

La Mujer emprendedora y su Gestión Ética

The Women Entrepreneurs of Peru and its Leadership in Business Management

*Myriam Torres Pecho**
Universidad de San Martín de Porres

Fecha de aceptación: 30/09/09

Fecha de recepción: 26/10/09

RESUMEN

Se ha tratado de determinar de qué manera el comportamiento ético de la mujer empresaria peruana, en lo referente a sus actitudes y conductas, influencia en el logro del liderazgo de su Gestión Empresarial.

Con entrevistas a cinco empresarias peruanas y la elección de una muestra de sus trabajadores de cada empresa, hemos establecido la manera como los trabajadores perciben las actitudes y las conductas de las empresarias peruanas para ejercer una influencia positiva entre sus seguidores.

Ha quedado establecido en forma categórica, que el comportamiento ético de las empresarias peruanas contribuye a lograr el liderazgo de su gestión empresarial

Además se ha podido determinar que actitudes comunicativas, y actitudes de gustarles recibir sugerencias, como actitudes éticas de la mujer empresaria peruana tienen influencia en el logro del liderazgo de su gestión empresarial.

También las conductas éticas de la mujer empresaria peruana como son el de no levantar la voz o gritar cada vez que algo no funcione y la de no gustarle dar ordenes en cada momento, tienen influencia en el logro del liderazgo de su gestión empresarial.

Así mismo el ser creativas y que se interesen por las novedades que surgen, les permitirán afrontar los nuevos retos éticos del presente siglo, que le dificultaría lograr el liderazgo de su gestión

Por otro lado las entrevistas que sostuvimos con las microempresarias sobre el manejo que ellas realizan con sus empresas, se basa en la experiencia y a la capacidad de gestión laboral adquiridas en el manejo diario de la empresa, y el compromiso de cumplir con la misión y la responsabilidad de lograra el éxito planeada

Palabras Claves: *Ética, Mujer Empresaria, Gestión Empresarial, Liderazgo Empresarial*

ABSTRACT

Attempts have been made to determine how ethical behavior of women entrepreneurs in Peru, concerning their attitudes and behaviors influence the achievement of leadership in management.

Interviews with five Peruvian entrepreneurs and the choice of a sample of employees from each company, we have established how workers perceive the attitudes and behaviors of Peruvian entrepreneurs to exert a positive influence among their followers.

It has been established categorically that the ethical behavior of Peruvian entrepreneurs contributes to the achievement of its corporate leadership In addition it has been determined that communication attitudes, and attitudes like to receive suggestions, such as ethical attitudes of women entrepreneurs Peruvian influence the achievement of leadership in management.

Also the ethical conduct of Peruvian women entrepreneurs such as not speak or scream every time something does not work and give orders to not like at all times, influence the attainment of leadership management.

Also to be creative and interested in new developments, we will face new ethical challenges of this century, which would make it difficult to achieve the leadership of their management

On the other hand interviews with the micro-management on which they conduct their business is based on the experience and management skills acquired in the working day to day management of the company and commitment to fulfill the mission and responsibility of the successful planned

Keywords: *Ethics, Women Entrepreneurs, Business Management, Business Leadership*

INTRODUCCIÓN

La iniciativa empresarial ha sido por años asociada a los hombres, sin embargo, a medida que las mujeres han tomado mayores responsabilidades y han tenido acceso a la educación, se ha notado un mayor número de empresas dirigidas y creadas por mujeres peruanas.

Cada día, aumenta la participación femenina en la actividad empresarial, antes se creía que la principal motivación que llevaba a las mujeres a crear empresas era la falta de empleo, pero últimamente se presenta un indicador importante que es por motivación y realización personal.

Asimismo existe mayor población estudiantil de alumnas de postgrado, maestrías, diplomados, etc. en especialidades de negocios o carreras antes priorizadas por los varones. Esto es una muestra de que la mujer emprendedora cada vez se interesa más por perfeccionar sus competencias.

Las mujeres comparten sus actividades laborales con la familia, formando empresas que puedan dirigir desde sus hogares. Estas empresas generalmente están orientadas a satisfacer las necesidades de los consumidores, seguidas por las empresas de transformación y en último lugar por empresas de servicios.

En el Perú las pequeñas y microempresas, son considerados motores que impulsan la economía peruana, en ella se encuentran laborando un significativo grupo de población femenina, surgiendo en muchos casos iniciativas emprendedoras.

En nuestro país la necesidad de promover un desarrollo territorial basado en el desempeño de las Pymes permite una efectiva inserción en los mercados, favoreciendo de esta manera la generación de empleo, la democratización de oportunidades y la inclusión social.

La investigación es un estudio exploratorio descriptivo, que nos permitirá conocer ¿cuál es el comportamiento ético de las mujeres empresarias peruanas?, ¿qué tipo de liderazgo manejan? y ¿cuáles son las formas de comunicación que desarrollan en sus empresas con sus trabajadores?

Plantaremos la situación problemática de cómo el comportamiento ético de las mujeres empresarias peruanas influyen el logro del liderazgo de su gestión empresarial.

El trabajo permite un punto de vista en la conceptualización de la ética empresarial que nos proporciona elementos para la elaboración de un «Guía Ética de la Mujer Empresaria Peruana»

En tal sentido delimitamos nuestra investigación sobre el comportamiento ético de la mujer empresarial peruana en el Año 2008, siendo nuestro periodo de investigación de Abril a Diciembre.

PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS

Ética

El sentido de la ética en las organizaciones esta posicionándose en el escenario laboral por las implicancias, no solo por la rentabilidad, sino también por ser organizaciones solicitadas por competidores y colaboradores y esas son actualmente las organizaciones Top.

Es por eso que, las organizaciones exitosas se preocupan por reforzar sus valores, diseñar sus Código de Ética, formar Comités de ética ,entre otras estrategias

Las repercusiones de organizaciones éticas ,actualmente son tomadas con seriedad dentro del escenario laboral y se diseñan diversas estrategias de como operativizar el concepto de ética desde una visión pragmática.

Al hablar de ética necesariamente nos remontamos a la filosofía. La acepción más conocida del vocablo ethos se presenta con Aristóteles donde se entendía por ethos: temperamento, carácter, hábito, modo de ser.

Algunas características de la ética son:

- Es una disciplina filosófica.
- Su objetivo de estudio es la moral.
- Es normativa de la actividad humana en orden del bien.
- Es reflexiva, porque estudia los actos no como son, sino como deberían de ser.
- Es práctica, es decir, se enfoca al campo de acción humano.

La ética aplicado al mundo laboral,se define como: principios directivos que orientan la conducta de los colaboradores en el escenario laboral.

El término moral significa costumbre, hábito, en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas en el contexto socio-cultural.

El Enfoque de la Ética Empresarial

La ética empresarial se distingue, por un lado, de las ciencias empresariales o económicas puramente descriptivas (sin pretensiones

normativas) tales como la econometría o la historia económica. Por otro lado, se diferencia de saberes con pretensiones normativas pero no de naturaleza moral.

La ética empresarial como disciplina académica abarca el estudio de los principios morales aplicables a la vida económica y empresarial. El estudio y crítica de los valores efectivamente dominantes en el ámbito económico en general y en cada una de las organizaciones, el análisis de casos reales que ejemplifican la responsabilidad de las organizaciones y de los gerentes, permiten el desarrollo de cuerpos normativos voluntarios o procedimientos estandarizados de gestión basados en principios y valores éticos.

Las organizaciones están integradas por personas, y aunque el carácter personal de los directores tiene importancia decisiva en el perfil ético de las organizaciones, las responsabilidades corporativas no coinciden con las individuales, los métodos de decisión corporativas difieren de los personales, los principios y objetivos de las organizaciones están a veces por encima de las personas y los valores corporativos a veces no son congruentes con los valores personales, encontramos casos que la ética empresarial tienen componentes –los organizacionales- que la distinguen netamente de la ética individual.

Cuando se habla de institucionalización de la ética empresarial nos referimos a los mecanismos objetivos (códigos, documentos formales, programas de formación, comités específicos, asesorías, procedimientos documentados de decisión, sistemas de gestión, etc.) y hacer efectivos los valores o principios éticos de una organización, la ética empresarial es, como hemos dicho, una ética de las organizaciones. (Mac Lagan, 1998: Lozano, 1999 p-51) y por ello ha de adquirir un nivel de formalidad innecesario en la ética individual. Tanto los fundamentos

La ética de las organizaciones ha de apelar al equivalente organizativo, que son procesos que determinan las decisiones y comportamientos de las organizaciones. La ética individual y la ética organizacional no pueden separarse porque al fin y al cabo, quienes realizan las tareas en las organizaciones son personas concretas con su ética privada y sus convicciones personales sobre que se debe hacer en cada momento.

El Empresario y la Ética.

En una empresa u organización ser un administrador efectivo es una labor muy demandante, en la actualidad, enfrentan desafíos muy particulares. En estos tiempos de crisis alarmante, invade el relativismo

ético que se actúa , sin importar lo que hagan o dejen de hacer, originando organizaciones de doble moral.

En un plano superficial, es relativamente fácil juzgar si una práctica empresarial es correcta e incorrecta en términos de ética. Lo complejo, es cuando las normas convencionales no son aplicadas, y es necesario comprender los conceptos y las técnicas de la toma de decisiones éticas para poder establecer juicios de orden moral .

En general toda ética pretende determinar una conducta ideal del hombre. Desde la perspectiva de la ética o de la deontología que trata de los deberes y derechos en los distintos campos en que se desarrolla la vida profesional,

Así las normas éticas y morales sobrepasan las prohibiciones de la ley y el lenguaje de «no debes», e incluyen las cuestiones del deber y el lenguaje de «se debe y no se debe hacer». La ética se refiere al deber humano y a los principios en los que se apoyan estas obligaciones.

Las empresas tienen una obligación ética, y de hecho la administración de personal, hacia cada uno de los cinco grupos que las constituyen: propietarios, accionistas, empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. Pero, no solo en términos de normas y deberes como reglas, sino en términos de valores: la libertad, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y el diálogo. La administración de personal, debe fomentar tres elementos éticos fundamentales que permitan el desarrollo de los valores: la ética de la responsabilidad, la ética hacia el interés de todos, y la ética de la organización.

Es decir, la administración de personal, debe propender hacia la consolidación ética basada en éstos elementos: una cultura corporativa sólida (valores construidos colectivamente), el talento humano como capital principal de la empresa, la calidad como aspiración fundamental, la combinación de la búsqueda de bienes tangibles (materiales) e intangibles (armonía, cooperación, ausencia de conflictos, cordialidad) preocupación por los clientes, trabajadores, proveedores y los competidores, en el marco de sus actuaciones, y no solo por sus accionistas, asumir la responsabilidad social por las acciones de la empresa, ejercer una dirección basada en los valores, y predominio de un contrato moral de la empresa con sus integrantes.

Comportamiento Ético de la Mujer Empresaria.

Es indudable que hay virtudes específicas en el comportamiento empresarial de las mujeres. Así como Platón, en su República, analiza las

virtudes esenciales del poeta, del guardián y de otros que desempeñan roles en su sociedad ideal, así también podemos asignar virtudes esenciales a la empresaria. Si el militar debe ser valeroso, el juez justo y prudente, y la mujer debe tener fortaleza y capacidad de asumir retos.

Algunos autores presentan hipótesis posibles como: la empresaria ha de ser laboriosa, imaginativa, íntegra, deberes como referir a la verdad: la de ser veraz y transparente, garantizando con esas virtudes la calidad de los productos y servicios que ofrece; la de ser prudente, no abusando de información que logre y pueda perjudicar a sus competidores es una característica muy femenina; la de ser audaz, asumiendo riesgos.

Algunas de las cualidades de la mujer empresaria, es la distinción en el logro de sus fines, su capacidad de concertar, de ser participativa de construir objetivos con sus colaboradores .

La Mujeres Empresarias Peruana.

Las Mujeres Empresarias realizan en forma incansable su accionar empresarial, por su innato Potencial Emprendedor, por luchar su independencia económica no solo como parte de sobrevivencia sino como parte de su realización personal.

Como Empresaria, impulsa, diseña las políticas de la organización y planifica la ejecución del presupuesto para Programas Estratégicos a fin de lograr el Desarrollo Sostenible.

La Empresaria enfrenta con Coraje a «la Corrupción», por ello, propone sanciones drásticas a los que corrompen y a los funcionarios que aceptan la corrupción. Fiscaliza los presupuestos de las áreas dentro de las Empresas.

Como en la mayoría de los casos las Mujeres Empresarias son inmigrantes (del ámbito rural al urbano), tienen inherente el respeto a la naturaleza, la vida silvestre, los ríos, los bosques, los manglares, humerales, la Ciudadana Empresaria asume la defensa de las Comunidades Campesinas y las Comunidades Nativas, invierte en forestación y mantiene las costumbres ancestrales para salvaguardar nuestra herencia cultural, la esencia misma de nuestra nación.

En cuanto al accionar de las ciudadanas empresarias y los empresarios de la micro y pequeña empresa (MyPE), es relevante las nuevas formas de comunicarse, agruparse y coordinar acciones para lograr los objetivos.

Siempre están priorizando objetivos de promoción, formalización de la microempresa, educación para los jóvenes procurando su empleabilidad, fomentando la capacitación y lograr mano de obra especializada. También generan emprendimientos de autogeneración de empleo., Se caracterizan por tener sensibilidad social, asumen papeles protagónicos en actividades políticas desempeñando roles importantes en partidos políticos locales y en la. administración pública.

Lideres para el siglo XXI

El «Liderazgo Ético» es entonces una necesidad que hacer una gestión eficiente y rentable. Por el contrario, si se busca el enriquecimiento acelerado y sobre bases ilícitas, la empresa se condena a sí misma.

Ya en estos tiempos, nadie puede negar la importancia de la inteligencia emocional para la toma de decisiones en las empresas; que el cliente es cada día más y más exigente y más difícil de engañar.

Es por eso que la ética empresarial tiene, hoy más que nunca, una presencia determinante en la dinámica de las empresas modernas. Ya no es el tiempo de las glorias pasadas, alcanzadas sobre pedestales débiles o falsos. Es el momento de valorizar o revalorizar las actitudes y valores gerenciales, de tal manera que se comprenda que la ética empresarial es ahora una necesidad.

Después de todo lo anterior podemos preguntarnos ¿quiénes son esas líderes que llevarán al éxito económico, social y humano a las empresas del siglo XXI? Los expertos las han descrito como gestoras de intangibles, mentores del capital intelectual de sus empleados, comunicadoras, creadoras, con visión del negocio, orientados al cliente, que trabajarán en red, que serán proactivas, con capacidad de autogobierno y de desarrollo personal.

Ellas saben que al momento de seleccionar a sus colaboradores no solo deben tener las competencias requeridas sino también exigir personas cuyos valores sean congruentes con la visión de la organización..

La descripción de las tareas del directivo recoge las tres etapas del progreso de la ciencia de la dirección mencionadas antes. Primero, la elaboración de una estrategia que permita a la empresa hacer frente a las oportunidades y retos del entorno, generando un elevado valor económico, y garantizar su estabilidad y su crecimiento. Segundo, el desarrollo de las competencias de los colaboradores que integran y lograr desempeños óptimos, que sientan satisfacción personal. Y tercero, configurar una

misión capaz de mover a las personas que colaboran con la empresa, que encuentren un trabajo «con sentido» motivante.

La descripción de esas tareas recoge también las tres dimensiones de toda decisión: la técnico-económica, que garantiza la eficacia; que hace atractivo el puesto de trabajo y como institución, y la ética, que crea las condiciones para que el director, los colaboradores y todos los actores de la empresa vean atendidas sus necesidades, crezcan como personas y como profesionales, estén en condiciones de alcanzar metas más ambiciosas en los términos de su misión.

Hay directivos capaces de diseñar y llevar a la práctica estrategias muy útiles. Otros son grandes organizadores y negociadores. Pero no llegarán a ser líderes si no reúnen la tercera cualidad, la de identificar las necesidades reales de las personas (no sus caprichos, ni siquiera sus preferencias), y de ayudarles a satisfacerlas, y ésta es una de las características que define a la mujer empresaria.

Una empresa en continua evolución debe vigilar la dimensión de su estructura para poder enfrentarse a las nuevas demandas que le son requeridas. Puede encontrarse en un momento dado donde los responsables de la gestión se ven obligados a ir más allá de sus posibilidades.

Existen problemas frecuentes dentro de algunas organizaciones, como:

- Empresa mal definida, con políticas discrepantes.
- Inadecuada integración de especialistas funcionales.
- Comunicaciones deficientemente coordinadas.
- Insuficiente descentralización de las decisiones.
- Empresa bien orientada, pero mal explotada, o a la inversa.
- Funciones y responsabilidades mal definidas.

Todos estos factores conducen a prácticas ineficaces dentro de la empresa y se requiere de la Dirección General detecte cualquier cambio que se produzca

Retos Éticos y la Corrupción en el Aspecto Político.

En las últimas décadas por los sucesos bochornosos de corrupción de autoridades y las pruebas fehacientes (videos, audio) donde están involucradas las fuerzas económicas de las transnacionales, los medios

de comunicación, el poder judicial, representantes del poder ejecutivo y poder legislativo y hasta del narcotráfico, se ha perdido respeto por las autoridades y/o por los líderes de los partidos políticos tradicionales, mas aun se ha visto claramente que no protegen los intereses de País y menos de la Nación. Por ello este sector poblacional tiene una visión clara de que hacer y que no hacer, que permitir y que no permitir; también observa como en el sector poblacional pobre y extremadamente pobre (que cada vez es mas grande en Latinoamérica), se ha acostumbrado al asistencialismo por instinto de sobrevivencia, por ello muchas veces respalda en las calles la tiranía, la dictadura, el autoritarismo, el populismo y la demagogia.

En cuanto a la experiencia adquirida de la participación de las Mujeres Empresarias en Política, en la Campañas Electorales, es que el espacio se da, por su prestigio de integridad ,por su capacidad económica y por su carisma innato desarrollado por su actividad empresarial, que son convocadas la mayoría de veces para limpiar la imagen desgastada de los Partidos Políticos, para rellenar los últimos lugares de las listas, para cumplir la Ley de Cuotas, muchas de ellas sucumben a la vanidad de ser autoridades, pero eso es efímero, se decepcionan, la realidad es que absorben el pasivo de estas instituciones decadentes, que haber participado repercute en su prestigio empresarial y en su economía.

Los Retos Éticos Empresariales del Siglo XXI

En lo referente a la actividad de Gestor Profesional de Intereses, la experiencia acumulada, demuestra que son las Mujeres Empresarias las que ejercen sus funciones con pulcritud, honestidad y ética, por lo cual tienen que afrontar a muchos «lobbis ilegales» y a las fuerzas económicas corruptas que ven con temor el peligro que significa que este tipo de Gestión de Intereses Legal se expanda en la vida diaria de la Administración Publica.

Las nuevas generaciones de empresarios MyPEs tendrán una diferente visión de lo que se debe hacer y no omitir para que el sistema democrático sea practicado primeramente por los partidos políticos

Problema

Plantaremos la situación problemática de cómo un comportamiento ético de las mujeres empresarias peruanas influyen el logro del liderazgo de su gestión empresarial.

Mediante esta investigación pretendemos encontrar los contenidos

necesarios para responder a la siguiente pregunta:

¿Cómo la ética de la mujer empresaria peruana influye en el liderazgo de su gestión empresarial?

Problema General

¿Existe alguna relación entre la ética de la mujer empresaria peruana y la influencia para lograr el liderazgo de su gestión empresarial?

Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las actitudes éticas de la mujer empresaria peruana que tienen influencia en el logro del liderazgo de su gestión empresarial?
- ¿Cuáles son las conductas éticas de la mujer empresaria peruana que tienen influencia en el logro del liderazgo de su gestión empresarial?
- ¿Existen nuevos retos éticos del presente siglo, para la empresaria peruana que dificulte el logro del liderazgo de su gestión?

Método

La presente investigación responde a un diseño exploratorio, cualitativa y correlacional.

Exploratorio

El enfoque que le estamos dando a la presente investigación ha sido poco estudiado a nivel nacional, menos aún en organismos públicos y privados no se ha explorado el tema desde ésta perspectiva. Por lo general, la mayoría de los estudios relacionados a la ética empresarial apuntan a conocer lo que deben hacer los ejecutivos para lograr ser líderes en su gestión empresarial y no a como lograr una gestión ética sobre todo lideradas las organizaciones por mujeres emprendedoras.

Cualitativa

Por la naturaleza de lo que se pretende investigar es importante conocer a profundidad lo que piensan y sienten los colaboradores acerca de la ética de la mujer empresaria peruana, por tanto consideramos que el tipo de instrumentos cualitativos se ajustan más para llegar a información que se requiere.

Correlacional

Suponemos que existe una relación entre variables. Por tanto, el objetivo es explicar como se comportarán determinadas variables en función de otras.

La presente investigación se realizará ejecutando el siguiente procedimiento:

1. Procedimiento de identificación y contacto muestral. Se tiene como información base los datos de empresas que mujeres empresarias peruanas que se han distinguido en el año 2008
2. Procedimiento de identificación y adecuación del instrumento de recolección de datos. Se elaborarán los instrumentos y luego serán validados mediante un panel de expertos.
3. Procedimiento de aplicación de los instrumentos. Estará a cargo de especialistas y analistas junior, quienes serán previamente entrenados para asegurar el dominio de las técnicas a utilizar.
4. Procedimiento de organización y tabulación de datos. Se utilizarán las ventajas de la tecnología actual para asegurar un procesamiento rápido y efectivo de la información.
5. Procedimiento de análisis de los datos. Finalizada las etapas de recolección y tabulación de datos se procederá al análisis de los mismos y a la elaboración de las conclusiones que se deriven de la etapa de investigación.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Se utilizarán técnicas de categorización, con el fin de organizar la información obtenida por categorías (por ejemplo separando los datos por actitudes, comportamientos, motivaciones, percepciones etc.)
- Luego se efectuará el análisis de contenido, para poder reducir y sistematizar la información encontrada. Todo ello permitirá analizar y correlacionar la información con las variables que se tienen como ejes del presente estudio.
- En el caso de cuestionarios a los trabajadores que dirigen las empresarias se elaborará una matriz en Excel para vaciar y sistematizar los datos que se vayan obteniendo del trabajo de campo.

Resultados

La investigación sobre la ética de la mujer empresarial y su influencia para lograr el liderazgo en su gestión empresarial, nos permite encontrar los siguientes resultados al analizar la gestión empresarial de 5 empresarias de diferentes sectores económicos en Lima Metropolitana.

En los anexos mostramos los nombres, direcciones y giros del negocio para cinco empresarias líderes, seleccionadas de acuerdo a un adecuado discernimiento sobre sus actitudes empresariales.

Luego se hará la aplicación de un cuestionario un cuestionario de 5 preguntas a la muestra seleccionada en cada una de las empresas, a la cual dirige las empresarias, en las cuales se obtuvieron los siguientes resultados.(Ver Anexo)

ENTREVISTA PERSONAL

Espíritu Emprendedor

En nuestra investigación tomamos como ejemplo cinco casos de éxito de mujeres emprendedoras en el mundo empresarial.

Son mujeres emprendedoras que han visto en la independencia económica su desarrollo personal y , el de otras mujeres.

«.... yo no quería terminar toda la vida dependiendo de un jefe, a mi siempre me gustó ser la jefa, no es fácil, pero me siento contenta porque tengo un trabajo estable, me sigo preparando y soy el orgullo de mi familia».

La energía que posee Ercilla Huarcaya al manifiestan que en su independencia de querer formar su propio negocio, es una forma de ser feliz.

Iniciar una actividad emprendedora supone seguir unos pasos y disponer de unos conocimientos que muchas veces no se tienen.

«.... .yo no sabía por dónde empezar, dónde poner mi negocio , pero empecé a recordar , donde vivían mis clientes y la mayoría vivía en Surco, entonces intuí que sería una gran oportunidad si abarco esa zona, me dije, así que decidí poner mi primer negocio ahí, para estar más cerca de ellos»

La intuición de la empresaria Angélica Carrasco le ayudó a ubicar su negocio, a pesar de no tener un plan de marketing, su intuición le ayudó a descubrir oportunidades para crecer.

«..... cuando empecé con mi negocio, me arriesgue a poner un local cerca a mi antiguo trabajo, porque es una zona muy competitiva, sin embargo luché mucho para ser una líder en mi zona. Mi personal aprendió adecuarse a mi forma de trabajo, aunque al principio me fue difícil, pero les hice entender de que si trabajamos con disciplina y responsabilidad, todas nosotras ganaríamos solidez, lo que muchas otros negocios de peluquería les faltaba»

Para Elianna Consa, la disciplina en el trabajo, la tenacidad y constancia, fueron las armas para sortear las dificultades y su motivación por los nuevos proyectos son características que definen el soporte de una empresa.

«..... yo vengo de una familia emprendedora , yo empecé desde muy pequeña ayudar a mi familia en sus negocios, a los 24 años forme mi primer negocio y que hoy en día es uno de los mejores en Lima , sin embargo, a mi me llamo la atención el mundo de la belleza así que empecé a observar a mis amigas la frecuencia de sus visitas a los salones de belleza, me gustaba ese negocio, siento que tengo mucha experiencia para administrar el SPA, entonces empecé a buscar un local , me recorría varios distritos, al principio fue difícil , pero no me daba por vencida porque ése era mi sueño, cuando lo conseguí empecé a capacitarme « .

Esto demuestra que para Mercedes Castelo la perseverancia y la lucha por sus sueños nunca la detuvo, a diferencia de las demás, ella puso su negocio su empresa sin tener muchos conocimientos a este rubro, es por eso que empieza a capacitarse.

Mujeres con Estilo de una Gestión Masculina

Para Elianna su situación ha cambiado desde que empezó a trabajar en línea recta, en cambio para Angélica adoptar ese estilo le permitió resolver problemas con el personal

«Me gustaba engréir a mis colaboradores, reconozco que al principio fui muy condescendiente pero sentía que el personal llegaba tarde y a veces omitían responsabilidades , entonces al ver que se escapaba de mis manos empecé a elaborar un reglamento interno , con sanciones correspondientes , ya no existía la tolerancia porque sino ellos aprovechan de la situación».

Ambas empresarias adoptaron estilos masculinos, sin embargo la fusión de dos estilos ha generado un nuevo paradigma y es el equilibrio entre lo femenino y lo masculino.

«.... me gusta la disciplina y me considero una persona que no se deja ganar por nadie, soy una mujer que se preocupa por su gente mis empleados, ellos quieren crecer y yo también, siempre les hablo, les enseño mi experiencia profesional, les aconsejo sobre algunas situaciones por las cuales yo ya pasé siento que sin ellos las empresa no avanzaría.»

Para Maria Quispe es muy importante crecer pero sin descuidar a sus colaboradores, éste es un ejemplo de que las mujeres a diferencia de los hombres no se centran en la individualidad porque las mujeres lo hacen de una manera colectiva. La mujer enfrenta circunstancias, que son distintas a las que se ve expuesta la mayoría de los hombres, la habilitan para ejercer sus responsabilidades profesionales en la empresa de una forma distinta, pero igualmente efectiva.

«.... puedo decir que las decisiones que tomo ,me guío en algunos casos por mi intuición, por ejemplo cuando cierro un trato con un proveedor que siento es de confianza porque miro sus acciones , miro sus ojos y a veces la mirada dice mucho de las personas , entonces intuyo que no fallé y así me resulto porque no me equivoqué»

Ercilla combina la intuición con las acciones que ella se da cuenta, generalmente, la mente masculina tiende a rechazar el pensamiento visceral y las decisiones intuitivas, todo debe ser claramente explicado y analizado antes de tomar una decisión. La mente femenina es capaz de asimilar infinidad de pequeños detalles en un todo significativo y «olfatear» la solución aparentemente sin tantos recursos técnicos. Al ser más flexible asimila incluso aquella información que los hombres eliminan, que en ocasiones es la solución correcta suele estar precisamente en esos datos

Estilo de Liderazgo

Los estilos de liderazgo que las mujeres suelen utilizar las hacen mejores negociadoras, puesto que es menos posible que se enfoquen en utilidades, pérdidas y competencias, como lo hacen los hombres, como ganadora, lo mismo que ante los ojos de terceros.

«..... Cuando hago negociaciones con los proveedores, suelo escuchar sus propuestas, las analizo y los propongo la mía y trato que en mi propuesta mi proveedora no pierda sino que ambos ganemos, por ejemplo cuanto más cantidad pida mejor para ella porque cubre su meta, pero a mí me hace un súper descuento frente a la competencia, ambas ganamos»

Las mujeres como Ercilla tratan las negociaciones en el contexto de una relación continua, procurando con ahínco que la otra parte se vea a sí misma.

Las mujeres líderes tienden a reflexionar sobre sus decisiones y sopesar las opciones y los resultados antes de actuar. Además las mujeres no dudan en reunir información de asesores en negocio y socios. La ventaja aquí es el compartir el conocimiento que es obtenido mediante relaciones interpersonales y contactos.

«..... yo me considero una líder para mi familia y para mis empleados porque ellos ven una motivación en mi para seguir mi ejemplo, es decir luchando constantemente, ya llevo 25 años en este rubro».

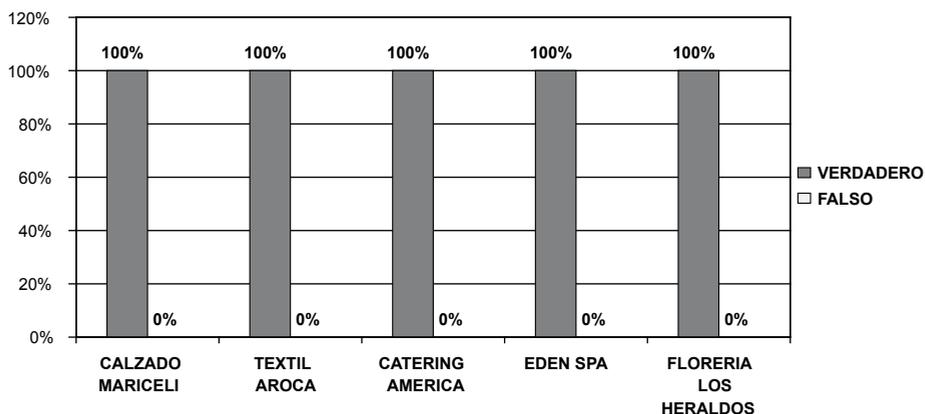
Para Mercedes Castelo la seguridad, la inteligencia, la confianza en sí mismos y sociabilidad son rasgos de una líder, porque tienen más probabilidades de ser considerados como tales.

Cuestionario a Trabajadores

1. ¿Consideran a la empresaria es una persona con principios éticos, que se comporta con coherencia a sus valores y creencias?

Gráfico 1

¿Consideran a la empresaria es una persona con principios éticos, que se comporta con coherencia a sus valores y creencias?



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACION

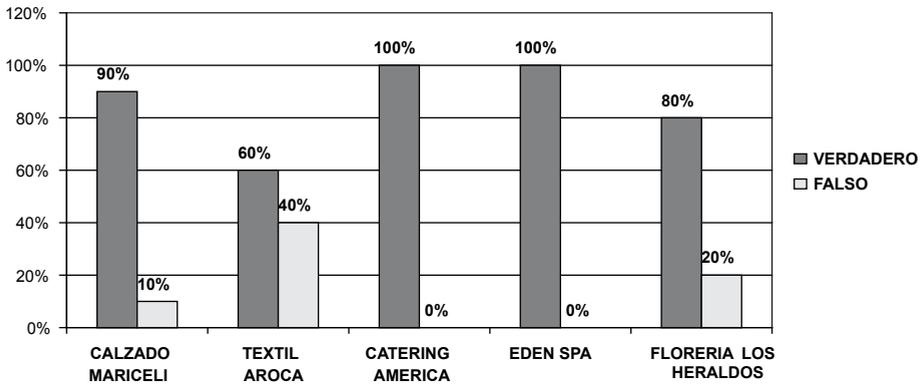
Según los trabajadores el 100% de las empresarias de los negocios, tienen un comportamiento ético y actúan con principios sólidos ,evidenciando coherencia entre sus valores y creencias

Se puede establecer que las empresarias peruanas en estudio, tienen un comportamiento ético reconocido por sus colaboradores..

2.- UD. considera que la empresaria realiza una buena gestión empresarial

Gráfico 2

Ud. considera que la empresaria realiza una buena gestion empresarial



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACION

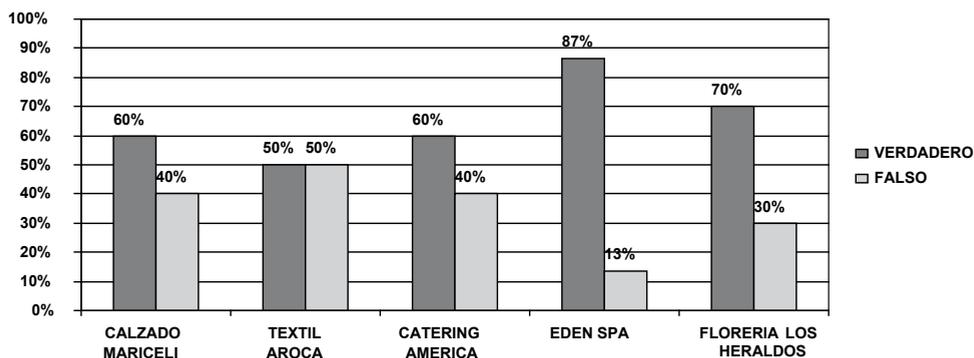
Según los trabajadores de los negocio CATERING AMÉRICA Y EDÉN SPA, el 100% consideran que las empresarias realizan una buena gestión empresarial.

En lo que respecta a la gestión empresarial de las empresarias en estudio, la mayoría de sus trabajadores consideran, que ellas realizan una buena gestión en la empresa, aunque hay una minoría que esta gestión no es totalmente acertada, pero en líneas generales se puede considerar una buena gestión empresarial.

3. Considera Ud. a la empresaria como una persona comunicativa con sus trabajadores

Gráfico 3

Considera Ud. A la empresaria como una persona comunicativa con sus trabajadores



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACION

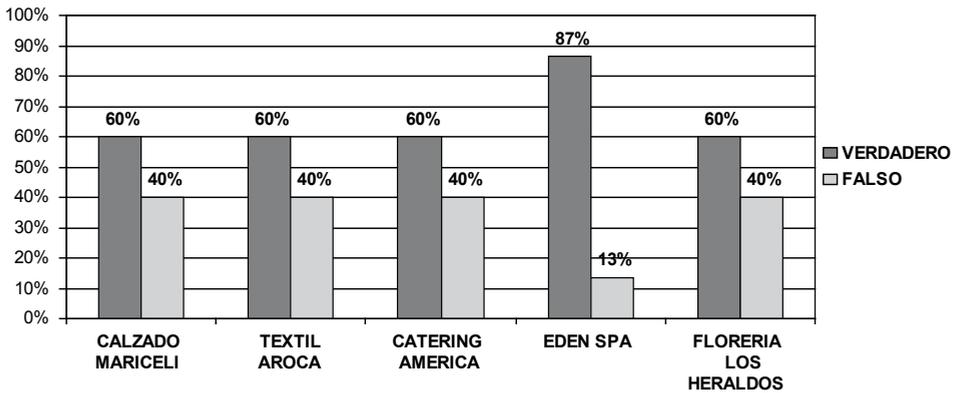
Según los trabajadores el negocio EDÉN SPA el 87% consideran que las empresarias son personas comunicativas con sus trabajadores y solo un 50% de los trabajadores de la empresa TEXTIL AROCA opina que la mujer empresaria es poco comunicativa con sus trabajadores

Se rescata una variabilidad de opiniones en las empresas con respecto a la empresas, pero en general coinciden que la empresaria tiene una habilidad comunicativa con sus trabajadores.

4. ¿Generalmente la empresaria, suele levantar la voz o gritar si algo no funciona?

Gráfico 4

¿Generalmente la empresaria, suele levantar la voz o gritar si algo no funciona ?



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACION

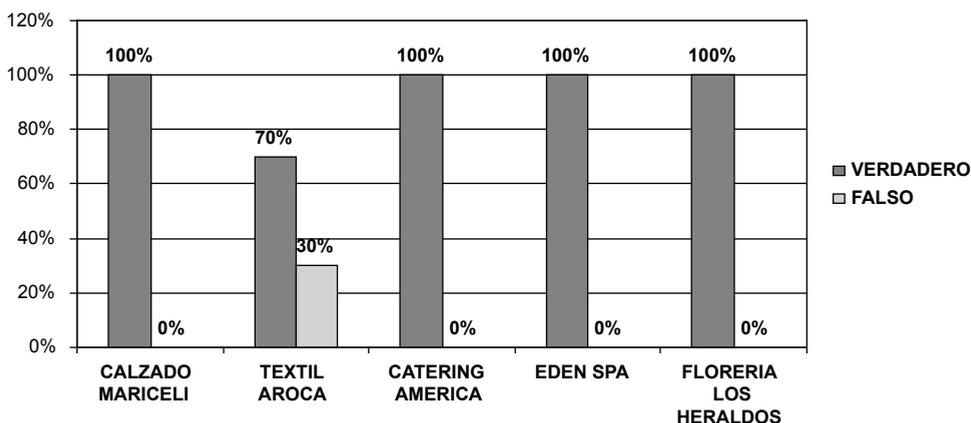
Según los trabajadores del negocio EDÉN SPA, el 87% consideran que las empresarias no suele maltratar verbalmente ; en las demás empresas el 60% de ellas opina que las empresarias no maltratan verbalmente a los colaboradores.

Se establece que las empresarias peruanas tienen un comportamiento ético adecuado y que según la opinión mantienen una gestión con respeto.

5. *La empresaria es una persona creativa que se interesa por las novedades que surgen*

Gráfico 5

La empresaria es una persona creativa que se interesa por las novedades que surgen



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACION

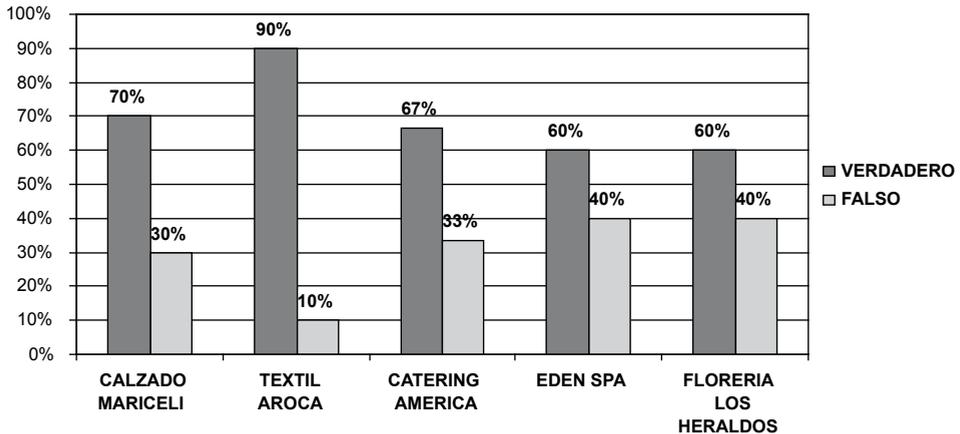
Según el 100% de los trabajadores de los negocios CALZADO MARICELI, CATERING AMÉRICA, EDÉN SPA Y FLORERÍA LOS HERALDOS, consideran que las empresarias son personas creativas que se interesan por las novedades que surgen.

Nos permite establecer que la empresaria peruana está preparada para afrontar retos éticos del presente siglo, ya que fomenta la creatividad en las organizaciones que dirigen

6. La empresaria es una persona que le gusta recibir sugerencias

Gráfico 6

La empresaria es una persona que le gusta recibir sugerencias



Fuente: Elaboración Propia

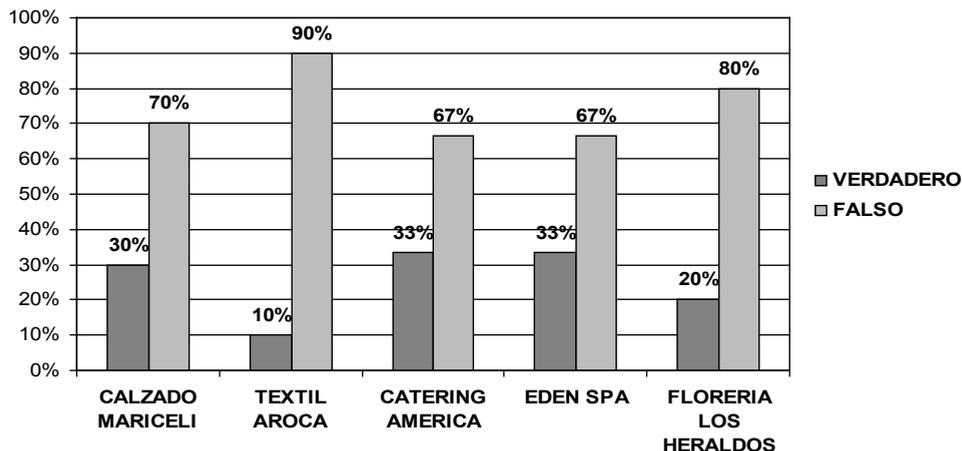
INTERPRETACION

Según el 90% los trabajadores del negocio Textil AROCA, consideran que las empresarias les gusta recibir sugerencias y en las empresas EDEN SPA y FLORERIA LOS HERALDOS, sus trabajadores opinan que en un 60%, las empresarias son personas que le gusta recibir sugerencia

7. La empresaria es una persona que le gusta dar órdenes a cada momento

Gráfico 7

La empresaria es una persona que le gusta dar órdenes a cada momento



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACION

Según el 90% de los trabajadores del negocios TEXTIL AROCA, consideran que las empresarias son personas que no le gusta dar órdenes a cada momento. En las empresas CATERING AMERICA Y EDEN SPA, el 67% de los trabajadores consideran que las empresarias son personas que no le gusta dar órdenes a cada momento

Las empresarias peruanas ponen en práctica herramientas de gestión de delegación de responsabilidades que contribuyen a lograr el liderazgo de su gestión empresarial, según opinioes analizadas.

Discusión

En los resultados de la investigación, hemos establecido la manera como los trabajadores perciben las actitudes y las conductas de las empresarias peruanas para ejercer una influencia positiva entre sus seguidores. No obstante, tienen que continuar desarrollando, conociendo y practicando los principios aportados por su experiencia como conductor.

Son buenas comunicadoras y tienen un gran sentido de la misión y de la responsabilidad.

Ha quedado establecido en forma categórica, con la primera pregunta a identificar que el comportamiento ético de las empresarias peruanas contribuye a lograr el liderazgo de su gestión empresarial

Además se ha podido determinar que sus habilidades comunicativas, sus actitudes de receptividad así como de fomentar la responsabilidad e independencia en sus tareas laborales solo guían a demostrar un liderazgo ético.

Las conductas éticas de la mujer empresaria peruana ,se relaciona con sus habilidades comunicativas demostrando respeto y dignidad, no levantando la voz o gritar al dar órdenes .

Así mismo el ser creativas y fomentar la creatividad permitirán afrontar los nuevos retos éticos del presente siglo, para las empresarias peruanas.

Por otro lado concluimos acerca de las entrevistas que sostuvimos con las microempresarias que el manejo que ellas realizan con sus empresas, está en base a la experiencia y a la capacidad de gestión laboral adquiridas en el manejo diario de la empresa, cuando se tratan de ponerse en el lugar del otro, cuando necesitan analizar sobre el contexto, ellas dicen que tienen que estar en tantos planos diferentes que se adaptan a diferentes lenguajes.

Ellas demuestran flexibilidad, dinamismo, porque trabajan más de doce horas al día. Tienen poder y hacen negocios con la misma pasión con la que día a día defienden los intereses de las empresas que tienen sin embargo en algunas ocasiones las microempresarias adoptan actitudes y estilos marcadamente masculinos en el tipo de liderazgo y gestión empresarial.

Hoy en día muchas empresas han reinventado la forma en que hacen negocios, La mayoría de los especialistas en gestión empresarial coinciden en que el principal activo de una empresa son sus colaboradores, bajo esa premisa reconocemos que las mujeres microempresarias saben que sus empleados son una de sus prioridades para el desarrollo empresarial

Ellas ayudan a crear un ambiente de trabajo agradable. El respeto, la camaradería y la armonía. que debería de existir entre la plana gerencial, y los empleados.

Una vinculación emocional muy fuerte entre los colaboradores y la empresa, así mismo se preocupan por su desarrollo profesional constante,

ellas aseguran que la capacitación, por ejemplo, es importante para que los colaboradores adquieran habilidades que les permitan desarrollar no solo el comportamiento ético sino a la par sus competencias técnicas, el cual influirá a alcanzar el logro del liderazgo de su gestión empresarial.

CONCLUSIONES

- Las cinco mujeres empresarias entrevistadas tienen un comportamiento ético, que influyen en el logro de su liderazgo, que le permite afrontar las dificultades del futuro, de manera creativa - visionarias, porque motivan al personal haciéndoles entender cómo su trabajo encaja en la organización para lograr los objetivos propuestos.

- En la actualidad se está dando un crecimiento en la ocupación de cargos gerenciales por mujeres empresarias, las cuales adoptan los dos estilos de liderazgo en su gestión, generando un nuevo paradigma de liderazgo, que logra alcanzar para ellas el éxito de sus negocios.

- Las empresarias manejan una filosofía de compromiso social con sus clientes internos, incorporando el tema de valores, alcanzando beneficios perceptibles para la organización y para los colaboradores, logrando establecer buenas prácticas empresariales y estableciendo como estrategia comunicativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBOTO, Rodrigo (2002), *Ética en las organizaciones*, artículo electrónico de la revista del Grupo Keizen S.A.

CALDERÓN, Luís Felipe. (2002). *Después de todo, solo somos humanos*, Editorial Lima Mercados y Norandina, Perú,

CORTINA, A., CONILL, J. y MORATALLA, A.D. (2000). «*Ética de la empresa, claves para una nueva cultura empresarial*». 5ª edición. Editorial Trotta, España, 2000.

DRUCKER, Peter. (2005). «*La gerencia en la sociedad del futuro*», traducción Jorge Cárdenas. Grupo editorial Norma, Colombia, 2002.

HIRSCH, A. «*Construcción de una escala de actitudes sobre ética profesional*». *Revista Electrónica de Investigación Educativa*,

KLIKSBERG, Bernardo, (2006). *Más ética más desarrollo*, Editorial Temas, Argentina 2006

- LAYO, María Rosa. (1999). Mujeres «Ética de la Barbarie» en la narrativa Borgeana. Artículo, revista de letras y humanidades, Universidad de la Rioja
- RODRIGUEZ, Alfredo, Ayarza, Juan Carlos, Universidad de Navarra, España 2005. Resumen del VIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Ética y Negocios, ALENE, Agosto 2005, Chile.
- SCHMIDT, Eduardo. (2000). Ética y negocios para América Latina, Lima Universidad del Pacifico.
- VELASQUEZ, Manuel, (2000). Ética en los negocios. 4º Edición, México, Pearson Educación,
- VITTA, José Vicente. (1997) «La Educación Continua de la Ética Profesional». XXII Conferencia Interamericana de Contabilidad, México,

ANEXOS

ENTREVISTA A EMPRESARIAS

Empresa 1:

Nombre: Calzado Mariceli

Rubro: Venta de Calzado

Empresaria: Angélica Carrasco

Dirección: Jirón Mariscal Luzuriaga, 363 - Tda 101 - Lima - Lima

Empresa 2:

Nombre: Aroca S.A.

Rubro: Producción y Ventas de Uniformes

Empresaria: Ercilla Huarcaya

Dirección: Los Preciados 126 Tda.23 C.C. Higuiereta. Santiago de Surco, Lima

Empresa 3:

Nombre: America Toldos y Eventos

Rubro: Menaje - Buffets - Mesas- Sillas, doradas, plateadas - Bodas - Eventos

Empresaria: Maria Quispe

Dirección: Av. Guardia Civil Sur Mz «F», Lote «9» Urb. «Villa Alegre» - Santiago de Surco

Empresa 4:

Nombre: Eden Spa

Rubro: Baño Turco

Empresaria: Eliana Consa

Dirección: Avenida Tomás Marsano, 3717 - (Ex Tomás Marsano) -
Santiago de Surco**Empresa 5:**

Nombre: Florería Los Heraldos

Rubro: Florería

Empresaria: Mercedes Castelo

Dirección: Avenida Surco, 692 - La Virreyña - Santiago de Surco

| NOMBRE DE LA EMPRESA | EMPRESARIA | TOTAL TRABAJADORES | MUESTRA |
|-----------------------------|-------------------|---------------------------|----------------|
| CALZADO MARICELI | ANGELICA CARRASCO | 20 | 10 |
| TEXTIL AROCA | ERCILLA HUARCAYA | 20 | 10 |
| CATERING AMERICA | MARIA QUISPE | 30 | 15 |
| EDEN SPA | ELIANA CONSA | 30 | 15 |
| FLORERIA LOS HERALDOS | MERCEDS CASTELO | 20 | 10 |