Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Mar del Plata

Repositorio RPsico **http://rpsico.mdp.edu.ar**

Trabajos de Tesis Tesis de Grado

2018-06-27

Mujeres Emprendedoras: Liderazgo Transformacional y Resiliencia

De Gorgue, Natalia

http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/706

Descargado de RPsico, Repositorio de Psicología. Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Mar del Plata. Inni

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

Facultad de Psicología

Tesis de Grado

Título:

"Mujeres Emprendedoras: Liderazgo Transformacional y Resiliencia."

Cátedra o Seminario de radicación:

Psicología Laboral

Supervisor/a:

Dra. Yamila Fernanda Silva Peralta

Apellido, Nombres y Matrícula de los alumnos:

De Gorgue, Natalia (Mat. 07572/05)

Gálvez, Rocío (Mat. 09491/10)

Año 2017

"Esta Tesina corresponde al requisito curricular Trabajo de Investigación y como tal es propiedad exclusiva de los alumnos De Gorgue, Natalia (Mat 07572/05) y Gálvez, Rocío (Mat 09491/10) de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes o resumirse, sin el previo consentimiento escrito de los autores".

"El que suscribe manifiesta que la presente Tesina ha sido elaborada por los alumnos De Gorgue, Natalia (Mat 07572/05) y Gálvez, Rocío (Mat 09491/10), conforme los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de sus contenidos, a los ……. días del mes de …….del año 2017".

Firma, aclaración y sello del Supervisor y/o Co-Supervisor.

Informe de Evaluación del Supervisor

Mi evaluación es más que satisfactoria. Las tesistas han desarrollado un trabajo de investigación de alta relevancia social en el contexto del emprendedurismo femenino. Su desempeño ha sido excelente, respondiendo eficientemente en cada tutoría y en los avances de presentación de la tesis. Han sabido trabajar en equipo de forma coordinada y distribuyéndose la carga de trabajo.

Las invito a que publiquen sus resultados en el marco de una revista sobre emprendedurismo, o bien sobre género.

Dra. Yamila F. Silva Peralta

Supervisora

"Atento al cumplimiento de los requisitos prescriptos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación presentado por los alumnos De Gorgue, Natalia (Mat 07572/05) y Gálvez, Rocío (09491/10)

Firma y aclaración de los miembros integrantes de la Comisión Asesora:

Fecha de aprobación:

Calificación:

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN……..…….. **3**

CAPÍTULO I REVISIÓN TEÓRICA…….…… **5**

Emprendedurismo…….…….. **5**

Liderazgo Transformacional…….. **8**

Emprendedurismo y Género…….…….... **12**

Resiliencia…….…… **16**

Desarrollos a Nivel Local…….…….. **18**

CAPÍTULO II MÉTODO…… **20**

Diseño…… **20**

Variables……..……..... **20**

Participantes…… **22**

Recolección de datos…….. **22**

Análisis de datos…….…… **23**

CAPÍTULO III RESULTADOS ……..……..... **24**

Historia de vida y laboral de las mujeres emprendedoras……..... **24**

Competencias emprendedoras…….……... **29**

Resiliencia…… **39**

Liderazgo…….. **40**

Estereotipos y Roles de Género……... **41**

Menciones a SINERGIA PROJECT…… **43**

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN ……..…….. **46**

Limitaciones y Líneas Futuras de Investigación……..... **52**

CONCLUSIONES…….…….. **54**

REFERENCIAS……..…… **59**

ANEXO I Guía de entrevista

ANEXO II Compromiso de confidencialidad

INTRODUCCIÓN

La presente investigación de carácter exploratorio y descriptivo tiene como objetivo conocer las características de mujeres emprendedoras en la ciudad de Mar del Plata. La misma es de corte cualitativo, se llevaron a cabo entrevistas semi-dirigidas a diversas mujeres emprendedoras pertenecientes a la iniciativa SINERGIA PROYECT. El mismo es un proyecto artístico-cultural que parte de la idea de visibilizar la esencia femenina por fuera de los roles estereotipados socialmente, generando un impacto estético diverso en donde cada mujer pueda expresar visualmente su propia historia, resaltando su fortaleza y empoderamiento dentro de una sociedad donde actualmente la temática de género está en boga.

La finalidad de las entrevistas y la presente investigación radica en la indagación respecto de los estereotipos y roles de género, iniciativa y motivación al logro, asunción de riesgos, resolución de conflictos, responsabilidad social, situaciones de liderazgo y de resiliencia. De esta forma, a partir de los datos recabados, se construyeron diversas categorías surgidas a partir de la revisión bibliográfica oportunamente realizada.

Se espera que la presente investigación resulte significativa dada la nula producción en la temática emprendedurismo femenino a nivel local y la escasez a nivel nacional, pudiendo contribuir al desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género que incentiven la actividad emprendedora femenina.

Así, el objetivo general es conocer las características de las mujeres emprendedoras a nivel local, siendo los objetivos específicos: (a) Describir características de la historia de vida y laboral de las mujeres emprendedoras.

(b) Indagar competencias emprendedoras. (c) Identificar si el Liderazgo Transformacional y la Resiliencia son competencias emprendedoras relevantes para estas mujeres. (d) Elaborar una tipología de mujeres emprendedoras en relación a las competencias indagadas en los dos objetivos anteriores.

Se consideró que trabajar en la línea de la visibilización de los aspectos positivos y salugénicos que puede aportar nuestra disciplina, ya sea de manera preventiva y protectora como promotora de cambios en el campo de la salud mental, nos acerca a las nuevas tendencias en Psicología, y específicamente a la visión propuesta por la Cátedra de Psicología Laboral.

CAPÍTULO I

REVISIÓN TEÓRICA

Emprendedurismo

En lo que respecta a emprendedurismo se pueden encontrar diversas definiciones y caracterizaciones, que, por un lado, no son aplicables en su totalidad al emprendedor argentino, y por otro lado, parten de una mirada que no es propia a la Psicología, sino de disciplinas como la economía, administración de empresa o ámbitos legales. (Vinocur & Kuchevasky, 2010). Estas disciplinas han caracterizado al emprendedor como aquel sujeto capaz para dirigir una empresa, estudiando diversas competencias ligadas a los conocimientos propios de dichas disciplinas necesarios para llevar a cabo tal fin.

En pos de no vincular de manera lineal la obtención de lucro con el objetivo emprendedor, Freire (2005) menciona que “el proceso emprendedor comprende todas las actividades relacionadas con detectar oportunidades y crear organizaciones para concretarlas”.

En consonancia, tomaremos la definición de Vinocur & Kuchevasky (2010, p.188) quienes consideran que: “Un emprendedor es un sujeto que pone en acción determinadas competencias personales que le sirven al momento de enfrentar diferentes desafíos vinculados con el pasaje del proyecto, de la idea a la acción, para lo cual pone en juego recursos psíquico, económicos y técnicos. Sin importar cuál sea el fin, lo que habla de un tipo de posición del sujeto frente

a diversas situaciones y su particular modo de resolverlas, afrontarlas, desafiarlas e incorporarlas para su propio beneficio y el de su proyecto.”

Se pueden establecer una serie de elementos constitutivos en el desarrollo de un emprendimiento que ofrecen en común diversas aproximaciones teóricas a la temática, siendo estas: creación de valor, innovación, oportunidad, proactividad y asunción de riesgos. (López de Toro, 2014).

A su vez, partimos de la revisión de diversas nociones de emprendedurismo social que se esbozaron a partir de los hallazgos surgidos en variadas investigaciones, tomando como pertinente la mencionada por Bargsted (2013, p.122) donde “el emprendimiento social implica elaborar, ejecutar y sustentar iniciativas orientadas a la superación de una dificultad social, y el logro de un beneficio común a un grupo humano, ya sea por medio de actividades empresariales o social-comunitarias”.

El contexto socio-económico propio de nuestro país y la región en general, ha llevado a muchas personas a considerar la actividad emprendedora como una forma de salir adelante ante situaciones adversas y mejorar las condiciones de vida propias y de sus familias. Muchas veces, estas acciones emprendedoras no se limitan a la generación de ingresos, sino que están ligadas a una percepción de injusticia, inequidad, desigual distribución de bienes y servicios entre otros factores que puedan estar presentes en la comunidad y ser motivo para la participación en organizaciones sociales (Domínguez Blanco, Parra Alfonso & Cortés Ramírez, 2008). En esta línea, investigadores han analizado las formas empresariales surgidas a partir de diversos contextos, y coincidentemente con lo expuesto, el emprendimiento

social en América Latina resulta la respuesta más efectiva y recurrente (Fisac-García, Alves de Carvalho, Moreno Romero, Moreno Mateos & Rojas Lezana, 2012).

La literatura en el tema refleja diversos factores que resultan influyentes a la hora de la creación de emprendimientos. Algunos de ellos de índole no psicológicos como lo pueden ser aquellos demográficos, de formación o de experiencia. Por otro lado, también una serie de atributos personales de índole psicológica que generan la deseabilidad o potencialidad en el desarrollo emprendedor.

Se ha arribado a una posible caracterización del perfil psicosocial de los emprendedores sociales centrado en la benevolencia, la autodirección, sentimientos de empatía hacia los otros e identidad de carrera de servicio. (Bargsted, 2013).

De manera general, sin hacer hincapié en algún tipo de emprendimiento en particular, diversos autores también han esbozado aquellas características, competencias y habilidades requeridas en torno al emprendedor que fueron seleccionadas a partir de sus investigaciones y/o revisiones bibliográficas en la materia. Si bien no se localiza una sola categorización que reúna dichos elementos, existe un consenso en la presencia de determinados factores como: ambición y necesidad de logro, aptitud mental positiva, creatividad, iniciativa, esfuerzo, perseverancia, visión de futuro, liderazgo y trabajo en equipo, búsqueda de oportunidades, asunción de riesgos, tolerancia a la frustración, fijación de metas, orientación al logro, criterio independiente, autoconfianza, autoestima, control percibido interno, autoconocimiento (Toril & Valenciano,

2011; Castillo, Lira & Gonzalez, 2014; Alda-Varas, Villardón-Gallego & Elexpuru-Albizuri, 2012).

Frente a los motivos para emprender diversos autores mencionan elementos que pueden ser agrupados en tres grandes categorías: el deseo de realización personal, el de aplicar los conocimientos y el de mejorar el ingreso personal. Dependiendo del contexto sociocultural de cada emprendedor será atribuido un mayor peso en alguna de estas motivaciones (Castillo, Lira & Gonzalez, 2014).

Liderazgo Transformacional

Cuando del constructo liderazgo se trata es recurrente que diversos autores hagan hincapié respecto al creciente interés en la temática, así como su importancia adaptativa en términos de eficiencia individual, organizacional y social, como así también el exhaustivo desarrollo de teorías y conceptualizaciones diversas, dispersas y fragmentadas. Es así que son numerosos los intentos de articulación y revisión bibliográfica en pos de esclarecer las tendencias que fueron surgiendo en la temática (Cruz Ortiz, Salanova & Martínez, 2013; Medina-Vicent 2013; Silva Peralta, 2009; Nader & Castro Solano, 2007; Lupano Perugini & Castro Solano, 2005).

A su vez, existe cierto consenso a la hora de recopilar las diversas teorías en cuatro grandes grupos que han sido los más utilizados dentro de la psicología social: Las teorías de los rasgos de Allport, las del comportamiento de Hemphill, Fleishman y Stodgill, las situacionales o de contingencia de Fiedler y el enfoque transformacional de Bass y Avolio (Medina-Vicent, 2013).

En cuanto a los diferentes estudios acerca de la variable liderazgo transformacional, los autores señalan que el mismo se basa en la capacidad del líder para guiar, orientar y motivar a los empleados, basándose en parte en su desarrollo personal (Martínez León, García Ruiz & Olmedo Cifuentes, 2016).

Es importante destacar el carácter relacional del concepto, que contempla tanto líderes como seguidores en pos de tener en cuenta los posibles efectos bidireccionales en este proceso (Cruz Ortiz, Salanova & Martínez, 2013).

El líder transformacional emprende un estilo directivo destinado a transformar el entorno, a través de acciones tendientes a motivar a sus seguidores hacia dicho cambio. Asimismo, estas personas suelen exhibir determinadas características de personalidad particulares tales como carisma, creatividad, interactividad, visión, ética, orientación a las personas y coherencia. Su conducta suele guiarse por la consideración individual con respecto a cada uno de sus seguidores, la estimulación intelectual para el logro de metas en común mediante la creatividad e innovación, su capacidad para motivar e inspirar y ejercer una influencia idealizada sobre sus seguidores, así como la tolerancia psicológica necesaria. Un líder transformacional que se ofrezca como modelo a seguir puede generar en los colaboradores la identificación con la organización y un sentido de pertenencia hacia la misma, de modo que asuman un compromiso respecto al logro de los objetivos que se hayan planteado de manera conjunta, generando a su vez un impacto positivo en el clima organizacional (Bracho Parra & García Guiliany, 2013).

Así, el liderazgo transformacional es considerado un recurso indispensable en las organizaciones saludables y resilientes, convirtiéndose a

su vez, en un recurso social de gran importancia, generando un gran impacto en la cultura organizacional siendo capaces de moldearla, creando ambientes favorables a los cambios (Cruz Ortiz, Salanova & Martínez, 2013).

Medina-Vicent (2013) menciona que se trata de un fenómeno de percepción social, dado que otros son los que otorgan de una manera u otra el poder al líder, es así que resultan de gran importancia las habilidades comunicativas que puedan ser desplegadas por el mismo.

Algunos investigadores detectaron la influencia que ejercen los valores en el estilo de liderazgo, así la autotrascendencia y la apertura al cambio predecían el estilo de liderazgo transformacional (Nader & Castro Solano, 2007)

Algunos estudios (Domínguez Blanco, Parra Alfonso & Cortés Ramírez, 2008) señalan que las mujeres que participan en organizaciones de tipo social consideran que su género tiene una influencia directa en la forma de ejercer el liderazgo de las organizaciones, en tanto el mismo adopta una forma más horizontal, colaborativa y afectiva. Estos autores también pusieron en evidencia la existencia de distintos obstáculos para el ejercicio de su liderazgo, sobre todo los ligados a los estereotipos propios del sistema patriarcal y las discriminaciones de género. Por su parte, mujeres que integran cooperativas de enseñanza muestran su empatía respecto a la comunidad y exhiben mayor autonomía en la toma de decisiones, valorando las dimensiones del liderazgo transformacional vinculadas con el contacto interpersonal y una valoración individualizada (Martínez León, García Ruiz & Olmedo Cifuentes, 2016).

Por otro lado, Churruca (2012) ha realizado un recorrido en pos de deconstruir los estereotipos que se esconden detrás de las caracterizaciones

discursivas respecto al liderazgo femenino, para problematizar aquellas competencias que son asignadas a un género u otro, donde el femenino es mayormente estereotipado como más saludable. Manifestando que no se trata de verdaderas distinciones inherentes al género las que distinguen un tipo de liderazgo u otro, sino a las condiciones estructurales contextuales y sociales que permiten el surgimiento de sus competencias.

Las investigaciones sobre diferencias en el estilo de liderazgo en hombres y mujeres evidencian que las mujeres tienden a autopercibirse como más transformacionales que los hombres, otorgando un mayor peso al reconocimiento de sus seguidores (Molero & Cuadrado 2002).

Medina-Vicent (2013) sostiene a partir de su investigación, que existen diferencias en cuanto al liderazgo entre hombres y mujeres, mencionando que el liderazgo femenino se da con predominio de la participación en igualdad de condiciones fortaleciendo las relaciones entre los miembros de un equipo; en el liderazgo masculino, sin embargo, enaltece el éxito personal y la racionalidad científica en el logro de objetivos. Esto no debe ser tomado desde un carácter ontológico, por el contrario ser considerado desde los diversos procesos de socialización y el sistema patriarcal que cada sociedad presenta. Así, se presentan diversos matices que imposibilitan diferencias taxativas, ya que a pesar de la existencia de diferencias en tanto formación social y roles de género éstas pueden estar presentes de manera indiferente entre ambos sexos.

Emprendedurismo y Género

¿A qué nos referimos cuando hablamos de género? Según Graciela di Marco (2005) este concepto ha sido muy difundido en los últimos años, hecho que si bien puede considerarse positivo también ha llevado a la banalización del mismo. Según la autora, “la noción de género como categoría social se refiere a las relaciones sociales desde el punto de vista de las relaciones de poder y subordinación que se establecen entre hombres y mujeres a partir de las elaboraciones culturales sobre lo que se supone que es ser hombre o ser mujer. Elaboraciones estructuradas a partir de las diferencias biológicas entre los sexos, que se conciben como naturales, ahistóricas, inmutables y determinantes de los comportamientos y que, precisamente, sirven para reproducir y sostener las desigualdades” (Di Marco, 2005, p.54).

Puede decirse, entonces, que el género es una construcción sociocultural que define y determina características emocionales, intelectuales y pautas de comportamiento. Es decir, se establece de qué manera deben ser y cómo deben comportarse las personas de acuerdo a su sexo, y cuáles son los roles esperables para cada uno.

Asimismo, es posible considerar al género como una construcción histórica que se modifica según la época. En este sentido, podemos observar cómo actualmente el rol tradicional de la mujer -históricamente ligado a las tareas del hogar y la maternidad- ha sufrido profundas transformaciones vinculadas a la inserción y participación de la mujer en el mercado laboral, y en el caso de la presente investigación, en el desarrollo de emprendimientos autosustentables.

Las fuentes bibliográficas consultadas arrojan evidencias respecto a la actividad emprendedora como una opción de vida para las mujeres, en la cual pretenden desarrollarse y crecer, tanto en miras de un crecimiento personal como de obtención de beneficios para la comunidad en la cual están insertas. De esta manera, se produce una importante transformación respecto a sus roles tradicionales de género y la participación en los espacios público y privado, tomando estas mujeres la dirección sobre su propia vida y futuro, adoptando una actitud reflexiva y crítica que les permita reconstruir su propia historia y posibilidades futuras. (Cataño Amézquita & Tamanini, 2015).

En torno a la temática de emprendedurismo se pone de manifiesto la inequidad existente en cuanto al género: si bien es posible evidenciar que un número cada vez mayor de mujeres integran actividades productivas y desarrollan sus propios emprendimientos, existen marcadas diferencias de género en el ámbito. A pesar de que socialmente se valore de manera positiva el hecho de que las mujeres emprendan un negocio, no existe igualdad de oportunidades e incentivos con respecto al género masculino, evidenciando asimismo un mayor porcentaje de empresas o emprendimientos creados por hombres (García Uribe, Ordóñez Molinar & Avilés Guillén, 2016; Pizarro Stiepoviæ & Amorós Espinosa, 2006; Saavedra García & Camarena Adame, 2015).

La bibliografía existente en relación al emprendedurismo femenino pone de relieve las dificultades y los obstáculos que deben atravesar las mujeres al iniciar el desarrollo de su actividad emprendedora, principalmente en relación a su género y a los estereotipos que aún hoy en día se encuentran presentes en el mercado laboral (Cataño Amézquita & Tamanini, 2015; Heller, 2010;

Saavedra García & Camarena Adame, 2015; EQUAL, 2017). De todas formas, no se ha encontrado evidencia empírica de la existencia de determinación alguna referida al género respecto la capacidad emprendedora, si bien se presentan diferencias que sugieren menor motivación de logro, visión de futuro y planificación en las mujeres que en los hombres (Aguirre Jordan, Serrano Orellana, Pacheco Molina & Brito Gaona, 2016). Mientras que algunos autores señalan como un obstáculo en la actividad emprendedora el hecho de que la mujer deba conciliar la vida familiar con la laboral (Saavedra García & Camarena Adame, 2015; EQUAL, 2017; Traverso Cortés, Irribarren Alcaino & Román-Onsalo, 2014). Otras investigaciones ponen de manifiesto la visión por parte de las mujeres del emprendimiento como una posibilidad de generar ingresos y compatibilizar el mundo laboral y familiar (Heller, 2010; Ormeño Coronado, 2014; Cataño Amézquita & Tamanini, 2015).

En el caso de las mujeres, y en particular de mujeres jefas de hogar, las investigaciones realizadas señalan que el desarrollo de la capacidad emprendedora produce significativos efectos en su calidad de vida y en el despliegue de sus roles de género, llevando a un proceso de transformación total de sus vidas. (Rusque & Gutiérrez, 2012; Carreras Vilosio, Renzulli Villarreal & Stubrin Puig, 2012). En este sentido, Cristina Gutiérrez y Amalia Testa (2009) indican que existen acciones alternativas de generación de empleo que resultan eficaces como creadoras de condiciones propicias para lograr un nivel de vida adecuado, generando formas asociativas de participación.

En consonancia con lo antes expuesto, investigadoras argentinas sostienen que las características y competencias que resultan ser fortalezas

actitudinales en las mujeres emprendedoras son, por un lado, un alto nivel de autovaloración, responsabilidad, y alto grado de autonomía. Presentando un foco de control interno que les permite la asunción de riesgos y el uso adecuado de la información. Por otro lado, tienen una alta necesidad de logro, identificando claramente las metas con determinación y perseverancia. A su vez presentan mentores que mayormente refieren a modelos masculinos (Rábago, DAnnunzio & Monserrat, 2004).

Las investigaciones que han indagado acerca de los motivos que llevan tanto a hombres como a mujeres a emprender, arrojan resultados que evidencian la existencia de diferencias de género en relación a dichas motivaciones, aunque estas no resultan significativas ni conclusivas: los hombres tienden a iniciar un emprendimiento motivados por nuevas oportunidades y autorrealización, mientras que en el caso de las mujeres la actividad emprendedora está más vinculada con la necesidad, el descontento con la retribución y desarrollo de carrera (Pizarro Stiepoviæ & Amorós Espinosa, 2006; López Fernández, Romero Fernández & Díaz Carrión, 2012). Investigaciones realizadas en la región latinoamericana (Ormeño Coronado, 2014) señalan que las mujeres emprendedoras exhiben diferentes motivaciones para iniciar su empresa, están interesadas no sólo en la generación de empleo para ellas mismas sino también para otros, por lo cual puede decirse que se encuentran impulsadas por valores colectivistas. Otros autores (Acebedo Afanador & Velasco Abril, 2017) coinciden en encontrar en las mujeres emprendedoras un fuerte sentido de responsabilidad social hacia su comunidad, trabajando y estableciendo redes asociativas a fines de mejorar

las condiciones de vida de los habitantes de su medio más allá de la suya propia.

Las mujeres inician un emprendimiento más por necesidad, generalmente económica y otras veces por encontrar límites para ascender en las organizaciones donde trabajan (fenómeno denominado “techo de cristal”) o para percibir remuneraciones iguales a las de los hombres, por lo cual comienzan con el emprendimiento con miras a la autorrealización y formación profesional. Así, el emprendimiento resulta un medio propicio para que las mujeres logren superar condiciones de desigualdad y discriminación aumentando asimismo su nivel económico y social (Saavedra García & Camarena Adame, 2015; Traverso Cortés, Irribarren Alcaino & Román-Onsalo, 2014).

Resiliencia

Respecto al concepto de resiliencia, es posible señalar que no existe una definición unívoca del mismo. Sin embargo, la mayoría de los autores que trabajan con este constructo coinciden en afirmar que se trata de la capacidad que tiene una persona de afrontar situaciones adversas y salir fortalecido de las mismas, logrando adaptarse de manera saludable (Becoña, 2006; Vera Poseck, Carbelo Baquero & Vecina Jiménez, 2006). En esta línea, Suárez Ojeda (1995) define a la resiliencia como una composición de factores que posibilitan a un ser humano enfrentar y sobrepasar las dificultades y desgracias de la vida, y edificar sobre ellos. Se trata de personas que logran sobreponerse

a condiciones desfavorables, transformándolas, generando nuevas oportunidades.

Diversos autores explican el constructo a partir de la suma de distintos aspectos esenciales tanto a nivel personal (incluyendo competencias, percepción del self, autoconfianza, resolución de problemas, inteligencia, salud) como familiar, social y ambiental que, interrelacionados, conducirían al comportamiento resiliente (Becoña, 2006). Sin embargo, tal como explican Melillo, Suárez Ojeda y Rodríguez (2004) no se trata de que las personas resilientes posean previamente esta capacidad para afrontar con éxito situaciones y experiencias adversas o traumáticas, sino que, son estas mismas situaciones las que las impulsan hacia el desarrollo de cierta capacidad para resignificar las experiencias vividas, tomando una actitud activa, racional y crítica sobre sus condiciones de existencia. En este punto y al respecto de los patrones de características individuales, puede considerarse que la capacidad resiliente está entonces vinculada con un afrontamiento activo orientado a los problemas o situaciones estresantes, llevando a la persona a una adaptación saludable (Becoña, 2006).

Existen estudios que han indagado acerca de los factores psicológicos que inciden en la significación de la crisis económica como situación oportuna para la creación de empresas (Díaz Gómez, 2012). Dichos factores se vinculan con la creatividad, la capacidad de introspección y la capacidad de significar acontecimientos adversos a partir de la reestructuración de esquemas mentales. En relación con lo anteriormente expuesto, es posible observar que estas características singulares (sumadas a los factores familiares, sociales y ambientales) se relacionan con la capacidad resiliente, permitiéndole a la

persona buscar estrategias novedosas para salir adelante en una situación de crisis económica. La creación de empresas, de esta forma, se erige como un comportamiento resiliente que moviliza recursos internos y externos para transformar la realidad.

Esta capacidad transformadora y de resignificación de sucesos negativos que llevan a un aprendizaje también ha sido descripta en investigaciones que señalan la presencia de dichas características como indicador de verdadero liderazgo (Warren, 2002).

La resiliencia aparece como uno de los aspectos singulares propios de los emprendimientos sociales liderados por mujeres, en cuanto a la capacidad de afrontar situaciones adversas y salir fortalecido (Acebedo Afanador & Velasco Abril, 2017). Investigaciones realizadas con mujeres jefas de hogar en condiciones de vulnerabilidad socio-económica permiten evidenciar que las mujeres construyen la resiliencia a partir del ejercicio de parentalidad (Castillo, González & Galarza, 2015). Investigaciones realizadas han caracterizado a las mujeres resilientes como portadoras de valores referidos al desarrollo tanto personal como colectivo, de gran compromiso con sus prácticas, en continua búsqueda de desafíos, gran capacidad de resolver problemas, presentando interacciones significativas y gran sentido del humor. Todas características que las han llevado a sobreponerse a situaciones difíciles y transformarlas (Llanos, 2009).

Desarrollos a Nivel Local

Respecto a las investigaciones realizadas a nivel local en cuanto a la variable Liderazgo, se encontró que las mismas en su mayoría se circunscriben

al ámbito laboral, y se encuentran relacionadas con otras variables ajenas a la presente investigación. Por ejemplo, algunas de ellas hacen referencia al Engagement y al Clima Laboral, en diferentes entidades privadas y con fines de lucro de la ciudad, así como del Tercer Sector (Wagner, 2016; Gandoy & Jara, 2015; Caridi, del Otero & Savino, 2016; Giménez, Morán Ayala & Salvador, 2016; Córdoba, Méndez & Piovano Gil, 2014).

En cuanto a la variable Resiliencia, se encontraron investigaciones producidas mayormente en el área clínica, que relacionan diversas poblaciones (adultos mayores, trabajadores, voluntarios, etc.) con determinadas particularidades o situaciones de vida intrafamiliares o sociales de índole traumático o patológico. En menores casos, se estudia la resiliencia interrelacionada con otras variables en el ámbito laboral, que tampoco se corresponden con nuestra investigación (Celasco, Francomano & Perdome, 2015; Pilatti & Martínez, 2015; Dumrauf & Gallo, 2014; Tolosa, 2016; Cepeda & Lapolla, 2016; Agüero, Orellano & Oroño, 2014).

Por último, es posible decir que respecto a las variables Emprendedurismo y Género, no se han encontrado investigaciones que den cuenta de las mismas.

En cuanto a investigaciones que relacionen estas cuatro variables, la presente será la primera de su tipo en nuestra Unidad Académica.

CAPÍTULO II

MÉTODO

Diseño de la investigación

Se trata de una investigación exploratoria y descriptiva de corte cualitativo. Esta investigación se diseñó como producto de la detección de necesidades reales en el marco de SINERGIA PROJECT, iniciativa local artística-cultural orientada hacia la valorización de la mujer y la “ruptura” de los estereotipos de género. La Directora de este proyecto manifestó abiertamente la posibilidad de articular la muestra fotográfica que se realiza desde SINERGIA PROJECT con entrevistas que permitieran aportar datos cualitativos sobre cada una de las mujeres participantes.

Variables

En cuanto a las variables de la presente investigación, se define al Emprendedor como aquella persona que a partir de diversas competencias personales desarrolla proyectos, utilizando recursos psíquicos, económicos y técnicos, convirtiendo ideas y desafíos en actividades concretas generadoras de beneficios para sí mismo y para terceros, presentando un particular posicionamiento subjetivo que delimita su perfil psicosocial (Vinocur & Kuchevasky, 2010).

Respecto al Liderazgo Transformacional, los autores Avolio y Bass (2004) definen el liderazgo transformacional como conducente a un desempeño más allá de las expectativas establecidas, donde los lideres elevan los deseos de logro y superación de sus seguidores haciéndolos trascender sus propios

intereses promoviendo el desarrollo de las organizaciones, desplegando un sentido de confianza y estimulando el aumento de niveles morales y éticos.

Por su parte, Avolio y Bass (2004) y Bass y Riggio (2006) establecen cinco dimensiones del Liderazgo Transformacional:

-Influencia Idealizada: los líderes resultan modelos a seguir, siendo admirados, respetados y confiables, generando de esta manera un alto grado de identificación por parte de sus seguidores.

Esta dimensión ha sido criticada (Conger & Kanungo, 1987, House, Spangler & Woyke, 1991) por lo que los autores de dicho modelo han dividido la dimensión en dos: por un lado, Influencia Idealizada como Atributo vinculada al líder como un modelo a seguir generando así influencia en sus seguidores. Mientras que, por otro lado, la Influencia Idealizada como Comportamiento es transmitida por el líder con acciones concretas generando una misión colectiva.

-Motivación Inspiracional: se basa en la transmisión clara y precisa de la visión del líder a sus seguidores, transmitiendo entusiasmo y optimismo a partir de diversos desafíos que propone a los equipos de trabajo.

-Estimulación Intelectual: los líderes propician respuestas innovadoras y creativas donde es valorada la resolución de problemas a partir de la estimulación constante a enfrentarlos y no evadirlos.

-Consideración Individual: los líderes presentan una percepción particular respecto a las necesidades individuales de sus seguidores, lo que le permite tomar diversas decisiones al conducir los equipos de trabajo sin perder de vista el objetivo general y el crecimiento de cada individuo en particular.

Por último, en lo que respecta a la variable Resiliencia, Suárez Ojeda (1995) la define como una composición de factores que posibilitan a un ser

humano enfrentar y sobrepasar las dificultades y desgracias de la vida, y edificar sobre ellos. Se trata de personas que logran sobreponerse a condiciones desfavorables, transformándolas, generando nuevas oportunidades.

Participantes

Fueron contactadas telefónicamente las mujeres emprendedoras de SINERGIA PROJECT. Los contactos fueron enviados por la Directora del proyecto, previo consentimiento de las mujeres participantes. Fueron consideradas aquellas mujeres que voluntariamente desearon participar de la investigación. El total de mujeres participantes de esta investigación es 10.

Recolección de datos

Se administraron entrevistas semi-estructuradas a las 10 mujeres de la muestra. Las entrevistas fueron diseñadas considerando algunas investigaciones tales como las de Alda-Varas, Villardón-Gallego & Elexpuru-Albizuri (2012); EQUAL (2017); López-Fernández, Romero-Fernández, & Díaz Carrión, (2012); Becoña, (2006); Bracho Parra & García Guiliany (2013). Fueron incluidas las siguientes áreas temáticas: estereotipos y roles de género, iniciativa y motivación al logro, asunción de riesgos, resolución de conflictos, responsabilidad social, situaciones de liderazgo y de resiliencia. La guía de entrevistas quedó configurada con aproximadamente treinta preguntas abiertas que integran las siguientes áreas de indagación:

Emprendedurismo. Características y habilidades personales. Autoconfianza

Motivación al logro. Iniciativa

Experiencia laboral previa

Obstáculos y desafíos. Asunción de riesgos

Resiliencia

Apoyo social. Cooperación. Mentores

Liderazgo. Tipo de liderazgo. Creatividad y resolución de conflictos

Estereotipos y Roles de Género

Responsabilidad Social

Visión a Futuro

Se puede consultar la guía completa de entrevista en el apartado "ANEXO" de la presente investigación.

Análisis de datos

Se analizó el contenido temático siguiendo al autor Flick (2004) y Navarro y Díaz (1994). Se analizó cualitativamente la presencia de competencias emprendedoras según sea la auto-evaluación de las mujeres participantes de la investigación. Fueron construidas categorías empíricas para clasificar las respuestas de las entrevistadas. Las categorías que finalmente quedaron definidas son: Autoconfianza, Asunción de riesgos, Actividad Placentera, Planificación y Objetivos Claros, Autoconocimiento, Tolerancia a la Frustración, Formación y Capacitación, Independencia, Pasión, Fortaleza, Habilidades Interpersonales, Responsabilidad, Perseverancia, Aprendizaje Continuo, Determinación, Proactividad, Desafío, Flexibilidad, Autogestión, Creatividad. En los apartados "Resultados" y "Discusión" se detallan y analizan cada una de ellas y a su vez las variables Liderazgo y Resiliencia.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Con el objetivo de caracterizar a las mujeres emprendedoras a nivel local, a continuación se detallan los resultados obtenidos a partir de la administración de entrevistas semi estructuradas a una muestra de 10 mujeres emprendedoras de la ciudad de Mar del Plata enmarcadas en SINERGIA PROJECT, proyecto que mediante diversas expresiones artísticas cuestiona los roles y estereotipos femeninos, pretendiendo visibilizar a la “mujer real”.

Los siguientes resultados han sido expuestos en función de los objetivos particulares estipulados (a) Describir características de la historia de vida y laboral de las mujeres emprendedoras. (b) Indagar competencias emprendedoras. (c) Identificar si el Liderazgo Transformacional y la Resiliencia son competencias emprendedoras relevantes para estas mujeres.

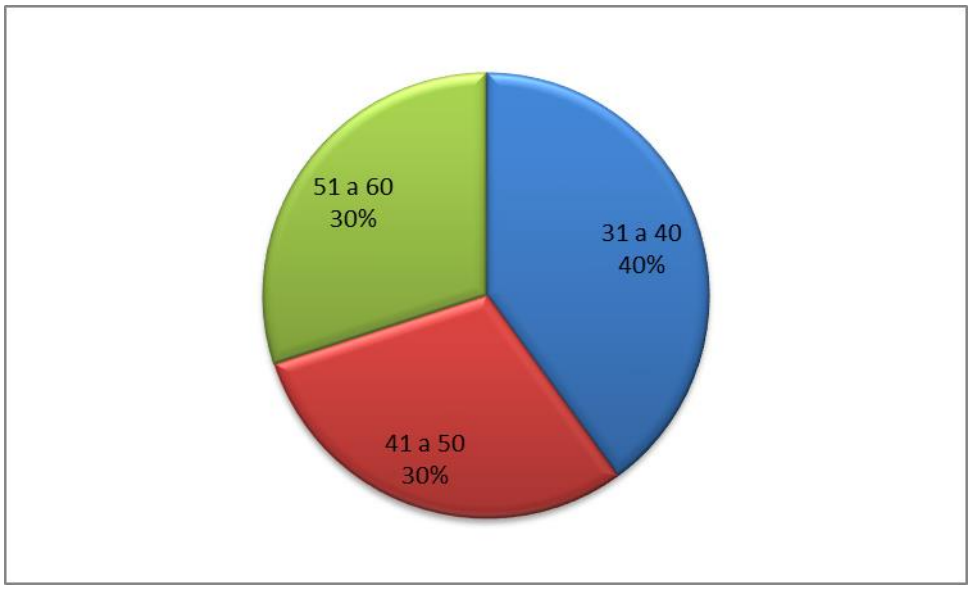
Mientras que el objetivo (d) Elaborar una tipología de mujeres emprendedoras en relación a las competencias indagadas en los dos objetivos anteriores, será abordado en el apartado de “Discusión” de la presente tesis.

Historia de vida y laboral de las mujeres emprendedoras

Es posible observar que en su mayor parte este grupo de mujeres comprende las edades de 31 a 40 años en un 40%, y en menor medida las franjas etáreas se distribuyen en 30% de 41 a 50 años, y otro 30% restante de 51 a 60 años. No se han encontrado diferencias significativas entre estos

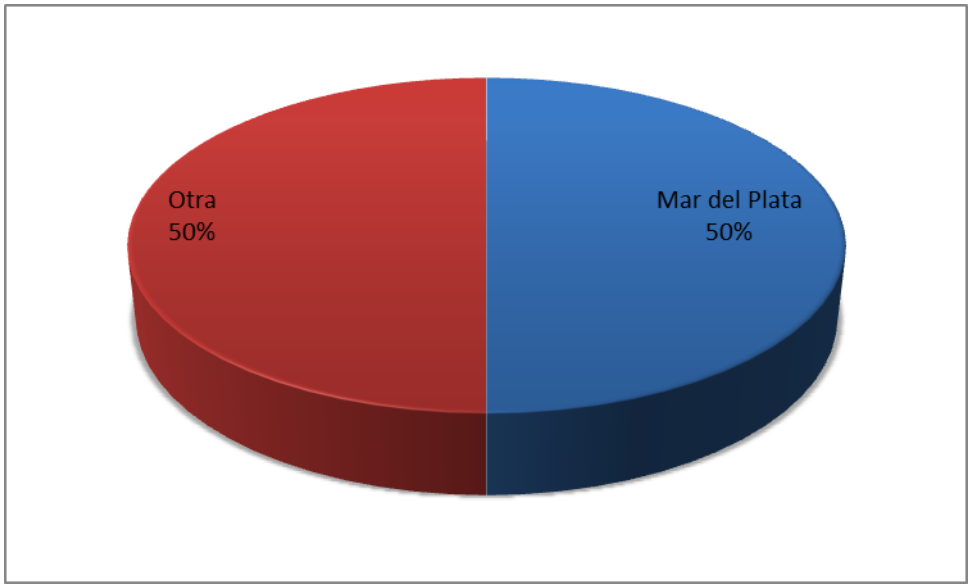
rangos etáreos, ya que todas se encuentran dentro de la población económicamente activa.

Figura 1. Edad de las mujeres emprendedoras.



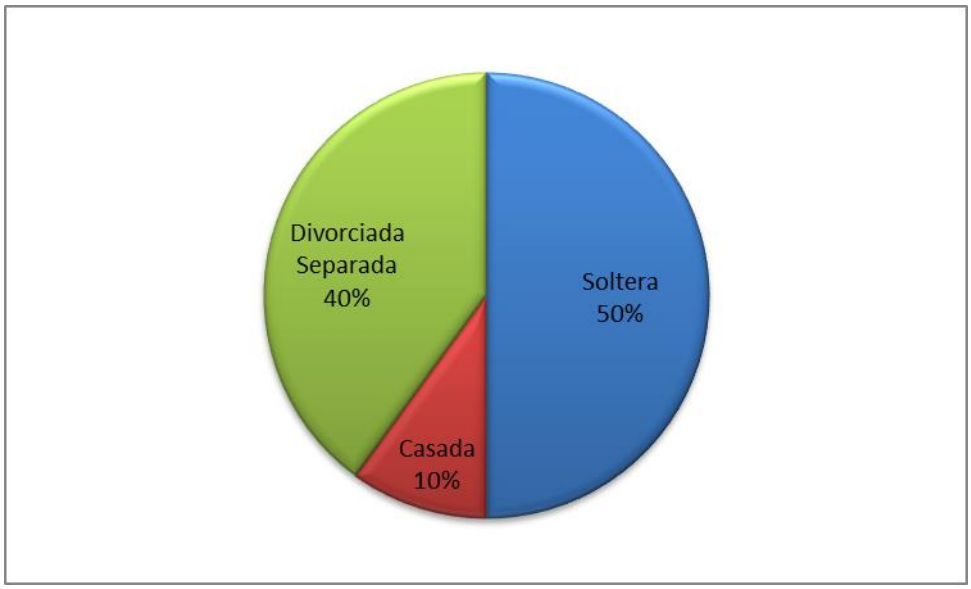
Se puede evidenciar que la muestra se divide en partes iguales en cuanto a la ciudad de nacimiento, aspecto que será tenido en cuenta en interrelación a otras variables.

Figura 2. Ciudad de nacimiento de las mujeres emprendedoras.



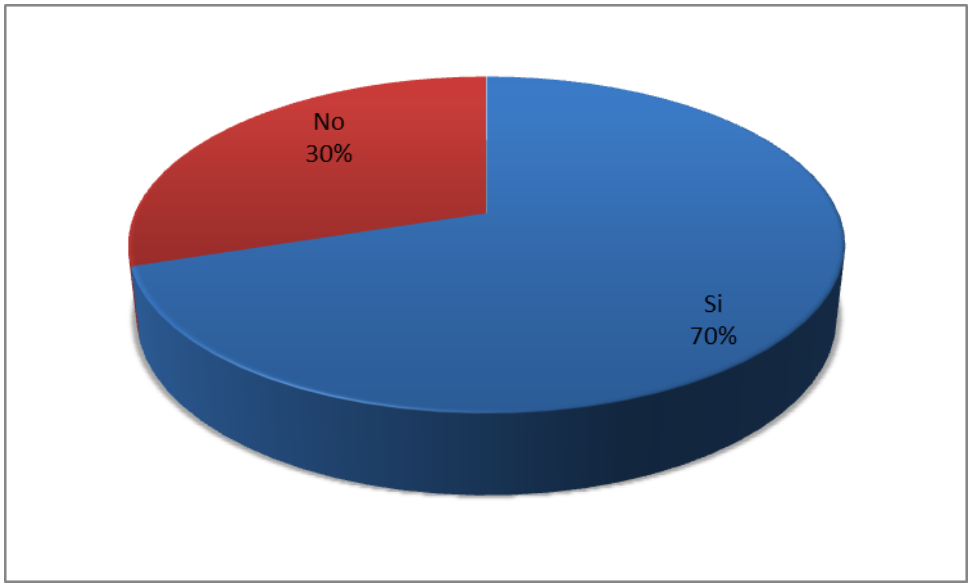
Se observa en la Figura 3 una distribución en la muestra de un 50% de mujeres solteras y un 40% de mujeres divorciadas o separadas, mientras que solo un 10% se encuentra casada.

Figura 3. Estado civil de las mujeres emprendedoras.



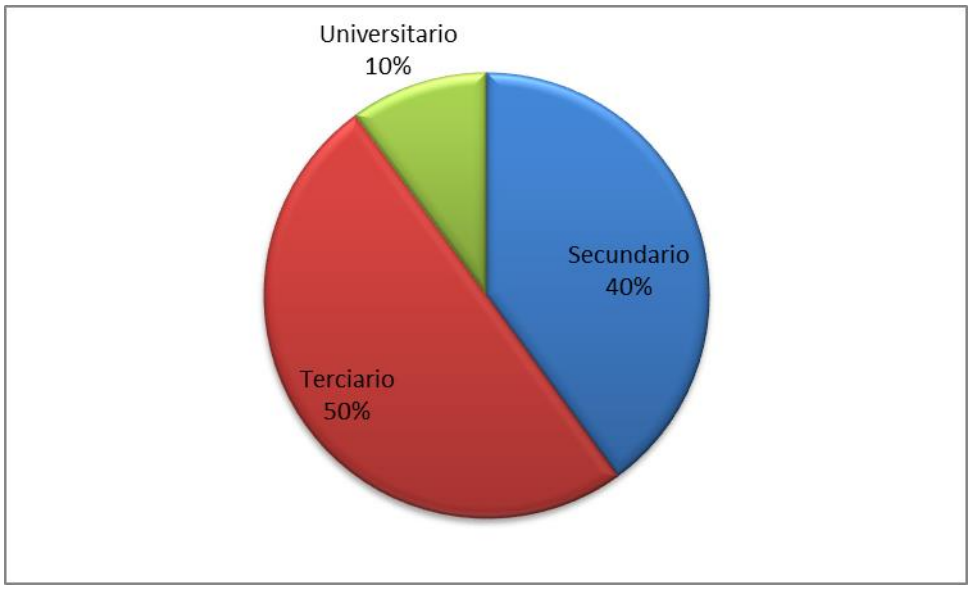
A partir de la Figura 4 se observa que el 70% de la muestra tiene hijos. Cabe destacar que solo el 20% de la muestra presenta hijos menores de edad a cargo, asimismo, ninguna de ellas ha manifestado tener otras personas a cargo.

Figura 4. Hijos y personas a cargo de las mujeres emprendedoras.



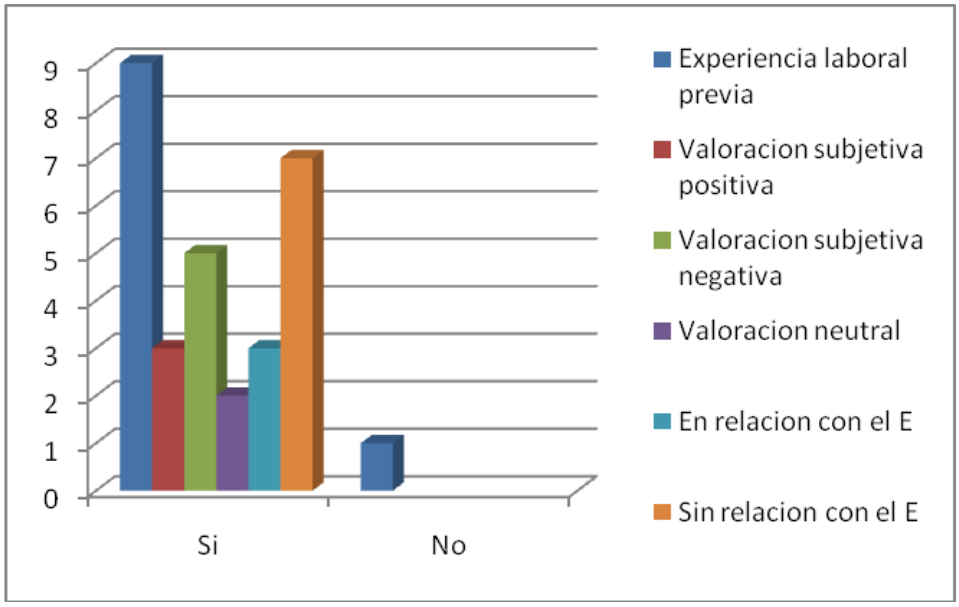
Las mujeres de la presente muestra han alcanzado en un 50% como estudio máximo el nivel terciaro, si bien en su mayoría han manifestado no haberlos completado en su totalidad (sólo una lo ha finalizado). En un 40% poseen estudios secundarios completos, y un 10% de ellas ha alcanzado el nivel universitario.

Figura 5. Estudios referenciados por las mujeres emprendedoras.



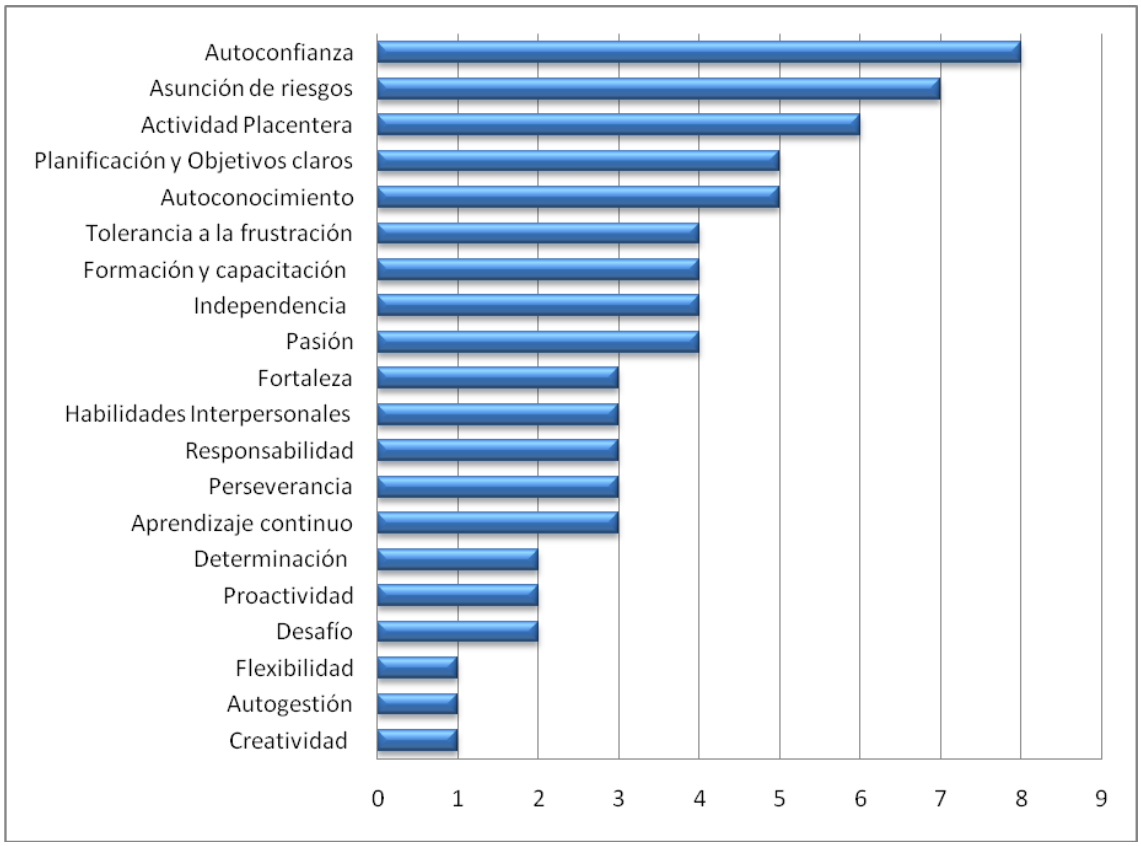
Se indagaron aspectos referidos a las experiencias laborales previas, a partir de una pregunta disparadora inicial que les permitió hacer un recorrido cronológico sobre sus experiencias. En su mayoría, los relatos de esta índole surgieron de manera espontánea, no debiendo repreguntar al respecto. Como se visualiza en el Figura 6, el 90% de las mujeres entrevistadas poseen experiencia laboral previa, ya sea bajo relación de dependencia o en desarrollos autónomos. En el caso donde no se registran experiencias anteriores, las tareas desarrolladas estuvieron ligadas a roles domésticos y de maternidad. Frente a los relatos que producían las participantes, se desplegaron diferentes valoraciones subjetivas respecto a las experiencias laborales previas, siendo su mayoría valoraciones negativas (cinco en total), habiendo tres valoraciones positivas y dos neutrales. Estas valoraciones negativas se encontraban vinculadas con factores tales como la insatisfacción laboral, climas laborales hostiles, hostigamiento, diferencias de género, condiciones salariales desfavorables, y las condiciones mismas del trabajo bajo relación de dependencia en cuanto a tiempos, tareas, y jerarquías. Cabe agregar que tres mujeres mencionaron que sí existió una relación, mayormente parcial, entre los trabajos realizados y el emprendimiento actual, mientras que siete de ellas no manifestaron relación alguna.

Figura 6. Experiencia laboral previa de las mujeres emprendedoras.



Competencias emprendedoras

Figura 7. Características de una mujer emprendedora auto-evaluadas por las participantes.



Al indagar acerca del emprendedurismo y qué es lo que define a una persona emprendedora, surgieron una serie de características que fueron enumeradas y desarrolladas en torno a sus propias vivencias, ya que las mencionaron de manera autorreferencial y en ciertos casos de manera espontánea. En promedio cada mujer ha mencionado 4 de estas caracteristicas.

A partir de estos datos, se realizó análisis de contenido y categorización de las respuestas, quedando definidas las siguientes:

Autoconfianza fue una de las categorías más recurrentes en los discursos de las mujeres entrevistadas, aludiendo por ejemplo a frases como "Confiar en uno mismo"; "Sé que lo hago bien, sé que lo puedo hacer bien, no es que tengo dudas o tengo miedos, o soy temerosa o no estoy segura, No!, yo sé lo que hago.";

Posteriormente, mencionaron frases como "….Y un día…como no se me apoyaba, agarré mi instrumento, sin saber qué iba a hacer (…) y me fui. Sin saber qué iba a hacer de mi vida"; "En el camino del emprendedor te va bien, te va mal, por ahí salís hecho…(…)"; "Arriesgarse siempre"; "Es jugártela también" entre otras, fue agrupada bajo la categoría de *Asunción de riesgos.*

Otra de las características que fue mencionada con más frecuencia refiere a la realización de una *Actividad placentera*, las participantes de la muestra, en su mayoría, no conciben la realización de su emprendimiento si no se diera enmarcada dentro de una actividad ligada al placer, mencionando tareas que generan disfrute y goce. Las siguientes frases ilustran esta categoría: "Valoro lo que yo tengo ganas de hacer, hoy quiero hacer esto"; "Hay que hacer lo que querés hacer"; "No se puede hacer lo que no te gusta"; "No

me veo haciendo otra cosa, esto es lo mío, esto me genera placer"; "Porque si lo haces con placer, es inevitable que crezcas"; "Valoro lo que yo tengo ganas de hacer"; "Tenés el poder de hacer lo que querés hacer, nada más y nada menos".

También, con frecuencia media (5/10) se mencionaron diversas situaciones o características referidas a la madurez emocional y al crecimiento personal, que fueron agrupadas en *Autoconocimiento*, haciendo referencia también a la percepción que tienen de sí mismas de manera consciente, una suerte de inteligencia emocional a disposición del emprendimiento. "Es necesario madurez interna, que adquirí a traves de mi situación crítica"; "Conocerse, pero conocerse bien", son algunas de las frases que refieren a este apartado.

Otra de las características valoradas como propias del perfil emprendedor de dichas mujeres es la *Pasión*, la describen como motor inprescindible en la actividad, lo que les permite a su vez hacer frente a los posibes contratiempos que surgieran, la describen como anterior y mucho más arraigada a la personalidad que la actividad placentera, siendo intrínsecas a ellas mismas y a su vez funcional al emprendimiento.

Independencia fue descripta como una característica por un lado necesaria y por otro lado deseable para el emprendedor. Así las mujeres de esta muestra refirieron: "No quiero perder mi tiempo, me valoro yo"; "Ser emprendedora significa ser libre"; "Uno tiene otras licencias que se puede tomar ¿no? Esto de, que se yo manejar los tiempos, no tener que fichar, horarios"; "No depender ni esperar nada de nadie"; "Soy una persona que no depende, yo no dependo de nada, no me valgo de que nadie me de nada".

En cuanto a la *Formación y capacitación* algunas de las mujeres entrevistadas mencionaron la necesidad de nutrirse de herramientas que no sólo pueden ser ofrecidas por una carrera de grado especifica, sino por diversos cursos, seminarios y talleres que brindan herramientas indispensables para el desarrollo del emprendimiento, ya sea en el desempeño de su tarea o bien la condición y dirección del mismo. “Es necesario capacitarse”; “Es importante capacitarse”; “Todo el tiempo tratar de informarte, interiorizarse, investigar”. Esta categoría fue distinguida de *Aprendizaje continuo*, ya que refiere al crecimiento a partir de la adquisición por experiencia del dominio específico de alguna habilidad para el desarrollo del emprendimiento, dándose de manera espontánea, requiriendo la percepción por parte de la emprendedora para que sea considerado un aprendizaje, destacando éstas la deseabilidad en su aspecto continuo. Frases que destacan este aspecto pueden ser: “Yo sigo siempre aprendiendo”; “Del proceso cada uno tiene que tener un aprendizaje”.

Otra de las características mencionadas a partir de diversos relatos de situaciones particulares fue categorizada como *Tolerancia a la frustración*, en dichas situaciones las mujeres hicieron referencia a determinada respuesta emocional y conductual frente a sucesos que no eran esperados y a su vez resultaban disruptivos. Muchos de ellos inherentes al desarrollo del emprendimiento y como tal ineludibles, por lo tanto debieron desarrollar, o bien apelar, a herramientas previas de manejo de dicha frustración. Las siguientes frases ilustran tal categoría: “Es muy difícil ese trayecto y puede ser muy largo, cansador y desgastador y queres bajarte del barco pero no sé si hay otro camino, para llegar a la meta, no hay otro camino”; “No frustrarse es el pilar de

todo lo demás, traspasar esa frustración que te puede dar porque, te van a cerrar 80 millones de puertas y mil veces te van a decir que no"; "Puede generar mucha frustración, pero ¿por qué la frustración? porque uno le pone mucho de uno a eso".

En relación con tal categoría surgió la mención de *Perseverancia,* generalmente haciendo alusión a la constancia en cuanto al emprendimiento y a su vez referida a la manera de encarar los proyectos, de ser y obrar en los mismos. Continuar intentando, si existe la conviccion en tal acto, fue lo destacado por las mujeres de la muestra. "Hay que trabajar, perseverar"; "Ir más allá de lo impuesto, de los mandatos sociales, de lo que te dicen los demás. No bajar los brazos."; "Creo que la perseverancia es una de las fórmulas del éxito", son frases que dan cuenta de este aspecto.

Por otra parte, algunas mujeres mencionaron la *Responsabilidad* como una característica necesaria en el emprendedor. "La independencia y la libertad conlleva como contracara la responsabilidad"; "Hay que ser responsable", mencionaron algunas de estas mujeres.

En consonancia con la categoría anterior, algunas mujeres mencionaron diversos sucesos y opiniones que caracterizan al emprendedor, estas fueron agrupadas en la categoría *Planificación y Objetivos Claros*, refiriendo a la actividad concreta en el quehacer cotidiano como emprendedoras.

Habilidades interpersonales es la categoría utilizada para agrupar características que refirieron como comunicativas, relacionales, en cuanto al trabajo en equipo y con otros, como así tambien a la relación con el entorno del emprendimiento. "Priorizar el contacto humano siempre desde el rol de humano"; "Le doy valor a otras cosas, a relacionarme con el otro".

Bajo la categoría *Fortaleza* se reúnen los dichos de algunas mujeres referidos a la necesidad de ser “Aguerridas”; “Fuertes”, “Tener fortaleza” como característica en el emprendedor.

En menor medida, pero por tratarse de un análisis cualitativo, haciendo hincapié en las particularidades y singularidades propias de cada mujer que fue entrevistada, también fueron mencionadas características tales como: *Desafío, Creatividad, Proactividad, Autogestión, Determinación, Flexibilidad.* Si bien, en algunos casos, tienen directa relación con otras categorías, se priorizó la mención de las mismas dentro de sus historias como exclusivas y no agrupables.

Cabe destacar que todas de una forma u otra dentro de su relato hacen referencia a valores humanitarios como pueden ser el respeto, la ética, la solidaridad, el compromiso con el otro, etc, como así tambien elementos referidos a la espiritualidad tales como la fe.

Motivación emprendedora

Al indagar respecto de la motivación al generar el emprendimiento o establecerse como mujeres emprendedoras de diversos proyectos, consultamos respecto al surgimiento de tal idea y si fue impulsado por algún suceso particular.

En cuanto al desarrollo del emprendimiento, el 80% de las mujeres entrevistadas destacaron la importancia de considerarlo como un pasatiempo, *hobbie*, “hacer lo que me gusta” e incluso como un desafío personal o profesional, comentarios que generalmente fueron de la mano con la necesidad de independencia (50%). Mientras que una parte menor de la muestra (20%)

menciona la necesidad de ingreso económico o cambio en la actividad laboral como motivación exclusiva, mientras que otras lo mencionan como otra motivación pero ligada inexorablemente a la actividad placentera.

Obstáculos y Asunción de riesgos

En cuanto a los diversos obstáculos y riesgos que estas mujeres han tenido que atravesar a la hora de alcanzar sus objetivos, se observa que la mitad de la muestra ha manifestado como un obstáculo de gran importancia la existencia de un riesgo económico, en lo que respecta a la situación económica actual a nivel local y a la dificultad de "llegar a fin de mes" sin contar con un sueldo fijo dado que trabajan de forma independiente. De todas maneras, eligen asumir este riesgo, otorgando mayor relevancia a la oportunidad de poder llevar adelante su emprendimiento, materializando así sus deseos y aspiraciones de vida. Otras mujeres han mencionado como un obstáculo la competencia existente en el ámbito donde desarrollan sus emprendimientos, lo cual se erige como una dificultad a sortear en tanto ellas no pretenden asumir ningún tipo de rivalidad con sus colegas. La desventaja cultural, en lo referente al lugar que ocupa el arte y la cultura en general para nuestra sociedad, y más específicamente en lo que respecta a nuestra ciudad, ha sido otro de los obstáculos mencionados para las mujeres que desarrollan sus actividades en dichas áreas. Se han mencionado, asimismo, conflictos interpersonales a nivel laboral, y la falta de conocimiento y experiencia en determinados rubros como un obstáculo que se presentaba al comenzar con la actividad emprendedora.

Algunas de las frases que ejemplifican estos obstáculos económicos son:

“Cuesta muchísimo, es muy difícil llegar a fin de mes con un trabajo que no tenés un sueldo fijo y que la gente se está restringiendo. Hoy por hoy elijo vivir por ahí un poco más ajustada económicamente pero haciendo lo que yo quiero, lo que a mí me gusta, lo que yo tengo ganas.”

“La oportunidad hay que intentar verla aun cuando no hay nada”.

“Yo no dependo de cómo esté el momento social (…) Entonces, ante una posición negativa de una situación económica, una situación como está el país o como está la ciudad, yo veo la oportunidad.”

“Como cerraba este lugar y necesitaba hacer algo para vivir, básicamente en mi casa en ese momento las cosas estaban muy mal, no sólo tenía que ver de hacer algo por mi sino tenía que tratar de ayudar en mi casa, y empecé así, comprando dos metros de tela…y empecé a hacer calzas en ese momento.”

Todas las mujeres entrevistadas han relatado sucesos de vida diversos y muy particulares. Algunas limitando estos obstáculos a cuestiones económico-sociales del entorno, mientras que otras han desplegado experiencias propias relacionadas a su historia de vida.

En lo referente a la asunción de riesgos, los relatos de algunas de estas mujeres ponen en evidencia la exposición a circunstancias impredecibles al comenzar con sus emprendimientos, estando propensas al fracaso y la frustración al no tener certezas sobre el futuro del emprendimiento. Pese a esta falta de certezas y a las circunstancias muchas veces adversas, llevaron adelante sus proyectos asumiendo el riesgo económico y social que implicaban. Algunas veces renunciando a sus trabajos anteriores, otras veces luego de quedarse sin trabajo, o incluso yéndose de su hogar de origen para

poder llevar adelante aquello que tanto anhelaban. Tomando nuevas responsabilidades para las cuales en un primer momento no creían tener la preparación adecuada.

Apoyo social – Mentores

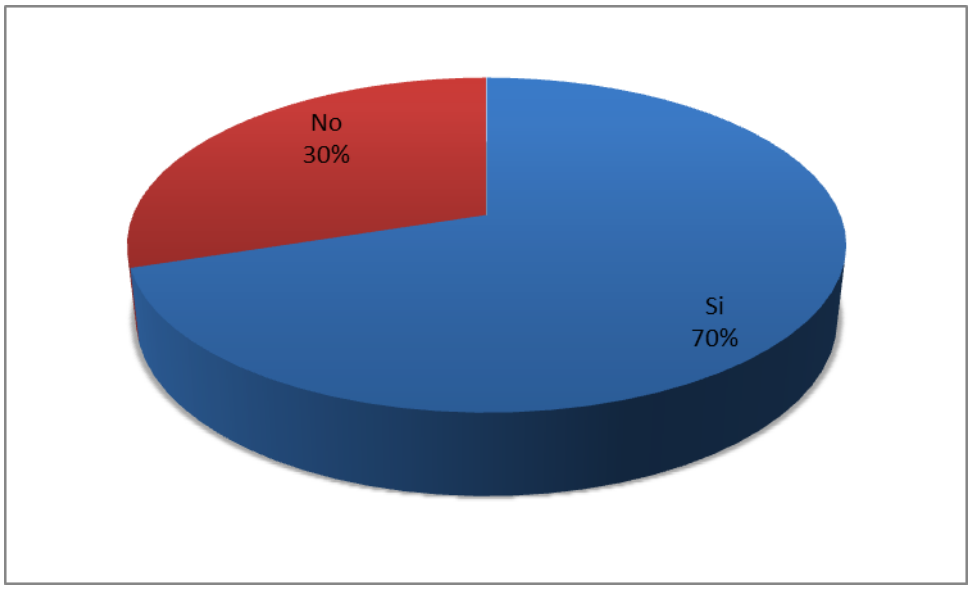
Las mujeres entrevistadas fueron consultadas respecto a la existencia de algún mentor, cooperación o ayuda en el desarrollo del emprendimiento, como así también el apoyo social recibido. Tal como lo muestra el Figura 8, el 70% de las mujeres respondieron afirmativamente, mientras un 30% mencionó que no recibieron ni apoyo social ni tuvieron una figura de ayuda o guía.

De aquellas entrevistadas que respondieron afirmativamente, el 90% hace referencia mediante sus relatos al apoyo a nivel intrafamiliar, ya sea de núcleos y redes actuales, como así también familias de origen (padres y familiares indirectos, incluso resultando de inspiración tradiciones familiares), sólo el 10% mencionó apoyo por parte de personas del entorno extrafamiliar (profesional). En ningún momento el apoyo social fue referido a organizaciones o instituciones sociales, gubernamentales, académicas o de índole financiero-económico.

Por otro lado, de ambos grupos de respuestas, más de la mitad de las mujeres han sentido o experimentado acciones de crítica, oposición o desvalorización a sus prácticas y al desarrollo personal como emprendedoras o al proyecto general del emprendimiento. Dichas situaciones fueron descriptas en algunos casos como motivación para continuar y demostrar “de lo que son capaces”. Frente a la incredibilidad de algunos entornos se relataron vivencias

más o menos hostiles (tanto a nivel intrafamiliar como social y económico comercial), también referidas a cuestiones de género.

Figura 8. Apoyo social – Mentores de las mujeres emprendedoras



Responsabilidad social

Frente a lo indagado respecto a responsabilidad o impacto social, las participantes en su totalidad respondieron afirmativamente, ya que a pesar de no tener una finalidad directamente vinculada con lo social, sienten que desde su rubro pueden influir sobre otros, y a su vez generar bienestar, cambios e impactos positivos. Algunas buscan esto de manera planificada y llevan a cabo acciones concretas, mientras que otras lo viven como un resultado inesperado, tomando conciencia frente al reconocimiento externo.

Algunas frases al respecto:

"La repercusión social lo he comprobado progresivamente cuando alguien menciona o me convocan para hacer algo, ahí soy más consciente de

eso. No es algo que me propuse, es una consecuencia, no es algo que uno proyecta."

"Cuando vos entendés que hay algo que hacer con la vida, que el tiempo pasa y no lo podes recuperar, tenés que pensar muy bien en que lo vas a invertir, entonces esa inversión tiene que ser para vos y para el otro."

"Yo quería que el arte tenga que ver con la transformación."

Visión a futuro

Como respuesta mayoritaria frente a la visión de futuro que estas mujeres poseen, surgió el afán de crecimiento, de continuo desarrollo, de elaboración de nuevos proyectos y ampliación de los ya existentes. De manera minoritaria, algunas mencionaron el deseo de retomar alguna asignatura pendiente, incursionar en nuevos desafíos: "Es un reinventarse cada día, todo en la vida. Todo. Desde el trabajo, las relaciones, la relación con tu familia, con tu pareja, es eso, es ser creativo y reinventarse cada día".

Resiliencia

Al indagar acerca de la vivencia de situaciones adversas a partir de las cuales este grupo de mujeres consideren haber adquirido determinado aprendizaje o salir fortalecidas, puede evidenciarse que seis de ellas han relatado distintas experiencias desfavorables transcurridas a lo largo de su vida. Algunas de estas situaciones se vinculan con escenarios familiares hostiles, caracterizados por la ausencia de una adecuada contención o la presencia de maltrato, también con problemas de salud física y mental, accidentes y operaciones de urgencia, divorcios, y maltrato en el ámbito

laboral. Estas experiencias son caracterizadas como situaciones límite, que han marcado un antes y un después en sus vidas, transformando las condiciones de su existencia, algunas frases ejemplificadoras se muestran a continuación:

"(…) Pude por suerte transmutar toda esa situación, fue una experiencia que me ayudó a entender cuál era el camino que quería seguir, me ayudó a entender lo que no quiero más de mi vida, y a partir de ahí fue un antes y un después en todos los sentidos. A partir de lo que a mí me había sucedido, pude obtener otra visión de las cosas, y siempre fue en reflexión a mi propia existencia".

"(…) Y cuando pude empezar a recuperarme de a poquito, que me costó un tiempo importante, eh…me di cuenta de que si podía superar eso podía superar cualquier cosa".

Liderazgo

Respecto a la autopercepción de liderazgo en este grupo de mujeres, únicamente tres de ellas manifestaron considerarse líderes. En general, las características que utilizaron para describir a una persona líder, se encuentran vinculadas con la cooperación y el trabajo en equipo, la retroalimentación entre el líder y los seguidores, la negociación, la generación de un clima positivo, la horizontalidad en el trato con sus pares, la disposición al diálogo, la consecución de objetivos comunes y defensa de intereses colectivos, la transmisión de valores y el aprendizaje mutuo, el trato democrático, la motivación hacia sus seguidores, el generar unión de fuerzas otorgando lugar

al surgimiento de nuevas ideas, y por último un líder fue definido como “una persona a la que siguen”.

A continuación se presentan algunas frases significativas en relación al liderazgo:

“Una persona líder es una persona que va adelante, que se la juega, no sólo por sí misma sino también por los demás (…) Se tiene que luchar por algo que no es solamente tu objetivo personal egoísta y nada más”.

“Yo creo que el líder es una persona que lo siguen, no es una persona que hace que lo sigan (…) el liderazgo se ejercita que te sigan por lo que vos planteas (…) Me considero líder de líderes, porque ellos se gerencian solos y muchos de ellos tienen sus proyectos también, me gusta la gente que desarrolla una idea propia y que tenga una reflexión propia, y eso a mí también me enriquece. Me encanta trabajar en equipo”

“Yo creo que un líder tiene que ser principalmente una persona que hable con el ejemplo y no con la palabra.”

Estereotipos y Roles de Género

La información obtenida en este apartado se relaciona con la concepción a nivel social sobre las mujeres emprendedoras, con la existencia o no de diferencias masculinas-femeninas a la hora de iniciar y desarrollar un emprendimiento y las oportunidades con las que cuentan, así como acerca de la influencia que las mujeres integrantes de la muestra creen que pueden tener sobre otras mujeres.

En relación al primer punto mencionado, es posible observar en los relatos que, si bien aún existen prejuicios instaurados en la sociedad, está

surgiendo un cambio de paradigma a partir del cual se comienza a ver en forma cada vez más positiva a la mujer emprendedora. Se mencionaron dos facetas de las mujeres que emprenden: como gerenciadoras, poseedoras de poder, y como autoritarias desprovistas de características femeninas. Si bien en algunos casos se expresó que la mujer emprendedora puede ser vista como una competencia para el hombre, existen ámbitos de trabajo en los cuales ser mujer y poseer características que se consideran ligadas a lo femenino, tiene determinadas ventajas. Por otro lado, manifiestan que el hecho de ser mujer puede llevar a ciertas descalificaciones o propuestas fuera de lugar.

En cuanto al segundo punto, cuatro de las mujeres entrevistadas consideran que no existen diferencias de género a la hora de emprender, ya que los varones y mujeres se encuentran en igualdad de condiciones para alcanzar los mismos resultados. Las seis restantes consideran que existen marcadas diferencias en relación con las dificultades que se le presentan a la mujer a la hora de conciliar las responsabilidades del hogar y del cuidado de sus hijos con el tiempo que debe ser dedicado al emprendimiento, asimismo, consideran que los varones tienen mayores oportunidades y facilidades para iniciarse como emprendedores. Se hizo referencia a la asunción de riesgos como una característica mayormente masculina.

A continuación se extractan algunas frases vinculadas a este apartado:

“(…) Sí, creo que tiene que ver mucho, creo que es mucho más difícil para una mujer. No solamente eso, es mucho más difícil para una mujer desde los otros trabajos que tenemos nosotras, porque tenemos como mujeres eh, que se yo, familia, casa, hijos (…)”

“Estamos en una sociedad machista, siempre para la mujer es un poco más difícil (…)”

“Las posibilidades para un hombre, en general, son distintas, se le abren más puertas, me parece a mí no sé.”

“Todo depende de lo que la mujer se proyecte. Porque yo creo que vivimos en una sociedad machista, ¿no es cierto? Y todo funciona como que las prioridades son para el hombre. Pero, también todo depende cómo piense la mujer.”

“Muchas veces me cuesta mucho acceder a ciertos lugares donde hay hombres dominando”.

Por último, respecto a la influencia que pueden ejercer en otras mujeres, siete de ellas consideran ser influyentes, ya sea a modo de ejemplo e inspiración para que otras mujeres inicien sus propios emprendimientos, así como también en cuanto a la transmisión de valores y cuestionamiento del rol tradicional de la mujer.

Menciones a SINERGIA PROJECT

En los distintos relatos del grupo de mujeres entrevistadas, fue posible apreciar la mención a SINERGIA PROJECT a pesar de no haber indagado al respecto, principalmente en lo que respecta a la motivación para formar parte del mismo y los alcances que éste puede tener. Este proyecto tiene su surgimiento a partir de la idea inicial de fusionar distintos tipos de expresiones artísticas, mediante de las cuales se pretende plasmar distintas facetas y significados del género femenino, en pos de una valorización de la mujer.

El impulso que se pone de manifiesto en mayor medida para formar parte de un proyecto de este tipo, se vincula entonces con la intención de mostrar, a través del arte, la esencia de cada una de las mujeres integrantes, sus distintivas características tanto físicas como de personalidad, lo cual aporta mayor riqueza en función del objetivo de "mostrar a la verdadera mujer". Esto es, poner en cuestión los estereotipos de género en lo que respecta a los roles, actividades, y al aspecto físico que socialmente se espera que cumplan las mujeres, imponiendo de esta forma un canon irreal y muchas veces inalcanzable. Contrariamente a estos estereotipos, el proyecto pone de relieve y celebra la existencia de distintos cuerpos, distintas actividades y profesiones a llevar a cabo, distintas formas de ser y de autopercibirse como mujer. Las mujeres entrevistadas consideran que a través de SINERGIA PROJECT pueden lograr una real influencia e inspiración para otras mujeres, generar autoconfianza y autoaceptación. Incluso, poder expresar la fortaleza que consideran parte de la mujer, en tanto se incluyen historias de superación y crecimiento personal ante condiciones de adversidad.

Se incluirán algunas frases que resultan significativas:

“(…) Muchas veces la mujer se deja guiar o se lleva por cosas que son irreales, porque la mujer que aprieta el Poet y salen las mariposas no existe, cuando vos vas a lavar la ropa no estás generalmente maquillada, peinada, flaca, con cintura, vos estás en pijama y toda despeinada…todo eso te lleva a que de repente hay quienes se frustren y que se sientan mal…. Por ahí vos pesas más de 60 kilos y vas a buscar -quiero eso- y no hay, está todo muy estereotipado, la mujer tiene que ser linda, delgada, alta, y no es así. Hay que saber vivir con lo que uno es y con lo que uno tiene, y hay que llevarlo. Y está

bueno. Esto está muy bueno, acá participan mujeres que tienen diferentes profesiones, tienen diferentes talles, alturas, y está bueno, se sienten muy bien, se sienten bárbaro, se aman después".

"El hacer esto, el mostrar la verdadera mujer, la que a pesar de situaciones vividas, emocionales, siguen adelante, tienen hijos, pueden lograr que sus hijos sean hombres y mujeres de bien, se puede desarrollar como mujer, eso es lo que tendríamos que aspirar todas las mujeres acá en Argentina, porque tenemos la fuerza para hacerlo. Todas las mujeres tenemos fuerza, es proponérselo. Es no sentirse una más de la masa, a mí nunca me gustó y en la adolescencia tampoco, siempre fui rebelde".

"Es interesante mostrar otro lado de lo que se ve."

"Buscar sacar a la luz lo que no se ve, lo natural, lo que ellas tienen."

"Las mujeres somos la esencia no somos un rol, vos te podes permitir hacer todo lo que vos quieras."

"Todas las mujeres tienen algo para mostrar."

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada con una muestra de diez mujeres emprendedoras pertenecientes a SINERGIA PROJECT, iniciativa artística-cultural de la ciudad de Mar del Plata que tiene como fin visibilizar los modos de ser mujer por fuera de los estereotipos sociales asignados al rol.

De los datos socio-demográficos que se analizaron cabe mencionar que el 90% son mujeres solteras o divorciadas y a su vez el 70% tiene hijos. Otra característica es la franja etárea compuesta mayormente por mujeres de 31 a 60 años y el nivel máximo de estudios alcanzados es terciario.

En este sentido, esta muestra es concordante con aquellas investigaciones que sostienen la posibilidad de considerar la actividad emprendedora como una forma de mejora de las propias condiciones de vida y de sus familias, como así también la necesidad de analizar los diversos contextos que pueden dar surgimiento a los emprendimientos (Domínguez Blanco, Parra Alfonso & Cortés Ramírez, 2008; Fisac-García, Alves de Carvalho, Moreno Romero, Moreno Mateos & Rojas Lezana, 2012).

Esta muestra está compuesta por emprendedoras desde el punto de vista que indican Vinocour y Kuchevasky (2010) en su definición de emprendedor, así, la relevancia de estas mujeres radica en la toma de posición subjetiva frente a diferentes situaciones de la vida entre las cuales iniciar un emprendimiento es sólo una de ellas.

Frente al surgimiento de ideas emprendedoras y la motivación que implican, estas mujeres pertenecen a dos categorías de las mencionadas como

motivos para emprender: (a) el deseo de realización personal y (b) el de mejorar el ingreso personal (Castillo, Lira & González, 2014). Así, no inician sus emprendimientos por ser la única alternativa de vida posible, ni tampoco impulsadas por oportunismo comercial económico, sino que se trata de emprendimientos vinculados con características de la personalidad e historia de vida de cada mujer.

Por otro lado, es significativo tener en cuenta lo mencionado respecto a la experiencia laboral previa, dado que la mayoría de las mujeres han tenido trabajos con anterioridad, formales o informales, autónomos o bajo relación de dependencia, con una valoración principalmente negativa del mismo. Esto es coincidente con lo expresado por diferentes autores respecto a las limitaciones que deben sortear las mujeres en el ámbito laboral, relacionadas con las dificultades para obtener un ascenso, acceder a posiciones jerárquicas (generalmente ocupadas por varones), para percibir salarios equitativos. Todos estos fenómenos se vinculan con el efecto llamado “techo de cristal” (Saavedra García & Camarena Adame, 2015; Traverso Cortés, Irribarren Alcaino & Román-Onsalo, 2014).

A partir de la sistematización de las características del perfil emprendedor, se han cotejado con la bibliografía encontrada sobre la temática aquellos elementos constitutivos y de mayor relevancia del perfil psicosocial del emprendedor, de esta forma, hemos corroborado que dichas características están presentes en la muestra de esta investigación. Si bien no se han podido establecer competencias unívocas, ya que la bibliografía tampoco ofrece tal aproximación, es coincidente con la misma encontrar características, por un lado relacionadas con la tarea o el trabajo a realizar (creatividad, visión a

futuro, objetivos claros, planificación), con respecto a las relaciones sociales (habilidades interpersonales), con respecto al desarrollo de capacidades personales (proactividad, independencia, determinación, autogestión, autoconfianza, tolerancia a la frustración, asunción de riesgos) y por último con respecto a las competencias filosóficas y éticas (valores humanistas, valoración del otro). También es destacado por algunos autores el autoconocimiento, el carisma, el sentido del humor. (Toril & Valenciano, 2011; Castillo, Lira & Gonzalez, 2014; Alda-Varas, Villardón-Gallego & Elexpuru-Albizuri, 2012).

Otro dato que cabe resaltar, refiere a la asunción de riesgos en tanto las mujeres de la presente muestra no se sienten incómodas frente a situaciones que conllevan cambio e incertidumbre, de esta forma no evitan ni conflictos ni situaciones adversas, sino que éstas son percibidas por ellas como oportunidades y desafíos. Más allá de poder inferirlo a partir de sus relatos, la mitad de la muestra lo evidencia en lo referido a sus datos socio demográficos, ya que han tenido que tomar decisiones tempranas acerca del cambio del lugar de residencia, lo cual implica asumir la incertidumbre, explorar la independencia que esto genera, y poseer flexibilidad para adaptarse a un nuevo contexto (Alda-Varas, Villardón-Gallego & Elexpuru-Albizuri, 2012).

En concordancia con lo expuesto, las mujeres entrevistadas expresaron coincidir con lo sostenido por Díaz Gómez (2012) respecto a la resignificación de situaciones de crisis económica, encontrándole una posibilidad de solución a través de la búsqueda de oportunidades mediante el desarrollo emprendedor. De estos sucesos, y otros mencionados anteriormente en el apartado “Resultados”, también se desprende la capacidad resiliente que se ha detectado en la mayoría de las mujeres de la muestra de la presente

investigación, encontrándose incluidas dentro de las definiciones halladas en la bibliografía (Becoña, 2006; Vera Poseck, Carbelo Baquero & Vecina Jiménez; Suárez Ojeda, 1995). Así, se encontrarían enmarcadas en los desarrollos respecto a los patrones de características personales como pueden ser la autoconfianza, resolución de problemas, autoconocimiento, entre otros (Becoña, 2006). Las menciones respecto a la "sorpresa" de encontrarse con la capacidad resolutiva y la fortaleza para superar estas situaciones adversas que se les han presentado, resultan convergentes con lo expuesto por Melillo, Suárez Ojeda y Rodríguez (2004) respecto al no reconocimiento de dichas capacidades con anterioridad, sino al encuentro de tales sucesos en donde despliegan habilidades, comportamientos y emociones novedosas para el repertorio habitual del sujeto, indicando un aprendizaje continuo.

Se infiere que la respuesta mayormente utilizada ante situaciones de estrés tiene que ver con un afrontamiento activo orientado a los problemas, característicos de personas resilientes.

Cabe destacar que el desarrollo del emprendimiento no ha generado umbrales no tolerables de estrés en las mujeres pertenecientes a la muestra, sino por el contrario, el emprendimiento ha ayudado a revertir el malestar subjetivo que en varios casos fue expresado con anterioridad a la toma de decisión que generó la independencia, la asunción de riesgos, el cambio de vida, el desarrollo de potencialidades y habilidades necesarias para dichos emprendimientos.

La detección del Liderazgo Transformacional en la muestra tiene que ver con la inferencia realizada a partir de sus dichos, más que con el autoreconocimiento de esta capacidad o habilidad. Se llegó a esa hipótesis a

partir de encontrar indicadores en su estilo de trabajo con otros, que fueron desarrollados por los autores que señalan la capacidad para guiar, orientar y motivar a sus seguidores, como parte de su desarrollo personal (Martínez León, García Ruiz & Olmedo Cifuentes, 2016). Estas mujeres sin duda transforman su entorno, orientándose hacia las personas, con una visión clara y ética, estimulando el desarrollo de las potencialidades de sus seguidores, sintiendo que conforman verdaderos proyectos conjuntos que generan en ellas niveles de satisfacción y de retroalimentación positiva, focalizándose de manera individual en cada uno de sus seguidores (Bracho Parra & García Guiliany, 2013). Teniendo en cuenta las dimensiones de Liderazgo Transformacional mencionadas por Bass y Riggio (2006), es posible decir que el grupo de las mujeres que han sido caracterizadas como líderes transformacionales, presentan características propias de cada una de las dimensiones que componen dicho liderazgo. Respecto a la Influencia Idealizada como Atributo, se evidencia en la inspiración que despiertan estas mujeres y a su vez la influencia que ejercen sobre otras mujeres, resultando modelos admirados por ellas con alto grado de identificación, esto se desprende de diversos relatos que permiten inferir tal inspiración por parte de sus seguidores aunque no fue sostenido por ellas de manera explícita. Asimismo, respecto a la Influencia Idealizada como Comportamiento se evidencian referencias explícitas en el apartado “Resultados”, donde manifiestan la primacía de las acciones congruentes con los valores sostenidos por ellas, generando así alta identificación por parte de los seguidores. Por otro lado, definen claramente una visión de manera entusiasta, lo que genera altos grados de Motivación Inspiracional en sus seguidores, quienes asumen

compromisos por fuera de beneficios propios. A su vez, a través del trabajo en equipo pretenden la generación de nuevas propuestas más allá de las ideas propias del líder, propiciando la creatividad e innovación y generando Estimulación Intelectual. Por último, la dimensión menos hallada por las tesistas corresponde a la Consideración Individual, ya que si bien es tenida en cuenta por las líderes, no resulta una guía de acción directa.

Por lo anteriormente mencionado, en los casos donde se ha evidenciado liderazgo, indefectiblemente es de tipo transformacional. El resto de los casos no presentan habilidades que puedan corresponderse con alguna otra descripción de liderazgo, como puede ser el transaccional.

A partir de los datos obtenidos, no es posible afirmar que el tipo de liderazgo de estas mujeres sea consecuencia unívoca de su género. Puede haber ciertas condiciones de socialización y contextuales preponderantes que inciden en el mismo pero no lo determinan (Churruca, 2012; Medina-Vicent 2013).

En el caso de lo indagado respecto a los roles de género, se evidencia una contradicción entre las respuestas frente a las preguntas referidas a la temática y los relatos espontáneos de otras preguntas, es decir, la mayoría de las mujeres expresaron reconocer la dominancia del hombre dentro de la sociedad en general y en el emprededurismo en particular, sin embargo la presencia de un locus de control interno posibilita abstraerse de esta realidad y considerar que independientemente de esta coyuntura, los resultados van a depender sólo de sus acciones y sus propias proyecciones. Las justificaciones frente al mantenimiento de las exigencias de índole intrafamiliar, también son

asignadas a la fortaleza y a la posibilidad de abarcar como mujer tareas que le son inherentes a su rol, y las cuales no son cuestionadas por ellas.

Se debe considerar, también, que los rubros elegidos por estas mujeres para el desarrollo de sus emprendimientos, están ligados con actividades reconocidas socialmente como femeninas. Tal vez por esta cuestión, no han encontrado resistencias demasiado hostiles.

Siguiendo a Cataño Amézquita y Tamanini (2015) respecto a que estas mujeres emprendedoras han encontrado en sus proyectos una opción de vida, desarrollo y crecimiento, una transformación respecto a sus roles tradicionales de género, junto a la participación en los espacios público y privado, direccionando su propia vida y futuro.

Limitaciones y Líneas Futuras de Investigación

En lo que refiere a las limitaciones, en primer lugar se considera que la muestra de la presente investigación debería ser más amplia para lograr mayor representatividad en las variables indagadas. Sería deseable que las mujeres que se incluyan en futuras investigaciones pertenezcan a rubros más diversos, así como también ser provenientes de distintas clases sociales, ideologías o características en general, ya que se encuentran en los parámetros medios sociales.

Otra de las limitaciones refiere a que las participantes de la muestra se encuentran enmarcadas en SINERGIA PROJECT, por lo que sus relatos muchas veces se circunscribieron a ello, generándose cierto tipo de resistencias al intentar abordar aspectos más profundos de la subjetividad y de su historia de vida, ya que aludían mayoritariamente al presente y a su

situación actual. A su vez, se cree que algunas vivencias no se han podido abordar en profundidad ya que no han sido elaboradas por dichas mujeres, quienes no se encontraban en condiciones de ser resignificadas en ese momento, o que aún no han encontrado implicancia respecto al transcurso de su cotidianeidad.

En cuanto a las líneas futuras de investigación, se vuelve imprescindible ampliar la muestra, replicarla en diferentes contextos, e incluir mujeres pertenecientes a emprendimientos propios del Tercer Sector y diversas ONGs para poder abordar el emprendedurismo social.

Por otro lado, se cree que profundizar o seguir ampliando los conocimientos respecto a las características de dichas mujeres contribuirá a destacar los aspectos salugénicos que nuestra disciplina puede aportar a la temática, como así también podrá tener un impacto en las acciones y prácticas que la Universidad, junto con otras Unidades Académicas, desarrolla en cuanto al trabajo con emprendedores de la ciudad.

CONCLUSIONES

A partir de la presente investigación realizada con una muestra de diez mujeres emprendedoras pertenecientes a SINERGIA PROJECT (proyecto artístico-cultural e interdisciplinario de valorización de la “mujer real”, en contraposición a los estereotipos de género dominantes) de la ciudad de Mar del Plata, se ha podido alcanzar la finalidad que se ha propuesto en lo que respecta a conocer el emprendedurismo femenino, en relación al Liderazgo y la Resiliencia en el ámbito local.

De esta forma, se han conocido las características de las mujeres emprendedoras a nivel local, siendo posible concluir algunas cuestiones que se desarrollarán a continuación.

Como aspectos en común, se observa en las mujeres entrevistadas su afán de seguir adelante frente a condiciones adversas, la tolerancia a la frustración, la autoconfianza, el animarse a materializar sus ideas a pesar de encontrarse en un contexto desfavorable o bien frente a la crítica de su entorno cercano.

Algunas de ellas han recibido apoyo por parte de familiares y personas cercanas, mientras que otras han tenido que luchar con las críticas y las vicisitudes de su entorno para salir adelante solas. Algunas de ellas han vivido situaciones difíciles a lo largo de su historia, y a través del recorrido que han realizado, en lo que respecta a su desarrollo personal y profesional, resultan de inspiración para otras mujeres. A su vez, trabajan mancomunadamente junto a otras mujeres, formando equipos laborales y también grupos de contención,

con vínculos emocionales sólidos, para continuar en el crecimiento y aprendizaje continuo que se proponen.

Si bien la gran mayoría de estas mujeres encuentran en el emprendimiento un sustento económico, el desarrollo del mismo no se centra únicamente en dicha veta, sino también en determinada contribución a nivel social, según la actividad que desempeñen, y en una autorrealización personal. Con respecto a esta contribución a nivel social, es notable distinguir que no se trata de acciones directamente ligadas al emprendedurismo social tal como lo define Bargsted (2013), sino a la forma en la que llevan a cabo sus actividades, donde deja de ser visto el aspecto comercial de la tarea que realizan, considerando además que ésta tiene un impacto positivo en el otro. Así, contemplan su actividad como aporte significativo hacia otras mujeres y por lo tanto a nivel social.

Quienes, en el marco de su emprendimiento, enseñan a otras personas, consideran que dicha enseñanza engloba además la trasmisión de ciertos ideales y valores propios, lo cual resulta de importancia a la hora de considerarse una influencia para otras personas y mujeres en particular.

Se evidencia que, si bien el emprendimiento puede muchas veces llevarlas a no tener una estabilidad económica, privilegian y apuestan a él en tanto les permite cierta libertad e independencia en contraposición a lo relatado en sus historias y su experiencia laboral previa. De esta forma, priorizan las decisiones y elecciones de manera más saludable en la forma de relacionarse con el entorno, de conciliar la vida familiar y laboral, de desarrollar sus propias metas, de elegir sus equipos de trabajo, alejándose de los conflictos y de la

exposición indeseada a sucesos perjudiciales a los que se han expuesto con anterioridad.

Podría concluirse que las mujeres entrevistadas despliegan en sus relatos ciertas cuestiones de género en relación a los cuidados y las responsabilidades familiares que, centrándonos en los estereotipos y mandatos culturales, una mujer debe cumplir. En general, este grupo de mujeres evidencia diferencias de género tanto dentro del ambiente en el cual desarrollan sus emprendimientos, como respecto a las oportunidades que la sociedad ofrece tanto a varones y mujeres a la hora de iniciarlo. Sin embargo, algunas de ellas ponen de relieve que más allá del género, son características de personalidad las que permiten llevar adelante un emprendimiento exitoso.

El grupo de mujeres entrevistadas se encuentran inmersas en un tejido social que las condiciona de cierta forma a participar de rubros femeninos, por lo que, si bien perciben las diferencias de género y obstáculos mencionados, mantienen hábitos y costumbres ligados a las formas de crianza que han recibido y a la socialización que han tenido, resaltando ser una falencia la no presencia de una revisión crítica frente a tal posicionamiento.

Quienes desarrollan sus tareas junto a otras personas, destacan el trabajo en equipo, así como la horizontalidad y la flexibilidad en sus relaciones, priorizando los vínculos saludables, resaltando las potencialidades del otro, generando proyectos en común, manteniendo una visión positiva, de mucha energía e innovación y que resulta motivante para el resto, por lo que es posible concluir que se trata de mujeres líderes en el ámbito en el cual se desempeñan.

Por otro lado, todas han mencionado la necesidad de formación y capacitación, dejando en evidencia que poseen recursos de personalidad, habilidades intra e interpersonales propicias pero que a veces escasean las herramientas y algunos hábitos de planificación y organización propios de los procedimientos científicos de la dirección de empresas. Sus acciones están más ligadas a la intuición que a la evaluación sistemática de acciones.

En relación a esto, ellas no perciben las características resilientes y de liderazgo que poseen como propias, ya que en su mayoría han expresado de manera explícita no identificarse con estos constructos. Sin embargo, se ha concluido que dichas competencias si están presentes, no en la totalidad de la muestra, pero si en su mayoría. En aquellas mujeres en que no se evidencian tales características, puede inferirse que no han atravesado situaciones en donde las mismas puedan ser desplegadas en su magnitud.

En relación a esto, se pueden distinguir dos grupos de mujeres en base a aquellas que presentan características resilientes y de liderazgo transformacional en sus emprendimientos, y aquellas que no.

De este primer tipo, se ha encontrado un fuerte arraigo a un deseo de bienestar subjetivo en la realización de actividades placenteras, actividades que denominan como una “pasión”, donde el desafío lo sitúan de manera interna, y sienten que, a través del emprendimiento, se despliegan sus habilidades, se sienten constructoras de su propia historia y de su futuro, y a pesar de haber existido situaciones adversas o ambientes hostiles, actualmente se vinculan con ambientes facilitadores. Cuentan con mucho sentido del humor, aún para relatar vivencias de índole traumática, se autocritican y exponen sus vivencias sin prejuicios.

El otro grupo de mujeres, si bien evidencian potencialidad en el desarrollo de estas variables, sobre todo liderazgo, se guían principalmente por la búsqueda de oportunidades en cuanto a lo personal y también a lo económico, situando el desafío de manera externa, con un mayor nivel de condicionamiento del entorno, lo que también les genera menor compromiso con el proyecto, posibilitando el cambio de rubro, como así también de posición emprendedora. Sienten que tienen que adquirir habilidades, más que desplegar las propias, y hasta en algunos casos que la vida “las fue llevando” por ciertos caminos, desligándose de la toma de decisiones. No suelen ser tan positivas, y presentan una mayor dificultad para abstraerse de los conflictos y de los problemas, por lo que impacta también en los vínculos y en la forma en que perciben la realidad.

REFERENCIAS

Acebedo Afanador, M.J., Velasco Abril, M. (2017). Emprendimiento social femenino: Prolegómenos conceptuales y estudio de casos. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (27) 102-116.

Agüero, N. F., Orellano, R. E., & Oroño, G. L. (2014). *Estudio de las relaciones entre resiliencia, estrategias de afrontamiento y sucesos de vida en adultos de la ciudad de Mar del Plata que presentan condiciones socioeconómicas desfavorables*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Aguirre, J. J., Orellana, B. S., Molina, A. P., & Gaona, L. B. (2016). Capacidad emprendedora desde la perspectiva de género. *Opción*, 32 (81).

Alda-Varas, R., Villardón-Gallego, L., & Elexpuru-Albizuri, I. (2012). Propuesta y validación de un perfil de competencias de la persona emprendedora. Implicaciones para la formación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(28).

Bargsted, A. (2013). El emprendimiento social desde una mirada psicosocial. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 13(25), 121-132.

Bass, B., & Avolio, B. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 4, 231-272.

Bass, B., & Avolio, B. (1993). Transformational Leadership And Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, *17*(1), 112-121.

Bass, B., & Avolio, B. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M. Chemers y R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* 49-80. Nueva York: Academic Press.

Bass, M., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. Londres: Lawrence Erlbaum Associates.

Becoña, E., (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*. 11. 125-146.

Bracho Parra, O., García Guiliany, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15 (2) Mayo-Agosto, 165-177.

Caridi, A. S. G., del Otero, S. B., & Savino, H. J. (2016). *Liderazgo Transformacional y Engagement en trabajadores de salas de Juegos en la ciudad de Mar del Plata*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Castillo, J., González, R A., Galarza, D M. (2015). Resiliencia en familias monoparentales con jefatura femenina en contextos de pobreza. *Revista Científica Guillermo de Ockham,* 13() 45-54.

Castillo, L. C. G. C., Lira, A. G., & González, M. C. I. (2014). El Enfoque de Competencias para formar Emprendedores: Evaluación del modelo de la Universidad Autónoma de Yucatán, México. *Tec Empresarial*, 8(2), 29-40.

Cataño Amézquita, L.R., Tamanini, M. (2015) Mujeres emprendedoras en Colombia: Una cuestión de género. Ponencia presentada en las XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

Celasco, M. G., Francomano, L., & Perdome, N. (2015). *Resiliencia y Engagement en el sector hotelero en la ciudad de Mar del Plata*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Cepeda, C. A., & Lapolla, S. A. (2016). *Relaciones entre Resiliencia y Secuelas Psicológicas a consecuencia de las inundaciones, en adultos damnificados, voluntarios y no voluntarios, de la ciudad de La Plata*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Churruca, V. P. C. (2012). Reproducción de estereotipos de género en los discursos en torno al liderazgo femenino. En *Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas sociologías* 187-200.

Conger, J., & Kanungo, R. (1987). Towards a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review*, 12, 637-647.

Córdoba, M. C., Méndez, N., & Piovano Gil, M. C. (2014). *Niveles de Engagement y Liderazgo en Voluntarios Universitarios de la UNMdP.* Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Cruz-Ortiz, V; Salanova, M; Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros, *Universidad & Empresa* 25, 13-32.

Di Marco, Graciela (2005). Relaciones de Género y autoridad. Democratización de las Familias. UNICEF. Buenos Aires.

Díaz Gómez, C. J. (2012). Crisis como impulso para crear empresa. Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana.

Domínguez Blanco, M E., Parra Alfonso, G., & Cortés Ramírez, D A. (2008). Participación social y política: Estudios de liderazgos femeninos en Bogotá y Cundinamarca (Colombia). *International Journal of Psychological Research*, 1() 40-48.

Dumrauf, J., & Gallo, C. (2014). *Resiliencia en adultos mayores que residen en la ciudad de Mar del Plata.* Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Fisac García, R., Alves de Carvalho, N., Moreno Romero, A., Moreno Mateos, J., & Rojas Lezana, Á. (2012). Iniciativas emprendedoras de lucha contra problemas sociales: distintas aproximaciones geográficas. Ponencia presentada en XVI Congreso de Ingeniería de Organización. *Vigo*, Julio 18-20.

Flick, U. (2004). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Ediciones Morata.

Freire, A. (2005). Pasión por emprender: de la idea a la cruda realidad. Editorial Norma.

Gandoy, F., & Jara, C. (2015). *Liderazgo y empoderamiento preen las prácticas comunitarias de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMdP*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

García Uribe, Emmanuel, Ordóñez Molinar, Larisa, & Avilés Guillén, Edgar (2016). Motivaciones y obstáculos para el emprendedurismo: una perspectiva de género desde los jóvenes universitarios. *Revista Retos,* 11(1), pp. 41- 50.

Giménez, M., Morán Ayala, F., & Salvador, M. (2016). *Liderazgo y empoderamiento en empresas recuperadas: un estudio exploratorio y descriptivo*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Gutiérrez, Cristina N., Testa, Amalia E. (2009). Una problemática de las mujeres en Argentina: las jefas de hogar y el liderazgo en las Organizaciones Económico-Sociales. *La aljaba*, 13.

Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Naciones Unidas-CEPAL, División de asuntos de género. Serie mujer y desarrollo N° 93. Santiago de Chile.

House, R., Spangler, W., & Woyke, J. (1991). Personality and charisma in the US presidency: A psychological theory of leadership effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 36,* 364-396.

Iniciativa Comunitaria EQUAL (2017). La problemática sentida por las mujeres emprendedoras de la Iniciativa Equal "Vía Verde para Emprender". Recuperado el 28 de Abril de 2017 de http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/productosequal/archivos/ad_277_producto_1.pdf

Llanos, M. (2009) Resiliencia y género. Promotoras comunitarias en Asia y América Latina. Consejo directivo de la escuela de postgrado, 51.

López de Toro, C. (2014). Características de emprendimiento social de los jóvenes en estudios previos a los universitarios. Trabajo Fin de Máster. Universidad Complutense Madrid. Madrid. Recuperado de: http://eprints. ucm. es/27578.

López-Fernández, M., Romero-Fernández, P. M., & Díaz Carrión, R. (2012). Motivaciones para emprender: un análisis de diferencias entre hombres y mujeres. *Economía Industrial*, 383, 75-84

Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2005). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate* 6, 107-121

Martínez León, I., García Ruiz, L., & Olmedo Cifuentes, I. (2016) Diferencias de género en el estilo de liderazgo en las cooperativas de enseñanza. Ponencia presentada en XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, Valencia.

Medina-Vicent, M. (2013). Liderazgo femenino: un modelo transformacional frente al paradigma de la organización tradicional.

Melillo, A.; Suarez Ojeda, E. N. & Rodríguez, D (2004). Resiliencia y Subjetividad. Los ciclos de la vida. 1º Ed. Buenos Aires: Paidós.

Molero, F; Cuadrado, I; (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18() 39-55.

Nader, M., & Castro Solano, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional transaccional de Bass. *Universitas Psychologica,* 6(3).

Navarro, P., & Díaz, M. (1994). Análisis de Contenido. En J. Delgado, & J. Gutierrez (Coords.) *Métodos y Técnicas de cualitativas de investigación en ciencias sociales* (pp.177-224). Madrid: Síntesis Psicología.

Ormeño Coronado, B. (2014). Emprendimiento Femenino: Propuesta de un Perfil en base al propio Discurso de Mujeres, desde una Perspectiva

Cualitativa. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 19. Mayo de 2014

Pilatti, N. B., & Martínez, R. E. (2015). *Estudio exploratorio de Resiliencia, y Autoeficacia en Bomberos Voluntarios de la Provincia de Buenos Aires*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Pizarro Stiepoviæ, O; Amorós Espinosa, J E; (2006). Mujeres y dinámica emprendedora: un estudio exploratorio. *Universidad & Empresa*, 5() 15-32.

Rábago, P. L., DAnnunzio, M. C., & Monserrat, S. (2004). El perfil de mujeres emprendedoras exitosas de Argentina. En Paper presentado en la II CIPEAL Conferencia Internacional de Pesquisa em Emprendedorismo na America Latina, Río de Janeiro.

Rusque, A. M., & Gutiérrez, S. (2012). Desde la Exclusión Sociolaboral al Emprendimiento Social. Recuperado el 6 de Abril de 2017 de https://www.google.com.ar/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj5oPCUppbUAhUMl5AKHeagAGYQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.uv.es%2Fmotiva2%2FMotivavenezu%2FPonencia%2520MOTIVA%2F4-Sebastian%2520Gutierrez-Ana%2520Rusque.doc&usg=AFQjCNE287HbYtqBiGa0EncqQdDP4HcscQ&sig2=9-x4d9_zfP9oxw9JIgiJuQ

Saavedra García, M.L.; Camarena Adame, M.E (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13 (22), 129-152

Silva Peralta, Y. (2009). Evolución de las teorías del liderazgo hacia la "especie" transformacional. *M. Richaud & J. Moreno (Comp.),*

Investigación en ciencias del comportamiento: Avances Iberoamericanos, 1097-1113.

Suárez Ojeda, E. N. (1993). Resiliencia o capacidad de sobreponerse a la adversidad. *Medicina y Sociedad* 16.

Tolosa, O. E. (2016). *Engagement, resiliencia y clima laboral en una empresa de telefonía de la ciudad de Mar del Plata*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Toril, J. U., & Valenciano, J. D. P. (2011). Revisando el emprendedurismo. *Boletín Económico de ICE*, 3021.

Traverso Cortés, J; Irribarren Alcaino, L. A & Román-Onsalo, M. (2014) Emprendimiento femenino y desempeño de las empresas en la República de Chile. Ponencia presentada en el V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género, España.

Vera Poseck, B., Carbelo Baquero, B., y Vecina Jimenez, M. (2006). La experiencia traumática desde la psicología positiva: Resiliencia y crecimiento postraumático. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 40-49.

Vilosio, L. M. C., Villarreal, M. A. R., & Puig, J. E. S. (2012). Ser jefa de hogar hoy. Un estudio exploratorio sobre los hogares monoparentales santafesinos. En *Creatividad, descubrimiento y futuro: I Congreso Nacional de Investigación en Grado INVESGRADO 2012, Albacete, 11 de mayo de 2012* (209-219). Universidad de Castilla-La Mancha.

Vinocur, Paula y Kuchevasky, Sandra (2010). El rol del psicólogo del trabajo en el desarrollo emprendedor: ¿quién es un emprendedor?. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en

Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología -Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Wagner, Y. (2016). *FODA y liderazgo en organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Mar del Plata*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

Warren, G., y Thomas, R. (2002). Crucibles of Leadership. *Harvard Business Review.* 39 – 45.