



**FACULTAD DE POSTGRADO  
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**FACTORES CULTURALES SOCIALES Y CARACTERISTICAS  
DE EMPRESAS LIDERADAS POR MUJERES EN LA  
ESPERANZA INTIBUCA, HONDURAS.  
SUSTENTADO POR:**

**ITZIA ELIBETH DÍAZ DÍAZ**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN  
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**SAN PEDRO SULA, HONDURAS, C.A.**

**FEBRERO, 2024**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA  
UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTORA**

**ROSALPINA RODRÍGUEZ**

**VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL**

**JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO**

**ANA DEL CARMEN RETTALLY VARGAS**

**FACTORES CULTURALES SOCIALES Y  
CARACTERISTICAS DE EMPRESAS LIDERADAS POR  
MUJERES EN LA ESPERANZA INTIBUCA, HONDURAS.  
TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
MÁSTER EN  
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**ASESOR**

**JAVIER ENRIQUE DELCID CARRASCO**

**JORGE ANTONIO CENTENO SARMIENTO**

**MIEMBROS DE LA TERNA:**

- 1. LEONIDAS ABEL GUEVARA**
- 2. LISETTE MARLENY CARCAMO**
- 3. SERGIO ROBERTO CLAROS**

# **DERECHOS DE AUTOR**

© Copyright 2024  
Itzia Elibeth Díaz Díaz

Todos los derechos son reservados.

**\* La autorización firmada se encuentra adjunta a mí expediente**



## FACULTAD DE POSTGRADO

# FACTORES CULTURALES SOCIALES Y CARACTERISTICAS DE EMPRESAS LIDERADAS POR MUJERES EN LA ESPERANZA INTIBUCA, HONDURAS.

**Itzia Díaz**

### Resumen

**Introducción:** Honduras es clasificado como uno de los países más pobres, surgen interrogantes sobre la equidad en la distribución de la riqueza. Respecto al emprendimiento femenino en América Latina, las mujeres, a pesar de asumir roles empresariales, enfrentan desafíos significativos para el desarrollo de sus empresas y la obtención de recursos financieros, con estereotipos negativos que afectan su capacidad para establecer y expandir negocios. **Objetivo:** Evaluar los factores culturales, sociales y características de la gestión de empresas lideradas por mujeres en La Esperanza, Intibucá, Honduras. **Métodos y materiales:** La metodología adoptada fue cuantitativa, utilizando entrevistas estructuradas como principal herramienta de recopilación de datos. La muestra incluyó mujeres emprendedoras de diversas edades, niveles educativos y sectores económicos en La Esperanza, Intibucá. Se realizó un análisis estadístico para identificar patrones significativos. **Resultados:** Mujeres casadas de 21 a 30 años, con educación universitaria, jefes de familia y residencia urbana, muestran preferencia por operar con 1 a 5 empleados (78.26%), baja presencia de alianzas comerciales (56.52%), y enfoque en operaciones físicas (55.07%). La mayoría logra un nivel de ventas "Satisfactorio" (71.01%), indicando un rendimiento positivo en las empresas analizadas. **Conclusión y Recomendación Principal:** Se concluye la necesidad de fortalecer las relaciones comerciales, diversificar sectores económicos y fomentar la presencia en línea. Recomendamos desarrollar programas de apoyo específicos, considerando la experiencia empresarial, para potenciar el crecimiento económico de las mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá.

**Palabras claves:** (Emprendimiento, Equidad de Género, Estudio Observacional)



## GRADUATE SCHOOL

**Itzia Díaz**

# **CULTURAL, SOCIAL, AND CHARACTERISTICS FACTORS OF WOMEN-LED BUSINESSES IN LA ESPERANZA INTIBUCA, HONDURAS.**

### **Abstract**

**Introduction:** Honduras is classified as one of the poorest countries, raising questions about equity in wealth distribution. Regarding female entrepreneurship in Latin America, women, despite assuming entrepreneurial roles, face significant challenges in developing their businesses and obtaining financial resources, with negative stereotypes affecting their ability to establish and expand ventures. **Objective:** To assess the cultural, social, and management characteristics of women-led businesses in La Esperanza, Intibucá, Honduras. **Methods and Materials:** The adopted methodology was quantitative, using structured interviews as the main data collection tool. The sample included women entrepreneurs of various ages, educational levels, and economic sectors in La Esperanza, Intibucá. Statistical analysis was conducted to identify significant patterns. **Results:** Married women aged 21 to 30, with university education, serving as heads of households and residing in urban areas, prefer operating with 1 to 5 employees (78.26%). There is a low presence of commercial alliances (56.52%), and a focus on physical operations (55.07%). The majority achieves a "Satisfactory" level of sales (71.01%), indicating positive performance in the analyzed businesses. **Conclusion and Main Recommendation:** It is concluded that there is a need to strengthen commercial relationships, diversify economic sectors, and encourage online presence. We recommend developing specific support programs, considering entrepreneurial experience, to enhance the economic growth of women entrepreneurs in La Esperanza, Intibucá.

**Keywords:** (Entrepreneurship, Gender Equity, Observational Study)

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico primeramente a mi DIOS, quien supo guiarme y darme fuerzas para seguir siempre adelante y nunca desmayar, por enseñarme a ser fuerte y no desfallecer en el intento, por darme sabiduría durante el trayecto. A mis padres, cuyo apoyo, consejos, amor y ayuda en los momentos difíciles son invaluable para mí. Sin ellos, no sería quien soy ni habría alcanzado uno de mis anhelos más deseados. Ha sido un orgullo y privilegio ser su hija.

Agradezco a toda mi familia, incluyendo tíos, primos y abuelos, por confiar en mí y por permitirme ser parte de su orgullo. A mis compañeros presentes y pasados, quienes compartieron conocimiento, alegrías y tristezas sin esperar nada a cambio.

Finalmente, agradezco a mí misma por confiar en mis esfuerzos, por ser perseverante y dedicada a mi sueño más anhelado desde niña hasta lograrlo

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a DIOS por finalizar esta etapa, por bendecirme la vida, a mis padres, hermanos, y familia por ser las personas que estuvieron a lo largo de este camino que no fue fácil, pero que sin ellos no lo hubiese logrado, gracias por inspirarme a diario a seguir adelante.

También a mis docentes por haber compartido de su conocimiento a lo largo de la preparación de nuestra profesión de manera especial, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de mi paso por la universidad.

Gracias a mi alma mater, la UNITEC, gracias por haber permitido formarme en ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera.

Y para finalizar también agradezco a quienes fueron mis compañeros de clase durante todos estos años de universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional



## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	4
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....	7
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	7
2.1.1 EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN EL MUNDO .....	7
2.1.2 EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN LATINOAMÉRICA .....	7
2.1.3 EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN HONDURAS .....	8
2.1.4 FACTORES CULTURALES Y SOCIALES EN LA REGIÓN DE INTIBUCÁ .....	10
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN .....	12
2.2.1 EMPRENDEDOR: .....	12
2.2.2 EMPRENDIMIENTO: .....	12
2.2.3 EMPRENDIMIENTO FEMENINO: .....	12
2.2.4 TASA DE EMPRENDIMIENTO EN ETAPA TEMPRANA (TEA): .....	12
2.2.5 LOS EMPRENDEDORES ESTABLECIDOS: .....	13
2.2.6 LA MOTIVACIÓN:.....	13
2.2.7 GESTIÓN DE MOTIVACIÓN:.....	13
2.2.8 LA MOTIVACIÓN HUMANA: .....	13
2.2.9 TÉCNICAS MOTIVACIONALES:.....	14
2.2.10 LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA: .....	14
2.2.11 LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA: .....	14
2.2.12 CICLO MOTIVACIONAL: .....	14
2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO .....	14
2.3.1 BASES TEÓRICAS .....	14

2.3.2 PROCESO DE EMPRENDIMIENTO:.....	16
2.3.3 TIPOS DE EMPRENDIMIENTO: .....	17
2.3.4 TEORÍAS DEL EMPRENDIMIENTO: .....	17
2.3.5 CARACTERÍSTICAS DE UN EMPRENDEDOR: .....	18
2.3.6 CULTURA ORGANIZACIONAL .....	18
2.3.1 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS .....	20
2.4 MARCO LEGAL .....	26
2.4.1 CONVENIO 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 .....	26
2.4.2 CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER (CEDAW), 1979 .....	27
2.4.3 CONVENIO 100 SOBRE LA POLÍTICA DE EMPLEO, 1964 .....	28
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....	27
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	27
3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA.....	27
3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO.....	31
3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	31
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS .....	38
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.3.1 POBLACIÓN .....	39
3.3.2 MUESTRA.....	39
3.3.3 TÉCNICAS DE MUESTREO .....	39
3.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS .....	39
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN .....	40
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS .....	40
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	42
4.1 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS .....	43
4.2.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVO .....	43
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	61

5.1	CONCLUSIONES.....	61
5.2	RECOMENDACIONES .....	63
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....		64
6.1	PROPUESTA: .....	64
6.2.	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA .....	64
6.3.	ALCANCE DE LA PROPUESTA.....	65
6.4.	DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO .....	65
6.4.1.	DESCRIPCIÓN.....	65
6.4.2.	DESARROLLO.....	66
6.5.	MEDIDAS DE CONTROL.....	67
6.6.	CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y PRESUPUESTO .....	68
6.7.	CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA ....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		75
ANEXOS .....		78
ANEXO 1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA ESPERANZA, INTIBUCÁ EN GOOGLE MAPS .....		78
ANEXO 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....		79
ANEXO 3 ENTREVISTAS CON MUJERES EMPRENDEDORES DE LA ESPERANZA, INTIBUCÁ.....		88

# **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1 INTRODUCCIÓN**

En las últimas décadas, el emprendimiento femenino ha experimentado un notable crecimiento, desafiando las convenciones y transformando el panorama empresarial a nivel mundial. Este fenómeno ha capturado la atención de investigadores y académicos, así como de la sociedad en general, al reconocer el papel crucial que desempeñan las mujeres en el impulso económico y la creación de empresas. En este contexto, la presente tesis se centra en explorar los “Factores Sociales y Culturales de Empresas Lideradas por Mujeres en La Esperanza, Intibucá, Honduras”.

Honduras, como muchos otros países, ha sido testigo de un incremento significativo en el número de mujeres que han asumido roles de liderazgo empresarial. Este cambio no solo refleja la evolución de las dinámicas de género en la sociedad hondureña, sino que también resalta la importancia de comprender los factores sociales y culturales que influyen en la creación y el desarrollo de empresas lideradas por mujeres en contextos específicos, como el de La Esperanza, Intibucá.

Esta investigación se sumerge en la riqueza de la experiencia emprendedora femenina en La Esperanza, explorando los desafíos, oportunidades e influencias que dan forma a este fenómeno. A través del análisis detallado de factores sociales y culturales, se busca arrojar luz sobre cómo estos elementos interactúan y afectan el emprendimiento liderado por mujeres en la región.

Comprender estos aspectos no solo contribuirá al conocimiento académico sobre el emprendimiento femenino, sino que también proporcionará información valiosa para la formulación de políticas públicas y estrategias empresariales que fomenten un entorno propicio para el desarrollo sostenible de empresas lideradas por mujeres. En última instancia, esta investigación se erige como un esfuerzo por reconocer y apreciar la diversidad y vitalidad del emprendimiento femenino en La Esperanza, Intibucá, y contribuir al impulso de una sociedad más inclusiva y equitativa.

## **1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Según lo indicado por Paz Perdomo (2015), el avance de la globalización y los modelos de desarrollo en América Latina han brindado tanto oportunidades como amenazas para el progreso económico y social de la región. A pesar de notables avances en desarrollo humano y reducción de la pobreza, persisten brechas significativas en cuanto a desigualdad social.

En el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2012, se señala que el índice de pobreza en la región centroamericana se ubicó en un preocupante 31.4%, con un 12.3% de personas en condiciones de pobreza extrema o indigencia. En Honduras, por ejemplo, el 64.5% de los hogares viven en condiciones de pobreza, de los cuales el 32.8% son liderados por mujeres y un 8.1% por jóvenes de ambos sexos. (Paz Perdomo, 2015)

Tal como sostiene Andino et al. (2022), este panorama refleja la desigualdad persistente en la región, y en particular, la vulnerabilidad de las mujeres en situaciones económicas precarias. La representación desproporcionada de las mujeres entre las personas más pobres del mundo, también, resalta la importancia de investigar en profundidad las dinámicas del emprendimiento femenino en este contexto.

En este sentido, la relación entre pobreza y niveles bajos de ingresos, a menudo medidos a través de los ingresos de las personas o los hogares, ha sido un enfoque tradicional para comprender la pobreza. Sin embargo, entidades como las Naciones Unidas han estado trabajando activamente en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 2012, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se unieron con la ONU con el propósito de crear objetivos globales que aborden los desafíos mundiales. La desigualdad de género y la pobreza económica son temas centrales de los ODS, en particular en relación con los objetivos de trabajo decente y crecimiento económico, así como ciudades y comunidades sostenibles. (Saavedra García & Camarena Adame, 2015)

En conformidad con Saavedra García & Camarena Adame (2015), la lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ha sido asumida por organizaciones como ONUMUJERES, cuya visión es un mundo sin discriminación por motivo de género, en el que hombres y mujeres disfruten de idénticas oportunidades, en el que las mujeres y niñas reciban el empoderamiento necesario, que sus derechos sean defendidos y respetados, y trabajan en la creación de programas que generen una inclusión financiera para las mujeres de bajos recursos.

A pesar de los avances, las mujeres continúan enfrentando desafíos a nivel social y económico, y la discriminación persiste en varios ámbitos. No se trata únicamente de una lucha de género, sino también una lucha por el poder. Muchas mujeres desempeñan roles fundamentales en trabajos considerados de baja calificación laboral, como maestras, secretarias, enfermeras, empleadas de oficina y vendedoras de comercio, lo que a menudo las vincula al sector de servicios y manufactura. (Andino et al., 2022)

Honduras, con indicadores oficiales que lo sitúan como uno de los países más pobres del mundo, enfrenta un desafío significativo en términos de pobreza, superando a muchos países africanos con bajos ingresos, lo que plantea cuestionamientos sobre la distribución de la riqueza en la región. (Andino et al., 2022)

Por otro lado, Contreras et al. (2020) nos describe que el emprendimiento es crucial para el crecimiento económico y el desarrollo de los países. Los emprendedores son individuos que inician nuevas empresas, y su capacidad para identificar oportunidades y movilizar recursos es esencial para el progreso económico.

Sin embargo, en el caso del emprendimiento femenino, las responsabilidades familiares y la tradicional división de roles de género persisten en América Latina, lo que a menudo limita las oportunidades de las mujeres para iniciar y dirigir negocios. Aunque existe una tendencia creciente de las mujeres a cambiar estos roles, asumiendo el papel de empresarias, aún se enfrentan a obstáculos importantes para el crecimiento de sus empresas y el acceso a recursos financieros. (Saavedra García & Camarena Adame, 2015)

En general, las mujeres emprendedoras a menudo inician negocios por necesidad económica más que por la identificación de oportunidades o la innovación. Sus empresas tienden a ser más pequeñas, y su nivel de educación es más bajo en comparación con los empresarios masculinos en América Latina. Las mujeres emprendedoras se concentran principalmente en el sector de servicios, lo que les permite atender nichos de mercado. No obstante, enfrentan dificultades estructurales para acceder a crédito y capital limitado, lo que obstaculiza el crecimiento de sus empresas y carecen de acceso a educación financiera. Además, la conciliación entre la vida familiar y el empleo a menudo se logra a través de la creación de empresas, aunque esta solución también puede dificultar el desarrollo de los negocios. Las mujeres emprendedoras también enfrentan estereotipos negativos que afectan su capacidad para establecer y desarrollar

empresas. (Saavedra García & Camarena Adame, 2015)

### **1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

En el contexto de La Esperanza, Intibucá, Honduras, se evidencia una preocupante desigualdad social y económica que afecta de manera significativa a la población, con un enfoque particular en las mujeres emprendedoras. A pesar de los esfuerzos por promover el emprendimiento femenino, persisten obstáculos culturales y sociales que limitan el pleno desarrollo de este grupo, con implicaciones negativas, tanto en la igualdad de género como en el crecimiento económico regional.

Con base en todo lo planteado anteriormente, surge la siguiente pregunta de investigación:  
¿Existen características sociales y culturales que determinen la gestión empresarial de la mujer en La Esperanza, Intibucá, Honduras?

### **1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO**

#### **Objetivos General.**

Evaluar los factores culturales, sociales y características de la gestión de empresas lideradas por mujeres en La Esperanza, Intibucá, Honduras.

#### **Objetivo Especifico**

1. Determinar las características sociodemográficas de las mujeres emprendedoras de la región de La Esperanza, Intibucá, 2023.
2. Evaluar las características de la cultura organizacional de las mujeres emprendedoras de La Esperanza, Intibucá, en el éxito empresarial.
3. Determinar cómo las relaciones sociales y colaborativas influyen positivamente en el fortalecimiento de los emprendimientos liderados por mujeres en La Esperanza, Intibucá.
4. Establecer las diferencias en el emprendimiento femenino entre distintos grupos etarios en La Esperanza, Intibucá, con el fin de comprender cómo la cultura y circunstancias sociales influyen en diferentes generaciones.
5. Analizar las características de la Gestión empresarial en las mujeres emprendedoras de la

Esperanza, Intibucá.

6. Establecer y diseñar un plan estratégico de fortalecimiento en conjunto con principales aliados para el fortalecimiento en el emprendimiento femenino en la zona.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

Este estudio tiene relevancia en el contexto de La Esperanza, Intibucá, Honduras en 2023 por varias razones. En primer lugar, el emprendimiento femenino es un componente fundamental del desarrollo económico y social, y comprender los factores culturales y sociales que influyen en él es esencial para promover el progreso sostenible en la región. Además, este estudio abordará cuestiones críticas de género, ya que la promoción de la igualdad de género es un objetivo importante a nivel nacional e internacional. Al analizar cómo estos factores afectan a las mujeres emprendedoras, puede servir como base para la creación de políticas y programas más efectivos para empoderar a las mujeres en el ámbito económico.

Asimismo, la pertinencia de este estudio se manifiesta en la necesidad de comprender las dinámicas del emprendimiento femenino en un contexto específico, como La Esperanza. Las características culturales y sociales de esta región pueden diferir significativamente de otras áreas, lo que hace que la investigación local sea esencial para comprender las necesidades y desafíos de las mujeres emprendedoras en esta comunidad.

Este estudio es original, debido a que su enfoque está en La Esperanza, Intibucá (Ver anexo 1), municipalidad no estudiada anteriormente desde esta perspectiva. Aunque existen investigaciones sobre emprendimiento femenino en otros lugares, este estudio llenará un vacío de conocimiento al proporcionar una visión detallada y actualizada de los factores culturales y sociales específicos que impactan en el emprendimiento de las mujeres en esta región en particular.

Por otro lado, esta investigación es factible, ya que está respaldada por la disponibilidad de métodos de recolección de datos, como encuestas, y la colaboración potencial con organizaciones locales interesadas en promover el emprendimiento. Además, la ubicación del estudio en La Esperanza facilita el acceso a la población objetivo y la infraestructura necesaria para llevar a cabo la investigación.



Y, por último, en cuanto a la magnitud, el alcance de esta investigación es significativo, ya que los resultados podrían tener un impacto positivo en la vida de las mujeres emprendedoras en La Esperanza, al proporcionar una base de conocimiento que permita mejorar el entorno emprendedor. Además, los hallazgos podrían servir como punto de referencia para futuras investigaciones y políticas relacionadas con el emprendimiento femenino en Honduras, y otras regiones con desafíos similares.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

#### **2.1.1 Emprendimiento femenino en el mundo**

A nivel internacional, Contreras et al. (2020) ha identificado que los emprendimientos femeninos y rurales son más estudiados en países de América, seguidos de Europa, Asia, África y Oceanía. Se destaca el impulso que ha tenido América Latina en la creación de emprendimientos liderados por mujeres en zonas rurales, en parte gracias a políticas internacionales como la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que busca reducir la desigualdad de género en áreas rurales a nivel mundial.

Asimismo, describen que en países con altos índices de rezago social y de salud están implementando medidas colectivas para fomentar el emprendimiento, al igual que países con ideologías religiosas que antes limitaban la participación de las mujeres en el ámbito laboral están tomando medidas para integrar este tipo de negocios en sus economías. (Contreras et al., 2020)

Respecto a las investigaciones realizadas en países como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Australia, se evidencia un cambio de paradigma, pasando de un enfoque puramente económico a uno más social y, en algunos casos, ambiental. Sin embargo, la perspectiva económica sigue siendo predominante en muchos casos. (Contreras et al., 2020)

#### **2.1.2 Emprendimiento femenino en Latinoamérica**

Por su parte, Saavedra García & Camarena Adame (2015) señala que el emprendimiento femenino en América Latina se destaca como un aspecto importante del desarrollo económico de la región, aunque enfrenta desafíos y estereotipos arraigados que requieren atención y cambio. Históricamente, los estudios sobre emprendimiento se han centrado en el hombre como emprendedor, enfocándose en sus habilidades, motivaciones y estilo de gestión. Esto ha perpetuado estereotipos de género que han influido en los resultados empresariales y han mantenido la discriminación hacia las mujeres empresarias.

Las responsabilidades familiares siguen siendo un obstáculo significativo para las mujeres emprendedoras en América Latina, debido a la tradicional división de roles en la sociedad. Según esta división, el hombre es visto como el proveedor y sostén del hogar, mientras que la mujer es considerada la administradora del hogar y la responsable de la crianza de los hijos. Sin embargo,

en años recientes, se ha observado una tendencia creciente de las mujeres a desafiar estos roles tradicionales y asumir un papel activo en el emprendimiento. (Saavedra García & Camarena Adame, 2015)

Según la perspectiva de Saavedra García & Camarena Adame (2015), las características del emprendimiento femenino en América Latina son distintivas:

1. **Motivación económica:** En su mayoría, las mujeres emprenden por necesidad económica en lugar de la identificación de oportunidades de negocio o el deseo de desarrollar ideas innovadoras.
2. **Tamaño de las empresas:** Las empresas propiedad de mujeres tienden a ser más pequeñas en comparación con las de los hombres.
3. **Nivel educativo:** En general, las mujeres empresarias tienen niveles de educación más bajos que los hombres en América Latina.
4. **Sector de operación:** Las empresas de mujeres se centran principalmente en el sector de servicios y a menudo se especializan en atender nichos de mercado.
5. **Acceso limitado a financiamiento:** Las mujeres empresarias enfrentan dificultades estructurales para acceder a crédito y capital, lo que limita el crecimiento de sus empresas. Además, carecen de acceso adecuado a educación financiera.
6. **Conciliación entre vida familiar y empleo:** Para muchas mujeres, el emprendimiento se convierte en una forma de equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales. Sin embargo, esto también puede hacer que sea más difícil desarrollar y hacer crecer sus empresas.
7. **Estereotipos de género:** Las mujeres empresarias se enfrentan a estereotipos negativos que cuestionan su capacidad para establecer y desarrollar empresas con éxito.

### **2.1.3 Emprendimiento femenino en Honduras**

Cabe destacar que a nivel nacional es poca la información que se puede encontrar, sin embargo, en un estudio llevado a cabo por Torres Marquina (2020), se enfoca en analizar las características sociodemográficas del emprendimiento femenino en Honduras, destacando los

avances y desafíos que las mujeres han enfrentado a lo largo de los años. A lo largo del tiempo, las mujeres han logrado superar barreras y avanzar en áreas como la educación y participación política, aunque todavía luchan por alcanzar la igualdad y una mayor inserción en el mercado laboral, que a menudo ha estado sesgado hacia el sexo masculino.

El estudio revela que, en general, el nivel educativo predominante entre las mujeres económicamente activas (PEA) en Honduras es la educación primaria. La educación desempeña un papel crucial en la calidad de vida de las mujeres, su situación socioeconómica y sus actitudes y prácticas en diversas áreas, como la salud y el comportamiento reproductivo. Además, se observa una disminución en las tasas de fecundidad relacionada con el nivel educativo de las mujeres. (Torres Marquina, 2020)

Un hallazgo importante del estudio es que los ingresos de las mujeres tienden a aumentar a medida que se incrementa su nivel de educación. Esto sugiere una relación directa entre la educación, los ingresos y la participación laboral de las mujeres. En resumen, niveles educativos más altos tienden a propiciar una mayor participación laboral y, en consecuencia, mayores remuneraciones para las mujeres en Honduras (Torres Marquina, 2020).

El análisis de los modelos desarrollados en el estudio identifica que tener hijos menores de edad disminuye la probabilidad de que las mujeres se inserten en el mercado laboral. Esta variable muestra una tendencia negativa en el modelo. Por otro lado, el nivel educativo resulta ser una variable altamente positiva, ya que proporciona cierta mejora económica. Sin embargo, se señala que la educación, aunque es relevante, no es suficiente para todas las mujeres, ya que existe un porcentaje de mujeres con niveles educativos superiores que aún se encuentran en situaciones de subempleo (Torres Marquina, 2020).

Asimismo, Alvares Castro (2013) en su estudio realizado en el Departamento de Choluteca reveló una serie de hallazgos significativos sobre la situación de las mujeres en la región. Según el informe, aproximadamente el 87% de la Población Económicamente Activa (PEA) de mujeres en el municipio de El Corpus se encuentra desempleada. Esto se debe en su mayoría a que se dedican a actividades domésticas, y al escaso número de oportunidades de trabajo en la zona, con un enfoque laboral que tiende a favorecer a los hombres, especialmente en la industria minera. Aquellas mujeres que tienen empleo remunerado, a menudo perciben salarios inferiores al salario mínimo legal y carecen de derechos laborales básicos, como la cesantía, vacaciones, decimotercer

y decimocuarto salario, así como la seguridad social.

El informe también resalta que muchas mujeres estarían dispuestas a participar en programas de formación ocupacional, motivadas por su deseo de contribuir al bienestar de sus familias y mejorar su calidad de vida. No obstante, se enfrentan a desafíos considerables debido a la falta de recursos económicos para emprender actividades económicas por sí mismas, y a la ausencia de apoyo financiero en la comunidad para fomentar el emprendimiento femenino (Alvares Castro, 2013).

En relación con las actitudes emprendedoras de las mujeres en El Corpus, el estudio de Alvares Castro (2013) identifica cuatro categorías principales:

1. El 12% de las mujeres presentan una actitud emprendedora sólida, enfocadas en la idea de establecer su propio negocio. Estas mujeres demuestran tener la preparación emocional e intelectual necesaria para tener éxito y a menudo son autodidactas.
2. Un 45% de las mujeres se caracterizan por su creatividad, innovación y valentía para emprender. Sin embargo, necesitan fortalecer su conocimiento en áreas como la gestión empresarial y la elaboración de planes de negocios para alcanzar su pleno potencial emprendedor.
3. El 18% de las mujeres sueñan con emprender un negocio, pero necesitan desarrollar habilidades en el autocontrol, seguridad personal, relaciones interpersonales y creación de redes de contactos. Además, requieren orientación en la elaboración de planes de negocios.
4. El 25% de las mujeres expresan su deseo de emprender, pero necesitan más tiempo para prepararse adecuadamente. Se sugiere que estas mujeres sean pacientes y asistan a seminarios y programas de formación en áreas clave como negocios, ventas y gestión, además de buscar la ampliación de sus círculos sociales.

#### **2.1.4 Factores culturales y sociales en la región de Intibucá**

Tal como sostiene Oseguera De Ochoa (2001) Honduras es un país que se caracteriza por ser pluricultural y multiétnico, albergando diversos grupos étnicos que han enfrentado la exclusión, marginación y discriminación a lo largo de su historia. Entre estos grupos se destacan los Mayas, aunque su población se ha reducido significativamente. Los mayas ocuparon principalmente la

región occidental de Honduras, que se caracteriza por su clima cálido y húmedo, y una exuberante vegetación que incluye especies como la caoba, el cedro y la ceiba, además de una variada fauna que incluye jaguares, ocelotes, pumas, venados, aves y serpientes.

Los lencas son otro grupo étnico importante en Honduras, y actualmente reivindican una identidad cultural compartida en diversas manifestaciones artísticas, religiosas y biológicas. La mayoría de la población lenca enfrenta la pobreza y tiene un acceso limitado a recursos productivos, especialmente la tierra, que es fundamental para su vida y trabajo. Se distribuyen en aproximadamente cien comunidades, organizadas en aldeas y caseríos (Oseguera De Ochoa, 2001).

La antropóloga e historiadora Anne Chapman señala que los lencas no eran una población étnicamente homogénea en sus orígenes y mantenían un intercambio cultural constante con otros grupos humanos. En el momento de la conquista española, los lencas estaban distribuidos en diferentes grupos y regiones, incluyendo Care, Cerquín, Potón y Lenca. Cada grupo tenía su propio territorio distribuido en cacicazgos, y la población estaba organizada en pueblos bajo el liderazgo de caciques. A pesar de las guerras frecuentes, los grupos que compartían la misma lengua a menudo establecían pactos de paz, un ejemplo de lo cual es la tradición del Guancasco (Oseguera De Ochoa, 2001).

La llegada de los españoles marcó un período de conquista y colonización que implicó la destrucción violenta de las estructuras económicas y sociales de los pueblos indígenas, incluyendo los lencas. Sin embargo, la resistencia lenca persistió durante más de veinte años, y uno de los momentos más significativos de resistencia fue la rebelión de los lencas, liderada por el cacique Lempira en 1537. Este héroe logró unir a todas las tribus lenca en una confederación para luchar contra los conquistadores, y su centro de operaciones fue el cerro de Cerquín (Oseguera De Ochoa, 2001).

La cultura lenca se caracteriza por ser guerrera y religiosa, y estos rasgos han perdurado en la cultura contemporánea. Las prácticas culturales y religiosas, como las ofrendas a la tierra y el uso del copal en rituales, han desempeñado un papel importante en la conservación del entorno natural. Los lencas tienen una cosmovisión animista de la realidad y realizan rituales de ofrenda, pago y enmienda (Oseguera De Ochoa, 2001).

Asimismo, también se mencionan elementos del universo mítico lenca, como el cacalote,

cuzuco, tacuacín y ángeles, que desempeñan un papel esencial en su vida cotidiana y sus rituales. Los ritos y relatos con implicaciones míticas están estrechamente relacionados con la naturaleza y pueden influir en la vida personal y comunitaria, lo que exige la realización de rituales complejos para aplacar a los seres sobrenaturales (Oseguera De Ochoa, 2001).

## **2.2 CONCEPTUALIZACIÓN**

### **2.2.1 Emprendedor:**

Según Machaca Portillo (2021) “Un emprendedor se caracteriza por ser una persona creativa con la habilidad de establecer y alcanzar metas. Mantiene un alto nivel de conciencia del entorno en el que vive y lo utiliza para detectar oportunidades de negocio. Un emprendedor que sigue aprendiendo acerca de las posibles oportunidades de negocio y toma decisiones de riesgo moderado que buscan innovación continuará desempeñando su papel de emprendedor”.

### **2.2.2 Emprendimiento:**

El término “emprendimiento”, según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) se refiere al acto de emprender, que implica llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento generalmente se asocia con proyectos que se desarrollan con esfuerzo y enfrentan diversas dificultades, pero con la firme resolución de alcanzar un objetivo específico (Machaca Portillo, 2021; Ruiz Sánchez et al., 2020).

### **2.2.3 Emprendimiento Femenino:**

En América Latina, entre un 25% y un 35% de las personas involucradas en emprendimientos son mujeres. Esta cifra es notable, pero aún insuficiente, considerando el valor que aportan al desarrollo económico y social. Las mujeres emprendedoras suelen destacarse por su capacidad para abordar múltiples desafíos de manera simultánea. Dado el entorno empresarial diverso y complejo, se requieren líderes con una inteligencia emocional sobresaliente para tener éxito en el emprendimiento (Machaca Portillo, 2021; Moreno Salazar & Guevara Murillo, 2019).

### **2.2.4 Tasa de Emprendimiento en Etapa Temprana (TEA):**

Siguiendo Machaca Portillo (2021): La TEA se define como el nivel de participación de individuos entre 18 y 64 años que están activamente involucrados en la creación de una iniciativa emprendedora. Esto incluye a emprendedores en la fase previa al nacimiento del negocio

(emprendedores nacientes) y a aquellos que poseen y gestionan su propia iniciativa empresarial, pagando remuneraciones durante menos de 42 meses (emprendedores nuevos). La TEA es un indicador relevante debido a los riesgos internos y externos que amenazan la supervivencia de los emprendimientos en esta etapa crucial.

### **2.2.5 Los Emprendedores Establecidos:**

Según el Global Entrepreneurship Monitor (2017-2018), los emprendedores establecidos son aquellos individuos, entre 18 y 64 años, que poseen y gestionan un negocio en funcionamiento durante más de 42 meses (3.5 años) y han pagado sueldos, salarios y otras remuneraciones a empleados, proveedores y propietarios. Estos emprendedores desempeñan un papel vital en la economía al contribuir a la sostenibilidad del país (Machaca Portillo, 2021).

### **2.2.6 La Motivación:**

De acuerdo a Rodríguez Alvarado et al. (2021): La motivación es un proceso psicológico fundamental que interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano.

### **2.2.7 Gestión de Motivación:**

La gestión de motivación impulsa a los individuos a actuar de una manera específica. Es un proceso que involucra aspectos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que determinan la dirección e intensidad de la acción. Cuando todos los trabajadores están motivados por la empresa y comparten un objetivo común, colaboran para lograrlo. La empresa puede brindar la motivación necesaria para que los empleados trabajen de manera efectiva y persigan objetivos comunes. Esto se traduce en un esfuerzo colectivo que lleva a la realización de los objetivos (Machaca Portillo, 2021).

### **2.2.8 La Motivación Humana:**

El impulso para actuar puede ser resultado de un estímulo externo que proviene del ambiente o de un estímulo interno que surge de los procesos mentales de la persona. La motivación varía entre individuos debido a las diferencias en las necesidades, pero, en esencia, todos los seres humanos comparten un conjunto básico de comportamientos motivados (Machaca Portillo, 2021).



### **2.2.9 Técnicas Motivacionales:**

Las técnicas motivacionales se utilizan en las empresas para motivar a los colaboradores y aumentar su productividad en las actividades laborales diarias. Estas técnicas son herramientas efectivas para mejorar el rendimiento de los empleados en una organización (Machaca Portillo, 2021).

#### **2.2.10 La Motivación Intrínseca:**

La motivación intrínseca se refiere a la realización de actividades por el simple placer de hacerlas, independientemente de si se obtiene reconocimiento o recompensa. Difiere de la motivación extrínseca, que está impulsada por recompensas externas o incentivos. La motivación intrínseca se basa en la satisfacción intrínseca que proviene de la actividad misma (Machaca Portillo, 2021).

#### **2.2.11 La Motivación Extrínseca:**

La motivación extrínseca se presenta cuando la actividad en sí misma no es gratificante, pero la motivación proviene de recompensas externas, como el dinero, el estatus o el reconocimiento. Es importante tener en cuenta que el dinero, en sí mismo, no proporciona satisfacción directa, ya que es un medio para adquirir bienes y servicios deseados (Machaca Portillo, 2021).

#### **2.2.12 Ciclo Motivacional:**

El ciclo motivacional comienza con la aparición de una necesidad que genera un estado de tensión, insatisfacción y desequilibrio en el individuo. Este estado lo impulsa a emprender acciones para aliviar la tensión y satisfacer la necesidad. Si estas acciones son efectivas, la necesidad se satisface, y el organismo regresa a su estado de equilibrio anterior. El ciclo motivacional involucra una serie de procesos psicológicos y físicos que determinan el comportamiento humano en respuesta a necesidades y deseos (CAN AC, 2015).

## **2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO**

### **2.3.1 BASES TEÓRICAS**

Según Machaca Portillo (2021) y Ruiz Sánchez et al. (2020): El emprendimiento es una fuerza impulsora en el crecimiento personal, económico y, en algunos casos, político. Los emprendedores están orientados a aportar al desarrollo social y benefician a comunidades

específicas a través de sus ideas e iniciativas. Además, encuentran satisfacción en los logros que alcanzan mediante sus esfuerzos. En el ámbito rural, el emprendimiento puede desempeñar un papel crucial al impulsar el desarrollo y el crecimiento de dichas áreas, creando empleos y mejorando las condiciones de vida de las poblaciones rurales.

Los emprendedores suelen ser innovadores, generando soluciones nuevas y creativas a problemas o identificando oportunidades de mercado que otros no han percibido. Sin embargo, para llevar a cabo sus proyectos, a menudo necesitan recursos financieros, que a veces son proporcionados por las autoridades a través de programas y planes de desarrollo económico (Machaca Portillo, 2021).

Desde la perspectiva de Schumpeter, el emprendedor se define como el creador de una nueva organización que innova y cambia la forma habitual de realizar una actividad económica. Esta innovación se logra mediante el liderazgo y la destreza (Ruiz Sánchez et al., 2020).

El emprendimiento no solo crea oportunidades de desarrollo económico, sino también oportunidades de liderazgo y generación de empleo. Contribuye a la reducción de la pobreza y el desempleo, lo que a su vez fomenta el desarrollo de las comunidades (Machaca Portillo, 2021).

Por su lado, Perilla Ruíz et al. (2022) señala que el emprendimiento se origina a partir de una combinación de factores individuales y externos, como oportunidades, educación y gestión de recursos. Asimismo, esta práctica no solo influye en el emprendedor, sino que puede tener un impacto significativo en su entorno social, dando lugar al concepto de emprendimiento social, que busca abordar problemas sociales a través de empresas o actividades comunitarias. Se destaca la contribución ética y se enfatiza el bienestar colectivo, resaltando especialmente la participación de mujeres como líderes sociales. Además, la importancia del componente social en el desarrollo de empresas, incluyendo el papel crucial de la familia. Se menciona la variedad de motivaciones para emprender, desde la necesidad hasta la oportunidad, resaltando la importancia de la creatividad, la innovación y las condiciones favorables en el entorno como impulsores clave del emprendimiento.

Asimismo, el empoderamiento se vincula estrechamente con la independencia económica, la cual ha sido históricamente limitada para las mujeres, debido a roles predefinidos en la sociedad. A medida que las responsabilidades familiares se hacen evidentes, muchas mujeres sienten la urgencia de obtener ingresos para sostener el hogar, lo que conduce a buscar trabajo. La obtención de ingresos y su control define esta independencia, generando un estado de autonomía. Esto puede

lograrse a través de distintas formas laborales, ya sea como empleada dependiente, independiente o emprendedora. No obstante, vale destacar que esta independencia económica no solo provee recursos, sino que también otorga a la mujer un rol activo en el bienestar social, generando respeto y admiración en su entorno, elementos cruciales para el empoderamiento femenino. Además, este logro se convierte en un modelo para sus hijos e hijas. En última instancia, esta independencia económica conduce a un proceso de autonomía personal, desencadenando autoevaluación, reflexión y crecimiento, permitiendo a la mujer sentir un poder personal y proyectar el control sobre su vida a los demás. (Perilla Ruíz et al., 2022)

### **2.3.2 Proceso de Emprendimiento:**

Según lo indicado por Liévano Díaz & Osorio Méndez (2021), Moreno Salazar & Guevara Murillo (2019) y Ruiz Sánchez et al. (2020), el proceso de emprendimiento se puede dividir en cuatro fases, según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM):

1. **Emprendedores Potenciales:** En esta fase, las personas poseen los recursos y competencias necesarios para iniciar un negocio, pero aún no han comenzado a operar una empresa.
2. **Emprendedor Naciente o en Gestación:** Aquí, los emprendedores ya han iniciado y operan una empresa durante un máximo de 3 meses, lo que puede incluir el pago de salarios a ellos mismos o a sus empleados.
3. **Emprendedores que Gestionan su Nuevo Negocio y lo Poseen:** Este grupo incluye a los emprendedores que han estado operando su negocio durante 3 a 42 meses, y han pagado salarios a ellos mismos o a sus empleados durante ese período.
4. **Propietarios o Administradores con 42 Meses o Más de Operación:** Estos emprendedores han estado en el negocio durante 42 meses o más y han mantenido la operación sostenible de la empresa, incluyendo el pago de salarios.

El proceso emprendedor abarca desde la concepción de la idea hasta la gestión y operación efectiva de la empresa, y cada fase implica pasos específicos para avanzar en el proyecto (Machaca Portillo, 2021).

### 2.3.3 Tipos de Emprendimiento:

Siguiendo a Machaca Portillo (2021) existen varios tipos de emprendimiento, y se pueden categorizar en cuatro grupos:

1. **Emprendimiento Empresarial:** Este tipo busca crear valor económico, ya sea a través de la creación de nuevas empresas o la expansión de las existentes.
2. **Emprendimiento Social:** El enfoque aquí es producir valor social, abordando problemas y desafíos sociales a través de iniciativas emprendedoras.
3. **Emprendimiento Cultural:** Este tipo de emprendimiento se relaciona con la transmisión de cultura y arte, promoviendo y preservando expresiones culturales.
4. **Intraemprendimiento:** En lugar de crear nuevas empresas, el Intraemprendimiento se concentra en ampliar la ventaja competitiva de una organización existente mediante nuevas estrategias, proyectos o procesos.

### 2.3.4 Teorías del Emprendimiento:

Diversas teorías explican el fenómeno del emprendimiento. Algunas de las teorías más prominentes incluyen (Machaca Portillo, 2021; Rodríguez Alvarado et al., 2021):

1. **Teorías Económicas:** Estas teorías se enfocan en la naturaleza de la innovación y el proceso de producción. Consideran al emprendedor como un actor capaz de identificar y aprovechar nuevas oportunidades en mercados cambiantes. Algunas teorías económicas notables incluyen la Teoría del Empresario Organizador, la Teoría del Empresario Arriesgado y la Teoría del Empresario Innovador.
2. **Teorías Psicológicas:** Estas teorías analizan las características y rasgos de la personalidad de los emprendedores. Se centran en aspectos individuales y buscan identificar los rasgos que hacen que una persona sea un emprendedor exitoso. Ejemplos de teorías psicológicas incluyen la Teoría de los Rasgos de Personalidad y la Teoría del Empresario de Kirzner.
3. **Teorías Socioculturales:** Estas teorías consideran que el emprendimiento está influenciado por factores externos y del entorno. Argumentan que la cultura y el entorno social desempeñan un papel importante en la promoción o restricción de la función empresarial. Algunas teorías socioculturales incluyen la Teoría de la Marginación, la

Teoría del Rol, la Teoría de Redes, la Teoría de la Incubadora, la Teoría de Desarrollo Económico de Weber y la Teoría de la Ecología de la Población.

4. **Teorías Directivas o Gerenciales:** Este enfoque se centra en la generación de conocimientos y modelos prácticos para el emprendimiento. No busca explicar las causas de la creación de nuevas empresas, sino proporcionar herramientas y enfoques prácticos para emprender con éxito.

### **2.3.5 Características de un emprendedor:**

Conforme a Rodríguez Alvarado et al. (2021), un emprendedor se define como una persona que concibe, planifica, ejecuta y desarrolla proyectos de negocios o empresas. Su objetivo puede ser aprovechar oportunidades de mercado, satisfacer necesidades económicas o generar ingresos propios. Los emprendedores se destacan por su resolución y su capacidad para llevar a cabo acciones innovadoras. Tienen la libertad de actuar según su voluntad y asumir la responsabilidad de sus decisiones y acciones.

Las características del emprendedor pueden incluir (Machaca Portillo, 2021):

- **Persistencia:** La determinación y la capacidad de mantener el rumbo hacia un objetivo, a pesar de los obstáculos y desafíos que puedan surgir.
- **Libertad:** La facultad de actuar de manera independiente y ser responsable de las acciones emprendidas.
- **Asumir Riesgos y Aprender de los Errores:** Los emprendedores a menudo deben tomar decisiones arriesgadas, y están dispuestos a asumir esos riesgos. Además, son capaces de aprender de los errores y utilizar esas lecciones para avanzar.

### **2.3.6 Cultura organizacional**

De acuerdo a Palafox Soto et al. (2019) y Suárez Campas (2020), el concepto de cultura se refiere a un conjunto de creencias y significados compartidos que moldean la operatividad de las organizaciones. Esencialmente, constituye un conjunto de supuestos arraigados en un grupo de individuos, permitiendo abordar distintos desafíos de una manera que estos puedan ser percibidos, comprendidos y solventados. Facilita, además, la interacción y fusión de creencias, tradiciones, valores y costumbres, entre otros aspectos. También se describe como el conjunto de creencias

arraigadas dentro de las organizaciones o lo que es inherente a su identidad.

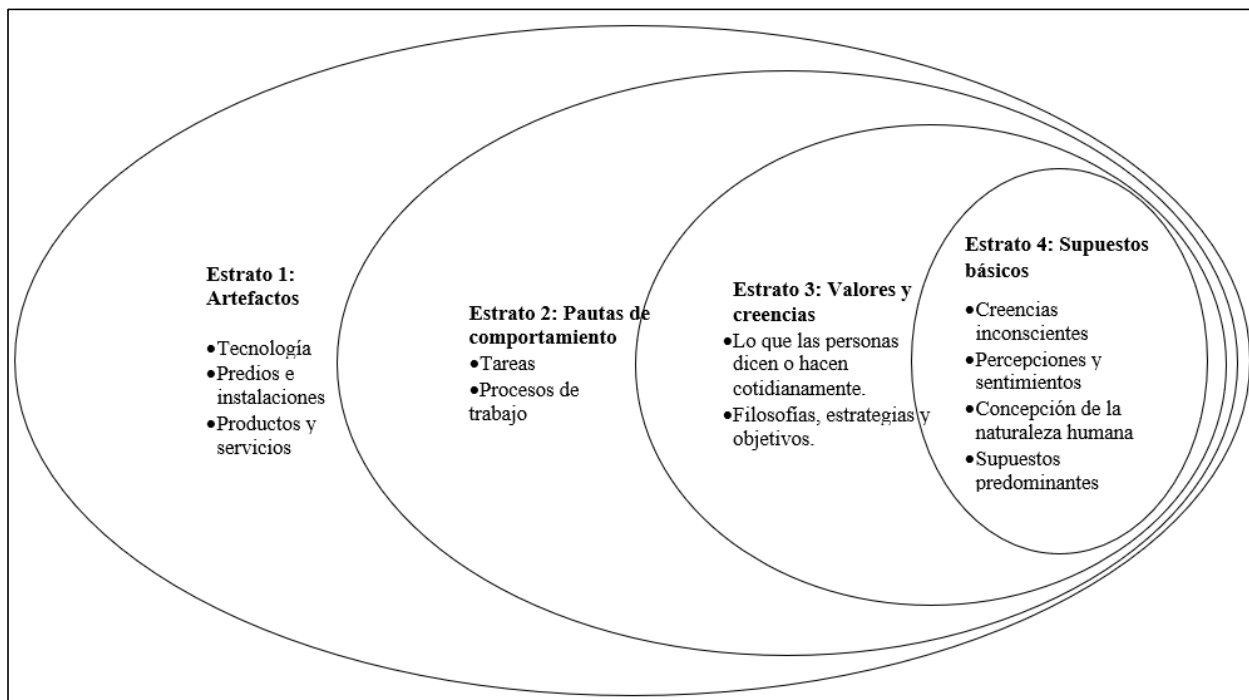
Con el tiempo, el concepto de cultura ha ganado una importancia creciente, especialmente desde los años 70, siendo utilizado de múltiples maneras en el análisis de organizaciones. La cultura organizacional se define en base a cómo las personas perciben tanto la organización como la cultura en sí. Se destaca por influir en la convivencia, interacción, y modos de trabajo dentro de una organización, moldeando el comportamiento de sus miembros. Este aspecto busca que los empleados se sientan involucrados, disfruten su labor y se identifiquen con la empresa, fomentando su compromiso y felicidad laboral (Palafox Soto et al., 2019).

El tema de la cultura organizacional ha sido extensamente explorado por varios autores, enriqueciendo la comprensión de esta variable crucial para las organizaciones. Se destaca su influencia en la obtención de mejores resultados, respaldado por autores como Berson, Oreg y Dvir, quienes resaltan su contribución a lograr resultados sólidos. En un mundo globalizado y competitivo, el impacto de esta cultura se vuelve fundamental para la permanencia en los mercados acelerados. Las empresas están descubriendo que enfocarse en aspectos menos tangibles conlleva a un crecimiento, eficacia y éxito significativos (Palafox Soto et al., 2019; Suárez Campas, 2020).

Por esta razón, las organizaciones buscan fomentar la lealtad y el sentido de pertenencia entre sus empleados, reconociendo que esto no solo impulsa la productividad, sino que también nutre los componentes fundamentales de la cultura organizacional, como la misión, visión y valores. Esta estrategia no solo fortalece la identidad de la empresa, sino que también la distingue en un entorno competitivo exigente (Palafox Soto et al., 2019).

Por otro lado, Méndez Álvarez (2019) describe que los elementos de la cultura del emprendimiento destacan aspectos fundamentales que dirigen comportamientos en la interacción social dentro de una organización. En primer lugar, se establecen parámetros por parte de fundadores y líderes que abarcan desde la ideología y valores hasta normas, ritos y símbolos. Estos elementos forman una conciencia colectiva que guía tanto aspectos formales como informales de la dinámica organizacional. En segundo lugar, la cultura del emprendimiento propicia la identidad y cohesión entre los miembros de la organización, generando un sentido de compromiso, responsabilidad social y pertenencia. Esta cohesión es esencial para la eficacia organizativa y se refleja de la manera en que los individuos interiorizan y proyectan los lineamientos de la cultura en su desempeño.

Asimismo, la cultura del emprendimiento se presenta como un factor de diferenciación crucial. Las dinámicas organizativas son difíciles de imitar, lo que hace que cada organización sea única, incluso dentro de un grupo empresarial con el mismo fundador. Esta singularidad se deriva de la complejidad y especificidad de las prácticas culturales que son particularmente difíciles de replicar en otras instituciones. Por último, las normas de acción, tanto formales como informales, están determinadas por la estructura organizativa. Estas normas son establecidas en procesos, procedimientos y manuales, y brindan una guía clara para la acción, consolidándose aún más a través de su aplicación en la práctica diaria. En conjunto, estos elementos configuran la cultura del emprendimiento y su papel central en la configuración de la identidad organizativa y en la diferenciación de otras instituciones. (Méndez Álvarez, 2019)



**Figura 1. Estratos de la cultura organizacional**

Fuente: tomado de López Mera, CA. Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral.

### 2.3.1 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

La metodología empleada en esta investigación se basa en prácticas respaldadas por la investigadora Perilla Ruíz et al. (2022). Se destaca la aplicación de un enfoque de investigación mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Además, en este estudio se destaca la utilización de dos instrumentos centrales para la recolección de la base empírica, esto es, la ficha

de caracterización social que busca datos sobre la contribución empresarial al sustento familiar, y las entrevistas semiestructuradas que contiene preguntas específicas sobre la acción emprendedora, ambos instrumentos reflejan estrategias comunes en la investigación. Además, la revisión por pares y triangulación de datos, recomendadas por la investigadora, fortalecen la validez del estudio. La definición de criterios de inclusión y exclusión, alineadas con las prácticas de Perilla Ruíz et al., contribuye a la selección precisa de participantes. En conjunto, esta amalgama de metodologías aplicadas por Perilla Ruíz brinda una base sólida y coherente para la investigación, permitiendo una comprensión profunda y contextualizada de las experiencias emprendedoras y de empoderamiento de las mujeres participantes.

Por otra parte, Durand Pinedo (2021), en su estudio sobre el emprendimiento femenino aplicó la técnica de encuesta, con el fin de recopilar una base empírica que le permitiera explorar los factores que intervienen en el emprendimiento femenino, y la gestión de la innovación en el Distrito de Carabayllo, Lima, Perú. En este mismo trabajo Durand Pinedo (2021) aplicó la escala de Likert, con el propósito de medir las motivaciones del emprendedor que les permite un desarrollo empresarial pleno.

Además de la técnica de la encuesta, el mismo Durand Pinedo (2021) utilizó un cuestionario con 20 preguntas que van en una escala desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”, con este instrumento el investigador logró obtener las experiencias de primera mano de las emprendedoras (p. 30).

Por su parte, Machaca Portillo (2021), en su estudio sobre los motivos del emprendimiento femenino de la madres de Juliaca, Román, Perú, también eligió la encuesta como técnica de recolección de información. Asimismo, empleó la observación para medir la variable “motivación” y con la encuesta mide la variable de “emprendimiento” (p. 37). Así, por ejemplo, mediante estos instrumentos, el autor encontró que el 33.33% estaba entre los 36 a 49 años de edad.

De la misma manera, Moreno Salazar & Guevara Murillo (2019), emplearon la encuesta para recolectar una base de datos que les permitiera analizar el emprendimiento femenino en el Barrio El Recuerdo, Colombia. Así pues, mediante esta técnica encontraron que el 32% tenía educación secundaria.

Por su parte, Ponce Gómez (2012) hizo un análisis de los niveles de violencia contra la mujer emprendedora en Perú, y mediante una base de datos de la Encuesta Demográfica y de Salud



Nacional (ENDES-2011), encontró que el 59.9% de mujeres emprendedoras vive en zona urbana, mientras que 40.1% vive en la zona rural.

Algunos otros estudios también han aplicado la encuesta como instrumento de recolección de datos para medir distintas variables como el estado civil de las emprendedoras, el papel funcional en el hogar, comercio físico y electrónico, número de empleados por empresa, etc., los resultados a estas variables se muestran a continuación:

Con respecto, al estado civil. en un estudio realizado en Chile por Amoros et al. (2012), en el año 2012, encontraron que el 53% de las emprendedoras iniciales y el 45% de las emprendedoras establecidas se encontraban casadas.

En relación a la contribución económica de los participantes al sustento familiar en un estudio realizado en Colombia por Serrano Amado et al. (2017) encontraron que la madre es considerada la jefe o cabeza del hogar en un 76,7%.

En referencia al número de empleados por empresa, en un estudio realizado en Nicaragua por Amador Ruiz (2017) encontraron que el número de sus empleados van entre 1 a 3 trabajadores por empresa, representando el masculino 85.2% y femenino 71.3 %

Respecto a la existencia de relaciones comerciales de alianza entre las empresas, en un estudio realizado en Colombia por Moreno Salazar & Guevara Murillo (2019), el 61% refiere no tener relaciones intercomerciales.

En cuanto al tipo de operación de la empresa en un estudio realizado en Colombia por Torres, (2017) describen que En Estados Unidos 75% de los consumidores acuden frecuentemente a tiendas virtuales mientras en Latinoamérica solo 36% lo han hecho alguna vez.

En relación al sector económico, en un estudio realizado en Nicaragua por Amador Ruiz (2017) encontraron que 27.8% se dedica al comercio. Por otra parte, en un estudio realizado en Perú por Machaca Portillo (2021) encontraron que él 42.86% se dedicaba a la repostería.

Respecto a la presencia de documentación legal en las empresas en un estudio realizado en Colombia por Moreno Salazar & Guevara Murillo (2019), el 94% contenía su matrícula mercantil.

En cuanto a la distribución de los locales de negocios según su naturaleza de propiedad. en un estudio realizado en Colombia por Moreno Salazar & Guevara Murillo (2019), el 73% refiere que arrienda.

En relación al tiempo de funcionamiento de las unidades empresariales, un estudio realizado en Perú por Machaca Portillo (2021) encontraron que sus participantes tenían más de 10 años desarrollando su emprendimiento entre 21 a 26 años.

Con respecto, a la motivación para crear su empresa, en un estudio realizado en México por Paredes Hernández et al. (2019), describen en sus hallazgos que existen diversos factores personales, sociales, institucionales, entre otros, asociados al emprendimiento de la mujer con tres situaciones: a) por representar una alternativa de ingresos y apoyar económicamente a la supervivencia de la familia. b) porque las mujeres adultas disponen de más tiempo cuando los hijos se vuelven independientes y c) porque las mujeres se encuentran en edades maduras y centradas emocionalmente, con objetivos claros y mayor responsabilidad en la toma de decisiones

El **nivel de ventas** de las empresas de los participantes se distribuye de la siguiente manera: en un estudio realizado en Colombia por Moreno Salazar & Guevara Murillo (2019), el 54% indica un nivel satisfactorio

**De acuerdo con Saavedra García & Camarena Adame (2015) estos son los instrumentos utilizados en cada uno de los países de Latinoamérica:**

#### **Argentina:**

Política: Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres.

Instrumentos más utilizados: Líneas de financiamiento, Capacitación para gestión y administración, Red de mujeres emprendedoras.

Programas y proyectos: Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo, Programa de Promoción del Fortalecimiento de la Familia y Capital Social, Plan Federal de la Mujer.

#### **Estado Plurinacional de Bolivia:**

Política: Plan Quinquenal para las Mujeres (2006-2010).

Instrumentos más utilizados: Acceso al crédito, Asistencia técnica para el mejoramiento de la producción y gestión empresarial.

Programas y proyectos: Presupuestos Sensibles al Género.

#### **Brasil:**

Políticas: Políticas Nacionales para las Mujeres.

Instrumentos más utilizados: Apoyo técnico y financiero, Redes entre organismos institucionales de políticas para mujeres.

Programas y proyectos: Programa de Trabajo, Artesanado, Turismo y Autonomía de las Mujeres, Programa pro-equidad de género, Acceso al Microcrédito - Necesidad de género.

**Chile:**

Política: Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010.

Instrumentos más utilizados: Cursos de capacitación para mujeres empresarias.

Programas y proyectos: Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de hogar, ProChile - apoyo a mujeres empresarias que buscan exportar.

**Colombia:**

Política: Plan de Igualdad de Oportunidades formulado en el año 2000.

Instrumentos más utilizados: Cursos de capacitación para mujeres empresarias.

Programas y proyectos: Programa Mujer Cabeza de Familia, Microempresaria Estratos 1 y 2, Sector Urbano y Rural.

**Costa Rica:**

Política: Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.

Instrumentos más utilizados: Cursos de capacitación, Acceso al crédito, Ferias y exposiciones.

Programas y proyectos: Sistema de ventanilla única con sedes regionales para garantizar la articulación de la oferta de servicios, Comisión interinstitucional para la Empresariedad de las mujeres, Programa Popular Desarrollo, Programa Creando Empresas, Feria Nacional de mujeres empresarias.

**Ecuador:**

Política: Plan de Igualdad de Oportunidades 2005-2009.

Instrumentos más utilizados: Acceso a las microfinanzas.

Programas y proyectos: Fideicomiso Promujeres.

**El Salvador:**

Política: Política Nacional de la Mujer.

Instrumentos más utilizados: Mecanismos e instituciones de ahorro y crédito.

**Guatemala:**

Política: Plan de Igualdad de Oportunidades 2005-2009.

Instrumentos más utilizados: Acceso a las microfinanzas.

Programas y proyectos: Fideicomiso Promujeres.

**Honduras:**

Política: Política Nacional de la Mujer.

Instrumentos más utilizados: Acceso a crédito y capacitación.

Programas y proyectos: Participación en seminarios, encuentros, jornadas y foros.

**México:**

Política: Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 y No Discriminación contra las Mujeres (Pro Equidad).

Instrumentos más utilizados: Capacitación.

Programas y proyectos: Fondo de Micro financiamiento a Mujeres Rurales, Programa “Impulso Productivo para la Mujer” del Fondo Nacional para la Empresa Social, Portal Emprendedoras y empresarias, Red de Mujeres Empresarias y Directorio de Empresarias, Encuentro Nacional de Mujeres Empresarias.

**Perú:**

Política: Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010.

Instrumentos más utilizados: Certificado de Calidad y Distinción, Capacitación en la administración de la empresa.

Programas y proyectos: Promoción de Oportunidades Económicas, Hecho por Mujeres Peruana.

## **Uruguay:**

Política: Ley de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Instrumentos más utilizados: Coordinación institucional.

Programas y proyectos: Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derecho.

## **República Bolivariana de Venezuela:**

Política: Plan de Igualdad de la Mujer 2004-2009.

Instrumentos más utilizados: Financiamiento de proyectos.

Programas y proyectos: Fondo Especial Solidario, Banco de Desarrollo de la Mujer (BANMUJER).

## **2.4 MARCO LEGAL**

### **2.4.1 Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958**

De acuerdo a Alvares Castro (2013): la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo se reunió en su cuadragésima segunda reunión el 4 de junio de 1958. En dicha reunión se adoptaron varias proposiciones relacionadas con la discriminación en el empleo y la ocupación. Esto se basó en la afirmación de la Declaración de Filadelfia, que establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a buscar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

El Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958, se adoptó el 25 de junio de 1958. El artículo 1 del Convenio define la discriminación en el empleo y la ocupación, especificando que incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. También se consideran otras formas de discriminación que pueden ser especificadas por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando corresponda. Además, el Artículo 1 aclara que las distinciones basadas en las calificaciones necesarias para un empleo específico no se considerarán discriminación (Machaca Portillo, 2021).

El Artículo 2 del Convenio establece la obligación de los Miembros que lo han ratificado de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para eliminar cualquier discriminación en este ámbito. El Artículo 3 detalla las medidas que los Miembros deben tomar para cumplir esta política, incluyendo la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, la promulgación de leyes y programas educativos, la derogación de disposiciones incompatibles y la aplicación de la política en actividades relacionadas con la orientación profesional, formación y colocación (Machaca Portillo, 2021).

#### **2.4.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979**

Además de la normativa nacional, es fundamental considerar el marco legal internacional. El gobierno hondureño ha firmado y ratificado varios convenios internacionales que promueven y protegen los derechos de las mujeres y los derechos laborales. Entre estos convenios, se destacan el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ambos promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Machaca Portillo, 2021; OACNUDH, 2016).

Honduras también ha ratificado la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En virtud de esta Convención, Honduras se ha comprometido a establecer los mecanismos necesarios para eliminar cualquier discriminación basada en el sexo, incluyendo la discriminación en el ámbito laboral (Machaca Portillo, 2021; OACNUDH, 2016).

El Artículo 11 de la CEDAW establece los derechos de las mujeres en la esfera del empleo, garantizando igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, igualdad de remuneración, seguridad social y protección de la salud y seguridad en el trabajo. La Convención también prohíbe el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y promueve la creación de servicios de apoyo para que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares con el trabajo (OHCHR, 1979).

Además, Machaca Portillo (2021) describe que la CEDAW cuenta con un Protocolo Facultativo que permite la presentación de denuncias por violaciones graves o sistemáticas y faculta al Comité CEDAW a emprender investigaciones en tales casos.

### **2.4.3 Convenio 100 sobre la política de empleo, 1964**

Según lo indicado en la OIT en el año 1964, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, que trata sobre la política de empleo, establece un objetivo fundamental: promover el pleno empleo productivo y libremente elegido con el propósito de estimular el crecimiento económico, mejorar el nivel de vida y abordar los desafíos del desempleo y el subempleo.

Según Machaca Portillo en el 2021 Este Convenio requiere que los Miembros formulen y apliquen una política activa para lograr el pleno empleo, garantizando que haya trabajo disponible para todas las personas que buscan empleo. Esta política también debe ser tan productiva como sea posible y permitir la libre elección de empleo sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Los Miembros deben tomar en cuenta el nivel de desarrollo económico, así como las relaciones entre los objetivos de empleo y otros objetivos económicos y sociales al aplicar esta política. Además, deben consultar a las partes interesadas, incluyendo empleadores y trabajadores, para incorporar sus experiencias y opiniones en la formulación y ejecución de la política. (Machaca Portillo, 2021; OIT, 1964)

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

Este capítulo muestra la metodología que se utilizó para el desarrollo de la presente investigación desde las relaciones existentes entre las preguntas de investigación y los objetivos que se cubrirán, las variables a evaluar, las hipótesis a comprobar, el detalle de el porqué se considera un estudio cuantitativo, como se realizó el proceso para determinar la muestra y un detalle de la población a estudiar, las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar la información y las fuentes de donde obtuvo la misma.

### **3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA**

La congruencia metodológica es la coherencia o razón lógica. Se trata de una característica que se comprende a partir de un vínculo entre dos o más cosas. En el caso de la investigación, sería la relación entre el problema y los objetivos, general y específicos. Dicho lo anterior, podemos decir que en el siguiente apartado se podrá establecer la relación entre el problema planteado para hacer la investigación, y el objetivo general y objetivos específicos. Como se podrá observar, la manera en cómo fueron organizados estos temas, llevan una coherencia que ayudará a verificar la congruencia entre el cumplimiento de los objetivos específicos con el objetivo general. Se espera que este vínculo dé por resultado la obtención de la información correspondiente al tema central de la investigación.

#### **3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA**

La Matriz de Congruencia Metodológica, es una herramienta funcional para resumir de manera organizada y lógica las fases de la investigación de forma que exista congruencia en las partes involucradas, con esta matriz cualquier persona puede fácilmente visualizar y comprender



<b>Matriz metodológica</b>					
<b>Problema</b>	<b>Pregunta de investigación</b>	<b>Objetivos</b>		<b>Variables</b>	
		<b>General</b>	<b>Específicos</b>	<b>Independiente</b>	<b>Dependientes</b>
¿Cuáles son las características de las empresas lideradas por mujeres en la Esperanza, Intibucá y su nivel de satisfacción?	¿cuáles son los factores culturales, sociales y características de la gestión de empresas lideradas por mujeres en La Esperanza, Intibucá, Honduras?	Evaluar los factores culturales, sociales y características de la gestión de empresas lideradas por mujeres en La Esperanza, Intibucá, Honduras	Determinar las características sociodemográficas de las mujeres emprendedoras de la región de la esperanza Intibucá 2023	Variables sociodemográficas	Gestión empresarial

**Matriz metodológica**

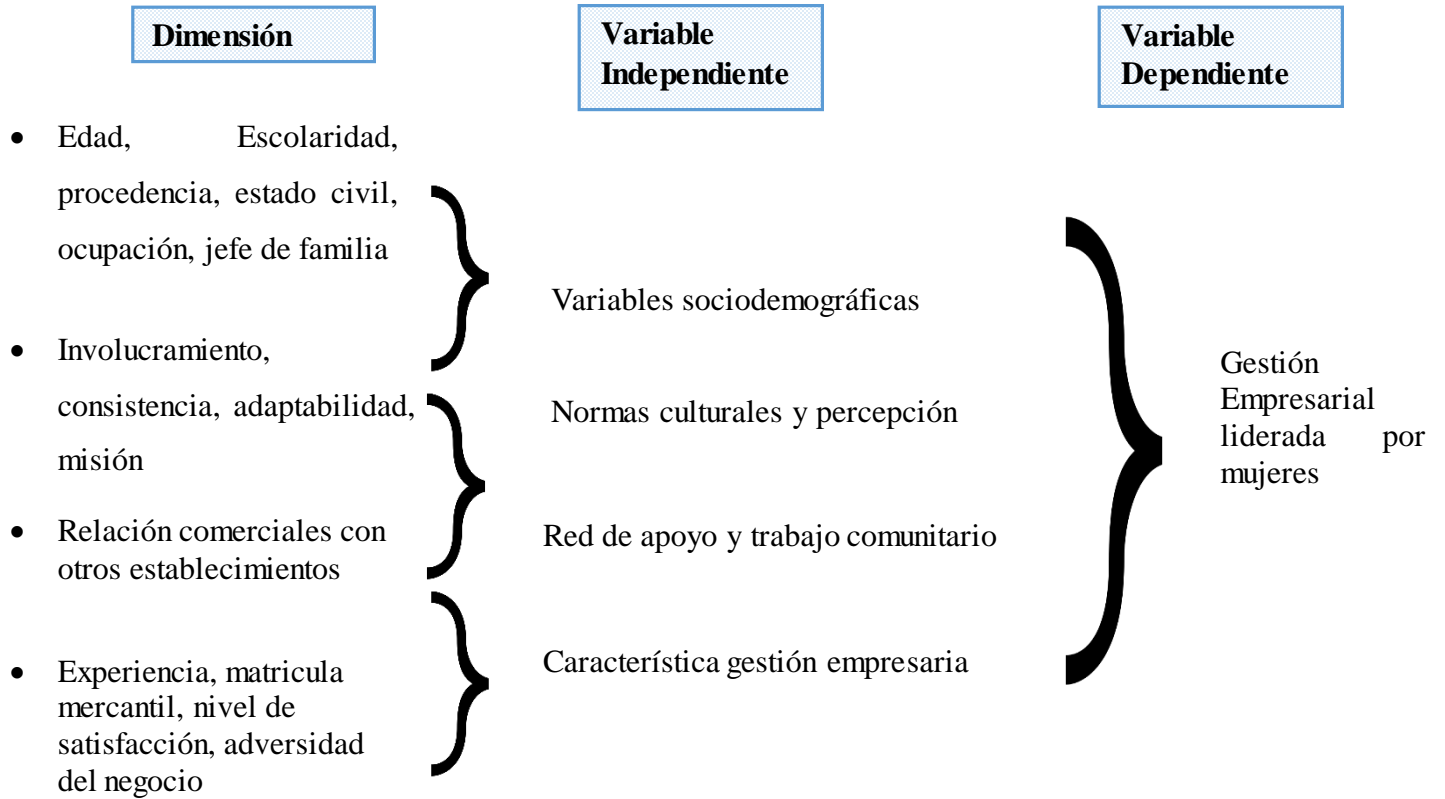
<b>Problema</b>	<b>Pregunta de investigación</b>	<b>Objetivos</b>		<b>Variables</b>	
		<b>General</b>	<b>Específicos</b>	<b>Independiente</b>	<b>Dependientes</b>
			<p>Evaluar las normas culturales y la percepción de las mujeres emprendedoras de La Esperanza, Intibucá, que pueden afectar las decisiones de las mujeres para emprender.</p>	<p>Normas culturales y percepción</p>	
			<p>Comprender la estructura de la red de apoyo social y sus dinámicas de trabajo comunitario disponible para las emprendedoras en La Esperanza y su contribución a sus negocios.</p>	<p>Red de apoyo y trabajo comunitario</p>	

<b>Matriz metodológica</b>					
<b>Problema</b>	<b>Pregunta de investigación</b>	<b>Objetivos</b>		<b>Variables</b>	
		<b>Específicos</b>	<b>Independiente</b>	<b>Específicos</b>	<b>Independiente</b>
			Establecer las diferencias en el emprendimiento femenino entre distintos grupos etarios en La Esperanza, Intibucá, con el fin de comprender cómo la cultura y las circunstancias sociales influyen en diferentes generaciones.	Grupo etarios	

<b>Matriz metodológica</b>					
<b>Problema</b>	<b>Pregunta de investigación</b>	<b>Variables</b>		<b>Objetivos</b>	
		<b>Independiente</b>	<b>Específicos</b>	<b>Independiente</b>	<b>Específicos</b>
			Analizar las características de la Gestión empresarial en las mujeres emprendedoras de la Esperanza, Intibucá.	Característica gestión empresarial	
			Establecer y diseñar un plan estratégico de fortalecimiento en conjunto con principales aliados para para el fortalecimiento en el emprendimiento femenino en la zona	No aplicable	

Fuente: Elaboración propia

### 3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO



### 3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Datos sociodemográficos</b>	se refieren a la información que describe las características sociales y demográficas de una población	<b>Edad</b>	medida del tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo, expresada comúnmente en años	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor de 20 años</li> <li>• 21-30 años</li> <li>• 31-40 años</li> <li>• 41-50 años</li> <li>• 51-60años</li> <li>• +60 años</li> </ul>
		<b>Escolaridad</b>	nivel de educación formal alcanzado por una persona	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primaria (1er a 6to grado)</li> <li>• Secundaria (1er ciclo a bachillerato)</li> <li>• Universitario (Lic., Ing., Dr., Técnico, etc.)</li> <li>• Postgrado (Maestría o Doctorado)</li> <li>• Ninguno</li> </ul>
		<b>Procedencia</b>	origen de alguien	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Rural (Aldeas, caseríos a las fuera de la ciudad)</li> <li>b) Urbana (Dentro de las ciudades de La Esperanza e Intibucá)</li> </ul>
		<b>Estado civil</b>	Estado legal o social de una persona en términos de su relación conyugal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Soltera</li> <li>b) Unión libre</li> <li>c) Casada</li> <li>d) Viuda</li> <li>e) Divorciada</li> </ul>

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>
		<b>Ocupación</b>	trabajo, empleo o actividad laboral que una persona realiza	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dedicada 100% a mi emprendimiento o empresa</li> <li>b) Empleo en sector público</li> <li>c) Empleo en sector privado</li> <li>d) Ama de casa</li> </ul>
		<b>Jefe de familia o sustento económico del hogar</b>	miembro de un hogar que generalmente ocupa una posición de liderazgo y responsabilidad en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>
<b>Normas culturales y percepción</b>	Las normas culturales son reglas o pautas compartidas dentro de una sociedad que dictan el comportamiento aceptable en diversas situaciones	<b>Involucramiento</b>	participación activa, compromiso o conexión de una persona en una actividad, situación o relación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Tomar en cuenta sugerencia de colaboradores</li> <li>• Motivación</li> <li>• Otro</li> </ul>
		<b>Consistencia o Solidez</b>	uniformidad, estabilidad o coherencia en el comportamiento, la calidad o la naturaleza de algo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores centrales</li> <li>• Acuerdo</li> <li>• Coordinación e integración</li> <li>• Otro</li> </ul>

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>
	La percepción se refiere al proceso mediante el cual interpretamos e interpretamos la información sensorial que recibimos del entorno	<b>Adaptabilidad</b>	capacidad de ajustarse, cambiar o responder de manera efectiva a nuevas condiciones, entornos o situaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación del cambio</li> <li>• Enfoque en el cliente</li> <li>• Capacitación constante al equipo</li> <li>• Otro</li> </ul>
<b>Red de apoyo</b>	Conexiones comerciales con otras empresas	<b>Relación comerciales con otros establecimientos</b>	interacción comercial y colaborativa entre una entidad, como un negocio o establecimiento, y otras organizaciones o empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>
<b>Gestión empresarial</b>	se refiere al conjunto de actividades, procesos y prácticas utilizados para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y las actividades de una organización con el objetivo de	<b>Tipo operación</b>	se refiere a la modalidad o forma en que la empresa lleva a cabo sus actividades comerciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo local físico</li> <li>• Local físico y comercio electrónico (Redes sociales o web)</li> <li>• Solo comercio electrónico (Redes sociales o web)</li> </ul>
		<b>Experiencia laboral y empresarial</b>	vivencia, conocimiento o habilidades adquiridas a través de la participación activa,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de 1 año</li> <li>• 1 a 5 años</li> <li>• 6 a 10 años</li> </ul>



Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición Operacional	Indicadores
	alcanzar sus metas y objetivos		la observación o la interacción con situaciones, eventos o actividades a lo largo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más de 10 años</li> </ul>
		<b>Sector económico</b>	categorías específicas de la actividad económica que comparten características similares en términos de producción y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial</li> <li>• Agricultor</li> <li>• Hotelero</li> <li>• Comidas Rápidas</li> <li>• Belleza</li> <li>• Industrial</li> <li>• Otros</li> </ul>
		<b>Actividad principal productiva</b>	principal ocupación o tarea económica realizada por un individuo, empresa o entidad, que genera la mayor parte de sus ingresos o recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producción (Agroindustria, industria alimentaria, industria en general)</li> <li>• Comercialización (comercio venta al mayor o al detalle)</li> <li>• Producción y comercialización</li> <li>• Servicios (Salas de belleza, servicios profesionales, barberías, entre otros)</li> </ul>

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición Operacional	Indicadores
		<b>Matrícula mercantil</b>	registro oficial que identifica y autoriza a una empresa o comercio para realizar actividades comerciales de manera legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>
		<b>Naturaleza del negocio</b>	Hace referencia al acto de ceder el uso y la posesión de una propiedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propio</li> <li>• Propio pagando actualmente</li> <li>• Rentado</li> <li>• De sociedad comercial</li> </ul>
		<b>Número de empleados</b>	Cantidad de trabajadores en una empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo yo</li> <li>• 1 a 5 empleados</li> <li>• 6 a 10 empleados</li> <li>• 11 a 20 empleados</li> <li>• 21 a 30 empleados</li> <li>• 31 a 40 empleados</li> <li>• 41 a 50 empleados</li> <li>• Más de 50 empleados</li> </ul>
		<b>Tiempo de funcionamiento de la unidad empresarial</b>	Tiempo de existir de una empresa en años	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de 1 año</li> <li>• De 1-2 años</li> <li>• 2-5 años</li> <li>• 5-10 años</li> <li>• Más de 10 años</li> </ul>

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición Operacional	Indicadores
		<b>Motivación para crear empresa</b>	Razón o motivo de crear la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa propia</li> <li>• Necesidad de ingresos</li> <li>• Necesidad de independencia</li> <li>• Otras</li> </ul>
		<b>Dificultades que enfrenta el negocio</b>	Adversidades que presenta un negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de clientes</li> <li>• Necesidad de inversión</li> <li>• Inseguridad</li> <li>• Falta de crédito</li> <li>• Falta de mano calificada</li> <li>• Alta carga de impuestos</li> <li>• Falta de proveedores</li> <li>• Otras</li> </ul>
		<b>Nivel de ventas</b>	Nivel de satisfacción de ventas de una empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente</li> <li>• Satisfactorio</li> <li>• Insatisfactorio</li> <li>• Otro.</li> </ul>

## 3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

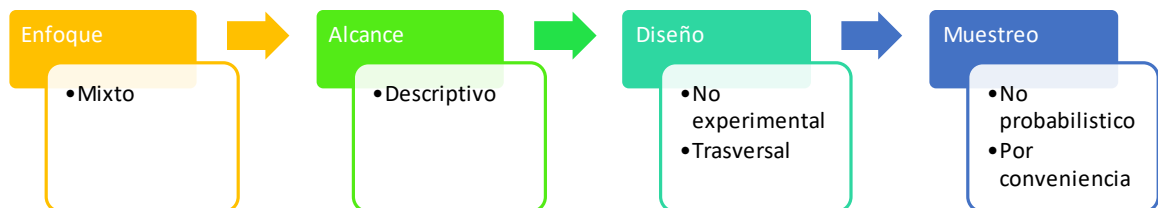
La presente investigación tiene un enfoque mixto, porque se requiere recopilar, analizar e integrara tanto investigación cuantitativa, como cualitativa. Este enfoque es utilizado cuando se requiere una mejor comprensión del problema de investigación; en este caso particular se requiere del análisis cuantitativo y cualitativo para desarrollar las etapas del estudio.

### Tipo de estudio

El estudio es no experimental porque no se realizó intervención, ni manipulación de las variables de nuestro estudio. Ya que solo observaremos fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos.

### Alcance de la investigación

El alcance de esta investigación es de carácter descriptivo, porque se recogió información sobre las variables, someterlas a análisis y determinar el resultado de manera descriptiva por medio de pronósticos de cifras y no mostrar relación entre ellas. Es decir, lo que se pretendió fue únicamente medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, y no indicar cómo se relacionan estas variables.



### **3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Este estudio es Descriptivo, transversal, porque por medio de este se indaga la incidencia de los valores que se manifiestan por medio de una o más variables, pretendiendo describir en el medio donde ocurren y no relacionarlas; de esta forma se puede medir en un grupo de personas las diferentes variables proporcionando su descripción. Por tratarse de un estudio de índole social, en el proceso se ubican las diferentes variables mencionadas, proporcionando estimaciones de prevalencia en el grupo evaluado.

#### **3.3.1 POBLACIÓN**

Para llevar a cabo esta investigación se tomó el promedio de empresas administradas por mujeres en la región de la Esperanza, Intibucá. Según lo definen las estadísticas del 2023 presentados por la alcaldía de la Esperanza, hay un total de 84 empresas legalmente constituidas y con permisos de operación vigente.

#### **3.3.2 MUESTRA**

El tamaño de la muestra se calculó utilizando el software Epi Info, considerando los siguientes parámetros: un nivel de confianza del 95% (IC), un margen de error del 5%, una frecuencia esperada del 50%, un efecto de diseño de 1.0 y un número de clusters de 1.

Con estos parámetros, se determinó que el tamaño de muestra requerido para este estudio es de 69 participantes.

Asimismo, en el capítulo 4.1 se detalla que se obtuvo una tasa de respuesta del 81.2% de la población total, brindando una representación integral de la realidad empresarial gestionada por mujeres en la región.

#### **3.3.3 TÉCNICAS DE MUESTREO**

El muestreo que se utilizó fue un muestreo por conveniencia, debido a que la selección de la muestra estuvo sujeta a los participantes de los cuales se tuvo mayor facilidad de acceso.

### **3.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS**

Se procedió a informar a las participantes sobre el objetivo del estudio y la finalidad de la entrevista “factores culturales, sociales y características de la gestión de empresas lideradas por

mujeres en La Esperanza, Intibucá, honduras”, para lo cual fue necesario obtener la aprobación del participante, y así poder llevar a cabo la entrevista. Se le explicó sobre la confidencialidad de la información y anonimato de los datos que se obtuvieron, siendo estos únicamente recolectados con la finalidad para una investigación.

Una vez aceptado se inició con la entrevista, y se marcó digitalmente a través de un formulario de Microsoft Form (<https://forms.office.com/r/2CRiSkXrum?origin=lprLink>) (Ver anexo 2) las respuestas de la participante en la casilla correspondiente, las cuales fueron de opción única u opción múltiple según sea la formulación de la pregunta.

Los datos recolectados se organizaron, clasificaron y resumieron en una base de datos de Microsoft Excel que posteriormente se exportó al programa estadístico Epi Info 7.2.5.0 para procesar la información, crear tablas y gráficos correspondientes. Para el análisis de los resultados y discusión se realizaron búsquedas en Google académico, Pubmed y Elsevier, el texto se redactó en el programa Microsoft Word y se utilizó Mendeley como gestor bibliográfico.

### **3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **3.5.1 FUENTES PRIMARIAS**

Las fuentes primarias proveen un testimonio o evidencia directa sobre el tema de investigación, ofreciendo así un punto de vista desde adentro del evento en particular y son las que proporcionaron datos de primera mano, pues corresponden a los documentos que contienen los resultados de los estudios correspondientes; en este caso, los datos de primera mano se obtuvieron por medio de:

1. Encuestas realizadas a la población directamente involucrada en la investigación que se está abarcando.

#### **3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS**

Implica la revisión de documentos, registros públicos y archivos físicos o electrónicos; en

el presente estudio, se tuvieron en cuenta fuentes gubernamentales y privadas, las cuales son:

Banco Mundial

UNAH

BCH

#### Limitantes del Estudio

Algunas limitantes que pudimos encontrar en nuestro estudio, es la poca información relacionada con el tema de investigación que abarque netamente el país Honduras y, por ende, la ciudad de La Esperanza, Intibucá. Pocos datos estadísticos actualizados por parte entes gubernamentales y también problemas de conexión a Internet, que nos complicaron la recolección de datos a través de formularios electrónicos.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

### **4.1 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En el proceso de recopilación de datos para la tesis, se adoptó un enfoque personalizado y directo con el propósito de obtener información precisa y contextualizada. Se llevaron a cabo entrevistas cara a cara con las responsables, gerentes o directoras de los negocios en la localidad de Esperanza, Intibucá, Honduras, que implicaron un nivel significativo de interacción directa. La herramienta empleada fue la plataforma Microsoft Forms para la administración del cuestionario estructurado y la entrevista, que facilitaron una comunicación fluida y enriquecedora con los participantes.

Esta metodología de recolección de datos permitió no solo obtener información cuantitativa sobre la gestión empresarial, sino también capturar perspectivas y experiencias individuales, enriqueciendo de esta manera la comprensión global de este fenómeno en el contexto empresarial de la ciudad.

Una vez completada la aplicación de las entrevistas, se aseguró de que toda la información estuviera debidamente registrada en la plataforma. Posteriormente, se procedió a generar una base de datos que se originó en la plataforma Microsoft Forms, la cual demostró ser altamente eficaz en la creación y administración de las encuestas. Asimismo, permitió la exportación de los datos en formato Excel para su posterior análisis. Para examinar a fondo los resultados de la encuesta, se emplearon diversas estrategias, como la representación gráfica y tabular de los datos, así como el análisis descriptivo y comparativo.

Simultáneamente, la herramienta Epiinfo desempeñó un papel fundamental en el análisis de las entrevistas realizadas a 69 empresarias en La Esperanza. A través de esta herramienta, se llevó a cabo un análisis cualitativo exhaustivo de las respuestas obtenidas en las entrevistas, lo que

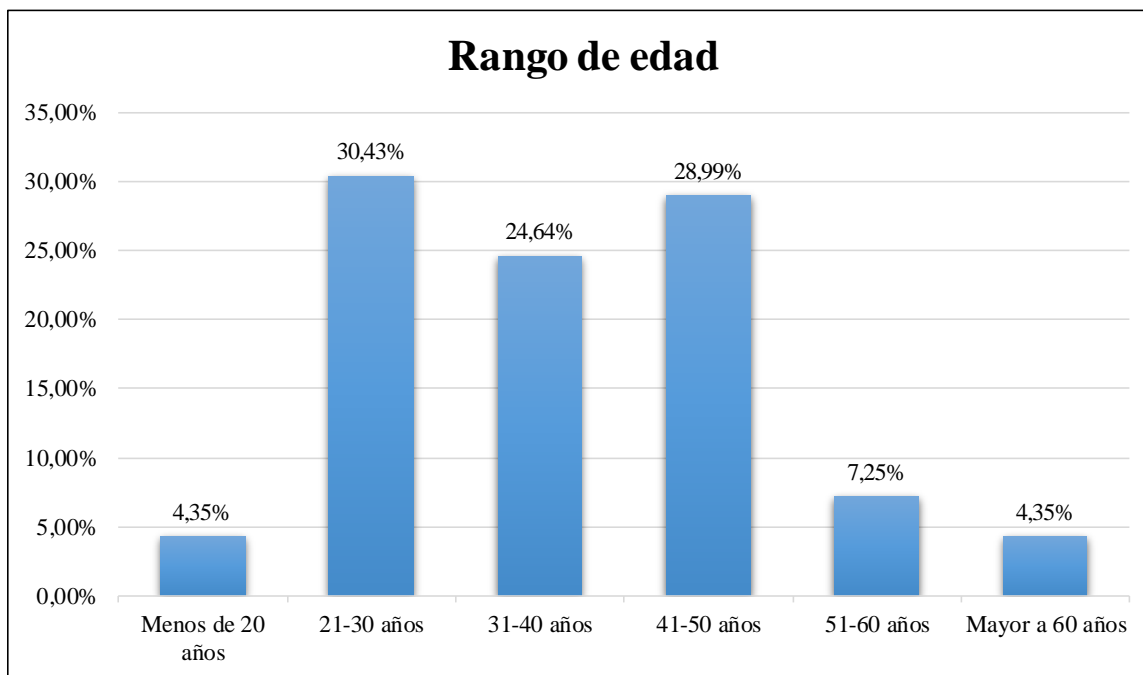


permitió identificar patrones, tendencias y temas emergentes en las experiencias y perspectivas de los participantes.

Este proceso de análisis cualitativo enriqueció aún más la comprensión de la gestión empresarial liderada por mujeres en la ciudad. En conjunto, estos enfoques de análisis cuantitativo y cualitativo proporcionaron una visión integral y completa de los factores sociales y culturales en este ámbito empresarial específico en La Esperanza, Intibucá.

## 4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

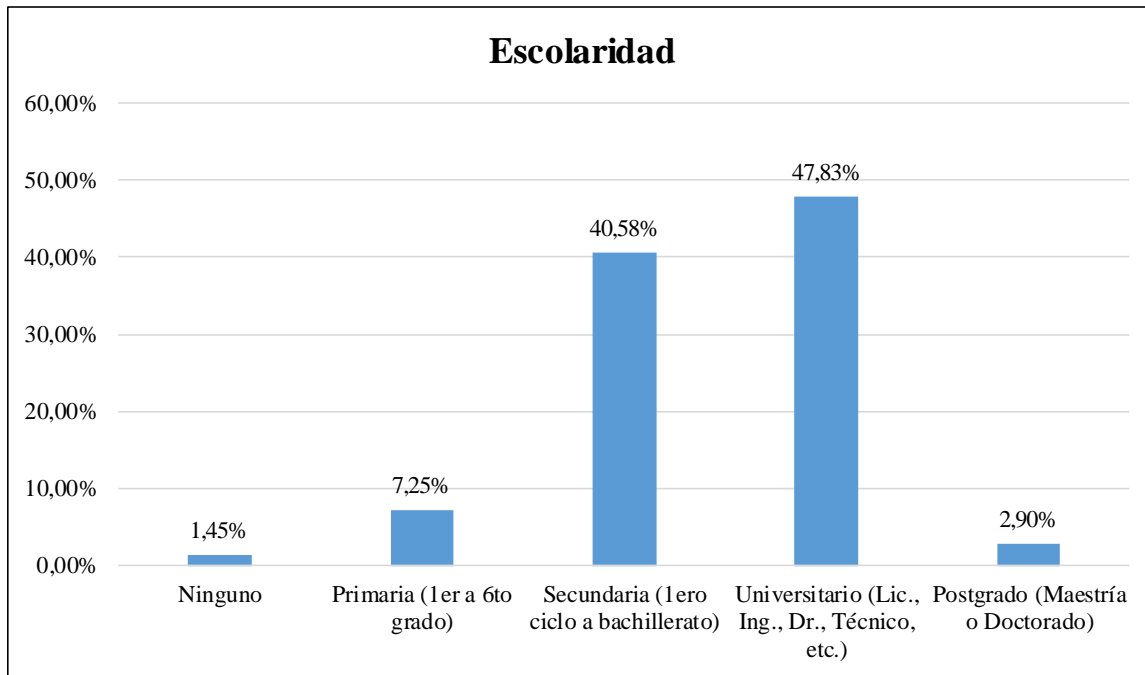
### 4.2.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVO



**Figura 2. Rango de edad de las participantes**

La mayoría de los participantes se encuentra en el rango de 21 a 30 años, que constituye el 30.43% del total de la muestra. Le sigue de cerca el grupo de 41 a 50 años, que representa el 28.99%. El rango de 31 a 40 años también muestra una proporción significativa, con un 24.64%. Por otro lado, los participantes de 51 a 60 años conforman el 7.25%, mientras que aquellos mayores de 60 años y menores de 20 años representan el 4.35% cada uno.

Este resultado es importante porque nos permite conocer la distribución de edades de las mujeres emprendedoras en la región de La Esperanza, Intibucá. Además, nos muestra que la mayoría de las participantes se encuentran en la etapa temprana de su vida adulta, lo que puede tener implicaciones en la forma en que gestionan sus empresas y toman decisiones empresariales.

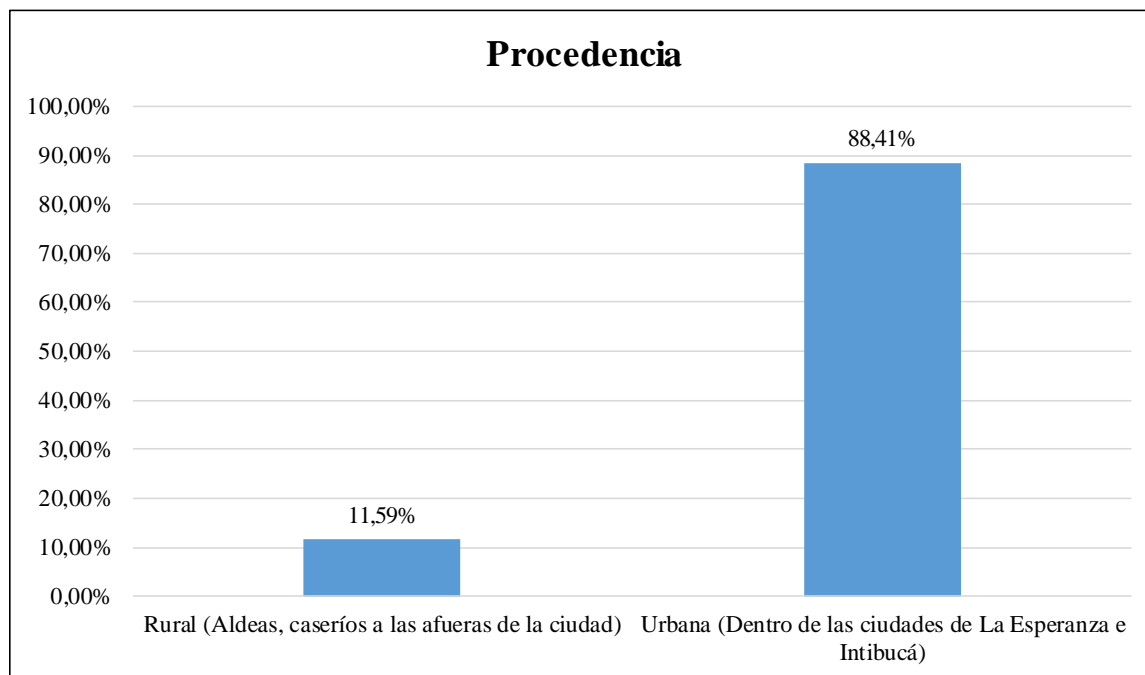


**Figura 3. Escolaridad de las participantes**

La categoría más frecuente es “Universitario (Licenciatura, Ingeniería, Doctorado, Técnico, etc.)”, que abarca el 47.83% del total de la muestra. Le sigue la categoría de “Secundaria (1er ciclo a bachillerato)” con un considerable 40.58%. En tercer lugar, la categoría de “Primaria (1er a 6to grado)” representa el 7.25%. Por otro lado, las personas con “Postgrado (Maestría o Doctorado)” constituyen el 2.90%, mientras que aquellos con “Ninguno” alcanzan el 1.45%.

Este resultado es relevante, ya que muestra que la mayoría de las participantes tienen un nivel educativo universitario o de bachillerato, lo que sugiere un cierto grado de formación académica que puede influir en la gestión y toma de decisiones en sus empresas. El nivel educativo puede estar relacionado con la capacidad de innovación, la adopción de nuevas tecnologías y la comprensión de conceptos empresariales clave.

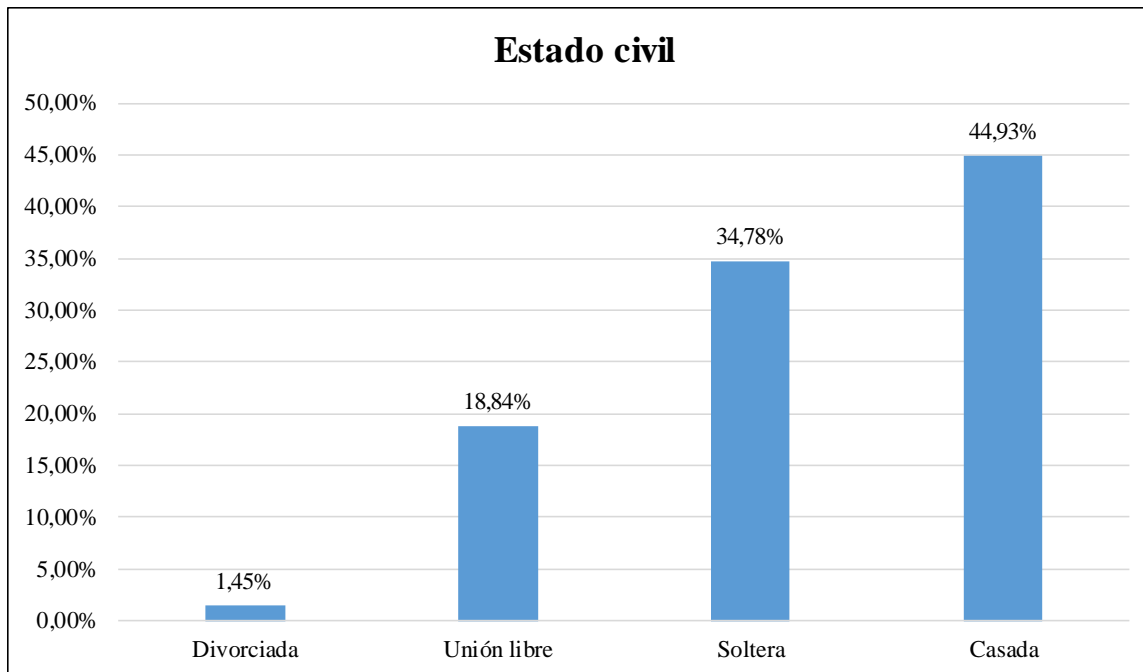
Además, este resultado puede tener implicaciones en la identificación de necesidades de capacitación o apoyo educativo específico para mujeres emprendedoras con niveles educativos más bajos, así como en la promoción de programas de formación empresarial adaptados a diferentes niveles educativos.



**Figura 4. Procedencia de las participantes**

La Figura 4 proporciona información sobre la distribución de la residencia de los participantes según el tipo de área en la que viven. La gran mayoría, representada por el 88%, reside en áreas urbanas, específicamente dentro de las ciudades de La Esperanza e Intibucá. En contraste, un 12% de los participantes habita en áreas rurales, incluyendo aldeas y caseríos a las afueras de la ciudad.

Este resultado es significativo, ya que nos proporciona información sobre la distribución geográfica de las mujeres emprendedoras en la región. La mayor concentración en áreas urbanas puede tener implicaciones en términos de acceso a recursos, redes de apoyo empresarial, infraestructura y mercado para sus negocios. Por otro lado, las participantes que residen en áreas rurales pueden enfrentar desafíos y oportunidades diferentes en sus actividades empresariales, como la conexión con comunidades locales, la adaptación a entornos rurales y la identificación de nichos de mercado específicos.

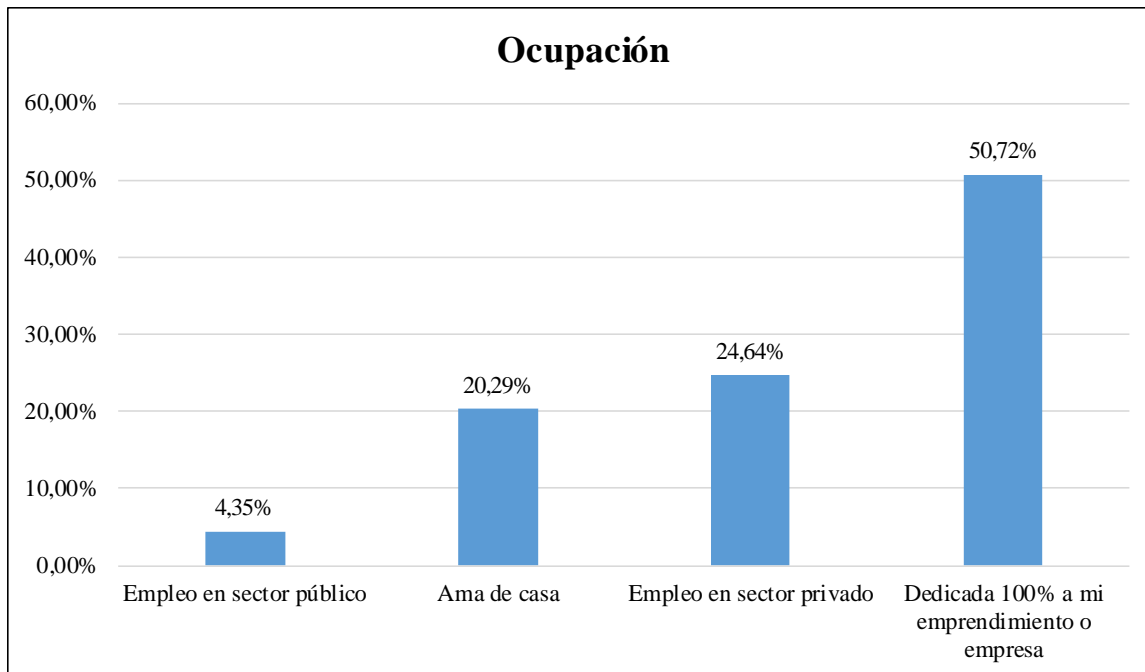


**Figura 5. Estado civil de las participantes**

La Figura 5 refleja la distribución del estado civil de los participantes en la muestra. La categoría más frecuente es “Casada”, con un 44.93% del total. A continuación, se encuentra la categoría de “Soltera”, representando el 34.78%. La opción de “Unión libre” abarca al 18.84% de los participantes. Por otro lado, la categoría “Divorciada” muestra una presencia más baja, con 1.45%.

Este resultado es importante porque nos permite conocer la distribución de estado civil de las mujeres emprendedoras en la región de La Esperanza, Intibucá. El hecho de que la mayoría de las participantes estén casadas puede tener implicaciones en términos de la gestión empresarial, ya que las responsabilidades familiares y el equilibrio entre la vida laboral y personal pueden ser diferentes para las mujeres casadas en comparación con las solteras o en unión libre.

Además, este resultado puede ser relevante para la identificación de necesidades específicas de apoyo empresarial para mujeres emprendedoras casadas, como la flexibilidad en los horarios de trabajo o la capacitación en habilidades de gestión del tiempo.

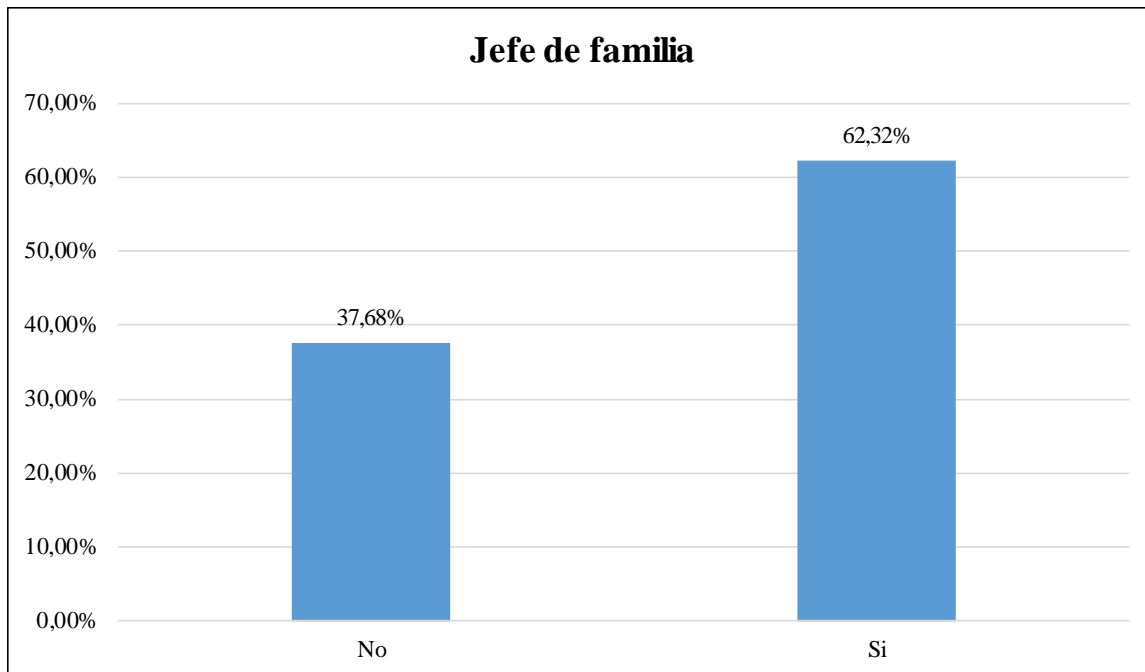


**Figura 6. Ocupación de las participantes**

La Figura 6 muestra las ocupaciones adicionales de los participantes, además de su labor como emprendedores. La categoría más destacada es “Dedicada 100% a mi emprendimiento o empresa”, representando el 50.72% del total de la muestra. Le sigue la categoría de “Empleo en sector privado” con un 24.64%, indicando que un cuarto de los participantes tiene una ocupación adicional en el ámbito privado. La opción de “Ama de casa” abarca el 20.29%, lo cual sugiere que un porcentaje significativo de participantes se dedica principalmente a las responsabilidades del hogar.

Por otro lado, la categoría de “Empleo en sector público” representa el 4.35%, lo que indica una presencia más baja de participantes con empleo en el ámbito público.

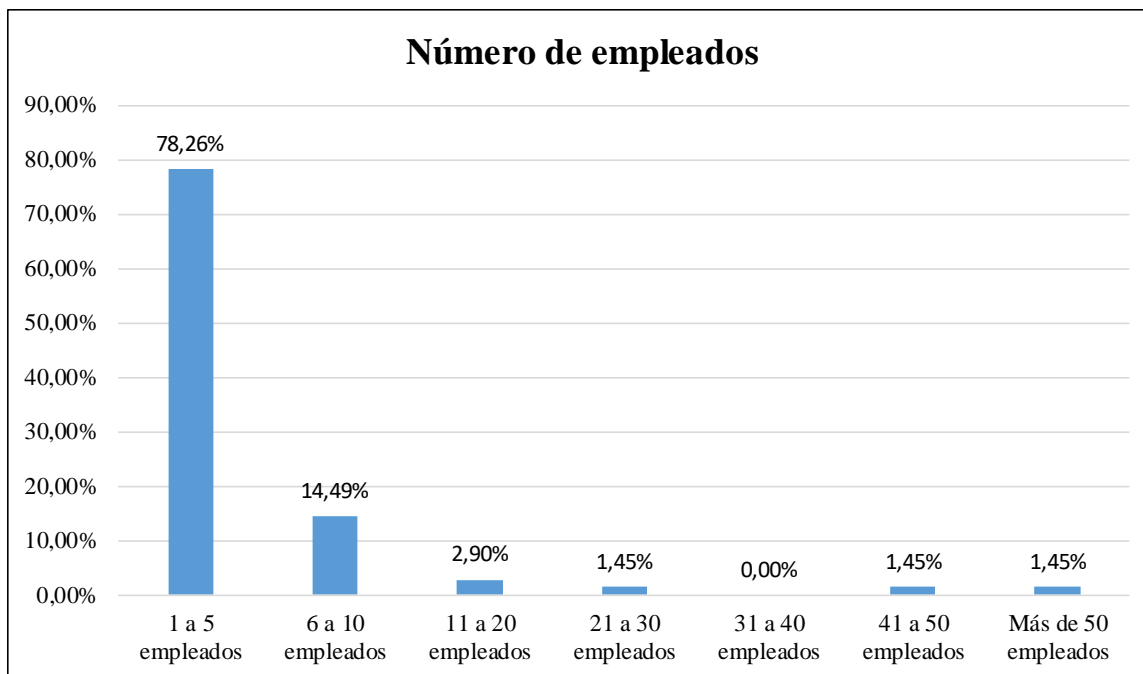
Este resultado es importante porque nos permite conocer las ocupaciones adicionales de las mujeres emprendedoras en la región de La Esperanza, Intibucá. El hecho de que la mayoría de las participantes se dediquen completamente a su emprendimiento o empresa puede indicar una mayor dedicación y compromiso con su negocio, pero también puede significar una mayor carga de trabajo y responsabilidades.



**Figura 7. Jefe de familia de las participantes**

La Figura 7 describe la contribución económica de los participantes al sustento familiar. La mayoría, representada por el 62.32%, afirma ser la principal proveedora del sustento económico. Por otro lado, el 37.68% indica que no es la principal fuente de ingresos en el hogar.

Este resultado es importante porque nos permite conocer la contribución económica de las mujeres emprendedoras en la región de La Esperanza, Intibucá, al sustento de sus hogares. El hecho de que la mayoría de las participantes sean la principal proveedora de ingresos puede indicar una mayor independencia económica y una mayor responsabilidad en la gestión de sus negocios.



**Figura 8. Número de empleados en la empresa de las participantes**

La mayoría, representada por el 78.26%, tiene entre 1 y 5 empleados. Le sigue la categoría de “6 a 10 empleados” con un 14.49%, esto indica que un porcentaje significativo de participantes opera con un equipo ligeramente más grande. Las categorías de “11 a 20 empleados”, “21 a 30 empleados”, “41 a 50 empleados” y “Más de 50 empleados” muestran porcentajes más bajos, cada una con un 2.90% o menos.

Este resultado es relevante, ya que nos proporciona información sobre el tamaño de las empresas de las participantes en la región de La Esperanza, Intibucá. El hecho de que la mayoría de las participantes tengan entre 1 y 5 empleados sugiere que la mayoría de las empresas son pequeñas o medianas, lo que puede tener implicaciones en términos de la gestión de recursos humanos, la estructura organizativa y la toma de decisiones.

Además, el hecho de que un porcentaje significativo de participantes opere con un equipo ligeramente más grande (6 a 10 empleados) puede indicar un nivel de crecimiento y desarrollo empresarial en algunas de las empresas representadas en el estudio.

**Tabla 1. Características de involucramiento en la cultura organizacional de las participantes**

<b>Indique que características de involucramiento están presentes en su empresa.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Emprendimiento	43	62.32 %
Trabajo en Equipo	39	56.52 %
Motivación	27	39.13 %
Tomar en cuenta sugerencia de colaboradores	25	36.23 %

En cuanto a las características de involucramiento de las empresas lideradas por mujeres, el 62.32% destaca la presencia de la característica de “Emprendimiento”, indicando un fuerte compromiso con la mentalidad emprendedora en las empresas. El “Trabajo en Equipo” también es un elemento clave, con un 56.52%. En menor medida, la “Motivación” se menciona en un 39.13% de las respuestas. Además, “Tomar en cuenta sugerencias de colaboradores” se destaca en el 36.23%.

Este resultado es relevante ya que nos proporciona información sobre las características de involucramiento presentes en las empresas lideradas por mujeres en la región de La Esperanza, Intibucá. El fuerte compromiso con la mentalidad emprendedora y el énfasis en el trabajo en equipo pueden ser indicativos de un ambiente empresarial dinámico y colaborativo.

Además, el hecho de que la motivación y la consideración de las sugerencias de los colaboradores también sean mencionadas en porcentajes significativos puede indicar un enfoque en el desarrollo personal y profesional de los empleados, así como en la importancia de la retroalimentación y la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones.

**Tabla 2. Características de solidez en la cultura organizacional de las participantes**

<b>Indique que características de solidez están presentes en su empresa.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Valores centrales	45	65.22 %
Coordinación e integración	35	50.72 %
Acuerdo	11	15.94 %



En relación a las características de solidez presentes en las empresas lideradas por mujeres, la característica más mencionada es la presencia de “Valores centrales”, que representa el 65.22% de las respuestas. “Coordinación e integración” también es destacado, con un 50.72%. Por otro lado, “Acuerdo” se menciona en el 15.94%.

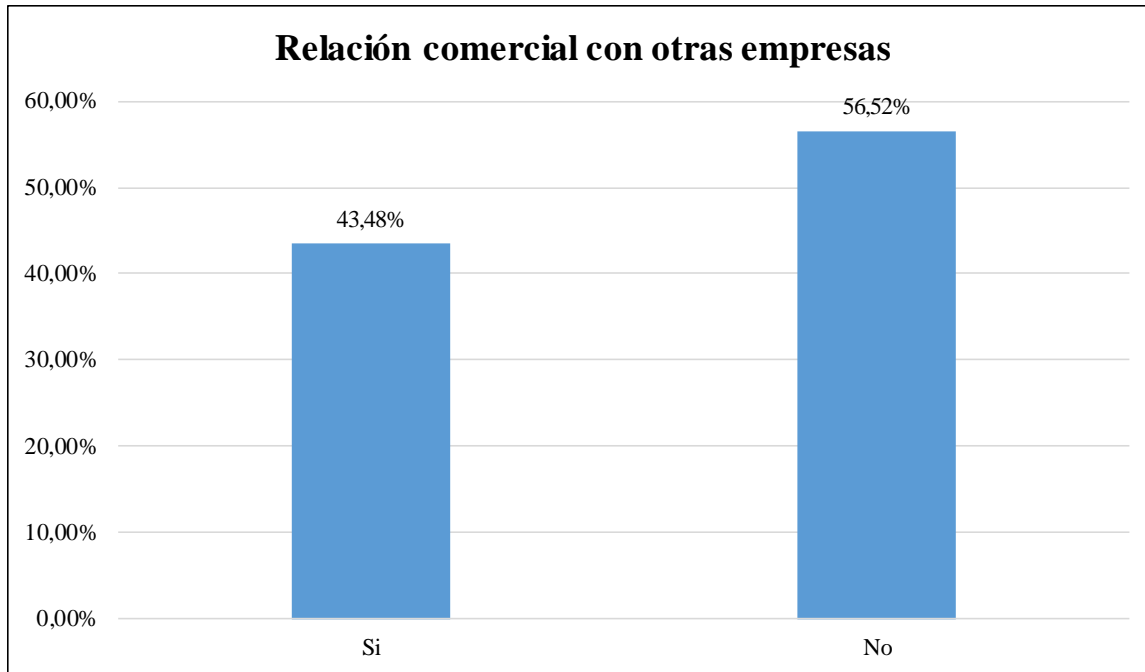
Este resultado es significativo, ya que nos proporciona información sobre las características de solidez presentes en las empresas lideradas por mujeres en la región de La Esperanza, Intibucá. La presencia de valores centrales y la coordinación e integración son indicativos de una base sólida en términos de principios y trabajo en equipo dentro de las empresas.

**Tabla 3. Características de adaptabilidad en la cultura organizacional de las participantes**

<b>Indique que características de adaptabilidad están presentes en su empresa.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Enfoque en el cliente	43	62.32 %
capacitación constante al equipo	40	57.97 %
Creación de cambio	21	30.43 %

Con respecto a las características de adaptabilidad presentes en las empresas lideradas por mujeres. La característica más mencionada es “Enfoque en el cliente”, representando el 62.32% de las respuestas. La “Capacitación constante al equipo” también es una característica destacada, con un 57.97%. Por otro lado, la “Creación de cambio” se menciona en el 30.43%, indicando que un porcentaje menor de empresas enfatiza la importancia de liderar la creación de cambios y adaptaciones.

Este resultado es relevante, ya que nos proporciona información sobre las características de adaptabilidad presentes en las empresas lideradas por mujeres en la región de La Esperanza, Intibucá. El fuerte enfoque en el cliente y la capacitación constante al equipo pueden ser indicativos de una orientación hacia la satisfacción del cliente y el desarrollo del capital humano dentro de las empresas.

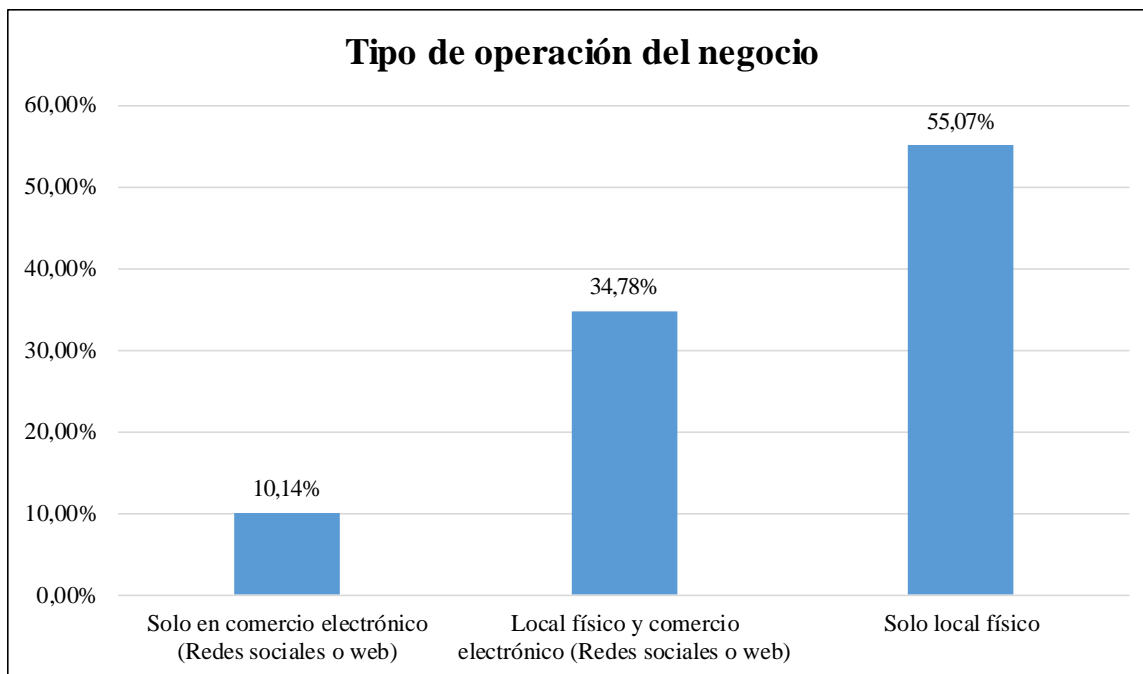


**Figura 9. Relación comercial de las participantes con otras empresas**

La Figura 9 muestra la existencia de relaciones comerciales de alianza entre las empresas de los participantes. La mayoría, representada por el 56.52%, indica que no mantiene una relación comercial de alianza con otras empresas. Por otro lado, el 43.48% afirma tener una relación comercial de este tipo.

Este resultado es importante, ya que nos proporciona información sobre la presencia de relaciones comerciales de alianza entre las empresas lideradas por mujeres en la región de La Esperanza, Intibucá. La baja presencia de alianzas comerciales puede indicar una oportunidad de mejora en términos de colaboración y cooperación entre las empresas.

La falta de relaciones comerciales de alianza pueden limitar el acceso a recursos y oportunidades de crecimiento, lo que puede afectar la competitividad y el éxito empresarial. Por lo tanto, es importante considerar estrategias para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre las empresas lideradas por mujeres en la región.

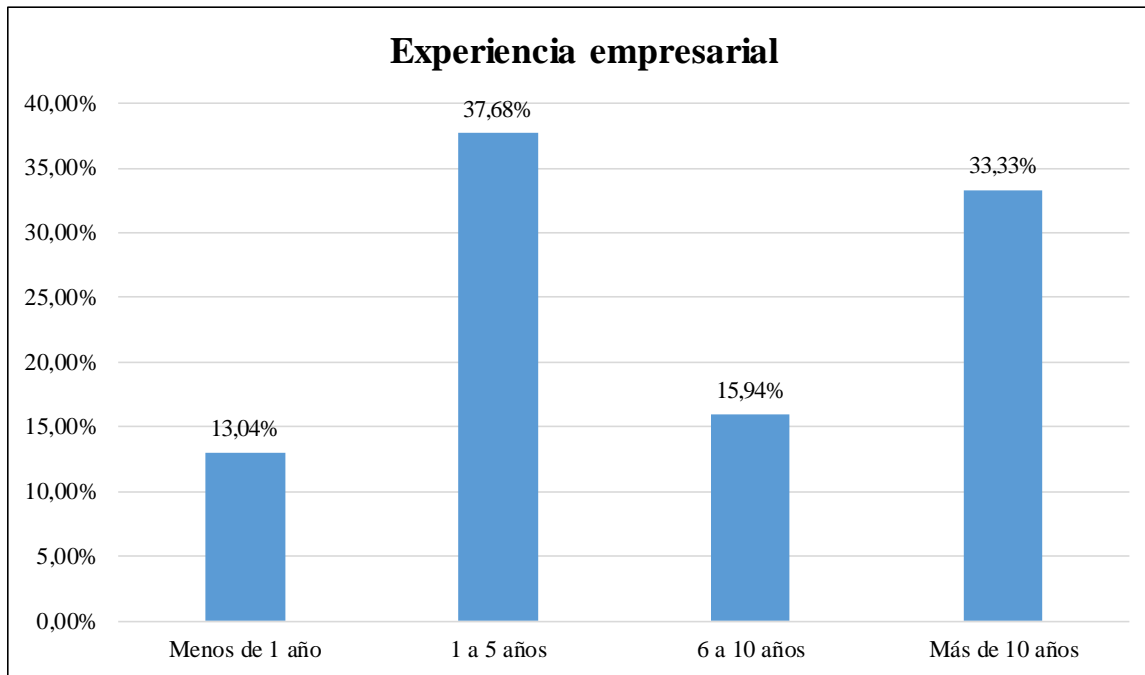


**Figura 10. Tipo de operación del negocio de las participantes**

La mayoría, representada por el 55.07%, indica que su operación se realiza únicamente en un local físico. Por otro lado, el 34.78% de los participantes informa que su negocio opera tanto en un local físico como a través del comercio electrónico, utilizando redes sociales o una página web. La opción de “Solo en comercio electrónico (Redes sociales o web)” tiene un 10.14%, esto indica que un porcentaje más bajo de participantes se centra exclusivamente en la venta en línea.

Este resultado es relevante, ya que nos proporciona información sobre la presencia de operaciones en línea en las empresas lideradas por mujeres en la región de La Esperanza, Intibucá. Aunque la mayoría de las empresas operan únicamente en un local físico, un porcentaje significativo de participantes ha adoptado el comercio electrónico como una forma de expandir su alcance y aumentar sus ventas.

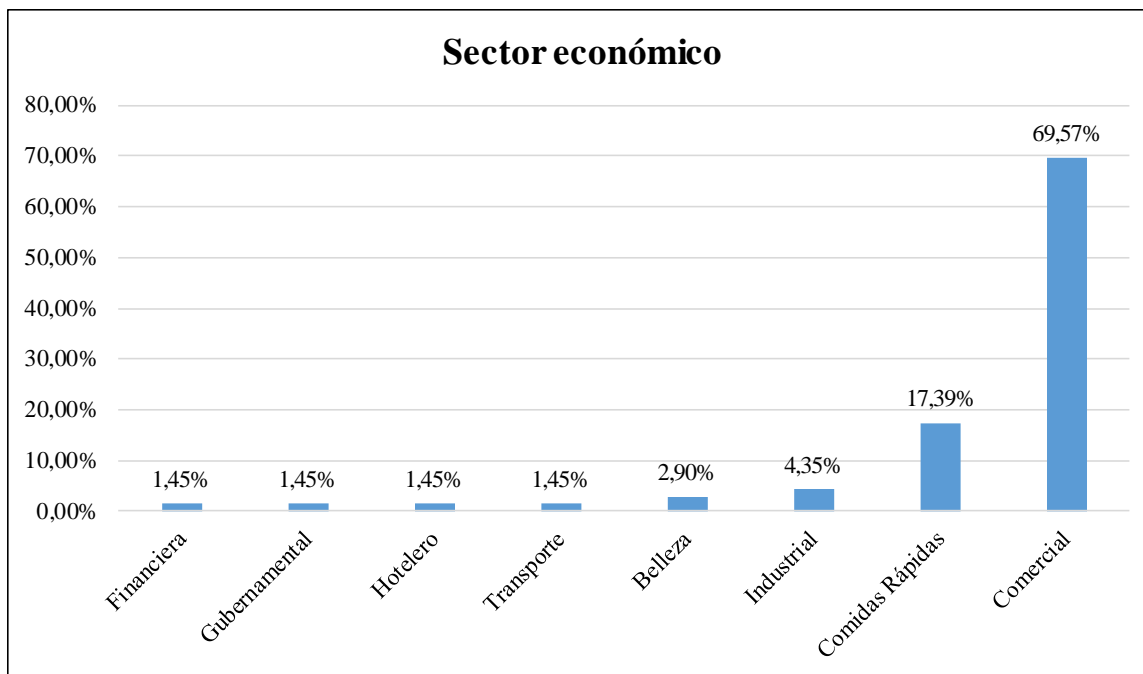
La presencia de operaciones en línea puede ser indicativa de una estrategia de diversificación y adaptación a las tendencias del mercado, lo que es fundamental para la competitividad y el éxito empresarial. Además, la combinación de operaciones en línea y en un local físico puede permitir a las empresas llegar a un público más amplio y diverso.



**Figura 11. Experiencia empresarial de las participantes**

La categoría más común es “1 a 5 años”, que abarca el 37.68% del total de la muestra. Le sigue de cerca la categoría de “Más de 10 años” con un 33.33%, indicando una proporción significativa de participantes con una experiencia considerable en el ámbito laboral y empresarial. La categoría “6 a 10 años” representa el 15.94%, mientras que “Menos de 1 año” tiene un 13.04%.

La experiencia empresarial puede ser un factor clave para el éxito empresarial, ya que puede proporcionar habilidades y conocimientos necesarios para la gestión efectiva de una empresa. Además, la experiencia empresarial puede permitir a las mujeres líderes en la región de La Esperanza, Intibucá, establecer redes y relaciones comerciales valiosas que pueden ser fundamentales para el crecimiento y la sostenibilidad de sus empresas.

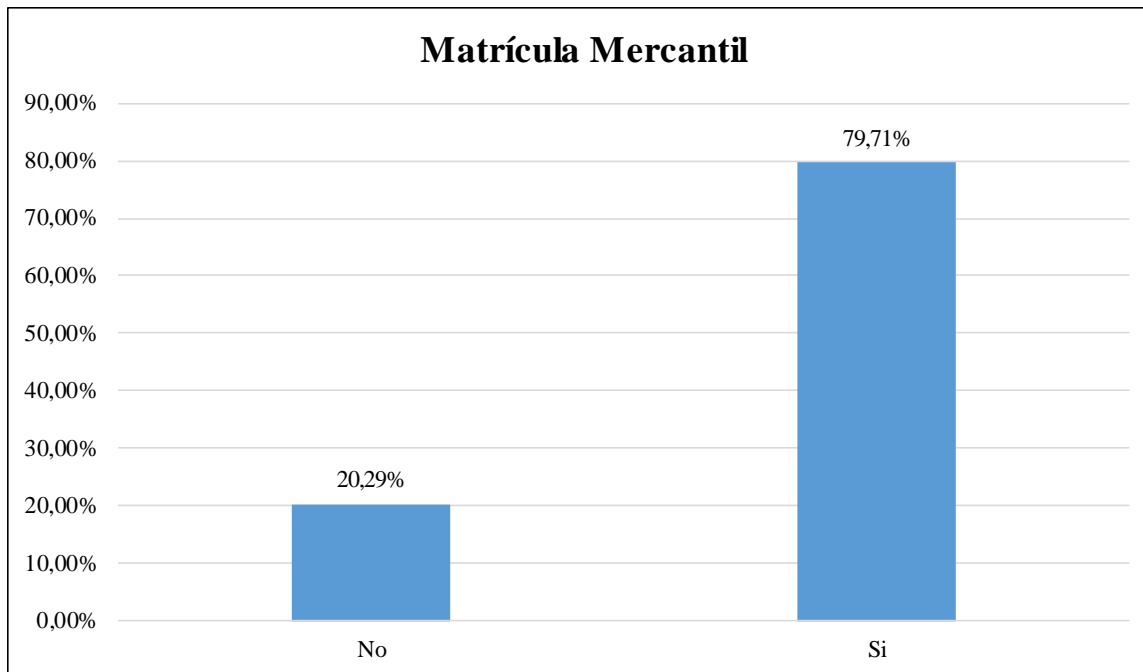


**Figura 12. Sector económico de las participantes**

La Figura 12 presenta la distribución de la experiencia laboral y empresarial de los participantes según el sector económico. La categoría más destacada es “Comercial”, que abarca el 69.57% del total de la muestra. Le sigue en importancia el sector de “Comidas Rápidas” con un 17.39%. Otras categorías, como “Industrial” y “Belleza”, muestran porcentajes más bajos, con el 4.35% y el 2.90%, respectivamente. Las categorías “Financiera”, “Gubernamental”, “Hotelero” y “Transporte” tienen una representación del 1.45% cada una.

La predominancia del sector “Comercial” sugiere que la mayoría de las participantes tienen experiencia en actividades comerciales, lo que puede incluir una amplia gama de negocios minoristas y mayoristas.

Además, el significativo porcentaje relacionado con el sector de “Comidas Rápidas” indica la presencia de experiencia laboral y empresarial en el ámbito de la restauración y la alimentación. Estos hallazgos son relevantes para comprender la diversidad de sectores económicos en los que las mujeres líderes en la región de La Esperanza, Intibucá, han desarrollado su experiencia, lo que puede influir en sus enfoques empresariales y estrategias de gestión.

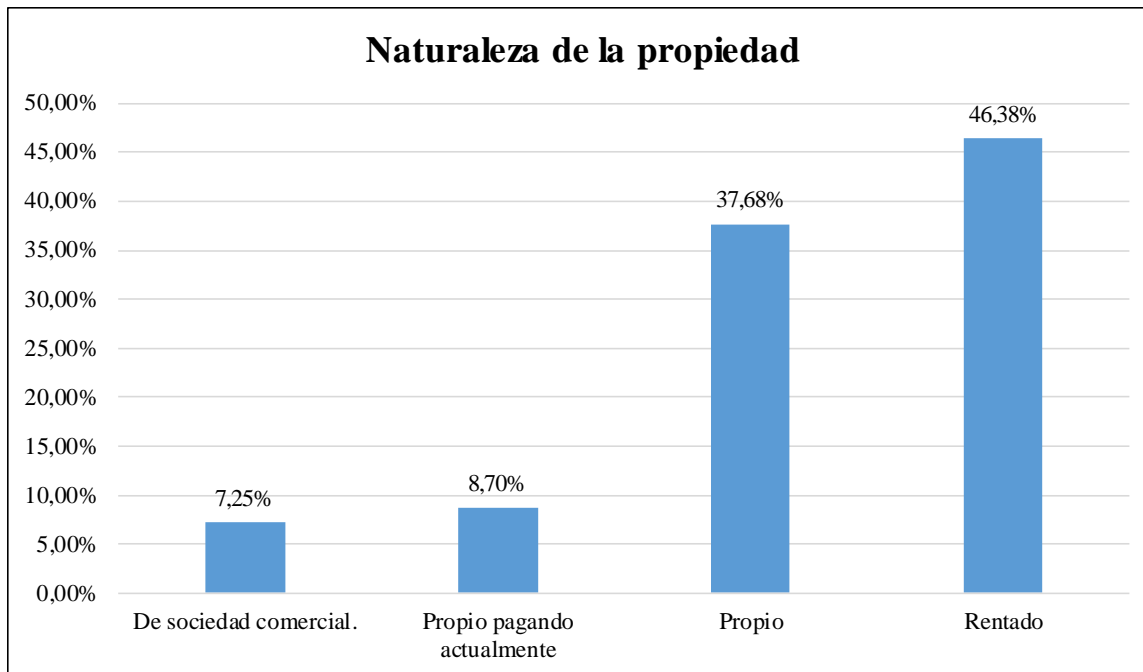


**Figura 13. Matrícula mercantil de las participantes**

La Figura 13 muestra la presencia de documentación legal en las empresas de los participantes. La abrumadora mayoría, representada por el 79.71%, indica que sus empresas cuentan con la documentación legal correspondiente. Por otro lado, el 20.29% señala que no posee dicha documentación.

La presencia de documentación legal es fundamental para el funcionamiento adecuado de las empresas, ya que proporciona seguridad jurídica, tanto para los propietarios como para los clientes, proveedores y otras partes interesadas. El cumplimiento de los requisitos legales también puede ser un indicador de la profesionalidad y la seriedad con la que se gestionan estas empresas.

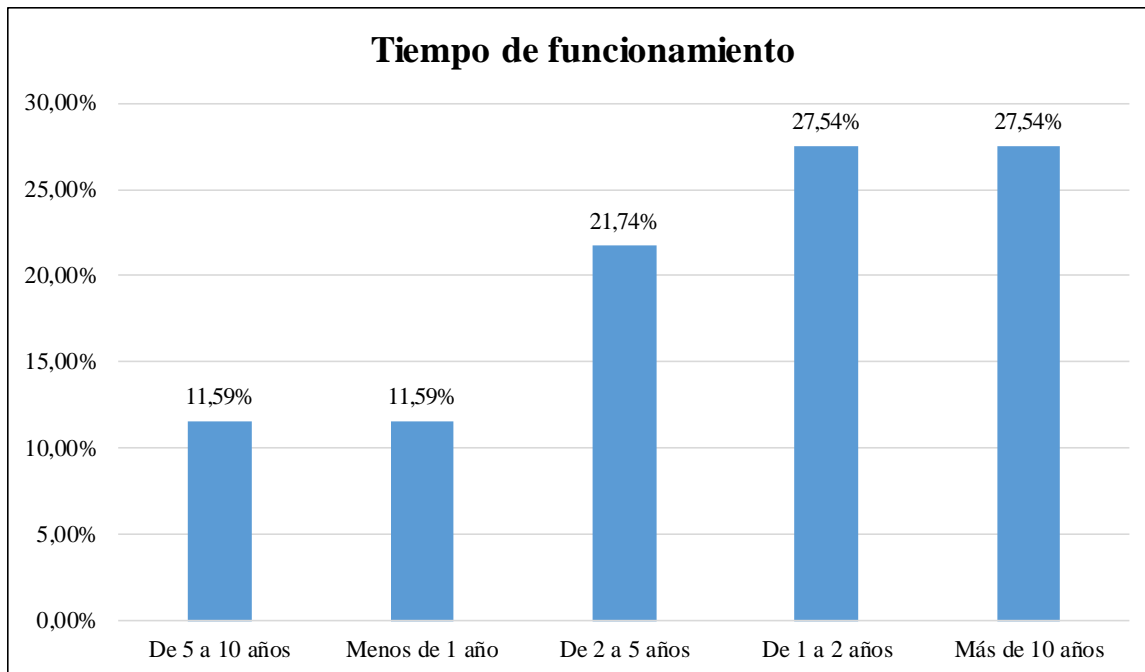
Asimismo, esta información resalta la existencia de un segmento significativo de empresas que podrían enfrentar desafíos relacionados con la formalidad y el cumplimiento de regulaciones legales. Identificar las razones detrás de esta falta de documentación legal, y brindar apoyo para abordar esta situación podría ser crucial para mejorar la sostenibilidad y el crecimiento de estas empresas.



**Figura 14. Naturaleza de propiedad de las participantes**

La Figura 14 presenta la distribución de los locales de negocios de los participantes según su naturaleza de propiedad. La categoría más frecuente es “Rentado”, con un 46.38% del total de la muestra, indicando que un porcentaje significativo de participantes opera en locales comerciales alquilados. La opción de “Propio” representa el 37.68%, indicando que un considerable número de participantes es dueño del local donde opera su negocio. En menor medida, la categoría “Propio pagando actualmente” muestra un 8.70%, señalando aquellos que son dueños de su local, pero aún están realizando pagos por él. La opción “De sociedad comercial” tiene la menor representación con un 7.25%.

La naturaleza de la propiedad de los locales puede tener implicaciones en términos de estabilidad y control sobre el espacio físico, lo que a su vez puede influir en la capacidad de las mujeres líderes para operar y hacer crecer sus negocios. Las mujeres líderes que son propietarias de sus locales pueden tener una mayor estabilidad y control sobre su espacio físico, lo que puede ser beneficioso para la gestión empresarial a largo plazo. Por otro lado, aquellas que alquilan sus locales pueden enfrentar desafíos en términos de estabilidad y control sobre su espacio físico, lo que puede afectar su capacidad para operar y crecer sus negocios.

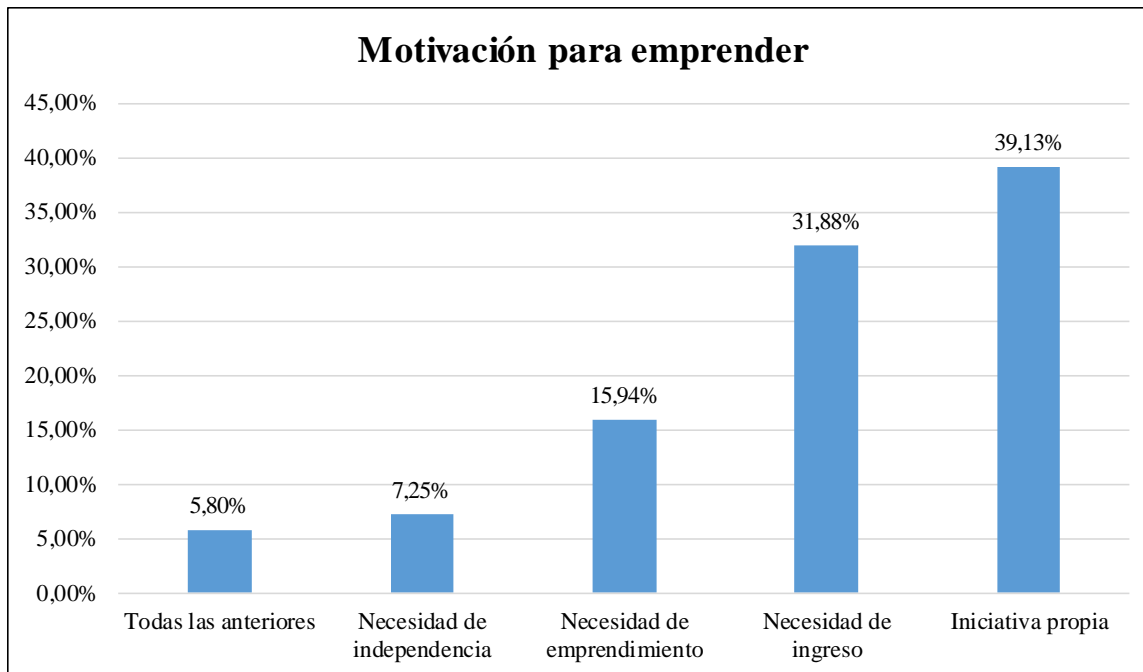


**Figura 15. Tiempo de funcionamiento de la empresas de las participantes**

La Figura 15 describe el tiempo de funcionamiento de las unidades empresariales de los participantes. Se observa una distribución equitativa, donde las categorías “De 1 a 2 años” y “Más de 10 años” tienen el mismo porcentaje, cada una con un 27.54%. Esto indica una presencia significativa, tanto de empresas relativamente nuevas como de aquellas con una trayectoria más extensa. La categoría “De 2 a 5 años” representa el 21.74%, mientras que las categorías “De 5 a 10 años” y “Menos de 1 año” tienen un 11.59% cada una.

La presencia equitativa de empresas de diferentes edades sugiere una diversidad en el desarrollo empresarial, con la coexistencia de empresas nuevas, en crecimiento y establecidas. Esta diversidad puede influir en las dinámicas de competencia, colaboración y desarrollo económico en la región, y es importante considerar esta variable al analizar el entorno empresarial de la región de La Esperanza, Intibucá.

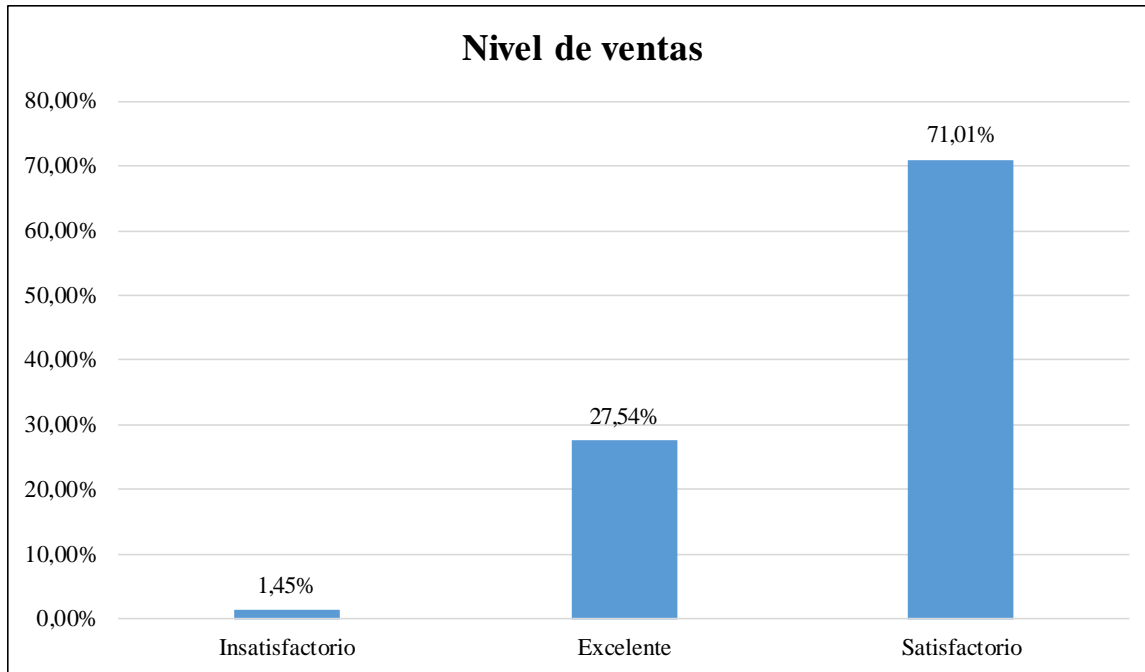




**Figura 16. Motivación para crear la empresa de las participantes**

La opción más frecuente es “Iniciativa propia”, representando el 39.13% del total de respuestas, lo que indica que un porcentaje significativo inició su empresa por decisión propia. La “Necesidad de ingreso” es también una motivación importante, con un 31.88%, esto señala que muchos participantes emprendieron para satisfacer sus necesidades financieras. Otras motivaciones incluyen la “Necesidad de emprendimiento” con un 15.94%, la “Necesidad de independencia” con un 7.25%, y la opción “Todas las anteriores” con un 5.80%.

Es importante destacar que la motivación para emprender puede influir en la gestión empresarial y en la sostenibilidad de los negocios. Las mujeres líderes que iniciaron sus empresas por iniciativa propia pueden tener una mayor motivación y compromiso con su negocio, lo que puede influir positivamente en su capacidad para enfrentar desafíos y tomar decisiones empresariales efectivas. Por otro lado, aquellas que emprendieron por necesidad de ingreso pueden enfrentar desafíos en términos de sostenibilidad y crecimiento empresarial, ya que su motivación inicial puede no estar relacionada con una visión a largo plazo del negocio.



**Figura 17. Nivel de ventas de las participantes**

El nivel de ventas de las empresas de los participantes se distribuye de la siguiente manera: el 71.01% de las empresas experimenta un nivel de ventas considerado “Satisfactorio”. Un porcentaje significativo, el 27.54%, informa un nivel de ventas clasificado como “Excelente”, esto indica un rendimiento positivo para un número sustancial de empresas. Por otro lado, la categoría “Insatisfactorio” tiene una representación más baja, con un 1.45%, sugiriendo que una proporción mínima de las empresas enfrenta dificultades en términos de ventas.

El análisis del nivel de ventas de las empresas lideradas por mujeres en la región de La Esperanza, Intibucá, sugiere que la mayoría de las empresas están logrando un desempeño comercial satisfactorio o excelente, lo que puede ser un indicador de la capacidad de las mujeres líderes para competir en el mercado y generar impacto económico en la región. Es importante seguir monitoreando el desempeño comercial de estas empresas, y explorar formas de apoyar a aquellas que enfrentan dificultades para mejorar su rendimiento y sostenibilidad a largo plazo.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 CONCLUSIONES

1. Los resultados de esta investigación sobre las mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá, Honduras, revelan una diversidad significativa en las características sociodemográficas de las participantes, destacando una concentración en el rango de 21 a 30 años (30.43%), una prevalencia de educación universitaria (47.83%), estado civil se encuentran casadas (44.93%), asimismo, se aprecia que residen en el área urbana (88.41%) y en su mayoría son el sustento económico de su hogar (62.32%).
2. Las normas culturales y percepciones de estas emprendedoras reflejan una evolución a lo largo de las generaciones, evidenciando una aceptación cultural creciente del emprendimiento femenino. Ahora bien, si se toma en cuenta los valores de solidez, los datos muestran que los “valores centrales” son los que predominan con un 65.22%, seguido de la coordinación e integración con un 50.72%, esta base sólida en términos del trabajo colaborativo afirma el éxito de las empresas lideradas por mujeres en la Esperanza, Intibucá. Finalmente, las características sobre la adaptabilidad exhiben un 62.32% para el enfoque en el cliente, y en menor porcentaje la capacitación constante al equipo, esto es, 57.97%, y con un 30.43% aparece la creación de cambio. Estos datos afirman el compromiso por el desarrollo profesional y empresarial en función del cliente, pero es clara la necesidad de mayor adaptabilidad al cambio.
3. La investigación y literatura mundial revela que las relaciones sociales y colaborativas desempeñan un papel crucial en el fortalecimiento de los emprendimientos liderados por mujeres. Sin embargo, se encontró que el 57% no tenía relaciones Inter comerciales. La presencia significativa de empresas que no mantienen alianzas comerciales sugiere una oportunidad de mejora en este aspecto.
4. El análisis por grupos etarios resalta diferencias notables en el emprendimiento femenino en La Esperanza, Intibucá. La concentración de emprendedoras jóvenes sugiere una dinámica empresarial impulsada por la innovación y educación. Comprender estas variaciones generacionales es esencial para diseñar políticas y programas que apoyen eficazmente a las mujeres emprendedoras, considerando las distintas perspectivas y desafíos que enfrentan en diferentes etapas de la vida. En cuanto a la gestión empresarial, se destaca la tendencia hacia

pequeños negocios con entre 1 y 5 empleados (78.26%), donde las empresarias desempeñan roles multifuncionales. Aproximadamente el 43.48% mantiene relaciones comerciales de alianza, mostrando una disposición a la colaboración. La operación de negocios de estas mujeres combina tanto locales físicos como comercio electrónico (34.78%), lo cual demuestra una adaptación efectiva a las tendencias modernas. Con una experiencia empresarial diversa, desde menos de 1 año (13.04%) hasta más de 10 años (33.33%), estas mujeres muestran resiliencia y capacidad de adaptación. La formalidad empresarial es alta, con un 79.71% que posee documentación legal. En cuanto a la propiedad, hay una distribución equitativa entre alquiler (46.38%) y propiedad propia (37.68%), destacando la diversidad en modelos de propiedad. La motivación principal para emprender es la iniciativa propia (39.13%), y la mayoría experimenta niveles de ventas satisfactorios (71.01%), con un 27.54%, clasificando sus ventas como excelentes, reflejando un desempeño positivo en el mercado local.

5. Después de hacer un análisis de las características de la gestión de mujeres empresarias en La Esperanza, Intibucá, los datos firman que el emprendimiento, con un 62.32%, es la característica más notable en las mujeres empresarias, y se corresponde con el compromiso personal y empresarial, seguido de la capacidad para trabajar en equipo, esto es, un 56.52%. Sin embargo, en un porcentaje más bajo están la motivación y las sugerencias de colaboradores, esto es, un 39.13% y 36.23% respectivamente. Lo anterior indica que, a pesar del esfuerzo por el desarrollo personal y profesional, se le debe dar mayor importancia a la retroalimentación.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- 1 Dada la concentración en el rango de 21 a 30 años, se sugiere diseñar programas de apoyo específicos para mujeres emprendedoras en esa franja de edad, considerando sus necesidades y desafíos particulares. Asimismo, diseñar políticas y programas específicos que se adapten a las diferentes necesidades y perspectivas de las emprendedoras en distintas etapas de la vida. Esto podría incluir mentorías personalizadas, programas de formación y recursos específicos para cada grupo etario.
- 2 Aprovechar la evolución positiva de las normas culturales para promover aún más el emprendimiento femenino. Llevar a cabo campañas de concientización y educación que destaquen los beneficios económicos y sociales de empoderar a las mujeres en roles empresariales.
- 3 Identificar las barreras que impiden la formación de relaciones intercomerciales y desarrollar iniciativas que fomenten la colaboración entre emprendedoras. Establecer plataformas o eventos para facilitar la conexión y el intercambio de experiencias puede ser beneficioso.
- 4 Promover la diversificación de canales de venta y la combinación efectiva de locales físicos y comercio electrónico. Proporcionar recursos y capacitación en línea con las tendencias actuales del mercado puede mejorar la competitividad de las empresas lideradas por mujeres.
- 5 Reforzar la importancia de la formalidad empresarial y proporcionar asesoramiento legal y administrativo para aquellas emprendedoras que aún no hayan completado la documentación necesaria. Esto puede ofrecer mayor seguridad y acceso a oportunidades de crecimiento.
- 6 Continuar fomentando la iniciativa propia como motivación principal para emprender. Además, ofrecer programas de capacitación en estrategias de ventas y marketing para aquellas que buscan mejorar aún más sus niveles de ventas, aprovechando el desempeño positivo en el mercado local.

## **CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD**

### **6.1 PROPUESTA:**

Creación de un programa de mentoría para mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá

### **6.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

La propuesta de implementación de programas de apoyo al emprendimiento femenino en La Esperanza, Intibucá, Honduras, se fundamenta en los hallazgos y conclusiones obtenidos a lo largo de la investigación. Durante el desarrollo de la tesis, se identificaron desafíos significativos que enfrentan las mujeres emprendedoras en la región, tales como la falta de acceso a recursos financieros, limitaciones en la capacitación empresarial, y barreras culturales y sociales que obstaculizan su participación plena en el ámbito empresarial.

Además, se evidenció la importancia del emprendimiento femenino como motor de desarrollo económico y social en La Esperanza, Intibucá. El fortalecimiento del rol de las mujeres en la actividad empresarial no solo puede contribuir al crecimiento económico local, sino que también puede generar impactos positivos en términos de equidad de género, empoderamiento comunitario y generación de empleo.

Por lo tanto, la propuesta de implementación se justifica en la necesidad de abordar estas problemáticas identificadas y en el potencial transformador que el fomento del emprendimiento femenino puede tener en la comunidad de La Esperanza, Intibucá. Al proporcionar apoyo concreto a las mujeres emprendedoras, se busca no solo superar las barreras identificadas, sino también potenciar su capacidad para contribuir de manera significativa al desarrollo económico sostenible de la región.

### **6.3. ALCANCE DE LA PROPUESTA**

Los objetivos de la implementación incluyen:

- Fomentar el desarrollo de habilidades empresariales en mujeres de La Esperanza, Intibucá.
- Promover la creación y crecimiento de empresas lideradas por mujeres en la región.
- Contribuir al empoderamiento económico de las mujeres a través del emprendimiento.

### **6.4. DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO**

#### **6.4.1. DESCRIPCIÓN**

La propuesta de implementación se centra en la creación de un programa integral de capacitación empresarial dirigido específicamente a mujeres emprendedoras de La Esperanza, Intibucá. Este programa estará diseñado para abordar las necesidades identificadas durante la investigación, proporcionando a las participantes las herramientas y conocimientos necesarios para fortalecer sus habilidades empresariales y liderazgo.

El “qué” del programa incluirá cuatro módulos de formación en áreas fundamentales para el desarrollo empresarial, tal y como se muestra en la Tabla 4.

**Tabla 4. Módulos de formación**

Planificación estratégica
Gestión financiera
Marketing y ventas
Desarrollo de productos y servicios
Habilidades de liderazgo y negociación

Estos módulos se adaptarán específicamente a las realidades y desafíos del entorno empresarial en La Esperanza, Intibucá, con el fin de garantizar su relevancia y aplicabilidad para las participantes.

En cuanto al “cómo”, la implementación del programa se llevará a cabo a través de alianzas estratégicas con instituciones locales, expertos en emprendimiento y desarrollo empresarial, así como con líderes comunitarios. Se establecerá un plan de trabajo detallado que contemplará la logística de las sesiones de capacitación, la selección de facilitadores especializados, la coordinación de eventos de networking y la creación de material educativo adaptado a las necesidades específicas de las emprendedoras locales.

#### **6.4.2. DESARROLLO**

El desarrollo del programa iniciará con la identificación y adaptación de herramientas y recursos educativos, esto es, por cada uno de los módulos propuestos en la Tabla 4 se desarrollará una parte teórica; y otra, práctica, de esta manera las emprendedoras manejarán a profundidad cada uno de los conceptos desarrollados, al tiempo que los pondrán en práctica en sus propias empresas. Cabe destacar que, el número de mujeres empresarias que participarán del sistema de mentorías estará determinado por el número de empresas legalmente registradas, y que han sido parte de la muestra para este estudio, aunque está sujeto a crecimiento después de levantar un nuevo censo.

Por otra parte, la selección de mentores empresariales que brindarán la orientación y apoyo a las participantes, así como la organización de eventos de promoción y visibilización de los emprendimientos liderados por mujeres en la región, se llevará a cabo mediante la cooperación de empresas esperanzanas, por ejemplo, bancos, cooperativas, alcaldía, etc., que tienen especialistas en cada uno de los módulos mencionados, así pues, serán estos quienes pondrán en marcha el sistema de formación empresarial (mentorías) para las mujeres emprendedoras de La Esperanza,



Intibucá, Honduras.

Además, este plan contemplará la creación de una red de apoyo y seguimiento formado por empresarios locales, que permita a las participantes acceder a recursos adicionales, asesoramiento continuo y oportunidades de financiamiento para el desarrollo y crecimiento de sus empresas.

El programa se enfocará en el desarrollo integral de las emprendedoras, no solo proporcionando conocimientos teóricos, sino también facilitando el acceso a recursos prácticos y conexiones con actores clave en el ecosistema empresarial local. Se buscará establecer alianzas estratégicas con entidades financieras, agencias de desarrollo y organizaciones de la sociedad civil para garantizar que las participantes tengan acceso a oportunidades concretas de financiamiento y apoyo técnico.

El desarrollo de estos elementos será fundamental para asegurar que el programa de capacitación empresarial no solo sea educativo, sino también práctico y orientado a resultados tangibles en términos de fortalecimiento de los emprendimientos liderados por mujeres en La Esperanza, Intibucá.

## **6.5. MEDIDAS DE CONTROL**

Para garantizar la efectividad y calidad del programa de capacitación empresarial, se establecerán medidas de control y seguimiento en cada etapa del proceso. Estas medidas incluirán:

- **Evaluación continua:** Se llevará a cabo una evaluación continua del programa para identificar áreas de mejora y asegurar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. Se realizarán encuestas de satisfacción y se recopilarán comentarios y sugerencias de las participantes para ajustar el programa según sea necesario.

- **Selección rigurosa de facilitadores:** Se seleccionarán facilitadores especializados en

cada una de las áreas temáticas del programa, con experiencia comprobada en el desarrollo empresarial y liderazgo. Se llevará a cabo una evaluación rigurosa de los facilitadores para garantizar su idoneidad y capacidad para impartir el programa.

- **Monitoreo de la asistencia:** Se llevará un registro detallado de la asistencia de las participantes a cada sesión de capacitación. Se establecerán medidas para garantizar que las participantes asistan a todas las sesiones y se tomarán medidas para abordar cualquier ausencia no justificada.

- **Seguimiento post-capacitación:** Se establecerá una red de seguimiento y apoyo para las participantes después de la finalización del programa. Se llevará a cabo un seguimiento regular para evaluar el impacto del programa en el desarrollo empresarial de las participantes y brindar apoyo adicional según sea necesario.

- **Transparencia y rendición de cuentas:** Se establecerán mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para garantizar que el programa se lleve a cabo de manera ética y responsable. Se llevará un registro detallado de los gastos y se proporcionará información clara y accesible sobre el uso de los recursos.

## **6.6. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN**

El programa de capacitación empresarial se implementará en un período de seis meses, dividido en tres fases principales:

### **- Fase 1: Preparación y diseño del programa (meses 1-2)**

En la primera fase, dedicada a la preparación y diseño del programa, se llevarán a cabo varias tareas cruciales. Para comenzar, se realizará una exhaustiva identificación de las necesidades de capacitación mediante encuestas y entrevistas con empresarias locales. Esta

información será esencial para personalizar los módulos de formación y garantizar que aborden los desafíos específicos enfrentados por las mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá.

La selección de facilitadores será un proceso riguroso, con criterios claros y una evaluación minuciosa para asegurar que sean expertos en las áreas temáticas y posean experiencia comprobada en desarrollo empresarial y liderazgo. Paralelamente, se adaptarán los materiales educativos existentes o se desarrollarán nuevos, asegurándose de que sean pertinentes para el contexto local.

La creación de alianzas estratégicas con instituciones locales, expertos en emprendimiento y líderes comunitarios será un pilar fundamental en esta fase. Se establecerán colaboraciones sólidas para fortalecer la implementación del programa y maximizar su impacto

### **- Fase 2: Implementación del programa (meses 3-5)**

En la segunda fase, dedicada a la implementación del programa, se llevarán a cabo sesiones de capacitación en formato de taller, abordando específicamente los módulos definidos en la Tabla 4. Estas sesiones no solo se centrarán en la teoría, sino que también incluirán ejercicios prácticos, estudios de casos y situaciones relevantes para el entorno empresarial local.

Además, se organizarán eventos de networking para fomentar la interacción entre las empresarias y expertos, creando así oportunidades valiosas de aprendizaje y colaboración. Se establecerán mecanismos para proporcionar apoyo adicional, como sesiones de consultoría personalizada, para abordar desafíos específicos que puedan surgir durante la implementación del aprendizaje en sus negocios..

### **- Fase 3: Seguimiento y evaluación (mes 6)**

Durante esta fase, se llevará a cabo un seguimiento y evaluación del impacto del programa

en el desarrollo empresarial de las participantes. Se llevarán a cabo encuestas de satisfacción y se recopilarán comentarios y sugerencias de las participantes para ajustar el programa según sea necesario.

Una vez que se tenga el censo completo de las empresarias que serán parte del programa de mentoría, entonces se determinará el presupuesto total, el cual deberá incluir los costos de los facilitadores, los materiales educativos, los eventos de networking y el seguimiento y evaluación del programa. Cabe destacar que, el financiamiento se buscará a través de alianzas estratégicas con entidades financieras, agencias de desarrollo y organizaciones de la sociedad civil, así como a través de la recaudación de fondos y donaciones.

#### **Temas a fortalecer:**

Cada módulo de formación se diseñará con un enfoque práctico y relevante para las empresarias de La Esperanza, Intibucá:

- **Planificación Estratégica:**

- Se guiará a cada empresaria en la creación de un plan estratégico personalizado para su negocio.
- Ejercicios prácticos permitirán aplicar conceptos de planificación estratégica directamente a sus empresas.

- **Gestión Financiera:**

- Se proporcionarán sesiones teóricas que aborden principios fundamentales de gestión financiera.
- A través de casos prácticos basados en situaciones financieras comunes en la región, las

empesarias adquirirán habilidades prácticas de gestión financiera.

- **Marketing y Ventas:**

- Estrategias de marketing adaptadas al entorno local serán exploradas y aplicadas.
- Simulaciones de situaciones de ventas permitirán a las empresarias practicar y perfeccionar técnicas de ventas efectivas.

- **Desarrollo de Productos y Servicios:**

- Se realizará un análisis de mercado para identificar oportunidades de desarrollo.
- Cada empresaria creará un plan de acción concreto para implementar mejoras en productos y servicios.

- **Habilidades de Liderazgo y Negociación:**

- Talleres interactivos se centrarán en fortalecer habilidades de liderazgo.
- A través de role-playing, las empresarias practicarán y mejorarán sus habilidades de negociación.

Para determinar el presupuesto necesario para la implementación de la propuesta de mentoría, se iniciará con la realización de un censo detallado de la población objetivo en La Esperanza, Intibucá. Este censo permitirá identificar el número exacto de mujeres empresarias interesadas en participar, así como las características específicas de sus negocios. Basándonos en esta información demográfica, se estimarán con mayor precisión los costos asociados con cada fase del programa, incluyendo la preparación y diseño, la implementación y el seguimiento. Los gastos contemplarán aspectos como honorarios de facilitadores, recursos didácticos, eventos de networking, evaluación continua y otros costos operativos. Además, se explorarán fuentes de

financiamiento a través de alianzas estratégicas, recaudación de fondos y donaciones para asegurar la viabilidad y sostenibilidad del programa de mentoría

## **6.7. CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA**

La presente tesis tiene como objetivo analizar los factores culturales y sociales que influyen en el emprendimiento femenino en La Esperanza, Intibucá, y proponer un programa de capacitación empresarial para abordar estas barreras. A lo largo de la tesis, se han desarrollado diferentes secciones que abordan aspectos específicos de la investigación, desde el planteamiento del problema hasta las conclusiones y recomendaciones.

En este sentido, es importante destacar la coherencia y alineamiento entre los diferentes segmentos de la tesis y la propuesta presentada. En primer lugar, los objetivos del proyecto (sección 1.4) se reflejan en las medidas de control (sección 6.5) y en el cronograma de implementación (sección 6.6), demostrando así la coherencia entre la planificación y ejecución del proyecto.

Por otro lado, los resultados y análisis de las técnicas aplicadas (sección 4.2) respaldan las recomendaciones presentadas (sección 5.2), mostrando cómo la investigación realizada sustenta directamente las acciones propuestas. En particular, se identificó la necesidad de un programa de capacitación empresarial que aborde las barreras culturales y sociales que enfrentan las mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá. La propuesta presentada en la sección 6.6 se basa en los resultados y análisis de la investigación, y busca abordar estas barreras a través de un programa de capacitación empresarial que brinde a las mujeres emprendedoras las herramientas y habilidades necesarias para desarrollar y hacer crecer sus negocios.

"El financiamiento para la implementación del programa de mentoría para mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá, se buscará a través de alianzas estratégicas con entidades financieras, agencias de desarrollo y organizaciones de la sociedad civil. Se establecerán acuerdos de colaboración con instituciones financieras locales, agencias gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro que tengan un interés en el desarrollo económico y social de la región. Además, se explorarán oportunidades de financiamiento a través de la recaudación de fondos y donaciones por parte de empresas privadas y personas comprometidas con el empoderamiento de las mujeres emprendedoras.

El seguimiento y evaluación del programa estará a cargo de un equipo designado específicamente para esta tarea, el cual se encargará de recopilar datos, realizar encuestas de satisfacción, recabar comentarios y sugerencias de las participantes, y llevar a cabo un monitoreo continuo del impacto del programa en el desarrollo empresarial de las mujeres emprendedoras. Este equipo trabajará en estrecha colaboración con las participantes, los facilitadores del programa y otras partes interesadas para garantizar la efectividad y calidad del programa de mentoría." este equipo designado estará representado por un miembro de la alcaldía municipal, la coordinadora o presidenta de las mujeres empresarias, "El financiamiento para la implementación del programa de mentoría para mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá, será liderado por la Fundación para el Desarrollo Empresarial de Honduras (FDEH), en colaboración con el Banco Nacional de Desarrollo de Honduras (BANADESA) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Estas entidades se han comprometido a proporcionar

los recursos financieros necesarios para la ejecución exitosa del programa, demostrando su compromiso con el empoderamiento económico de las mujeres en la región.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvares Castro, C. Y. (2013). *Emprendimiento productivos para la generación de empleo, mujeres del municipio de el corpus, departamento de Choluteca, Honduras* [Tesis de postgrado]. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Amador Ruiz, J. P. (2017). Factores determinantes que Influyen para el emprendimiento de microempresas en el municipio de León, Nicaragua. *REICE*, 5(9), 1–30.
- Amoros, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., & Poblete, C. (2012). *Global Entrepreneurship Monitor: Mujeres y actividad emprendedora en Chile* (1a ed.). Ediciones Universidad del Desarrollo.
- Andino, G. M., Varela, R. A., Lazo, Y. L., Quevedo, S., & Suazo, R. (2022). Incidencia del microcrédito en la reducción de la pobreza de las mujeres en Honduras. *Consensus Revista Científica*, 6(2), 72–99.
- Durand Pinedo, E. G. (2021). *Factores del emprendimiento femenino y la gestión de la innovación, en las mypes del distrito de carabayllo, en el año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
- CAN AC, L. A. (2015). *Propuesta de un programa de motivación para colaboradores del centro de formación integral ciudad de la esperanza de cobán, alta verapaz*. [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar.
- Contreras, P., Vargas, E. E., Cruz, G., & Serrano, R. (2020). Emprendimientos femeninos: de lo económico a lo sustentable. *Revista Espacios*, 41(31), 225–237. <https://www.revistaespacios.com>
- Liévano Díaz, P. A., & Osorio Méndez, T. (2021). *Caracterización del emprendimiento femenino en el municipio de Funza en los últimos 10 años 2009 2019* [Tesis de grado, Universidad de La Salle]. <https://ciencia.lasalle.edu.co/>
- López Mera, Carlos Alberto. Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED. Quito, 2020, 109 p. Tesis (Maestría en Administración de Empresas, MBA). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión
- Machaca Portillo, L. M. (2021). *Motivos del emprendimiento femenino de las madres carmelitas descalzas en la ciudad de Juliaca, Provincia de San Román, Región Puno 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad alas peruanas.
- Mendez Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136.

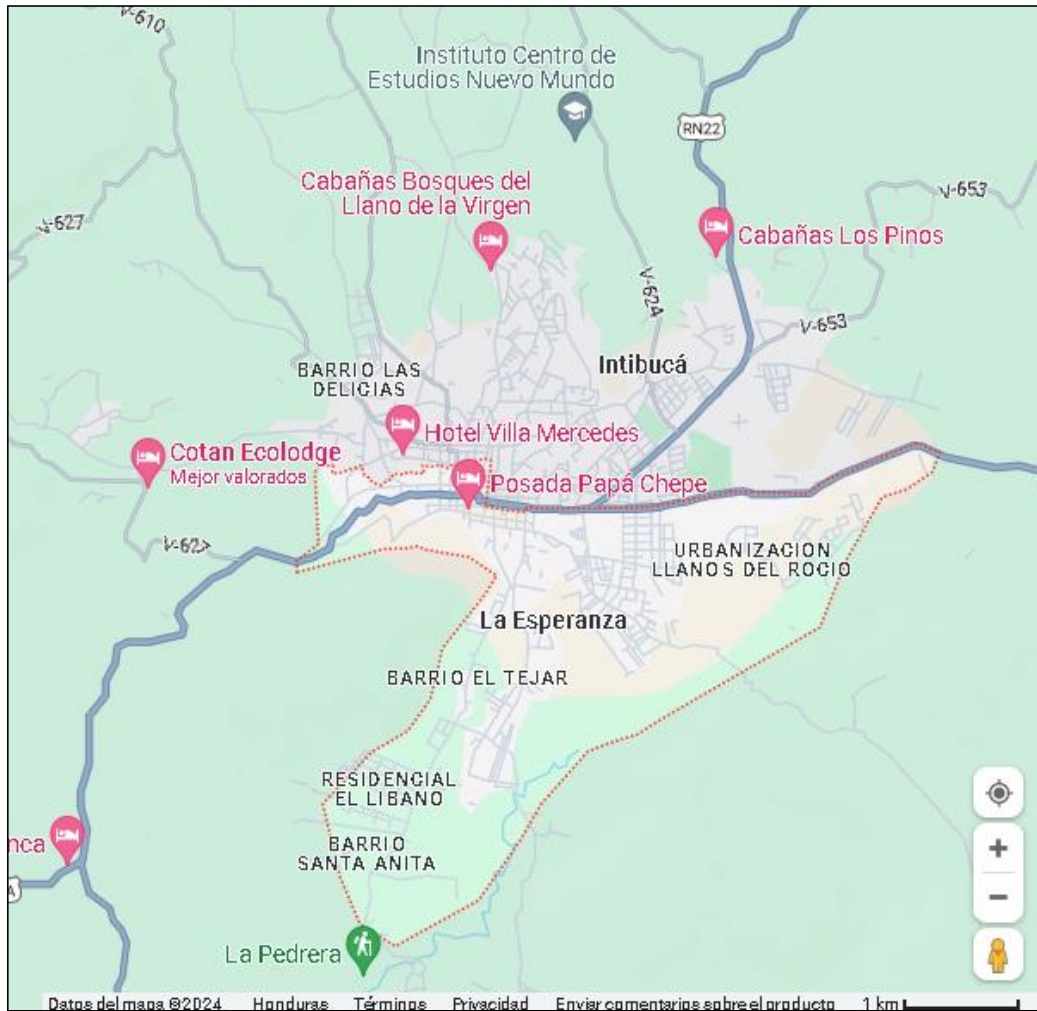
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>

- Moreno Salazar, E., & Guevara Murillo, A. (2019). *Caracterización del emprendimiento femenino en el barrio el recuerdo, localidad Teusaquillo* [Tesis de grado]. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- OACNUDH. (2016, octubre 31). *Comité de la ONU examinará la situación de los derechos de las mujeres en Honduras*. OACNUDH. <https://oacnudh.hn/comite-de-la-onu-examinara-la-situacion-de-los-derechos-de-las-mujeres-en-honduras/>
- OHCHR. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- OIT. (1964). *Convenio C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*. OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C122](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C122)
- Oseguera De Ochoa, M. (2001). *Informe final Mujer indígena Lenca. Quebrada Honda*.
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio, 1*(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Paredes Hernández, S. P., Castillo Leal, M., & Saavedra García, M. L. (2019). Factores que influyen en el emprendimiento femenino en México. *Suma de Negocios, 10*(23), 158–167. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n23.a8>
- Paz Perdomo, S. M. (2015). *Situación sociodemográfica de los hogares con jefatura femenina en honduras año 2013* [Tesis de postgrado]. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Perilla Ruíz, L., Ruíz Sánchez, M. del C., & Peña Ulloa, L. G. Y. (2022). Emprendimiento femenino para lograr el empoderamiento económico. *Desarrollo Gerencial, 14*(2), 1–28. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5252>
- Ponce Gómez, J. S. (2012). Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: un análisis basado en la Encuesta Demográfica y de Salud familiar- ENDES 2011. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres, 3*(2), 7–51.
- Rodríguez Alvarado, G. Y., Tobar Guerra, E. M., & Téllez Arévalo, K. A. (2021). *El emprendedor y su papel en cada etapa del emprendimiento* [Tesis de grado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

- Ruiz Sánchez, M. D. C., Peña Guerrero, J. V., & Prieto Cubillos, B. L. (2020). Caracterización y motivaciones para el emprendimiento femenino en MIPYMES de Villavicencio - Colombia. *Tendencias*, 21(2), 146–166. <https://doi.org/10.22267/rtend.202102.145>
- Saavedra García, M. L., & Camarena Adame, M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129–152.
- Serrano Amado, A. M., Montoya restrepo, L. A., & Puentes Montañez, G. A. (2017). Un modelo para la formación en emprendimiento de mujeres cabeza de familia localizadas en el Municipio de Duitama, Colombia. *Revista espacios*, 38(4), 1–16.
- Suárez Campas, M. S. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 40, 145–156.
- Torres, A. D. (2017). *Creación comercializadora juguetería online* [Tesis de grado]. Universidad Católica de Colombia.
- Torres Marquina, M. D. C. (2020). Determinantes sociodemográficos de la participación femenina en el mercado laboral de Honduras, años 2011 y 2015. *Población y Desarrollo - Argonautas y Caminantes*, 16, 87–98. <https://doi.org/10.5377/pdac.v16i0.10231>

## ANEXOS

### Anexo 1. Ubicación geográfica de La Esperanza, Intibucá en Google Maps



## **Anexo 2. Consentimiento informado e Instrumento de recolección de datos**

### **EMPRESARIAS EN LA ESPERANZA, HONDURAS: ANÁLISIS DE FACTORES CULTURALES, SOCIALES Y CAPACIDADES DE GESTIÓN FEMENINA**

Por este medio, se le solicita su preciada participación y apoyo, para realizar una investigación, en la que se determinará los **EMPRESARIAS EN LA ESPERANZA, HONDURAS: ANÁLISIS DE FACTORES CULTURALES, SOCIALES Y CAPACIDADES DE GESTIÓN FEMENINA**. Su apoyo radica en contestar una entrevista. Su colaboración va a ser de mucha utilidad para recopilar información que después va a servir para difundir los resultados de esta investigación. Su colaboración es voluntaria y velará siempre por su anonimato, en caso de sentir alguna incomodidad a lo largo de la prueba, puede pedir no avanzar más. Si nace alguna duda, puede preguntar que a lo largo de la investigación se le aclare cualquier información. La información que se le brinde se utilizará únicamente para fines de investigación por parte del estudiante. Yo he leído y entendido el documento, por lo que deseo participar en el estudio.

¿Acepta usted participar en este estudio?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

#### **DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Edad: Menor de 20 años \_\_\_\_\_ 21 - 30 años \_\_\_\_\_ 31 - 40 años \_\_\_\_\_ 41- 50 años \_\_\_\_\_ 51 - 60 años \_\_\_\_\_ Más de 60 años \_\_\_\_\_

Escolaridad: Primaria (1er a 6to grado) \_\_\_\_\_ Secundario (1ero ciclo a bachillerato) \_\_\_\_\_

Universitario (Lic., Ing., Dr., Técnico, etc.) \_\_\_\_\_ Postgrado (Maestría o Doctorado)

Procedencia: Rural (Aldeas, caseríos a las fuera de la ciudad) \_\_\_\_\_ Urbana (Dentro de las

ciudades de La Esperanza e Intibucá) \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltera\_\_\_\_\_ Unión libre\_\_\_\_\_ Casada\_\_\_\_\_ Viuda\_\_\_\_\_ Divorciada\_\_\_\_\_

A parte de su labor como emprendedora ¿Tiene otra ocupación? Dedicada 100% a mi emprendimiento o empresa\_\_\_\_\_ Empleo en sector privado\_\_\_\_\_ Empleo en sector público\_\_\_\_\_ Ama de casa\_\_\_\_\_

¿Es usted quien provee la mayor parte del sustento económico de su hogar? Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

### **DATOS DE LA EMPRESA O EMPRENDIMIENTO**

Nombre de su empresa\_\_\_\_\_

Ubicación de su negocio\_\_\_\_\_

¿Cuántos empleados tiene en su empresa a tiempo completo?: Solo yo\_\_\_\_\_ 1 a 5 empleados\_\_\_\_\_ 6 a 10 empleados\_\_\_\_\_ 11 a 20 empleados\_\_\_\_\_ 21 a 30 empleados\_\_\_\_\_ 31 a 40 empleados\_\_\_\_\_ 41 a 50 empleados\_\_\_\_\_ Más de 50 empleados\_\_\_\_\_

### **NORMAS CULTURALES Y PERCEPCIÓN**

Indique que características de involucramiento están presentes en su empresa. Temas que usted fomenta en su equipo de trabajo:

Empoderamiento\_\_\_\_\_ Trabajo en equipo\_\_\_\_\_ Tomar en cuenta sugerencia de colaboradores\_\_\_\_\_ Motivación\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

Indique que características de solidez que tiene usted claramente definidas en su empresa:

Valores centrales\_\_\_\_\_ Acuerdo\_\_\_\_\_ Coordinación e integración \_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

Indiqué que características de adaptabilidad están presentes en su empresa

Creación de cambio\_\_\_\_\_ Enfoque en el cliente\_\_\_\_\_ Capacitación constante al equipo\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

## **RED DE APOYO**

¿Mantiene una relación comercial de alianza con otras empresas de su familia o de un círculo asociado de emprendedores?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

## **GESTIÓN EMPRESARIAL**

¿Cuál es el tipo de operación que usted tiene en su negocio?

Solo local físico\_\_\_\_\_ Local físico y comercio electrónico (Redes sociales o web) \_\_\_\_\_ Solo en comercio electrónico (Redes sociales o web)

¿Cuántos años de experiencia laboral y empresarial tiene usted? Experiencia: Menos de 1 año\_\_\_\_\_ 1 a 5 años\_\_\_\_\_ 6 a 10 años\_\_\_\_\_ Más de 10 años\_\_\_\_\_

¿En qué sector económico ha desarrollado mayormente su experiencia?: Comercial\_\_\_\_\_ Agricultor\_\_\_\_\_ Hotelero\_\_\_\_\_ Comidas Rápidas\_\_\_\_\_ Belleza\_\_\_\_\_ Industrial\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

¿Cuál es la actividad productiva principal de su empresa actualmente?: Producción (Agro industria, industria alimentaria, industria en general) \_\_\_\_\_ Comercialización (Comercio venta al mayor o al detalle) \_\_\_\_\_ Producción y comercialización\_\_\_\_\_ Servicios (Salas de belleza, servicios profesionales, barberías, entre otros) \_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

¿Su empresa cuenta con la documentación legal correspondiente? Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

El local donde tiene su negocio es: Propio\_\_\_\_\_ Propio pagando actualmente\_\_\_\_\_

Rentado\_\_\_\_\_ De sociedad comercial\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

Tiempo de funcionamiento de la unidad empresarial: Menos de 1 año\_\_\_\_\_ 1 a 2 años\_\_\_\_\_ 2 a 5 años\_\_\_\_\_ 5 a 10 años\_\_\_\_\_ Más de 10 años

Motivación para crear la empresa: Iniciativa propia\_\_\_\_\_ Necesidad de ingresos\_\_\_\_\_ Necesidad de independencia\_\_\_\_\_ Otras\_\_\_\_\_

¿Seleccione las principales dificultades que enfrenta su negocio actualmente?: Falta de clientes\_\_\_\_\_ Necesidad de inversión\_\_\_\_\_ Inseguridad\_\_\_\_\_ Falta de crédito\_\_\_\_\_ Falta de mano calificada\_\_\_\_\_ Alta carga de impuestos\_\_\_\_\_ Falta de proveedores\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

Nivel de ventas: Excelente\_\_\_\_\_ Satisfactorio\_\_\_\_\_ Insatisfactorio\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_



**Tabla 5. Rango de edad de las participantes**

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
21-30 años	21	30.43 %	30.43 %
31-40 años	17	24.64 %	55.07 %
41-50 años	20	28.99 %	84.06 %
51-60 años	5	7.25 %	91.30 %
más de 60 años	3	4.35 %	95.65 %
Menor de 20 años	3	4.35 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 6. Escolaridad de las participantes**

<b>Escolaridad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Ninguno	1	1.45 %	1.45 %
Postgrado (Maestría o Doctorado)	2	2.90 %	4.35 %
Primaria (1er a 6to grado)	5	7.25 %	11.59 %
Secundaria (1ero ciclo a bachillerato)	28	40.58 %	52.17 %
Universitario (Lic., Ing., Dr., Técnico, etc.)	33	47.83 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 7. Procedencia de las participantes**

<b>¿En qué tipo de área reside usted?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Rural (Aldeas, caseríos a las afueras de la ciudad)	8	11.59 %	11.59 %
Urbana (Dentro de las ciudades de La Esperanza e Intibucá)	61	88.41 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 8. Estado civil de las participantes**

<b>Estado civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Casada	31	44.93 %	44.93 %
Divorciada	1	1.45 %	46.38 %
Soltera	24	34.78 %	81.16 %
Unión libre	13	18.84 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 9. Ocupación de las participantes**

<b>A parte de su labor como emprendedora ¿Tiene otra ocupación?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Ama de casa	14	20.29 %	20.29 %
Dedicada 100% a mi emprendimiento o empresa	35	50.72 %	71.01 %
Empleo en sector privado	17	24.64 %	95.65 %
Empleo en sector público	3	4.35 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 10. Jefe de familia de las participantes**

<b>¿Es usted quien provee la mayor parte del sustento económico de</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
no	26	37.68 %	37.68 %
si	43	62.32 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 11. Número de empleados en la empresa de las participantes**

<b>¿Cuántos empleados tiene en su empresa a tiempo completo?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
1 a 5 empleados	54	78.26 %	78.26 %
6 a 10 empleados	10	14.49 %	92.75 %
11 a 20 empleados	2	2.90 %	95.65 %
21 a 30 empleados	1	1.45 %	97.10 %
41 a 50 empleados	1	1.45 %	98.55 %
Más de 50 empleados	1	1.45 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 12. Relación comercial de las participantes con otras empresas**

<b>¿Mantiene una relación comercial de alianza con otras empresas d</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
No	39	56.52 %	56.52 %
Si	30	43.48 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 13. Tipo de operación del negocio de las participantes**

<b>¿Cuál es el tipo de operación que usted tiene en su negocio?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Local físico y comercio electrónico (Redes sociales o web)	24	34.78 %	34.78 %
Solo en comercio electrónico (Redes sociales o web)	7	10.14 %	44.93 %
Solo local físico	38	55.07 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 14. Experiencia empresarial de las participantes**

<b>¿Cuántos años de experiencia laboral y empresarial tiene usted?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
1 a 5 años	26	37.68 %	37.68 %
Más de 10 años	23	33.33 %	71.01 %
6 a 10 años	11	15.94 %	86.96 %
Menos de 1 año	9	13.04 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 15. Sector económico de las participantes**

<b>¿En qué sector económico ha desarrollado mayormente su experiencia?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Belleza	2	2.90 %	2.90 %
Comercial	48	69.57 %	72.46 %
Comidas Rápidas	12	17.39 %	89.86 %
Financiera	1	1.45 %	91.30 %
Gubernamental	1	1.45 %	92.75 %
Hotelero	1	1.45 %	94.20 %
Industrial	3	4.35 %	98.55 %
Transporte	1	1.45 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 16. Matrícula mercantil de las participantes**

<b>¿Su empresa cuenta con la documentación legal correspondiente?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
no	14	20.29 %	20.29 %
si	55	79.71 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 17. Naturaleza de propiedad de las participantes**

<b>¿El local donde tiene su negocio es?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
De sociedad comercial.	5	7.25 %	7.25 %
Propio	26	37.68 %	44.93 %
Propio pagando actualmente	6	8.70 %	53.62 %
Rentado	32	46.38 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 18. Tiempo de funcionamiento de la empresas de las participantes**

<b>Tiempo de funcionamiento de la unidad empresarial</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
De 1 a 2 años	19	27.54 %	27.54 %
Más de 10 años	19	27.54 %	55.07 %
De 2 a 5 años	15	21.74 %	76.81 %
De 5 a 10 años	8	11.59 %	88.41 %
Menos de 1 año	8	11.59 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 19. Motivación para crear la empresa de las participantes**

<b>¿Qué le motivó para crear su empresa?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Iniciativa propia	27	39.13 %	39.13 %
Necesidad de ingreso	22	31.88 %	71.01 %
Necesidad de emprendimiento	11	15.94 %	86.96 %
Necesidad de independencia	5	7.25 %	94.20 %
Todas las anteriores	4	5.80 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabla 20. Nivel de ventas de las participantes**

<b>Nivel de ventas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Excelente	19	27.54 %	27.54 %
Insatisfactorio	1	1.45 %	28.99 %
Satisfactorio	49	71.01 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.00 %</b>	<b>100.00 %</b>

**Anexo 3. Entrevistas con mujeres emprendedoras de La Esperanza, Intibucá.**



**Figura 18. Entrevista con Rosa Mérida Asturias Quintanilla**

Doña Rosa Mérida Asturias Quintanilla es una empresaria de La Esperanza, Intibucá, empezó vendiendo pan y nacatamales, pero desde hace 10 años ha tenido mucho éxito con la venta atole y montucas.



**Figura 19. Entrevista con Gloria.**

Doña Gloria es una empresaria lenca dedicada desde hace 10 años a la confección de distintas prendas con tela lenca, esto es, carteras, aretes, bolsos, camisas, muñecas, etc.



**Figura 20. Entrevista con Irma**

Doña Irma es una emprendedora de La Esperanza, Intibucá, tiene 10 años de experiencia como vendedora de diferentes especies de captus. Entre sus características de emprendimiento se destacan la motivación al cliente y perseverancia.



**Figura 21. Entrevista con Adelaida (Grupo de mujeres de Yamaranguila)**

Doña Adelaida es una emprendedora lenca, fabricante de diferentes tipos de adornos como canastos, llaveros, tortilleras, calabacitas, cantaritos, etc., utilizando como material el árbol de pino.



**Figura 22. Sastrería de mujeres emprendedoras en La Esperanza, Intibucá.**

Este grupo de mujeres modistas emprendedoras de la Esperanza, Intibucá, se dedica a la confección de camisas, pantalones, faldas, etc., y tiene más de 10 años laborando en el centro de la ciudad.





**Figura 23. Entrevista con Jorge Arturo**

Jorge Arturo, esposa y familia son empresarios del transporte en la Esperanza, Intibucá, empezaron a emprender en este rubro desde los 14 años, tienen 49 años de experiencia, han crecido gracias a los usuarios y al prestigio que tienen como empresa. Entre sus características de emprendimiento están la motivación y el buen servicio al cliente.



**Figura 24. Vicealcaldesa de La Esperanza, Claudia María Aguilar**

Claudia Aguilar es la vicealcaldesa de La Esperanza, Intibucá, en el periodo 2022-2026, trabaja muy de cerca con el emprendimiento femenino y está comprometida con apoyar la pequeña y mediana empresa en la zona. También, Eli Josue Diaz, quien se encarga de los proyectos de infraestructura de esta ciudad de la Esperanza, Intibucá, Honduras.



**Figura 25. En CAINE**



**Figura 26. Empresarios de Supermercado Esperanzano**

Niel Zacarías Molina Pérez y Lourdes Azucena Campos Alvarado, ellos son empresarios de Supermercado Esperanzano, cuentan con una experiencia de más de 20 años de emprendimiento, y se enfocan principalmente en la venta de bienes y servicios, agricultura y área comercial.