



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE EL GIRÓN**

**CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO**

**HABILIDADES METACOGNITIVAS EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO  
FEMENINO. ANÁLISIS EN LOS MICROEMPRESARIOS DEL SECTOR DEL  
PARQUE LA CAROLINA.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciada en Gerencia y Liderazgo

**AUTOR: ANNIE VANESSA ALVAREZ IBARRA**

**TUTOR: IVONNE PATRICIA PURUNCAJAS MATUTE**

Quito - Ecuador

2024

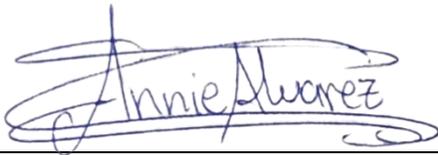
## **CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Annie Vanessa Alvarez Ibarra con documento de identificación N° 1726542853 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 09 de julio del año 2024

Atentamente,



---

Annie Vanessa Alvarez Ibarra

1726542853

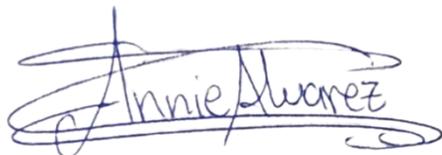
## **CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Annie Vanessa Alvarez Ibarra con documento de identificación No. 1726542853, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Trabajo de Titulación: "Habilidades metacognitivas en el desarrollo del liderazgo femenino. Análisis en los microemprendimientos del sector del Parque La Carolina", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciatura en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 09 de julio del año 2024

Atentamente,



---

Annie Vanessa Alvarez Ibarra  
1726542853

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ivonne Patricia Puruncajas Matute con documento de identificación N° 1715004873 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “HABILIDADES METACOGNITIVAS EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO FEMENINO. ANÁLISIS EN LOS MICROEMPRESARIOS DEL SECTOR DEL PARQUE LA CAROLINA” realizado por Annie Vanessa Alvarez Ibarra con documento de identificación N° 1726542853, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 30 de junio del año 2024

Atentamente,



---

Ing. Ivonne Patricia Puruncajas  
Matute, Mgtr.  
1715004873

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser la fuente de fortaleza, sabiduría y guía en cada paso de mi vida.

*“Sé fuerte y valiente”  
Deuteronomio 31:6*

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para completar cada meta siguiendo su propósito.

A mi padre, madre y hermanos, mi pilar y motivación, gracias por creer en mí y brindarme el amor necesario para seguir adelante.

A mi abuelita Fanny, cuyo amor, paciencia y sabios consejos me han inspirado y fortalecido para alcanzar mis metas. Su apoyo incondicional ha sido fundamental para mí, y le dedico este logro con todo mi corazón.

A Russell por su apoyo, amor y comprensión constante. Por estar a mi lado durante cada proceso.

A mis amigos, Debbie, Jennyfer y Chrystian, por su compañía, porque han sido parte de esta etapa inolvidable.

A mi tutora, Ivonne Puruncajas, por perseverar a mi lado, guiarme y creer en mí. Cada paso dado a su lado ha sido y siempre será gratificante.

Gracias siempre.

## **Resumen**

El documento analiza el impacto de las habilidades metacognitivas en el desarrollo del liderazgo femenino en microemprendimientos en el sector del Parque La Carolina, Quito. Esta investigación se enfoca en identificar y relacionar los tipos de liderazgo con las habilidades metacognitivas de las mujeres emprendedoras participantes. Este estudio proporciona información valiosa sobre la relación entre estas variables, sentando las bases para futuras investigaciones en este campo.

## **Palabras clave**

Microemprendimientos, Liderazgo femenino, Habilidades metacognitivas, Tipos de Liderazgo, Empoderamiento.

## **Abstract**

The document analyzes the impact of metacognitive skills in the development of female leadership in microenterprises in the Parque La Carolina sector, Quito. This research focuses on identifying and relating the types of leadership with the metacognitive skills of the participating women entrepreneurs. This study provides valuable information on the relationship between these variables, laying the groundwork for future research in this field.

## **Key words**

Micro-entrepreneurship, Women's Leadership, Metacognitive Skills, Types of Leadership, Empowerment.

## Índice

Tema .....	9
Introducción .....	9
Planteamiento del problema .....	9
Justificación .....	9
Objetivos .....	10
Objetivo general. ....	10
Objetivos específicos. ....	10
Marco teórico y conceptual.....	10
Marco teórico.....	10
Marco conceptual.....	11
Metodología .....	12
Resultados de las encuestas.....	12
Discusión de resultados.....	24
Conclusiones .....	26
Bibliografía .....	27

## Tema

Habilidades metacognitivas en el desarrollo del liderazgo femenino. Análisis en los microemprendimientos del sector del Parque La Carolina.

## Introducción

El Parque La Carolina y sus alrededores se han convertido en un centro dinámico de microemprendimientos, impulsados por la constante afluencia de personas y la cercanía a la Zona Financiera y centros de entretenimiento. En este contexto, muchas mujeres lideran pequeños negocios como la vestimenta, tecnología, entretenimiento, pero en su mayoría alimentación.

Las habilidades metacognitivas, que abarcan la capacidad de planificar, supervisar y reflexionar sobre los propios procesos de pensamientos, son fundamentales para una gestión empresarial efectiva. Sin embargo, estas habilidades a menudo son subestimadas o ignoradas. Este estudio analiza cómo las habilidades metacognitivas influyen en el liderazgo femenino en los microemprendimientos del Parque la Carolina, identificando y relacionando los tipos de liderazgo predominantes con las habilidades metacognitivas de las emprendedoras.

Utilizando una metodología cuantitativa y cuestionarios estandarizados aplicados a 92 mujeres emprendedoras, el estudio revela una notable capacidad en planificación y supervisión, aunque una baja confianza en la memoria. Los estilos de liderazgo comprometido y afiliativo son los más comunes, destacando la importancia de la motivación compartida y las relaciones positivas en el trabajo.

Estos hallazgos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y subrayan la necesidad de programas de capacitación que fortalezcan las habilidades metacognitivas y promuevan estilos de liderazgo participativos y emocionales, mejorando la cohesión del equipo y la efectividad organizacional en los microemprendimientos liderados por mujeres en el sector del Parque La Carolina.

## Planteamiento del problema

El sector del Parque la Carolina está rodeado por los barrios Ñaquito, Batán Bajo, Estadio Atahualpa, Benalcázar, La Pradera, La República, La Carolina, mismos que actualmente son epicentro de una amplia gama de microemprendimientos, impulsados por la constante afluencia de personas que los visitan a diario. Este sector también alberga la Zona Financiera, así como los principales centros de entretenimiento, tales como el Centro Comercial "Quicentro Shopping" y el Centro Comercial Ñaquito. Además, cuenta con atracciones emblemáticas como el Parque "La Carolina" y el Estadio Olímpico Atahualpa.

La presencia de estas zonas de gran afluencia ha propiciado la aparición de microemprendimientos a lo largo del tiempo, especialmente de alimentación, vestimenta, tecnología y entretenimiento, contribuyendo a la economía del sector.

Por otro lado, en el ámbito del liderazgo femenino en los microemprendimientos del sector del Parque la Carolina, las habilidades metacognitivas son importantes dentro del marco de reflexión sobre el propio pensamiento, planificación estratégica, regulación del pensamiento y su aplicación en el entorno empresarial.

El problema radica en la capacidad de las mujeres líderes de microemprendimientos para identificar y aplicar de manera efectiva sus habilidades metacognitivas y estilos de liderazgo. Esta dificultad impacta directamente en su desempeño y en la relevancia de dichas habilidades en sus roles de liderazgo dentro del sector mencionado, afectando la toma diaria de decisiones y la adaptabilidad de estos negocios en un entorno empresarial dinámico y localizado.

## Justificación

El desarrollo de las habilidades metacognitivas son aspectos a considerar cuando se habla de liderazgo, las mismas pueden influir en la autoconciencia del líder, la regulación del aprendizaje de las propias experiencias, la comprensión e influencia de los demás e incluso la facilitación del desarrollo de estas. (Hunter, Soto, & Spurlin, 2016)

A pesar de lo mencionado, las habilidades metacognitivas a menudo pasan desapercibidas por aquellos que ocupan roles de liderazgo inmediato al emprender microempresas. En ocasiones, estas habilidades son ignoradas y subestimadas en las mujeres, debido a sesgos inconscientes arraigados en la cultura, lo que conlleva a una falta de reconocimiento que se profundiza más con las actividades cotidianas. Esta investigación tiene como objetivo analizar la capacidad de reconocer las habilidades metacognitivas que se desarrollan durante el proceso de formación del liderazgo femenino en la creación de microemprendimientos.

## Objetivos

### Objetivo general.

Analizar el impacto de las habilidades metacognitivas en el desarrollo del liderazgo femenino en los microemprendimientos del sector del Parque La Carolina.

### Objetivos específicos.

1. Identificar las habilidades metacognitivas predominantes en el proceso de desarrollo de liderazgo en mujeres.
2. Identificar los tipos de liderazgo más prevalente entre las mujeres al desempeñarse como líderes en un microemprendimiento.
3. Relacionar las habilidades metacognitivas y los tipos de liderazgo de las mujeres líderes de microemprendimientos en el sector del Parque La Carolina.

## Marco teórico y conceptual

### Marco teórico

La metacognición y el desarrollo de las habilidades metacognitivas surgen a partir de los comportamientos de la sociedad, las mismas que trazan un camino hacia el estudio del ser humano en un contexto enfocado en el autoaprendizaje.

Se han considerado expertos en metacognición como Tulving y Madigan, quienes son considerados precursores en estudios sobre esta área, así como Rivière, Piaget y Ausubel. Además, se han incluido autores con un enfoque más ortodoxo del liderazgo, como Nader y Castro Solano, Yukl y Estrada. Así mismo, se han considerado autores modernos como Tracy, que analiza el liderazgo desde un enfoque más motivacional. En el contexto del liderazgo femenino, se ha estudiado los aportes y estudios realizados por la Comisión de Mujeres y Desarrollo, así como el trabajo de Kaufmann sobre el empoderamiento femenino.

Según Tulving y Madigan (1970), pioneros en estudios de habilidades metacognitivas, en su artículo *Memory and Verbal Learning*, destacaron que una de las características distintivas de los seres humanos es su habilidad para tener memoria de su propia memoria, pero hacen énfasis en la estrecha relación que existe entre el funcionamiento de la memoria y el conocimiento que tenga la persona. (Tulving & Madigan, 1970)

Rivière (1991), en su estudio *Objetos en mente*, señala que la función principal de la conciencia no es revelar cómo funcionan exactamente nuestros procesos mentales internos, sino más bien dan sentido y definen los contenidos sobre los que esos procesos se llevan a cabo. En otras palabras, la conciencia permite al individuo ser consciente de los objetos, pensamientos, emociones y percepciones que están presentes en nuestra experiencia consciente. Así mismo, la conciencia también puede influir en la forma en que la persona se relaciona con estos contenidos, dando forma a nuestra percepción. (Rivière, 1991)

Según Piaget (2001), los niños construyen su comprensión del mundo mediante la exploración, experimentación y asimilación de nuevas experiencias en sus estructuras mentales existentes, este proceso implica que los niños no solo absorben información, sino que la procesan y la integran en sus esquemas cognitivos preexistentes. A medida que los niños crecen, acumulan experiencias y estas se convierten en la base para su desarrollo intelectual continuo y utilizan el conocimiento adquirido para enfrentar nuevos desafíos. (Piaget, 2001)

Por otro lado, Ausubel (2002) en su libro *Adquisición y Retención del Conocimiento*, menciona de forma resumida que cada persona organiza su conocimiento para aprender. Dentro del enfoque de cada aprendizaje significativo, el sujeto tiene un papel activo, es él quien decide cómo relacionar lo nuevo con lo que ya sabe y cómo integrarlo nuevamente. Ahora, agrega que para comprender de manera integral cómo se adquieren, retienen y organizan significados en la estructura cognitiva, es crucial profundizar en el concepto de asimilación. La asimilación no concluye al lograr un aprendizaje significativo, sino que perdura durante un lapso en el que se puede seguir aprendiendo y/o retener más información. (Ausubel, 2002)

De acuerdo a la información recopilada por Nader y Castro Solano (2010), las teorías y modelos de liderazgo no podían ser establecidas hasta antes del siglo XX porque el término era visto como un objeto de estudio con cierto nivel de complejidad. A partir del siglo XX buscaron investigar al liderazgo visto desde la diferenciación de los líderes de aquellos que no lo eran, mismo estudio que fue definido por Carlyle como la Teoría del Gran Hombre en 1840. (Nader & Castro Solano, 2010)

Según Yukl (2002), el liderazgo implica influir en otros individuos para que comprendan y acepten de manera efectiva lo que se debe hacer, así como facilitar los esfuerzos tanto individuales como colectivos para alcanzar un objetivo compartido. (Yukl, 2002)

Estrada (2007) sugiere que los líderes modernos deben utilizar sus habilidades para adaptarse a diferentes situaciones, lo que les permite interactuar eficazmente con su entorno y con otras personas para gestionar la organización de manera eficiente. También, los estilos de liderazgo deben alinearse con cualidades duraderas, ya sean innatas o adquiridas, que capaciten al líder para intervenir adecuadamente en los procesos de cambio o retroceso dentro de las comunidades. (Estrada Mejía, 2007)

Por otro lado, Tracy (2014) brinda un enfoque más motivacional acerca del liderazgo, en el que menciona que para ser un líder hay que cambiar el concepto de uno mismo y empezar a trabajar desde la mente. (Tracy, 2014)

Ahora, dentro del contexto de esta investigación es importante comprender de dónde parte el liderazgo femenino. La Comisión de Mujeres y Desarrollo (2007) cita a Foucault y hace énfasis en que sus estudios han brindado la oportunidad de entender el poder de manera diversa, considerando no solo un único poder dominante, sino una multiplicidad de “poderes”. (Comisión de Mujeres y Desarrollo, 2007)

Según Batliwala (1977), el empoderamiento debe cambiar la percepción del poder. Tradicionalmente, el poder se ha definido en sociedades dominadas por hombres, basado en valores discriminatorios y opresivos. El objetivo no es que las mujeres obtengan poder para usarlo de manera abusiva, sino entender el poder de una nueva forma, que incluya la democracia y el compartir. Esto implica crear nuevas maneras de colaborar, tomar decisiones y asumir responsabilidades. (Batliwala, y otros, 1977)

Finalmente, Kaufmann (1977) determina que se ha considerado que las mujeres pueden generar cambios revolucionarios en los espacios de trabajo, sin dejar de lado sus valores culturales, sino expresándolos en su entorno laboral. De igual forma, las mujeres suelen considerar el lado “humano” de las personas, desarrollando de manera efectiva su intuición y las habilidades innatas de comunicación. (Kaufmann, 1977)

De acuerdo a Boza et al., (2021), el microemprendimiento se ha considerado una solución crucial para muchas familias, ya que ofrece oportunidades de autoempleo, aumenta los ingresos y promueve la independencia económica. Este enfoque laboral se ha convertido en uno de los principales caminos para el desarrollo personal y comunitario en muchas áreas. (Boza et al., 2021)

En este contexto, la alta presencia de mujeres en microemprendimientos formales se debe a que estas ofrecen oportunidades de empleo relativamente accesibles, ya que enfrentan pocas barreras en términos de requisitos legales, nivel educativo y formalidad del negocio. Estas empresas suelen estar concentradas principalmente en sectores como servicios, comercio e industria alimentaria. (Montaño Armendáriz & Pérez Concha, 2015)

## Marco conceptual

En un entorno cada vez más complejo y cambiante, el entendimiento de las habilidades metacognitivas y su relación con el liderazgo es crucial para el éxito tanto a nivel individual como organizacional.

Novak y Gowin (2002) mencionan en su obra *Aprendiendo a aprender* que el **meta aprendizaje** es la comprensión de cómo aprendemos, mientras que el **metaconocimiento** es entender la naturaleza y la estructura del conocimiento en sí mismo. (Novak & Gowin, 2002)

Giraldo O'Meara, Fernández Álvarez y Belloch (2019) en su artículo *Evaluación metacognitiva en psicopatología: El cuestionario de habilidades metacognitivas (CHM)*, identifican las siguientes habilidades metacognitivas:

1. Planificación y supervisión: Esta habilidad se enfoca en la capacidad de organizar y controlar los propios procesos mentales al realizar una tarea.
2. Confianza en la memoria: Es la seguridad que tiene una persona para recordar información importante.
3. Autofocalización de los pensamientos: Es la capacidad para prestar atención y reflexionar sobre los propios procesos de pensamiento.

En paralelo, el **liderazgo** es un proceso continuo y dinámico que genera logros a corto, mediano y largo plazo en las personas que están desarrollando esta habilidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el comportamiento humano puede variar debido a sus valores fundamentales. (Reyna et al., 2021).

También, el modelo tradicional de liderazgo se representa como una interacción entre las características y comportamientos de estos, con las necesidades y motivaciones de los seguidores, en contextos específicos, para lograr ciertos objetivos, inicialmente definidos por el líder, pero progresivamente compartidos entre líderes y seguidores. (Frain)

Según Goleman et al. (2016) en el libro *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*, identifican los siguientes tipos de liderazgo:

1. Comprometido: El enfoque del líder es motivar a los miembros de su equipo y compartir con ellos una visión del futuro.
2. Coach: Se centra en apoyar a los miembros del equipo para que mejoren sus habilidades y alcancen su máximo potencial.
3. Afiliativo: Se dedica a fortalecer las relaciones entre los miembros del equipo y a promover un ambiente de trabajo positivo.
4. Consenso: Se centra en escuchar las opiniones de los demás y en tomar decisiones de manera conjunta.
5. Experto: El líder motiva a su equipo a alcanzar altos niveles de desempeño mediante su propio ejemplo.
6. Directivo o autocrático: Es un tipo de liderazgo bajo el cual el individuo tiende a dar órdenes que deben ser seguidas sin ser cuestionadas por sus subordinados.

Finalmente, es esencial considerar la intersección de estos conceptos en el ámbito empresarial, especialmente en el contexto de las microempresas y microemprendimientos.

Respecto a microemprendimientos en Ecuador, el Servicio de Rentas Internas clasifica como microemprendimientos a aquellas entidades que emplean entre uno y nueve trabajadores y cuyos ingresos brutos anuales son de USD 300.000 o menos. (Coba, 2021)

## Metodología

El presente estudio se enfoca en identificar, analizar y comprender las habilidades metacognitivas en el desarrollo del liderazgo femenino en microemprendimientos el sector del Parque La Carolina. Para este artículo se utiliza la investigación cuantitativa, misma que analiza información numérica o en escalas. (Cárdenas, 2018)

Del mismo modo, se empleó un análisis correlacional, para evaluar la relación entre variables en el mismo contexto. Este método busca determinar que si existe una correlación, cuando una variable cambia, la otra lo hará de manera predecible. (Grajales, 2000)

La investigación se llevará a cabo con encuestas de preguntas cerradas con calificación en escala de Likert (1 al 5). Para analizar los tipos de liderazgo, se implementará el cuestionario de Daniel Goleman y para identificar y analizar las habilidades metacognitivas, se empleó el Cuestionario de Habilidades Metacognitivas (CHM) simplificado por Giraldo O'Meara, Fernández Álvarez & Belloch en su investigación *Evaluación Metacognitiva en Psicopatología: Cuestionario de Habilidades Metacognitivas (CHM)*. Ambos cuestionarios constan de adecuaciones gramaticales para que la comprensión de estos sea más sencilla.

El cuestionario de estilos de liderazgo de Goleman, está compuesto por 20 preguntas organizadas que responden a 6 tipos de liderazgo: Coach, Comprometido, Consenso, Afiliativo, Experto y Directivo.

Por otro lado, el cuestionario de Habilidades Metacognitivas (CHM), está compuesto de 27 preguntas organizadas que analizan 3 factores: Planificación y Supervisión (F1), Confianza en la memoria (F2), Autofocalización en los Pensamientos (F3).

Las encuestas se efectúan de forma digital a través de Google Forms, y también de forma asistida por la complejidad de comprensión que se podría manifestar en las personas encuestadas.

La población objetivo son los microemprendimientos liderados por mujeres de la ciudad de Quito, misma que está comprendida por 654 emprendimientos, según datos del Registro Nacional del Emprendedor. (GEIAL, 2023)

Se estableció el cálculo de la muestra con un porcentaje de confianza del 90% y un margen de error del 8%. La muestra para la aplicación del análisis comprende 92 mujeres emprendedoras.

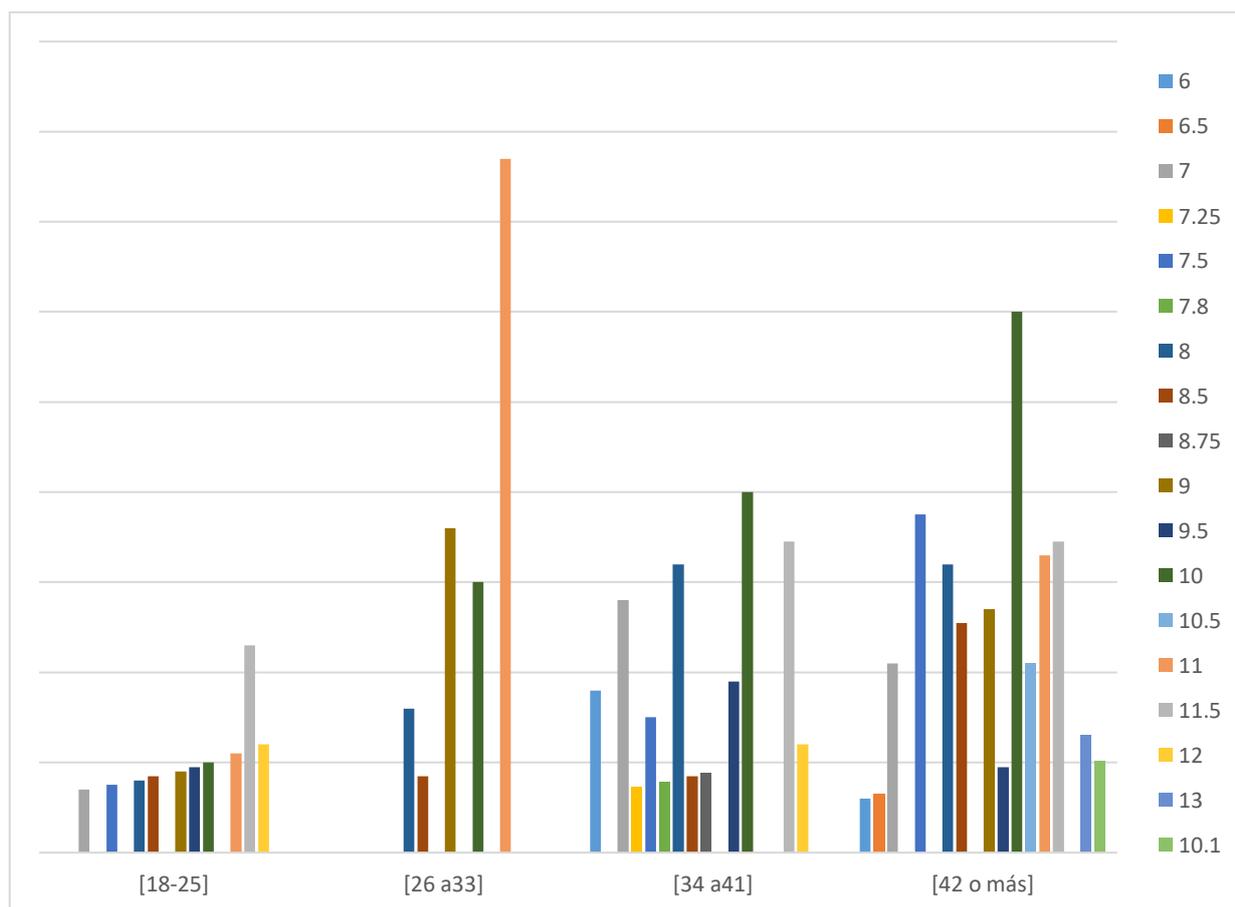
## Resultados de las encuestas.

### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 1. PARTE I: Identificación de las emprendedoras

## Gráfico 1

Edad de las emprendedoras y horas en promedio de trabajo



Las horas de trabajo promedio por rango de edad muestra que las emprendedoras de 18-25 años trabajan entre 7 y 12 horas, con un pico de 23 horas, mientras que las de 26-33 años tienen un amplio rango de 8.5 a 77 horas, destacando una alta variabilidad. Las de 34-41 años también muestran variabilidad, trabajando entre 7.25 y 40 horas, con algunas excepciones de horas extremadamente altas (hasta 34.5). Por último, las de 42 años o más tienen el rango más amplio, trabajando desde 6 hasta 60 horas, con algunos valores excepcionales de hasta 37.5 y 34.5 horas. El total general revela que las horas de trabajo oscilan significativamente, sugiriendo variabilidad en la dedicación laboral entre los diferentes grupos de edad.

Tabla 1

Rango de edad y tipo de servicio

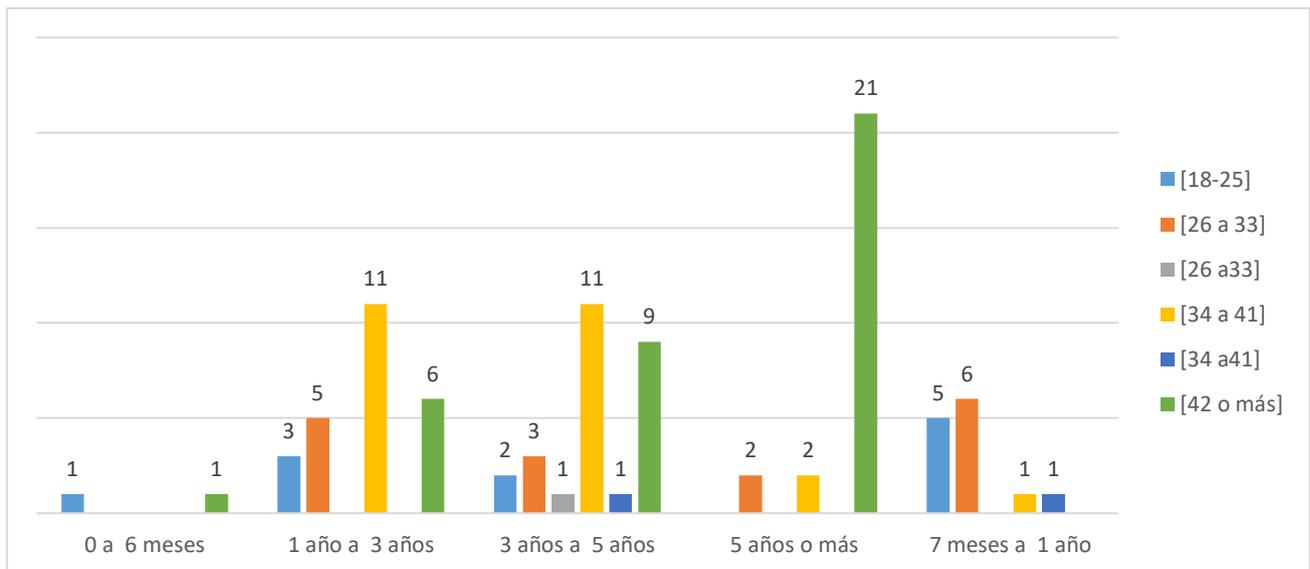
Categoría/rango edad	18-25	26 a 33	34 a 41	42 o más	Total general
Alimentos	7	9	15	17	48
Otros			1	1	2
Servicios	2		2	6	10
Ventas no alimenticias	2	8	9	13	32
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>92</b>

El mayor grupo de emprendedoras se dedican a negocios de Alimentos (48), jugos, almuerzos, frutas, snacks, etc., seguido por Ventas (32), productos no alimenticios como papelería, plásticos, electrodomésticos, gafas, ropa, juguetes, etc., Servicios (10), parqueaderos, centros de copiado, centros de belleza, manicure, etc., y Otros (2), juegos de mesa o suerte. Las emprendedoras de 42 años o más son las más numerosas, especialmente en Alimentos (17) y Ventas (13), sugiriendo una tendencia a diversificar sus actividades con la edad. Las de 34-41 años también tienen una fuerte presencia en Alimentos (15) y Ventas (9). Las jóvenes de 18-25 años están más enfocadas en Alimentos (7) y tienen la menor representación en Servicios y Ventas.

Las de 26-33 años se destacan en Ventas (8), pero también tienen una notable participación en Alimentos (9).

### Gráfico 2

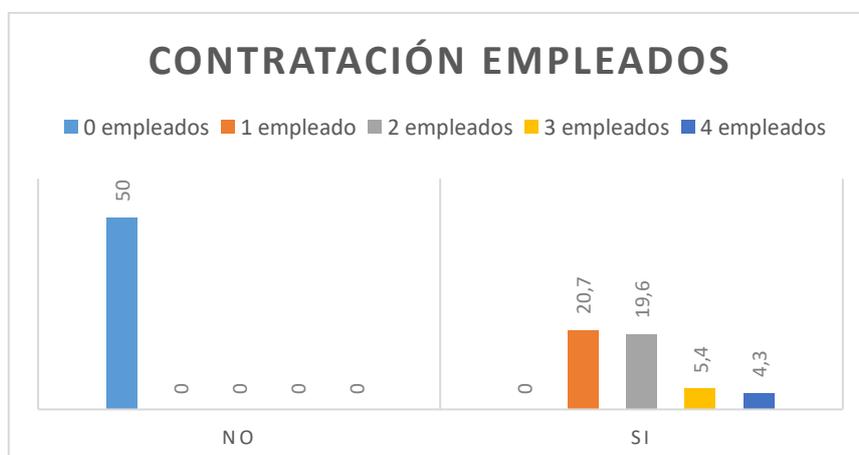
Rango de edad y tiempo de funcionamiento del emprendimiento



La relación entre el rango de edad y el tiempo que tienen con sus emprendimientos revela que la mayoría de las emprendedoras con mayor tiempo en sus negocios (5 años o más) están en el grupo de 42 años o más (21 de 25 en total). El grupo de 34-41 años tiene una fuerte presencia en el rango de 1 a 3 años (11) y 3 a 5 años (11), sugiriendo una fase de consolidación. Las emprendedoras más jóvenes (18-25 años) están mayoritariamente en los primeros años de sus negocios, con 5 en el rango de 7 meses a 1 año y 3 en el rango de 1 a 3 años. Las de 26-33 años tienen una distribución más equilibrada entre los rangos de tiempo, destacando en 1 a 3 años (5) y 7 meses a 1 año (6). La categoría con la menor representación es la de 0 a 6 meses, con solo 2 casos, lo que indica una menor proporción de negocios muy nuevos.

### Gráfico 3

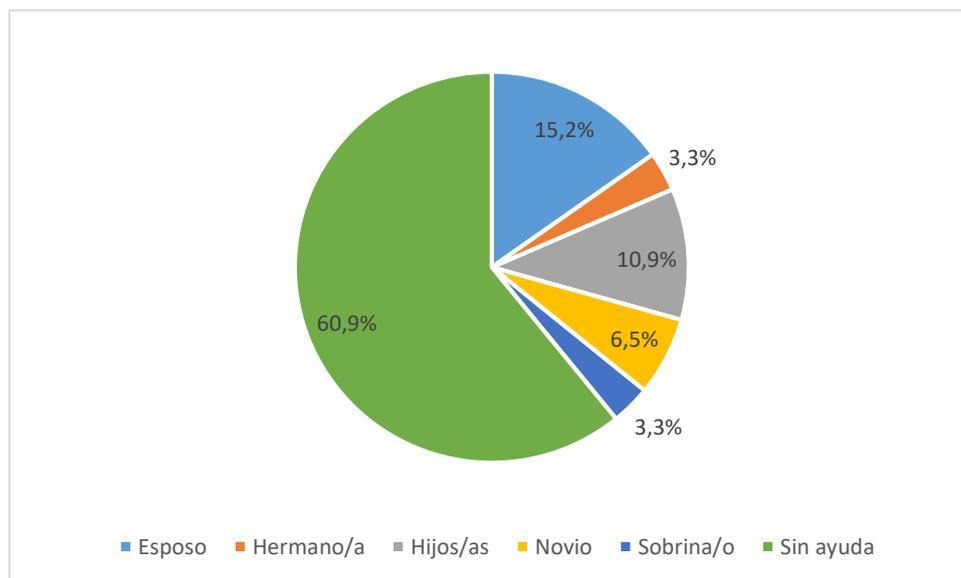
Contratación y número de empleados



De los 92 encuestados, el 50.0% no contrata empleados y el otro 50.0% sí lo hace. Entre los que contratan empleados, el 20.7% contrata 1 empleado y el 19.6% contrata 2 empleados. Solo el 5.4% contrata 3 empleados y el 4.3% contrata 4 empleados.

#### Gráfico 4.

##### Familiares que ayudan sin percibir salario



El 60.9% manifestó no recibir ayuda familiar, sin embargo, del porcentaje restante el 15.2% les ayuda el esposo, siendo esta la opción más común. Le siguen los hijos/as con un 10.9%, el novio con un 6.5%, y tanto hermanos/as como sobrinos/as, ambos con un 3.3%. Esto indica una tendencia a emplear principalmente a miembros cercanos de la familia nuclear, especialmente al esposo y a los hijos.

#### Análisis de la identificación de las emprendedoras

En términos generales, las emprendedoras encuestadas tienden a ser personas que en un 69% tienen más de 34 años lo que sugiere una mayor experiencia en la gestión de negocios y una posible estabilidad en sus emprendimientos, frente a los menores rangos de edad. Además, se observa que el 76% de ellas han completado al menos la educación secundaria, lo que podría estar relacionado con una base sólida de conocimientos básicos necesarios para el manejo de un negocio.

La venta de comida y bebida es el sector predominante entre los microemprendimientos, lo que indica una inclinación hacia negocios que satisfacen este tipo de necesidades las cuales son cotidianas de la población local, esto principalmente ya que este tipo de giro económico es primordial en un lugar de esparcimiento público y también como una zona de concentración financiera en la ciudad con transeúntes o trabajadores que frecuentan dichas localidades para satisfacer este tipo de necesidades con alta cantidad de como lo es. Estas emprendedoras muestran un alto nivel de dedicación, con una jornada diaria de trabajo que en promedio es de 8 horas, reflejando su compromiso y esfuerzo constante en la operación de sus negocios.

En cuanto al tiempo de existencia de los negocios, el 56% han estado funcionando al menos 3 años o incluso más de 5 años, lo que indica una fase de estabilidad y posible consolidación en el mercado. La contratación de empleados muestra una división equitativa entre quienes contratan con un 50% y quienes no, también con un 50% aunque aquellas que lo hacen tienden a mantener plantillas pequeñas, favoreciendo una estructura más manejable y posiblemente más rentable.

El apoyo familiar y de allegados no remunerados es menos común, pero cuando está presente, suele involucrar a familiares directos, lo que puede reforzar la cohesión y el apoyo interno en el negocio.

#### PARTE II: habilidades metacognitivas

Se aplicó un cuestionario de habilidades metacognitivas a un total de 92 emprendedoras activas en esta área. Las habilidades metacognitivas, entendidas como la capacidad de planificar, supervisar y evaluar los propios procesos cognitivos, son esenciales para la toma de decisiones efectivas y la gestión exitosa de un negocio. El cuestionario aplicado incluyó 27 preguntas separadas en 3 factores, y se aplicó de manera presencial pero su totalidad fueron asistidas, es decir que al momento de responder iban subiendo directamente las preguntas en manera virtual a la plataforma de Google Forms.

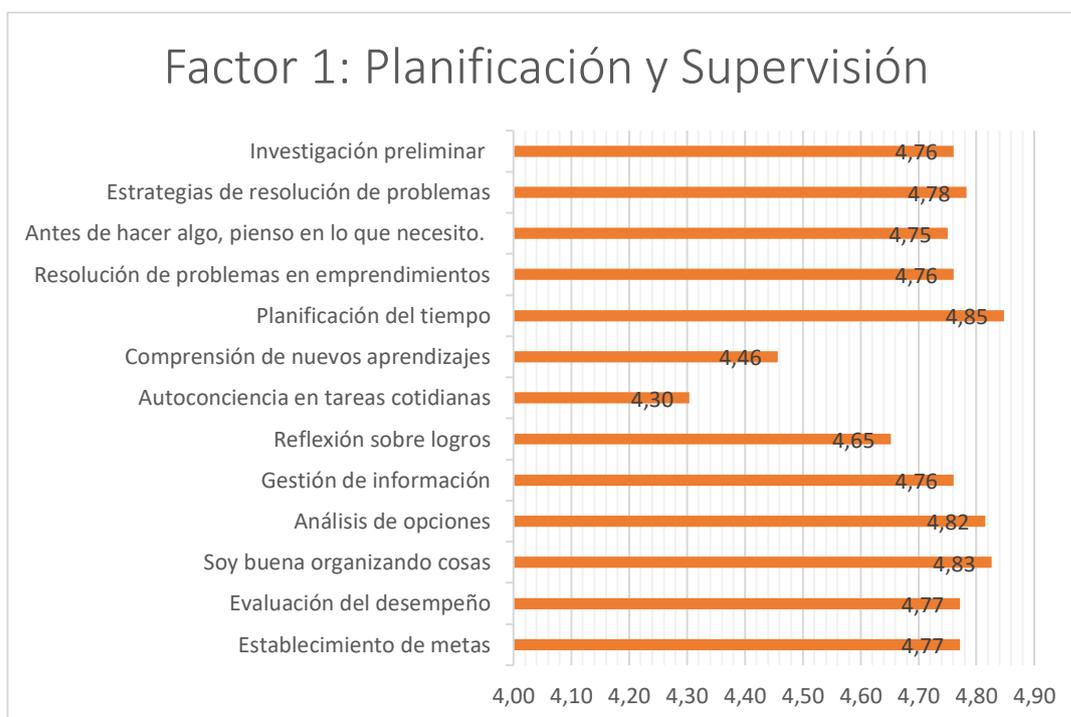
**Tabla 2.**

Preguntas factor Planificación y Supervisión

Preguntas
1. Antes de empezar algo importante, pienso en lo que quiero lograr.
2. Cuando termino alguna tarea o proyecto, me doy cuenta si me fue bien o mal.
3. Soy buena organizando cosas
4. Cuando tengo que resolver algo, pienso en varias opciones/alternativas para elegir la mejor.
5. Cuando estoy haciendo alguna tarea o proyecto, sé la información que necesito tener en cuenta.
6. Cuando termino algo, me pregunto ¿logré lo que quería?
7. Normalmente me doy cuenta de lo que estoy pensando (Ejemplo: Mientras estoy abriendo mi negocio pienso en que olvidé traer sueltos para los vueltos)
8. Cuando aprendo algo nuevo, me pregunto si lo entendí bien.
9. Cuando estoy realizando una tarea/actividad organizo mi tiempo para poder terminarlo
10. Me doy cuenta de cómo resuelvo los problemas de mi emprendimiento.
11. Antes de hacer algo, pienso en lo que necesito.
12. Pienso en varias formas de resolver un problema antes de hacerlo.
13. Antes de empezar algo, me informo sobre lo que tengo que hacer.

**Gráfico 5**

Resultados preguntas factor



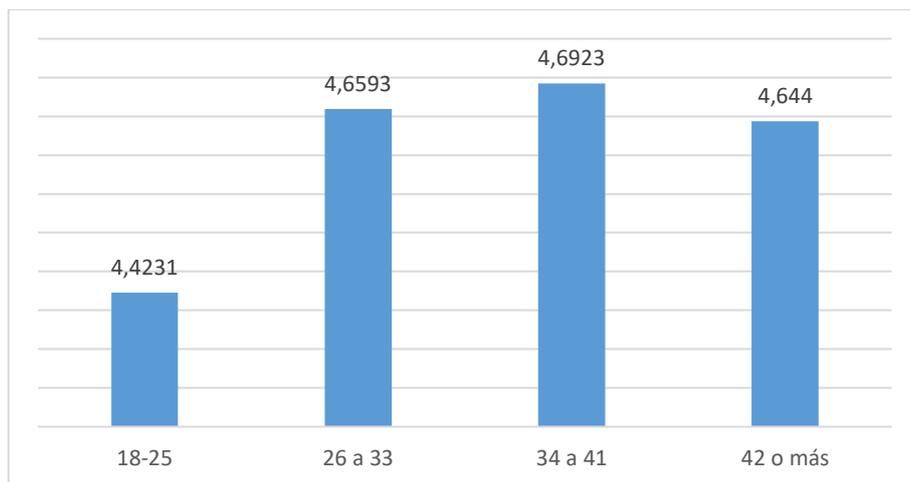
**Tabla 3**

Rango de edad y factor 1

Edad	Media	Desv_Estandar	Minimo	Maximo	Cuenta
18-25	4.4231	1.0209	3.8462	5	13
26 a 33	4.6593	0.6878	1.3077	5	27
34 a 41	4.6923	0.4263	4	5	26
42 o más	4.644	0.4833	3.8462	5	26

## Gráfico 6.

Factor 1 "Planificación y Supervisión" y rango de edad



*Nota: Se muestra la temática principal de cada una de las 13 preguntas referentes al factor 1 de habilidades metacognitivas*

El análisis de los principales resultados del factor de Planificación y Supervisión del cuestionario revela una alta capacidad metacognitiva entre las mujeres emprendedoras encuestadas en el Parque La Carolina. Esto ya que las medias de las respuestas oscilan entre 4.30 y 4.85, indicando una tendencia fuerte hacia la planificación y la supervisión efectiva de sus actividades empresariales.

Las afirmaciones con las medias más altas son "Soy buena organizando cosas" (4.83) y "Cuando estoy realizando una tarea/actividad organizo mi tiempo para poder terminarlo" (4.85), lo que sugiere que las encuestadas tienen habilidades sólidas en la organización y gestión del tiempo. Esto es importante para el éxito en el emprendimiento, ya que una buena organización permite una utilización más eficiente de los recursos y una mejor administración de las tareas diarias.

Las respuestas también muestran una alta conciencia de los procesos mentales y de planificación antes de iniciar una tarea, como lo indican las medias de "Antes de empezar algo importante, pienso en lo que quiero lograr" (4.77) y "Antes de hacer algo, pienso en lo que necesito" (4.75). Esto denota que las emprendedoras son reflexivas y estratégicas, asegurándose de estar preparadas antes de emprender cualquier acción.

La pregunta "Normalmente me doy cuenta de lo que estoy pensando" tiene una media ligeramente inferior (4.30), aunque sigue siendo alta. Esta respuesta refleja una buena conciencia metacognitiva, pero su desviación estándar más alta (0.911) sugiere mayor variabilidad en la autoevaluación de esta habilidad entre las encuestadas.

Para las emprendedoras en el rango de edad de 18 a 25 años, la media de 4.4231 con una desviación estándar de 1.0209 indica una mayor variabilidad en sus respuestas. Esto sugiere que, aunque algunas jóvenes muestran altos niveles de habilidades metacognitivas, existe una diversidad significativa en este grupo. La amplia variación en los puntajes puede reflejar diferentes niveles de experiencia y desarrollo personal en esta etapa temprana de sus carreras emprendedoras.

En el rango de edad de 26 a 33 años, las emprendedoras presentan una media de 4.6593 y una desviación estándar de 0.6878. Aunque todavía hay cierta variabilidad, este grupo parece tener habilidades metacognitivas más consistentes en comparación con el grupo más joven. La amplitud de los puntajes, que varía desde 1.3077 hasta 5.0000, podría indicar que algunas emprendedoras en esta edad todavía están desarrollando sus habilidades, mientras que otras ya han alcanzado un alto nivel de competencia metacognitiva.

El grupo de edad de 34 a 41 años muestra una media de 4.6923 con una menor variabilidad, evidenciada por una desviación estándar de 0.4263. Este hallazgo sugiere que las habilidades metacognitivas en este grupo son más uniformes. Las emprendedoras de este rango de edad probablemente han acumulado una experiencia significativa y han desarrollado estrategias efectivas para la planificación, supervisión y reflexión en sus actividades empresariales. Esta consistencia puede estar relacionada con una mayor estabilidad y madurez en su gestión de negocios.

Por último, el grupo de emprendedoras de 42 años o más tiene una media de 4.6440 y una desviación estándar de 0.4833. La consistencia en los puntajes dentro de este grupo indica que las emprendedoras mayores tienden a tener niveles más estables y altos de habilidades metacognitivas. Esta estabilidad podría ser resultado de años de experiencia y aprendizaje continuo en el ámbito empresarial, permitiéndoles gestionar sus negocios con mayor eficiencia y eficacia.

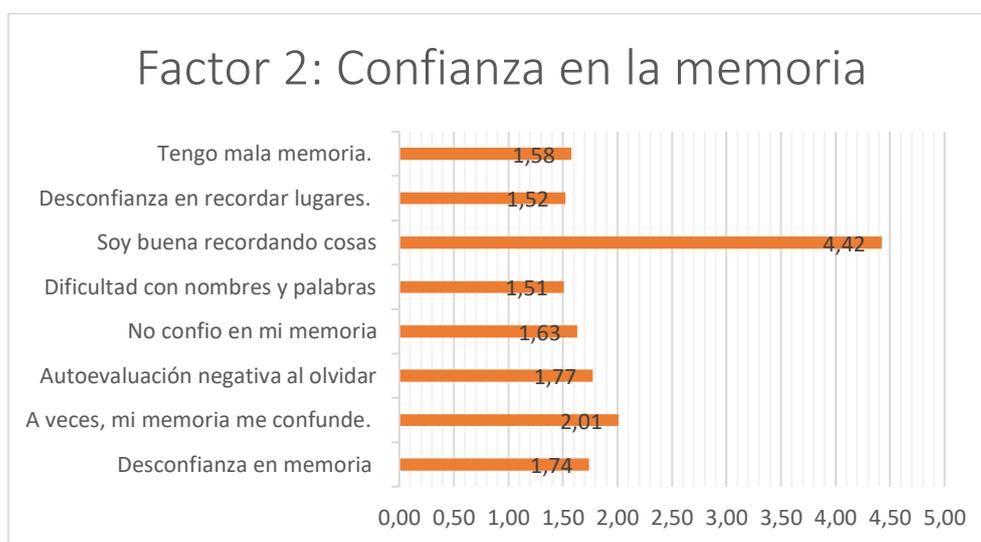
**Tabla 4.**

*Preguntas factor Confianza en la memoria*

<b>Preguntas</b>
No confío mucho en mi memoria para recordar cosas.
A veces, mi memoria me confunde.
Si me doy cuenta de que me olvidó de hacer algo, pienso que mi memoria no es buena y dudo de ella para hacerme acuerdo de las cosas importantes.
No confío en mi memoria
Tengo poca confianza en mi memoria para recordar nombres y palabras.
Soy buena recordando cosas
No confío mucho en mi memoria para recordar lugares.
Tengo mala memoria.

**Gráfico 7**

*Resultados preguntas factor 2*



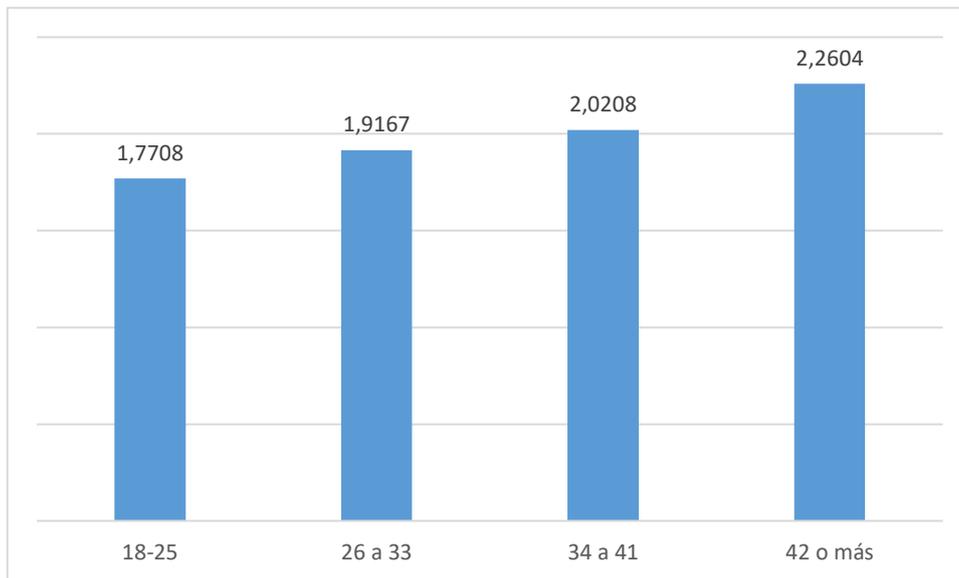
**Tabla 5**

*Rango de edad y factor 2*

<b>Edad</b>	<b>Media</b>	<b>Desv_Estandar</b>	<b>Minimo</b>	<b>Maximo</b>	<b>Cuenta</b>
18-25	1.7708	0.4597	1.5	2.625	12
26 a 33	1.9167	0.616	1.5	3.25	25
34 a 41	2.0208	0.8024	1.25	4	24
42 o más	2.2604	0.8884	1.375	4	28

**Gráfico 8.**

Factor 2 “Confianza en la memoria” y Rango de Edad



*Nota: Se muestra la temática principal de cada una de las 8 preguntas referentes al factor 2 de habilidades metacognitivas*

En cuanto al factor de Confianza en la Memoria los resultados evidencian una percepción relativamente baja de confianza en la memoria entre las mujeres emprendedoras encuestadas en el Parque La Carolina. Esto ya que las medias de las respuestas oscilan entre 1.51 y 4.42, indicando una variabilidad notable en las percepciones sobre sus habilidades de memoria.

La afirmación "Soy buena recordando cosas" tiene la media más alta (4.42), lo que sugiere que, a pesar de las dudas generales sobre su memoria, muchas de las encuestadas consideran que tienen una buena capacidad para recordar en general. Sin embargo, las demás preguntas reflejan una menor confianza en sus habilidades de memoria. Por ejemplo, "No confío en mi memoria" tiene una media de 1.63, y "No confío mucho en mi memoria para recordar cosas" tiene una media de 1.74, ambas con desviaciones estándar considerables, indicando una percepción más negativa.

La variabilidad en las respuestas es significativa, como se observa en las desviaciones estándar relativamente altas, especialmente en "A veces, mi memoria me confunde" (1.297) y "Si me doy cuenta de que me olvidé de hacer algo, pienso que mi memoria no es buena y dudo de ella para hacerme acuerdo de las cosas importantes" (1.140). Esto sugiere que hay una diversidad de experiencias personales respecto a la confianza en la memoria entre las encuestadas.

Las afirmaciones relacionadas con aspectos específicos de la memoria, como recordar nombres y palabras ("Tengo poca confianza en mi memoria para recordar nombres y palabras", media de 1.51) y recordar lugares ("No confío mucho en mi memoria para recordar lugares", media de 1.52), también reflejan una baja confianza. Estos resultados indican que las emprendedoras pueden tener dificultades específicas en áreas concretas de la memoria, lo cual puede afectar su desempeño en ciertos aspectos de sus negocios.

Las emprendedoras en el rango de edad de 18 a 25 años presentan una media de 1.7708 con una desviación estándar de 0.4597. Estos valores indican una menor variabilidad en las respuestas, pero también un nivel relativamente bajo de habilidades metacognitivas comparado con los otros grupos. La consistencia en los puntajes sugiere que las jóvenes en este grupo están en una fase inicial de desarrollo de sus habilidades metacognitivas. Esto podría reflejar una menor experiencia y una necesidad de mayor formación y práctica en técnicas de planificación y supervisión.

Para las emprendedoras en el rango de edad de 26 a 33 años, la media de 1.9167 y una desviación estándar de 0.6160 indican un nivel ligeramente superior de habilidades metacognitivas en comparación con el grupo más joven. La variabilidad moderada sugiere que algunas emprendedoras en este rango están mejorando sus habilidades, mientras que otras pueden seguir necesitando apoyo adicional. Este grupo puede beneficiarse de programas de desarrollo de habilidades que fortalezcan su capacidad de reflexión y supervisión en la gestión de sus negocios.

Las emprendedoras en el grupo de edad de 34 a 41 años muestran una media de 2.0208 con una desviación estándar de 0.8024. Aunque la variabilidad es mayor, lo que indica diferencias significativas en las habilidades metacognitivas dentro del grupo, la media más alta sugiere que muchas de estas emprendedoras han alcanzado un nivel de competencia más avanzado. Este rango de edad probablemente refleja una mayor

experiencia en el ámbito empresarial, lo que contribuye a habilidades metacognitivas más desarrolladas y efectivas.

El grupo de 42 años o más tiene una media de 2.2604 y una desviación estándar de 0.8884, indicando tanto la media más alta como la mayor variabilidad entre los grupos. Esto sugiere que, aunque algunas emprendedoras en este grupo tienen habilidades metacognitivas altamente desarrolladas, otras aún pueden estar en proceso de mejora. La alta media refleja la acumulación de experiencia y una mayor capacidad para planificar, supervisar y evaluar sus actividades empresariales de manera efectiva.

Estos resultados indican una percepción mixta sobre las habilidades de memoria entre las mujeres emprendedoras. Si bien hay una alta valoración en la capacidad general para recordar cosas importantes, hay una notable desconfianza en aspectos específicos de la memoria, lo que puede influir en la forma en que gestionan tareas que requieren una buena retención de información. Esto sugiere una posible área de mejora en el desarrollo de estrategias metacognitivas que fortalezcan la confianza y efectividad en sus habilidades de memoria.

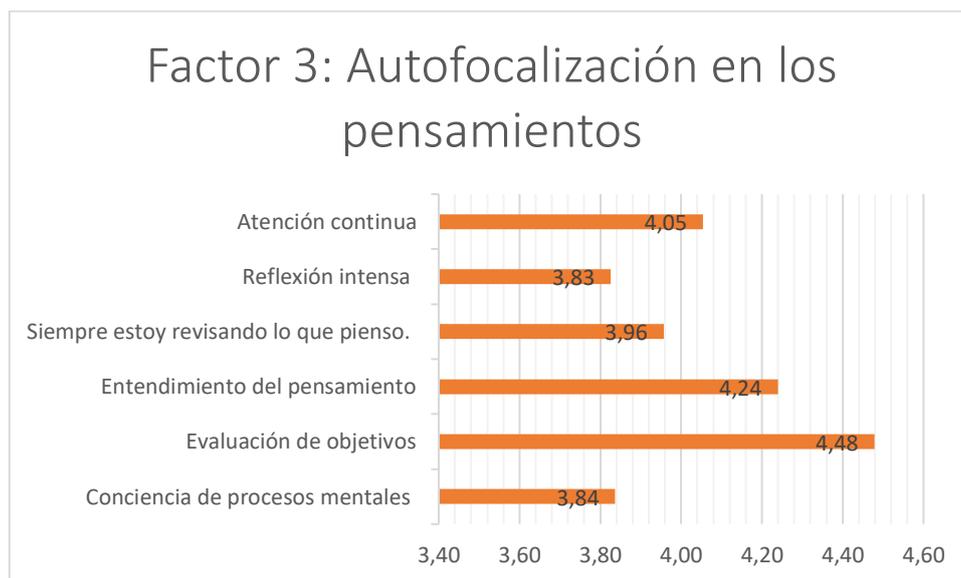
**Tabla 6**

*Autofocalización en los pensamientos*

Preguntas
Presto mucha atención a cómo funciona mi mente.
A veces me pregunto si estoy cumpliendo mis metas.
Sé cómo trabaja mi mente cuando pienso en un problema.
Siempre estoy revisando lo que pienso.
Pienso mucho en mis pensamientos.
Estoy atenta a mis pensamientos

**Gráfico 9**

*Resultados preguntas factor 3*



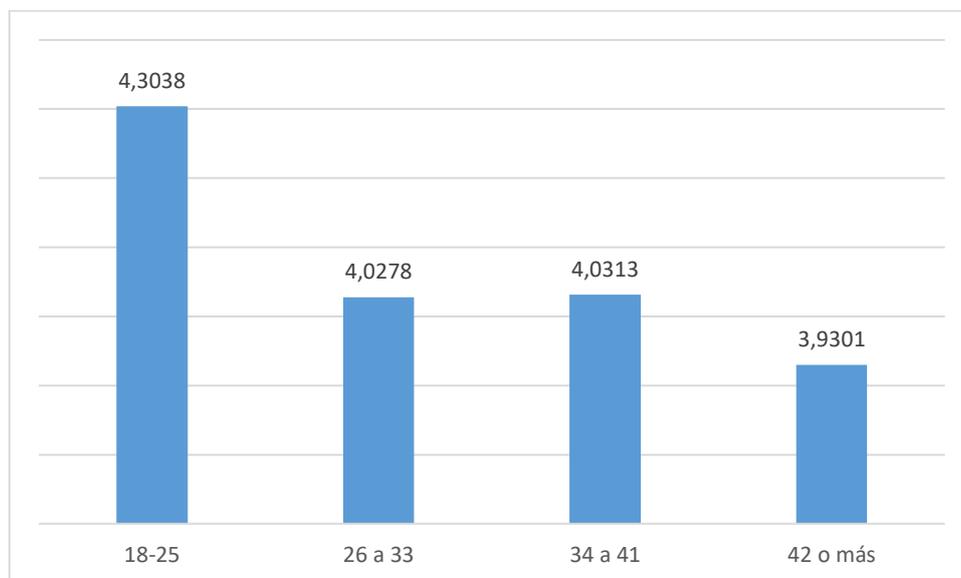
**Tabla 7**

*Rango de edad y factor 3*

Edad	Media	Desv_Estandar	Minimo	Maximo	Cuenta
18-25	4.3038	0.5544	3.6667	5	13
26 a 33	4.0278	0.5207	3	5	18
34 a 41	4.0313	0.5712	2.8333	5	32
42 o más	3.9301	0.5676	3	5	38

## Gráfico 10.

Factor 3 “Autofocalización en los pensamientos” y Rango de Edad



*Nota: Se muestra la temática principal de cada una de las 6 preguntas referentes al factor 3 de habilidades metacognitivas.*

Finalmente, para de Autofocalización en los Pensamientos revela un alto grado de atención y reflexión metacognitiva entre las mujeres emprendedoras encuestadas en el Parque La Carolina. Las medias de las respuestas varían de 3.83 a 4.48, indicando que las encuestadas tienden a reflexionar profundamente sobre sus procesos de pensamiento.

La afirmación "A veces me pregunto si estoy cumpliendo mis metas" tiene la media más alta (4.48) con una desviación estándar relativamente baja (0.671), lo que sugiere que esta reflexión sobre el cumplimiento de objetivos es una práctica común y consistente entre las encuestadas. Esto indica un alto nivel de autoconciencia y evaluación continua del progreso hacia sus metas, lo cual es fundamental para el crecimiento y la adaptación en el emprendimiento.

Las otras afirmaciones también reflejan una considerable autofocalización, con "Estoy atenta a mis pensamientos" (media de 4.05) y "Sé cómo trabaja mi mente cuando pienso en un problema" (media de 4.24), destacando la capacidad de las encuestadas para monitorear y entender sus procesos cognitivos. Estas habilidades son cruciales para identificar y abordar problemas de manera eficaz, lo que es esencial en la gestión de un negocio.

La afirmación "Presto mucha atención a cómo funciona mi mente" tiene una media de 3.84 y una desviación estándar de 0.986, lo que indica una variabilidad moderada en cómo las encuestadas perciben su atención a los procesos mentales. Similarmente, "Pienso mucho en mis pensamientos" tiene una media de 3.83 y una desviación estándar de 0.945, sugiriendo que, aunque hay una fuerte tendencia hacia la reflexión, existe cierta variabilidad en la intensidad con la que se lleva a cabo esta práctica.

Para las emprendedoras en el rango de edad de 26 a 33 años, la media de 4.0278 y una desviación estándar de 0.5207 indican un nivel ligeramente inferior de habilidades metacognitivas en comparación con el grupo más joven. La variabilidad moderada sugiere que algunas emprendedoras en este rango están desarrollando sus habilidades, mientras que otras pueden seguir necesitando apoyo adicional. Este grupo puede beneficiarse de programas de desarrollo de habilidades que fortalezcan su capacidad de reflexión y supervisión en la gestión de sus negocios. La consistencia en los puntajes también refleja un grupo con habilidades relativamente bien establecidas.

Las emprendedoras en el grupo de edad de 34 a 41 años muestran una media de 4.0313 con una desviación estándar de 0.5712. Aunque la variabilidad es mayor que en los grupos más jóvenes, lo que indica diferencias

significativas en las habilidades metacognitivas dentro del grupo, la media sugiere que muchas de estas emprendedoras han alcanzado un nivel de competencia avanzado. Este rango de edad probablemente refleja una mayor experiencia en el ámbito empresarial, lo que contribuye a habilidades metacognitivas más desarrolladas y efectivas. La dispersión de los datos sugiere una diversidad en la experiencia y el enfoque metacognitivo.

El grupo de 42 años o más tiene una media de 3.9301 y una desviación estándar de 0.5676, indicando tanto la media más baja como una mayor variabilidad entre los grupos. Esto sugiere que, aunque algunas emprendedoras en este grupo tienen habilidades metacognitivas altamente desarrolladas, otras aún pueden estar en proceso de mejora. La media más baja podría reflejar una dependencia menor de nuevas estrategias metacognitivas debido a la confianza en métodos y conocimientos previamente adquiridos. Sin embargo, la variabilidad indica que existe una gama amplia de habilidades dentro de este grupo, posiblemente influenciada por diferencias en la formación continua y la adaptación a nuevas prácticas empresariales.

Estos resultados indican que las mujeres emprendedoras encuestadas tienen una fuerte inclinación hacia la reflexión y la revisión constante de sus pensamientos y metas. Esta autofocalización les permite no solo evaluar su desempeño y progreso, sino también ajustar sus estrategias y mejorar continuamente. Las habilidades reflejadas en estas respuestas son indicativas de una alta capacidad metacognitiva que puede contribuir significativamente al éxito en sus emprendimientos.

### **PARTE III: Estilo de liderazgo.**

En segundo lugar, se aplicó el cuestionario de estilos de liderazgo de Goleman el cual contó con 20 preguntas las cuales se organizan en 6 categorías distintas que son los diferentes tipos de liderazgo. Este cuestionario se aplicó de manera virtual en Google Forms.

#### **Gráfico 11**

*Tipos de liderazgo predominantes*

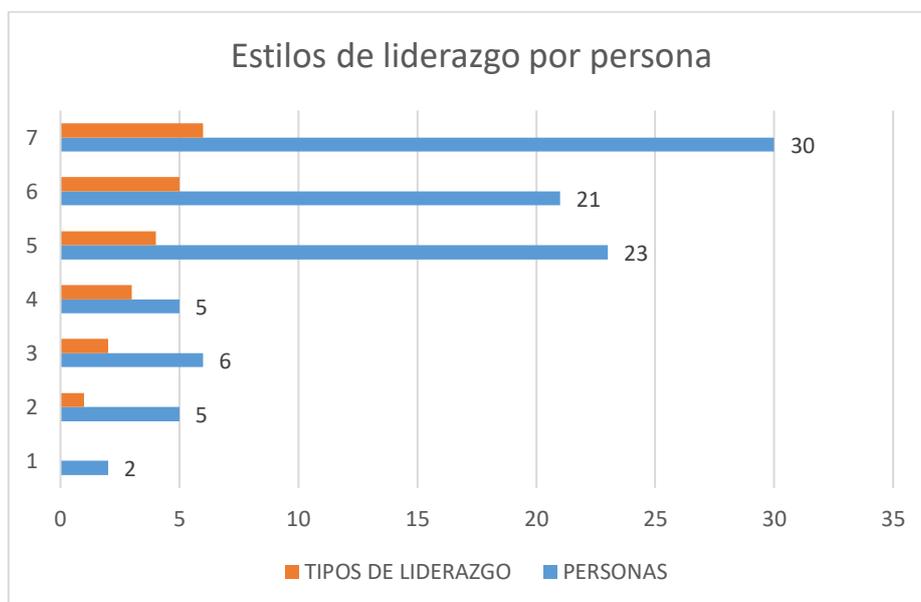


El análisis del gráfico de radar revela las preferencias de estilos de liderazgo, destacándose claramente el estilo "Comprometido" con la puntuación más alta de 88. Esto indica que el liderazgo que prioriza el compromiso y la dedicación es el más valorado. Los estilos "Coach" (73), "Consenso" (77) y "Afiliativo" (78) también son bastante apreciados, sugiriendo una tendencia hacia el liderazgo colaborativo y de apoyo. En contraste, los estilos "Experto" (50) y "Directivo" (43) tienen las puntuaciones más bajas, lo que sugiere una

menor preferencia por enfoques altamente técnicos o autoritarios en esta muestra. En general, el liderazgo que fomenta la participación, la colaboración y el compromiso es el predominante según los datos analizados.

### Gráfico 12

Cantidad de estilos de liderazgo por cantidad de personas



El gráfico y la tabla "Estilos de liderazgo por persona" indican la cantidad de personas que poseen diferentes números de estilos de liderazgo. Los datos revelan que hay 2 personas que no se identifican con ningún estilo de liderazgo, mostrando quizás una falta de claridad o experiencia en este ámbito. En contraste, 5 personas se identifican con un solo estilo de liderazgo (comprometido), lo que sugiere un enfoque más especializado o limitado en su capacidad de liderazgo.

Por otro lado, hay 6 personas que se identifican con dos estilos de liderazgo, es decir 12 en total (4 comprometido, 1 Coach, 2 Consenso, 2 Afiliativo, 2 Experto y 1 Directivo), indicando una mayor flexibilidad en comparación con el grupo anterior. El número aumenta ligeramente con 5 personas identificándose con tres estilos de liderazgo, es decir 15 en total (5 comprometido, 1 Coach, 3 Consenso, 4 Afiliativo, 1 Experto y 1 Directivo) lo que refleja un nivel intermedio de diversidad en sus enfoques de liderazgo.

Un grupo significativo de 23 personas se identifica con cuatro estilos de liderazgo, 92 en total (23 comprometido, 21 Coach, 23 Consenso, 23 Afiliativo, 1 Experto y 1 Directivo) lo que sugiere una versatilidad considerable en sus habilidades. Esta tendencia continúa con 21 personas identificándose con cinco estilos de liderazgo, 105 en total (21 comprometido, 20 Coach, 19 Consenso, 19 Afiliativo, 16 Experto y 10 Directivo) demostrando una amplia gama de capacidades de liderazgo y adaptabilidad.

Finalmente, el grupo más numeroso, compuesto por 30 personas, se identifica con los seis estilos de liderazgo, 180 en total (30 comprometido, 30 Coach, 30 Consenso, 30 Afiliativo, 30 Experto y 30 Directivo) lo que indica que estas personas son altamente adaptables y multifacéticas en sus habilidades de liderazgo. En general, la mayoría de las personas encuestadas se identifican con múltiples estilos de liderazgo, con un grupo considerable mostrando una amplia gama de capacidades, mientras que solo una pequeña fracción se identifica con ninguno o pocos estilos de liderazgo.

#### PARTE IV: Análisis de correlación entre las habilidades metacognitivas y el liderazgo

Para la realización del análisis de correlación se buscaron las correlaciones entre los tres factores de habilidades metacognitivas y los seis estilos de liderazgo de Goleman, revelando varias relaciones significativas que son relevantes para comprender cómo las habilidades metacognitivas influyen en el liderazgo femenino en los microemprendimientos del Parque La Carolina. A continuación, se destacan las principales relaciones que estadísticamente revelaron mayor significancia.

#### Tabla 8

Resultados de la correlación entre el estilo de liderazgo con las habilidades metacognitivas

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
--	----------	----------	----------

<b>DIRECTIVO</b>	-0.01178259	0.05893744	-0.18061397
<b>EXPERTO</b>	0.16491197	0.0689881	-0.24394146
<b>AFILIATIVO</b>	0.04401321	-0.13469082	0.1585273
<b>CONSENSO</b>	0.06387144	-0.05567399	0.24428946
<b>COACH</b>	0.07202265	0.02945993	0.16923411
<b>COMPROMETIDO</b>	0.00038956	0.07849243	0.2374603

Los resultados muestran que las correlaciones más significativas se encuentran en el Factor 3 (Autofocalización en los Pensamientos). Las correlaciones positivas débiles con los estilos de liderazgo Consenso (0.2443), Comprometido (0.2375), y Coach (0.1692) sugieren que la reflexión y la autoconciencia son aspectos importantes para estos estilos de liderazgo. Estas correlaciones indican que los líderes que son conscientes de sus pensamientos y procesos internos tienden a adoptar enfoques colaborativos y motivadores en sus liderazgos.

Por otro lado, las correlaciones negativas débiles del Factor 3 con los estilos Directivo (-0.1806) y Experto (-0.2439) indican que los líderes menos reflexivos y menos conscientes de sus propios procesos mentales pueden inclinarse más hacia un liderazgo autoritario o basado en la pericia técnica. Estas correlaciones, aunque no son fuertes, sugieren una tendencia interesante donde la falta de reflexión interna podría estar asociada con estilos de liderazgo más jerárquicos y menos colaborativos.

El Factor 1 (Planificación y Supervisión) muestra una correlación positiva débil solo con el estilo Experto (0.1649), lo que indica que la capacidad de planificación y supervisión es relevante para los líderes que se apoyan en su conocimiento técnico y habilidades específicas. Sin embargo, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa.

El Factor 2 (Confianza en la Memoria) tiene correlaciones principalmente nulas con la mayoría de los estilos de liderazgo, con una correlación negativa débil solo con el estilo Afiliativo (-0.1347). Esto sugiere que la confianza en la memoria no es un factor determinante en la formación de estilos de liderazgo y puede no ser tan crucial como la autoconciencia y la planificación.

Es así como se ha evidenciado que la Autofocalización en los Pensamientos es el factor de habilidades metacognitivas que tiene la mayor influencia en los estilos de liderazgo colaborativos y motivadores. Las correlaciones observadas subrayan la importancia de la reflexión y la autoconciencia en la práctica del liderazgo efectivo. La planificación y supervisión también juegan un papel, aunque menor, especialmente en el liderazgo experto. Estos hallazgos pueden ser útiles para el desarrollo de programas de capacitación que enfoquen en mejorar la reflexión y la autoconciencia entre los líderes, promoviendo así estilos de liderazgo más participativos y efectivos.

## Discusión de resultados

En primer lugar, los datos sociodemográficos de las emprendedoras entrevistadas ofrecen perspectivas valiosas que complementan la interpretación de los resultados en relación con las habilidades metacognitivas y los estilos de liderazgo.

Uno de los elementos más destacados es la distribución por edad de las emprendedoras. La mayoría de ellas tiene más de 34 años, con un 69.50% de las encuestadas dentro de este rango. Este dato sugiere que muchas de ellas podrían poseer una mayor experiencia en la gestión de negocios. La madurez y la experiencia acumulada a lo largo de los años pueden estar relacionadas con las altas habilidades metacognitivas observadas en planificación y supervisión. La capacidad de estas emprendedoras para organizar y gestionar eficazmente sus negocios probablemente se beneficia de su mayor autoconciencia y capacidad de reflexión en la toma de decisiones empresariales.

En cuanto al nivel educativo, el 39.13% de las emprendedoras cuentan con nivel de secundaria completa, mientras que los porcentajes para otros niveles educativos son mucho menores. Este nivel educativo relativamente bajo podría explicar la baja confianza en la memoria observada en los resultados del estudio. La formación educativa puede influir en la autoconfianza respecto a la capacidad de retención y procesamiento de información. Por lo tanto, las emprendedoras pueden beneficiarse significativamente de programas de formación y capacitación que refuercen sus habilidades de memoria y técnicas de aprendizaje, mejorando así su confianza y eficiencia en la gestión diaria de sus negocios.

El tipo de negocio y la jornada laboral también proporcionan información relevante. El sector predominante entre las emprendedoras es el de la venta de comida y bebida, con un 41.30%, y la mayoría de ellas trabajan en promedio 8 horas diarias. Este alto nivel de dedicación refleja su compromiso y esfuerzo constante en sus emprendimientos. La naturaleza intensiva de sus negocios requiere una gestión eficiente del tiempo y recursos, habilidades que están claramente respaldadas por sus altas puntuaciones en planificación y supervisión. Este compromiso laboral intenso está en línea con los estilos de liderazgo "Comprometido" y "Afiliativo", que destacan la importancia de la motivación compartida y las relaciones positivas en el entorno de trabajo.

En segundo lugar, en relación a las habilidades metacognitivas predominantes, los datos muestran estas están bien desarrolladas, especialmente en los factores de planificación y supervisión. Las medias de las respuestas en este factor son consistentemente altas, oscilando entre 4.30 y 4.85. Esto indica que las emprendedoras son capaces de organizarse eficazmente, reflexionar sobre sus metas y evaluar sus procesos de pensamiento y acciones. Estas habilidades son cruciales para la gestión eficiente de los negocios, ya que permiten una mejor planificación y ejecución de las tareas diarias. Sin embargo, el factor de confianza en la memoria revela una percepción relativamente baja, con medias entre 1.51 y 4.42. Esto sugiere que, aunque las emprendedoras se consideran buenas recordando cosas importantes, tienen menos confianza en su capacidad para recordar detalles específicos como nombres y lugares. Esta variabilidad podría indicar áreas de mejora en las estrategias metacognitivas para fortalecer la confianza en sus habilidades de memoria.

Otros estudios desarrollados en otros contextos denotan también evidencias similares. Por ejemplo el estudio de Onyemah y Rivera-Pesquera (2019) compara las estrategias cognitivas utilizadas por mujeres emprendedoras en Kenia, México, Nigeria y Estados Unidos, destacando la importancia de equilibrar la lógica de predicción y creación para tener éxito en diferentes entornos de mercado (Onyemah, V & Rivera-Pesquera, 2019). Otro estudio destaca el cambio de los aspectos afectivos a los cognitivos a medida que se desarrollan los negocios, siendo los aspectos afectivos más influyentes en las fases iniciales y los factores cognitivos los que priman más adelante (Galvão et al., 2017). Por su parte estudios como el de Haynie et al., (2012) analiza cómo las habilidades metacognitivas permiten a los emprendedores adaptarse a las incertidumbres y aprovechar los conocimientos previos.

Por otro lado, el análisis de los estilos de liderazgo de Goleman revela que el estilo "Comprometido" es el más predominante entre las emprendedoras encuestadas, con una media de 13.65. Esto sugiere que las mujeres líderes en este sector tienden a ser visionarias, motivando a sus equipos con objetivos claros y compartidos. El segundo estilo más prevalente es el "Afiliativo", con una media de 13.05, indicando una fuerte orientación hacia la creación de relaciones armoniosas y un ambiente de trabajo positivo. Por otro lado, los estilos "Experto" y "Directivo" tienen las medias más bajas, lo que implica que las emprendedoras prefieren métodos de liderazgo más participativos y emocionales en lugar de depender exclusivamente de su experiencia técnica o adoptar un enfoque autoritario.

Otros estudios similares también han demostrado como diferentes enfoques de liderazgo afectan el bienestar psicológico, rendimiento y eficacia en el entorno empresarial en mujeres. En el estudio de Moore y Moore (2011) se sugiere que el estilo de liderazgo transformacional utilizado por mujeres emprendedoras fomenta un clima de confianza y rendimiento elevado (Moore & Moore, 2011). Por su parte, una serie de estudios han explorado los estilos de liderazgo de las mujeres empresarias, con un hallazgo consistente de un uso predominante del liderazgo transformacional. Este estilo se caracteriza por la inspiración, la motivación y el diálogo abierto (Obando et al., 2020; Versiani et al., 2019). Estos resultados sugieren que las mujeres empresarias tienden a adoptar un estilo de liderazgo que es a la vez transformacional y colaborativo, lo que refleja su capacidad para liderar el cambio y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

Los resultados de la correlación entre las habilidades metacognitivas y los estilos de liderazgo revelan implicaciones significativas para la comprensión de cómo las capacidades cognitivas de los líderes influyen en sus enfoques de liderazgo. La evidencia sugiere que la autoconciencia y la reflexión, representadas por el Factor 3 (Autofocalización en los Pensamientos), juegan un papel crucial en la adopción de estilos de liderazgo colaborativos y motivadores. La fuerte correlación de este factor con los estilos de liderazgo Consenso, Comprometido y Coach indica que los líderes que son capaces de reflexionar sobre sus pensamientos y procesos internos tienden a fomentar entornos de trabajo participativos y orientados al desarrollo personal de sus equipos.

Por otro lado, la planificación y supervisión, representadas por el Factor 1, también muestran una influencia notable, particularmente en el estilo de liderazgo Experto. Esto implica que los líderes que son meticulosos en la planificación y supervisión tienden a depender de su conocimiento técnico y habilidades específicas para guiar a sus equipos. Aunque esta relación es menos pronunciada que la observada con el Factor 3, resalta la importancia de las habilidades organizativas en ciertos contextos de liderazgo.

La confianza en la memoria (Factor 2) muestra correlaciones más bajas en general, lo que sugiere que esta habilidad metacognitiva tiene un impacto menor en la determinación del estilo de liderazgo. Esto podría indicar que, aunque la capacidad para recordar información es útil, no es tan determinante en la formación de enfoques de liderazgo como la autoconciencia y la planificación.

La correlación negativa del estilo de liderazgo Directivo con los factores de habilidades metacognitivas, especialmente con el Factor 3, sugiere que los líderes que adoptan un enfoque autoritario tienden a ser menos reflexivos y menos conscientes de sus propios procesos de pensamiento. Esto puede implicar que un enfoque más jerárquico y menos colaborativo en el liderazgo está asociado con una menor capacidad para la autorreflexión.

## Conclusiones

Los resultados del estudio evidencian que las emprendedoras del Parque La Carolina poseen una notable capacidad metacognitiva, particularmente en la reflexión y la autoconciencia. Estas habilidades les permiten tomar decisiones informadas y adaptativas, contribuyendo significativamente a la gestión eficiente de sus negocios. Aunque se identificó una baja confianza en la memoria, lo que sugiere la necesidad de estrategias adicionales para fortalecer esta habilidad específica, la planificación y supervisión se mantienen como áreas fuertes entre las encuestadas.

El análisis de los estilos de liderazgo predominantes revela una clara inclinación hacia los enfoques "Comprometido" y "Consenso". Las emprendedoras tienden a motivar a sus equipos mediante objetivos compartidos y a fomentar relaciones positivas en el ambiente laboral. La preferencia por estos estilos destaca la importancia de la cohesión y el bienestar emocional en el éxito de sus negocios. En contraste, los estilos "Experto" y "Directivo" son menos comunes, lo que indica una menor dependencia en la pericia técnica y un enfoque menos autoritario.

La relación significativa entre la autofocalización en los pensamientos y los estilos de liderazgo "Comprometido" y "Consenso" sugiere que la reflexión y la autoconciencia son componentes esenciales para un liderazgo efectivo y colaborativo. Las emprendedoras que prestan atención a sus procesos de pensamiento tienden a adoptar estilos de liderazgo que valoran la motivación compartida y la colaboración. Por otro lado, una menor dependencia en el liderazgo "Experto" se asocia con una mayor capacidad reflexiva, lo que subraya la importancia de la metacognición en la configuración de estilos de liderazgo más participativos y emocionales.

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para el desarrollo de programas de capacitación y apoyo a las mujeres emprendedoras. Fomentar el desarrollo de habilidades metacognitivas, especialmente la confianza en la memoria y la reflexión consciente, puede fortalecer sus capacidades de liderazgo y, en consecuencia, el éxito de sus microemprendimientos. Promover estilos de liderazgo participativos y emocionales también puede mejorar la cohesión del equipo y la efectividad organizacional.

Así, este estudio subraya la crucial importancia de las habilidades metacognitivas en el liderazgo femenino, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y programas de intervención en este ámbito. La integración de estos hallazgos en políticas y prácticas de apoyo a las emprendedoras puede contribuir significativamente al desarrollo sostenible y al empoderamiento de las mujeres en el sector empresarial. La adopción de estrategias que fortalezcan las habilidades metacognitivas y promuevan estilos de liderazgo efectivos puede ser clave para el éxito continuo y el crecimiento de los microemprendimientos liderados por mujeres.

## Bibliografía

- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y Retención del conocimiento*. Grupo Planeta.
- Batliwala, S., Kabeer, N., Leon, M., Riger, S., Rowlands, J., Schuler, M., . . . Young, K. (1977). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer Mundo Editores. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57028>
- Boza Valle, J., Mendoza Vargas, E., Muñoz Heredia, C., & Velasco Barahona, V. (2021). La capacitación para microemprendimientos desde la acción universitaria: un asunto que pospone el desempeño empresarial a pequeña escala en las comunidades. *ECOCIENCIA*.
- Cárdenas, J. (2018). Manual de curso. Investigación Cuantitativa. Berlín. Obtenido de [https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/22407/Manual\\_Cardenas\\_Investigaci%3fb3n.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/22407/Manual_Cardenas_Investigaci%3fb3n.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Coba, G. (05 de Octubre de 2021). Así se puede conocer quiénes deberán pagar el impuesto del 2% sobre las ventas. *PRIMICIAS*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/impuesto-sri-catastro-contribuyentes-microempresarios/#:~:text=El%20SRI%20considera%20como%20microempresas,o%20menores%20a%20USD%20300.000>.
- Comisión de Mujeres y Desarrollo. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres*.
- Estrada Mejía, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*.
- Frain, M. (s.f.). *Desde el "Gran Hombre" hacia el proceso de definición y logro de objetivos comunes en entornos cambiantes, complejos e interdependientes*. . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8334370.pdf>
- Galvão Cortez, A., Galdino de Araújo, A., & Melo Pereira, F. (2017). The Influence of Cognitive and Affective Aspects of Women Entrepreneurs in Different Stages of a Business. doi:<https://doi.org/10.14211/regepe.v6i2.446>
- GEIAL. (2023). *Diagnóstico de las condiciones para emprender. Una mirada desde el ecosistema Quito*. Quito.
- Giraldo-O'Meara, M., Belloch, A., & Fernández-Álvarez, J. (2019). Evaluación metacognitiva en psicopatología: El cuestionario de habilidades metacognitivas (CHM). doi:<https://doi.org/10.24205/03276716.2019.1091>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante. El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLSILLO.
- Grajales, T. (27 de 03 de 2000). TIPOS DE INVESTIGACION. Obtenido de <http://cmappublic2.ihmc.us/rid=1RM1FOL42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Haynie, J. M. (2012). Cognitive Adaptability and an Entrepreneurial Task: The Role of Metacognitive Ability and Feedback. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 237-265. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00410.x>
- Hunter, B., Soto, L., & Spurlin, S. (2016). Thinking about thinking about leadership: Metacognitive ability and leader developmental readiness. *New Directions for Student Leadership. Research Gate*, 87.
- Kaufmann, A. (1977). *Monográfico sobre: La formación y las organizaciones*. España: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Recuperado el 18 de 02 de 2024

- Montaño Armendáriz, A., & Pérez Concha, J. (2015). MICROEMPREDIMIENTO DE MUJERES EN LOS CABOS B.C.S.: UNA EXPERIENCIA PARA EL IMPULSO DEL DESARROLLO LOCAL. *División de Investigación FCA-UNAM*, 6.
- Moore, J., & Moore, J. (2011). WOMEN ENTREPRENEURS STYLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERFORMANCE OUTCOMES: AN INTERACTIVE APPROACH TO BUILDING A CLIMATE OF TRUST. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/WOMEN-ENTREPRENEURS-STYLE-OF-TRANSFORMATIONAL-AND-A-Moore-Moore/3b80c3076e4c13aa57aff62d306405dc98c5a854>
- Nader, M., & Castro Solano, A. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: *REVISTA DE PSICOLOGÍA*.
- Novak, J., & Gowin, D. (2002). *Aprendiendo a aprender*. España.
- Obando Changúan., M. P., Ruiz Parrales, E. C., Parrales Higuera, M. G., & Haz Cadena, Y. P. (2020). Estilos de liderazgo aplicados a las pymes. *ProSciences: Revista de Producción Ciencias e Investigación*. doi:<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss30.2020pp55-61>
- Onyemah, V., & Rivera-Pesquera, M. (2019). Cognitive Ambidexterity: Successful Selling by Women Entrepreneurs. 75-83. Emerald Publishing Limited. doi:<https://doi.org/10.1108/978-1-78973-289-420191012>
- Piaget, J. (2001). *La representación del mundo en el niño*. Marid: Ediciones Morata. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=Ez\\_KcXS8\\_IUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=Ez_KcXS8_IUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)
- Reyna, A., Montes, J., & Pérez, P. (2021). Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario. *UCV Hacer*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/365827301\\_Liderazgo\\_transformacional\\_un\\_aporte\\_a\\_la\\_motivacion\\_del\\_estudiante\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/365827301_Liderazgo_transformacional_un_aporte_a_la_motivacion_del_estudiante_universitario)
- Rivière, A. (1991). *Objetos con mente*. Madrid: Alianza.
- Tracy, B. (2014). *Liderazgo*. Nashville: AMACOM.
- Tulving, E., & Madigan, S. (1970). Memory and Verbal Learning. *Annual Review of Psychology*.
- Versiani, F., Caeiro, M., Martins, M., & Neto, A. (2019). Características de liderança das mulheres empreendedoras: um estudo de caso no setor de serviços. *Semantic Scholar*. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Caracter%C3%ADsticas-de-lideran%C3%A7a-das-mulheres-um-estudo-Versiani-Caeiro/05c7117b9cabe5ba87268ec0038f23ef9ab739a7#citing-papers>
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson Education Inc.