Y EXPERTO

12. **¿POR QUÉ USTED CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE EL ROL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS? \***

---

---

---

---

---

12/6/2018

ENCUESTA

13. **¿CUÁLES SON LOS LIMITANTES QUE HA ENCONTRADO EN LA GESTIÓN DE SU EMPRESA?  
SELECCIONE LOS 3 PRINCIPALES \***

Selecciona todos los que correspondan.

- LOGRAR EQUILIBRIO FAMILIA VS. TRABAJO
- RECHAZO A LA FIGURA DE UNA MUJER LÍDER
- SUBESTIMACIÓN DE MIS CAPACIDADES POR SER MUJER
- POCA OFERTA LABORAL PARA UNA MUJER
- BAJA REMUNERACIÓN DEL MERCADO, EN COMPARACIÓN A LO QUE RECIBE UN HOMBRE
- OTRA (ESPECIFICAR):.....

14. **¿EXISTE RELACIÓN SIGNIFICATIVA ENTRE EL ROL DE LA MUJER Y LA GESTIÓN DE EMPRESAS EN LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2018? \***

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

---

Con la tecnología de  
 Google Forms