

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

Tema: " Rol de la Mujer en la Continuidad de la Empresa Familiar en el Sector textil de la Provincia de Tungurahua."

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas Familiares.

Autora: Ingeniera Susana Elizabeth Iza Anguisaca

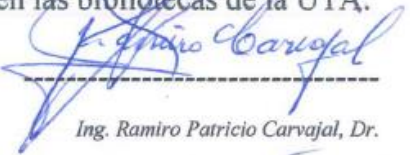
Directora: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster

Ambato – Ecuador

2018

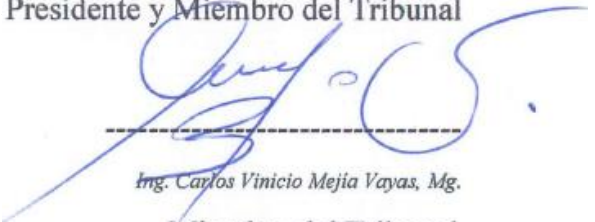
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Ramiro Patricio Carvajal Larenas, Dr., e integrado por los señores: Ingeniero, Carlos Vinicio Mejía Vayas, Magíster; Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magíster, Ingeniero Andrés Francisco López Gómez, MBA., designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe de Investigación con el tema, " Rol de la Mujer en la Continuidad de la Empresa Familiar en el Sector textil de la Provincia de Tungurahua", elaborado y presentado por la señora Ingeniera Susana Elizabeth Iza Anguisaca, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas Familiares, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Ramiro Patricio Carvajal, Dr.

Presidente y Miembro del Tribunal



Ing. Carlos Vinicio Mejia Vayas, Mg.

Miembro del Tribunal



Ing. Marcelo Javier Mancheno Saá, Mg.

Miembro del Tribunal

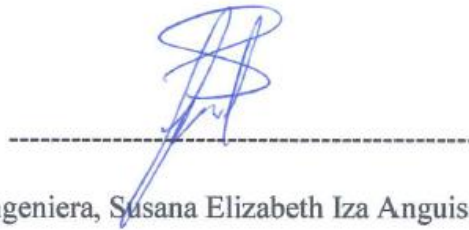


Ing. Andrés Francisco López Gómez, MBA.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: " Rol de la Mujer en la Continuidad de la Empresa Familiar en el Sector textil de la Provincia de Tungurahua", le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Susana Elizabeth Iza Anguisaca, Autora bajo la Dirección de la Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Ingeniera, Susana Elizabeth Iza Anguisaca

C.C.: 050324389-1

AUTORA



Ingeniera, María Dolores Guamán Guevara, Magíster

C.C.: 180283169-1

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Ingeniera, Susana Elizabeth Iza Anguisaca

C.C. 050324389-1

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁG.
PORTADA	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
AGRADECIMIENTO	xi
DEDICATORIA	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1. El problema	2
1.1 Tema.....	2
1.2 Planteamiento del problema.....	2
1.2.1 Contextualización del problema.....	2
1.2.1.1 Macro contextualización.....	2
1.2.1.2 Meso contextualización.....	3
1.2.1.3 Micro contextualización.....	4
1.1.2 Análisis Crítico	5

1.1.2.1	Árbol de problemas	5
1.2.3.	Prognosis	5
1.2.4.	Formulación del problema	6
1.2.5.	Preguntas directrices o Interrogantes	6
1.2.6.	Delimitación del objeto de investigación	6
1.3	Justificación.....	6
1.4	Objetivos	7
1.4.1	Objetivo General	7
1.4.2	Objetivos Específicos.....	7
CAPÍTULO II		8
2. MARCO TEÓRICO		8
2.1	Antecedentes investigativos	8
2.2	Fundamentaciones.....	9
2.2.1	Fundamentación filosófica.....	9
2.3	Fundamentación legal	9
2.4	Categorías fundamentales	10
2.4.1	Marco conceptual variable independiente.....	13
2.4.1.1	Sociedad	13
2.4.1.2	Familia	13
2.4.1.3	Roles familiares.....	13
2.4.1.4	Rol de la mujer	13
2.4.2	Marco conceptual variable dependiente.....	18
2.4.2.1	Administración de empresas	18
2.4.2.2	Gestión de negocios	18
2.4.2.3	Empresa familiar	18
2.4.2.4	Continuidad en la empresa familiar	20

2.5 Hipótesis.....	25
2.6 Señalamiento de variables.....	25
2.6.1 Variable Independiente	25
2.6.2 Variable Dependiente.....	25
CAPÍTULO III.....	26
3. Metodología	26
3.1 Enfoque de la investigación	26
3.2. Modalidad básica de la investigación	26
3.2.1 Investigación bibliográfica.....	26
3.2.1 Investigación de campo.....	26
3.3. Nivel o tipo de investigación.....	26
3.3.1. Investigación Exploratoria	26
3.3.2. Investigación Descriptiva.....	27
3.3.3. Investigación Correlacional	27
3.4 Población y muestra	27
3.5 Operacionalización de variables	28
3.6 Recolección de información.....	32
CAPITULO IV	34
4.Análisis e interpretación de resultados	34
CAPITULO V.....	53
5.Conclusiones y Recomendaciones	53
5.1Conclusiones	53
5.2Recomendaciones.....	54
CAPITULO VI.....	55
6. Propuesta	55
6.2. Antecedentes de la propuesta.....	56

6.3 Objetivo General	56
6.4 Análisis de factibilidad.....	56
6.5 Modelo operativo	56
Bibliografía	64
Anexos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Transición en el mundo	2
Tabla 2. Variable Independiente	28
Tabla 3. Variable Dependiente	30
Tabla 4. Recolección de la información	32
Tabla 5. Cargo directivo.....	34
Tabla 6. Mujeres transmisión	35
Tabla 7. Reto	36
Tabla 8. Limitación a la mujer	37
Tabla 9. Planificar la sucesión.....	38
Tabla 10. Gobiernos	39
Tabla 11. Características de la mujer	40
Tabla 12. Ayuda de decisiones.....	41
Tabla 13. Integrantes de la familia capacitados	42
Tabla 14. Cerrar la empresa familiar.....	43
Tabla 15. Resolver conflictos.....	44
Tabla 16. Participación de la mujer.....	45
Tabla 17. Planeación estratégica	46
Tabla 18. Compromiso familiar	47
Tabla 19. Mujeres a la dirección	48
Tabla 20. Mujer directivo.....	49
Tabla 21. Mujeres transmisión	50
Tabla 22. Compromiso familiar	51
Tabla 23. Mujer directivo.....	51
Tabla 24. Resumen del procesamiento de los casos.....	52
Tabla 25. Estadísticos de fiabilidad.....	52
Tabla 26. Personal clave.....	61
Tabla 27. Calendario de sucesión.....	62
Tabla 28. Contingencia	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 árbol de problemas	5
Figura 2. Categorías Fundamentales	10
Figura 3. Categorías Fundamentales	11
Figura 4. Categorías Fundamentales	12
Figura 5. Modelo de los tres círculos	20
Figura 6. Herramientas	34
Figura 7. Herramientas	35
Figura 8. Herramientas	36
Figura 9. Herramientas	37
Figura 10. Herramientas	38
Figura 11. Herramientas	39
Figura 12. Herramientas	40
Figura 13. Herramientas	41
Figura 14. Herramientas	42
Figura 15. Herramientas	43
Figura 16. Herramientas	44
Figura 17. Herramientas	45
Figura 18. Herramientas	46
Figura 19. Herramientas	47
Figura 20. Herramientas	48
Figura 21. Herramientas	49

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez.

También quiero agradecer a la Universidad Técnica de Ambato, directivos y profesores por la organización del programa de maestría en Administración de Empresas Familiares.

Susana Iza

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a la memoria de mi madre y a mi padre quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es la que se aprende por sí mismo.

A mi hijo Malki Herrera, por ser mi inspiración e impulso en el cumplimiento de mis objetivos.

Susana Iza

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS FAMILIARES

TEMA: ROL DE LA MUJER EN LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA FAMILIAR EN EL SECTOR TEXTIL DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

AUTOR: Ingeniera Susana Elizabeth Iza Anguisaca

DIRECTOR: Ingeniera, María Dolores Guamán Guevara, Magíster

FECHA: 24 de septiembre de 2018

RESUMEN EJECUTIVO

El principal objetivo de la investigación es determinar de qué manera el rol de la mujer influye en la continuidad de la empresa familiar en el sector textil de la provincia de Tungurahua, la investigación tiene un enfoque cualitativo porque a través de la aplicación de la encuesta se logró determinar la relación que existe entre las variables de estudio, se utilizó la investigación de campo y bibliográfica documental, como instrumento se utilizó un cuestionario con la técnica la encuesta que fue aplicada a 54 empresas, dato que fue sacado de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de la provincia de Tungurahua, se validó la encuesta a través del alpha de cronbach que es un método estadístico que indica si es confiable o no el cuestionario aplicado en una investigación, las preguntas que fueron estructuradas de manera que sea de fácil entendimiento para que sean respondidas por los dueños de las empresas familiares estos datos fueron graficados, tabulados, analizados e interpretados de tal manera que se pudo observar cómo afecta que no se deje a la mujer ingresar a las empresas familiares para que las empresas familiares del sector logren su continuidad.

Luego de haber realizado la investigación de campo se pudo conocer que se necesita una solución al problema por lo que se llegó a proponer un plan de sucesión que esté basado en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

DESCRIPTORES: ROL DE LA MUJER, CONTINUIDAD, EMPRESAS FAMILIARES, FAMILIA, SUCESIÓN, IGUALDAD, OPORTUNIDAD, COMUNICACIÓN, INTEGRACIÓN Y PLAN DE SUCESIÓN.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS FAMILIARES

THEME: ROLE OF WOMEN IN THE CONTINUITY OF THE FAMILY ENTERPRISE IN THE TEXTILE SECTOR OF THE PROVINCE OF TUNGURAHUA

AUTHOR: Engineer Susana Elizabeth Iza Anguisaca

DIRECTED BY: Engineer, María Dolores Guamán Guevara, Master

DATE: September 24, 2018

EXECUTIVE SUMMARY

The main objective of the research is to determine how the role of women influences the continuity of the family business in the textile sector of Tungurahua province, the research has a qualitative approach because through the application of the survey it was possible to determine the relationship that exists between the study variables, field research and documentary bibliography was used, as an instrument a questionnaire was used with the survey technique that was applied to 54 companies, data that was taken from the Provincial Defense Board of the Craftsman of the province of Tungurahua, the survey was validated through the alpha of cronbach that is a statistical method that indicates if the questionnaire applied in a research is reliable or not, the questions that were structured in a way that is easy to understand for that are answered by the owners of family businesses these data were plotted, tabulated, anal They were analyzed and interpreted in such a way that it could be observed how it affects that women are not allowed to enter family businesses so that family businesses in the sector can achieve their continuity.

After having carried out the field research, it was known that a solution to the problem is needed, so a succession plan was proposed that is based on equal opportunities for men and women for family businesses in the textile sector of the province of Tungurahua.

KEYWORDS: ROLE OF WOMEN, CONTINUITY, FAMILY BUSINESSES, FAMILY, SUCCESSION, EQUALITY, OPPORTUNITY, INTEGRATION, COMMUNICATION AND SUCCESSION PLAN.

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se resalta la importancia de cada uno de los capítulos desarrollados que a continuación detallo:

En el capítulo I se establece el tema, planteamiento del problema, justificación y los objetivos.

En el Capítulo II se podrá observar el marco teórico donde se recopila la información secundaria, hipótesis y variables de estudio.

En el Capítulo III utiliza el enfoque, que en este caso fue cualitativo, la modalidad de la investigación es de campo, documental bibliográfica; así como asociación de variables; se identificó la población, cuyo tamaño de la muestra es de 54 empresarios, en la operacionalización de variables se puntualiza el plan y técnicas de recolección de la información, además del plan de procesamiento e interpretación de los resultados.

En el Capítulo IV Se detalla el análisis e interpretación de la información recolectada de las encuestas aplicadas.

En el Capítulo V se encuentra las conclusiones, recomendaciones del análisis e interpretación de resultados obtenidos mediante las encuestas, lo cual sirvió para determinar los requerimientos de la propuesta para el sector textil de la provincia de Tungurahua.

En el Capítulo VI.- En él se detalla la propuesta la cual es: Plan de sucesión que esté basado en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO I

1. El problema

1.1 Tema

ROL DE LA MUJER EN LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA FAMILIAR EN EL SECTOR TEXTIL DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización del problema

1.2.1.1 Macro contextualización

Para Gómez (2015), indica que las estadísticas mundiales, las empresas familiares poseen un porcentaje bajo de posibilidad de superar la transición entre la primera y segunda generación. Uno de los principales problemas de la sucesión en estas organizaciones se debe a la resistencia que generalmente presentan los fundadores a su retiro, a realizar una planificación del patrimonio de la empresa y a enfrentar los problemas que conlleva la sucesión.

Tabla 1. Transición en el mundo

Empresas Familiares	Primera Generación a la segunda generación	Segunda a tercera
EEUU	30% - 40%	15% - 20%
Comunidad Europea	20% - 25 %	10% - 12.5 %
España	10% - 15 %	5% - 7.5%

Fuente: Gómez (2015)
Elaborado por: elaboración propia

Según Cabrera y González (2007), dicen que diversas fuentes señalan que en el mundo 55% de las empresas familiares no logra sobrevivir el cambio a la segunda generación, y más del 80% sucumbe en su proceso de transferencia a la tercera. En México, se cree que esta estadística podría ser más alarmante.

Martínez (2012), señala que los negocios familiares se enfrentan a una realidad que parece poco alentadora: el 30% sobrevive a la segunda generación y sólo el 10% logra generar valor más allá de la tercera generación, siempre conservan su estructura propietaria.

Mayo y Pérez (2016) manifiestan que de acuerdo a las estadísticas recientes el 70% de los negocios familiares desaparecen después de la muerte de su fundador, sólo entre un 10 y un 15% consiguen llegar a la tercera generación, que, por lo general, disuelve los activos creados. Se conoce el refrán: la primera generación funda la empresa, la segunda la hace crecer y la tercera liquida todo.

Según todos los autores claramente se evidencia en el mundo que pocas empresas familiares sobreviven de generación en generación y llegan a sobrevivir y tener continuidad un bajo porcentaje, varias de las causas son: no planificar la sucesión, la muerte del fundador, etc.

1.2.1.2 Meso contextualización

Mera y Bermeo (2017), manifiestan que en Ecuador el 77% de las empresas más grandes del país son familiares, en la pequeña y mediana empresa es el 95%, generando el 51% del PIB del país, Sin embargo, las empresas influyen en la economía pero son muy vulnerables a las condiciones de mercado y problemas de la familia, es por ello que se requiere analizar su problemática, siendo una de las principales causas la continuidad luego de cambios generacionales, observando cifras de esta debilidad como: La esperanza de vida de la empresa familiar baja, solo el 30% llega a la segunda generación y el 15% pasa a la tercera generación, según se manifestó en evento en *Seminarium* Ecuador en el año 2009.

La continuidad de las empresas familiares en el Ecuador es baja por varios factores que pueden ser los cambios generacionales, el fundador piensa que debe ser un hijo varón, las creencias del fundador, etc.

1.2.1.3 Micro contextualización

Según Santamaría y Pico (2015), mencionan que la provincia de Tungurahua – Ecuador, arrojando que el 95.4% de empresas son de este tipo y se constituye en fuente de empleo para 3 miembros de la familia y al menos dos personas externas, es decir, es una de las principales fuentes de ingresos económicos para la provincia. La vida de las empresas familiares está ligada al bienestar familiar por ello el 96% de empresas tienen más de dos años, llegando incluso el 4% a superar los 33 años de funcionamiento.

Aguilar (2017) “responde a una entrevista realizada por una consultoría de empresas familiares que en algunas empresas aquí mismo en Tungurahua y en país están incluidos miembros de la segunda generación. Algunas veces permanecen allí no porque se lo ha planificado como empresa sino porque el fundador no tiene un plan de sucesión”. El porcentaje de empresas familiares que pasan de la primera a la segunda es alto, pero a la tercera ya es muy bajo, solamente un 15%. Sin embargo, en nuestro propio país las grandes corporaciones manejan sus órganos de gobierno. En Tungurahua, lamentablemente, el porcentaje es bajo.

En Tungurahua como vemos en lo antes mencionado por los autores Santamaría, Pico y Aguilar las empresas familiares son las que abarcan la economía mayoritaria en la provincia, y al mismo tiempo muchas de esas empresas no llegan a tener continuidad por factores que evidentemente son por los mismos a nivel mundial que son las creencias del fundador, la falta de una planificación para la sucesión.

En Tungurahua el mayor porcentaje del sector textil es en Pelileo alrededor del 70% de lo que se confecciona. El 30% restante se reparten en las demás ciudades de la provincia. La fama de este cantón de Tungurahua arrancó en 1956 con la instalación de pequeños talleres. El ‘boom’ arrancó entre 1996 y 1982 en que comienza a conocerse a Pelileo de ahí nace en los demás sectores, pero en pocas cantidades.

1.1.2 Análisis Crítico

En las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua en la gran mayoría se ha observado que en la dirección y gracias al liderazgo patriarcal solo se encuentran hombres quienes manejan clientes, proveedores, colaboradores, etc.; lo que hace que no haya oportunidades para los miembros femeninos de la empresa por lo tanto no hay oportunidad laboral y se enrole en el negocio familiar.

El manejo de los hombres en las empresas familiares hace que no haya confianza en la mujer que puede desempeñar un rol positivo en la empresa lo que en muchas de las ocasiones por no permitir que una mujer lidere la empresa pierde su continuidad debido al pensamiento del fundador.

El machismo es uno de los factores más críticos dentro de las personas que manejan a la empresa familiar, por lo que en muchas ocasiones las mujeres sirven como mediadoras y toman una buena decisión, pero no dejan que la misma se desarrolle de manera adecuada y cometan errores que no permitirán que la empresa crezca.

1.1.2.1 Árbol de problemas

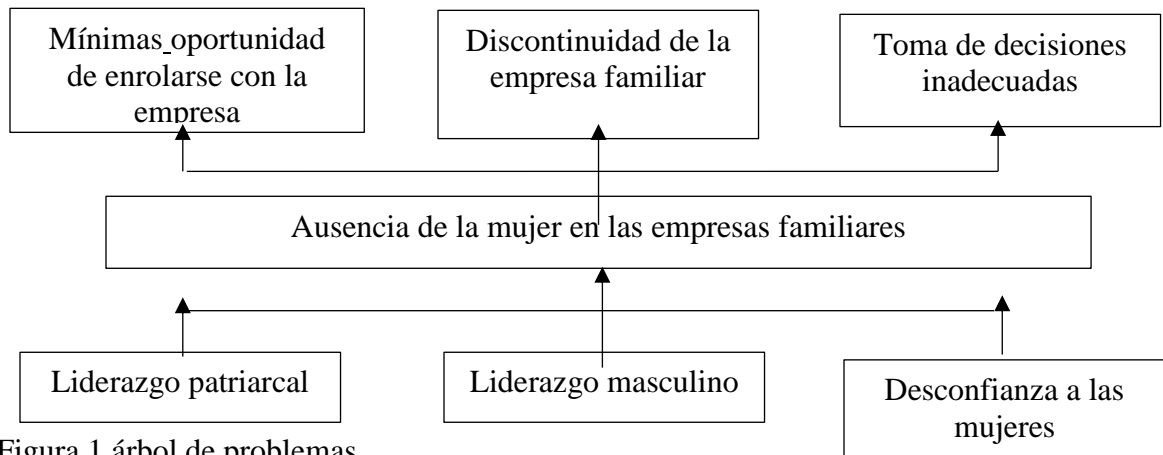


Figura 1 árbol de problemas
Fuente: elaboración propia

1.2.3. Prognosis

En el caso de que no se realice cambios de mentalidad del manejo de las direcciones en los líderes de las empresas familiares que piensan que solo deben

manejar hombres, no se lograra mantener continuidad si en la segunda generaci3n existe mujeres que tengan conocimiento t3cnico y emp3rico que puedan manejar puestos directivos con una visi3n que permita llevar a la continuidad por varias generaciones.

1.2.4. Formulaci3n del problema

¿De qu3 manera el rol de la mujer influye en la continuidad de la empresa familiar en el sector textil de la provincia de Tungurahua?

1.2.5. Preguntas directrices o Interrogantes

¿Qu3 importancia se da a la mujer en la empresa familiar?

¿C3mo afecta la continuidad de la empresa familiar?

¿Ser3 preciso proponer el dise1o de una alternativa de soluci3n al problema de investigaci3n?

1.2.6. Delimitaci3n del objeto de investigaci3n

CAMPO: Administraci3n

ÁREA: Empresas familiares

ASPECTO: Social

L3mite Temporal: diciembre 2017 – junio 2018.

1.3 Justificaci3n

Esta investigaci3n realizada por Garc3a (2015) justifica que en numerosos estudios coinciden en que la figura de la mujer en una empresa tiene consecuencias positivas en el negocio. Éstos demuestran, entre otras cosas, que el toque femenino suele tender a reducir los riesgos y a apuntalar los resultados empresariales. Esto podr3a explicar el hecho de que el 70% de los grandes negocios familiares est3n considerando en estos momentos nombrar a una mujer como pr3ximo CEO.

En la actualidad es necesario que las empresas cambien la mentalidad machista y sobre todo lo que conlleva a tener una mujer líder en la empresa ya que así podrán tener más posibilidades de lograr un mejor resultado empresarial dando oportunidad a las nuevas generaciones a que ocupen cargos directivos y permitan demostrar que las mujeres llevan al éxito empresarial.

Esta investigación es de interés no solo para las empresas del sector textil de la provincia de Tungurahua si no para todas las Pymes que son empresas familiares, para que a través de la investigación puedan conocer todas las alternativas que los patriarcas pueden tomar para hacer que las mujeres ocupen un cargo directivo.

Mostrar las tendencias familiares para que se conozca que la mujer no solo va a estar en el rol de ama de casa, sino que también va a poder direccionar una empresa y que si es posible mantener su familia y empresa estables.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el rol de la mujer influye en la continuidad de la empresa familiar en el sector textil de la provincia de Tungurahua.

1.4.2 Objetivos Específicos

Fundamentar en forma teórica la continuidad de la empresa familiar.

Diagnosticar la importancia del rol que cumple la mujer en la empresa familiar

Proponer un plan de igualdad en las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Un estudio realizado por López (2014), dicen que la incorporación de la mujer al mundo laboral es una realidad, aunque también lo es que la mujer sufre más presiones que el hombre por la doble carga de trabajadora/directiva y madre/esposa. Muchas mujeres cualificadas quedan fuera del mercado de trabajo lo que representa una pérdida de talento extraordinaria, lo que supone una clara fuente de ineficiencia en términos económicos y sociales.

Por otra parte, Mendoza y Romo (2015), manifiestan que el crecimiento y desarrollo de la mujer ha sido mayor, propiciando generación de empleos, aportación económica y autorrealización tanto personal como profesional; por lo que la finalidad del ensayo fue identificar el rol de la mujer dentro de la Empresa Familiar Mexicana a través de una revisión documental en bases de datos como: Banco Mundial, *Cambridge*, *Dialnet*, *Ebsco Host*, *Forbes*, *Redalyc* y publicaciones. Concluyendo que los roles de la mujer en la Empresa Familiar Mexicana, son los siguientes: el rol doméstico, el rol de subordinado, el rol tradicional, rol de autopromoción, rol transmisora de valores, rol formadora de la siguiente generación rol de líder emocional, es quien marca las tendencias de las relaciones familiares.

Consolación (2012), “indica que la temática de su investigación está relacionada sobre todo con las diferencias entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y en el funcionamiento de la empresa; los diferentes roles que desempeñan; el proceso de sucesión y el papel de la mujer en el mismo; la conciliación de vida laboral y personal o la influencia de la mujer en las decisiones de la empresa del cónyuge”.

Otro estudio realizado por Rodríguez y Rodríguez (2011), indican que conseguir encontrar un cierto equilibrio entre familia y trabajo es un proceso muy

complejo para aquellas mujeres que trabajan fuera del hogar y además desarrollan sus funciones de esposas y madres. En el caso de las mujeres que trabajan en empresas de la familia ese equilibrio es aún más complejo si se compara con hermanos que no trabajan en la empresa de la familia. Todavía el equilibrio es más complejo si la mujer trabaja para la empresa familiar y no percibe remuneración alguna por razones de legislación o culturales.

Según los estudios que realizan los autores mencionados indican que las mujeres ocupan cargos administrativos pero que aún no hay un porcentaje alto en comparación a los hombres e indican que en las empresas familiares deberían poner énfasis para que la mujer tenga un rol importante dentro de las EF.

2.2 Fundamentaciones

2.2.1 Fundamentación filosófica

Para realizar esta investigación se utilizará el paradigma critico-propositivo primero porque contribuirá con el cambio y segundo que es lo más importante nos propondrá una solución acercada al problema.

2.3 Fundamentación legal

En el Art. 66 numeral 4 de la Constitución de la República que se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

2.4 Categorías fundamentales

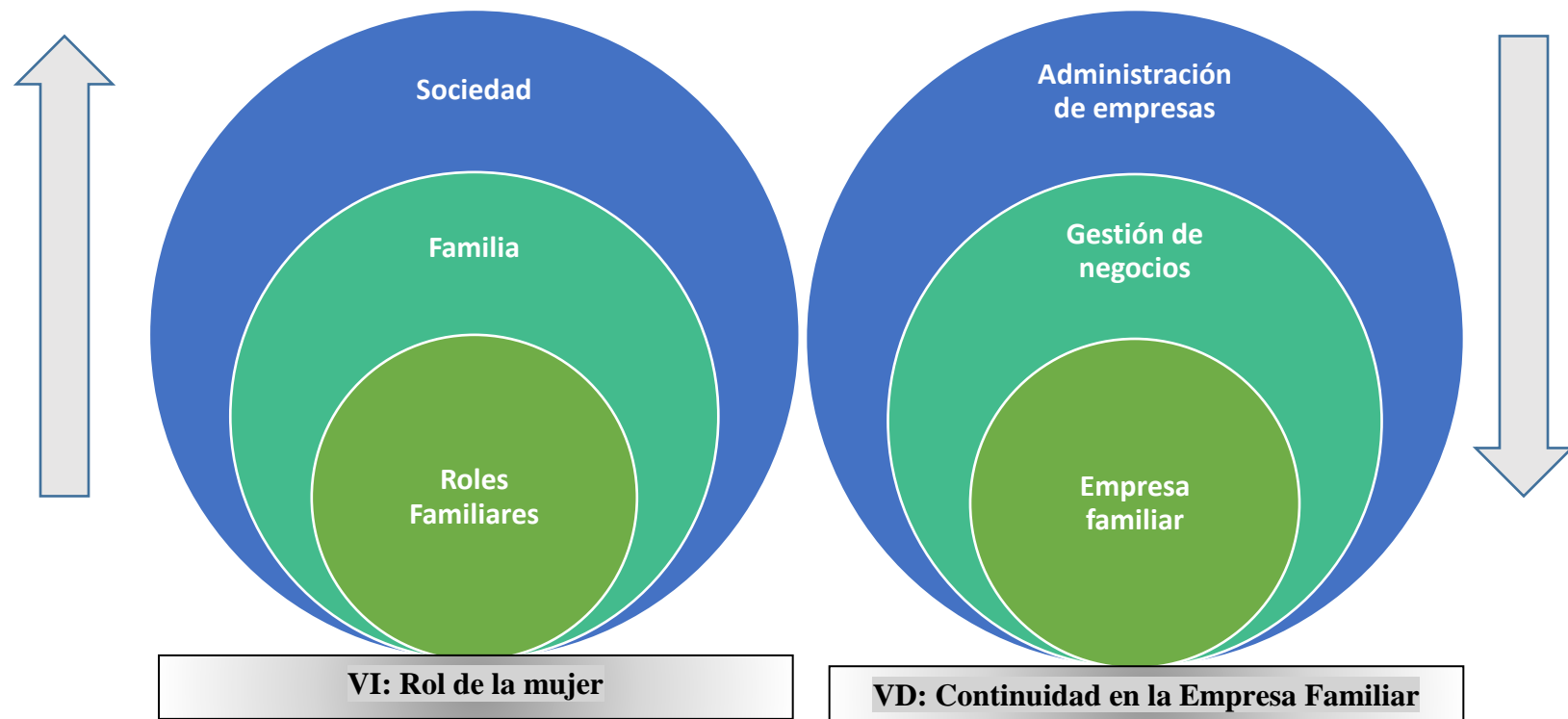


Figura 2. Categorías Fundamentales
Fuente: elaboración propia

Constelación de ideas variable independiente



Figura 3. Categorías Fundamentales

Fuente: elaboración propia

Constelación de ideas variable dependiente

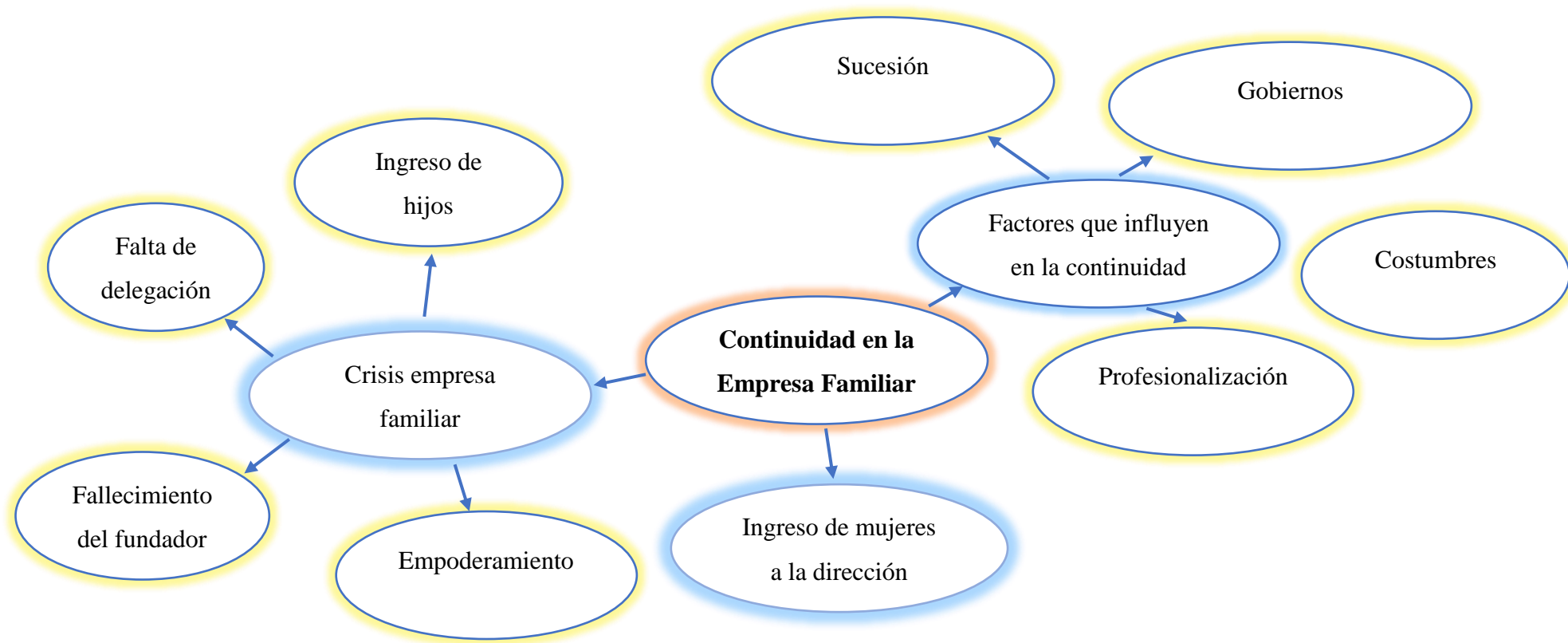


Figura 4. Categorías Fundamentales

Fuente: elaboración propia

2.4.1 Marco conceptual variable independiente

2.4.1.1 Sociedad

Para Schmitt (2015), la sociedad es organización interestatal y presupone los estados, regula algunas de sus relaciones recíprocas e incluso garantiza su existencia política. No sólo no es una organización universal, que abarque todos los estados de la tierra.

2.4.1.2 Familia

Gómez y Guardiola (2014) itan que “la familia se define como el conjunto de individuos que viven alrededor de un mismo hogar” (Febvre, 1961.P.145) y analizan que esta definición que muestra la amplitud de su cobertura conceptual, pero con una cierta limitación desde el aspecto espacial, que no se ajusta a las nuevas realidades que impone la globalización con sus características migratorias y de movilidad de sus integrantes.

2.4.1.3 Roles familiares

Para Gallego (2012) indican que los roles con respecto a la socialización secundaria implican asimilar y desempeñar otros papeles, habitualmente relacionados con la distribución del trabajo; significa entonces, que en la familia, los roles son esenciales porque ejercen la función de ordenadores y estabilizadores de la dinámica familiar, en tanto cada uno desempeña en sí misma roles tales como el cuidado, la seguridad, estabilidad y la transmisión de la cultura, los valores y los principios; a la vez genera lazos y vínculos entre sus participantes que permiten satisfacer las necesidades que se presentan en el diario vivir.

2.4.1.4 Rol de la mujer

Para Navarro (2012) indica que, en la toma de decisión de emprender por parte de la mujer, independizándose dentro de un sector que conoce. Las implicaciones son muy diversas, pues indican mayores obstáculos para el emprendimiento femenino, y

que pueden referirse a mayor tiempo de espera debido al rol de la mujer en la familia, mayores dificultades para conseguir recursos o financiación o para independizarse de un empleo, entre otros.

Mientras tanto Ryder (2015), indica que las mujeres han hecho muchos avances en el acceso a la educación, y como resultado ha aumentado el acceso al empleo. Hoy un tercio de las empresas en el mundo están conducidas por mujeres, y también cada vez más se reconoce su capacidad gestión. Crecientemente se comprueba también que lograr un equilibrio de género y diversidad en los equipos de gestión en todos los niveles de la jerarquía produce resultados positivos de negocios.

Al igual que Godínez (2015), indican que las mujeres, madres, empresarias, esposas, hijas, profesionistas, etcétera son algunos de los roles donde la mujer se ha incorporado en los diversos ámbitos sociales, desde líderes de opinión, gobernantes, maestras, ejecutivas de empresas, doctoras, incluso reinas de belleza. Funge y actúa en el mundo activo y acelerado que representa la globalización y la competencia por ganarse el respeto en el círculo en el que se desenvuelve, y que históricamente ha sido campo exclusivo del varón. Combinar estos roles sin dejar de lado lo que por su propia condición le es legítimo y auténtico, ser el centro de la familia, no es una tarea sencilla en estos tiempos globalizados, de grandes cambios y adelgazamiento de valores; requiere un mayor esfuerzo y una priorización de actividades a efecto de llevarlos a cabo de la mejor manera.

Funciones de la mujer en la empresa

Según Ortiz y Olaz (2014), atribuyen a la mujer una serie de funciones en la empresa familiar. En primer lugar, la transmisión de valores. Por su rol tradicional en la familia, la mujer tiene la oportunidad de generar, transmitir y reforzar los valores que conforman el capital cultural de ésta. En segundo lugar, la educación generacional en estos valores que conforman la personalidad de los sucesores en la empresa. Por último, el liderazgo emocional. En este sentido, algunos estudios muestran que las tareas relacionadas con la promoción del compromiso de la familia hacia la empresa,

suele ser desarrollado por las mujeres, así como la promoción de la unión, la armonía y el equilibrio emocional de la familia. El conocimiento acumulado por la mujer en esta materia la “dota” de una especial inteligencia emocional, que sería útil en la elaboración de aquellos órganos de regulación de las relaciones familiares en la empresa, como es el Consejo de Familia o la promoción de reuniones intergeneracionales, necesarias para conservar el equilibrio entre la esfera familiar y la empresarial a partir del fomento de la comunicación.

Transmisión de valores

Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto la importancia del papel de la mujer en relación a la transmisión de los valores familiares, en especial como madres. Una madre ejerce una fuerte influencia a través de los valores que inculca a sus hijos. En realidad, la mujer tiene múltiples oportunidades de reforzar los valores de la familia: como madre, como esposa, como hermana. Numerosos académicos afirman que en las empresas familiares las mujeres comienzan la transmisión de los valores a las siguientes generaciones desde que los jóvenes son pequeños, y tienen una fuerte influencia en el interés y en la motivación que los miembros de las siguientes generaciones muestran acerca de su incorporación ya sea en la gestión o en el gobierno de la empresa familiar.

Preparar a la siguiente generación

Según Mujica (2016) afirma que el traspaso de mando en una empresa familiar es un hecho que no puede darse de un día para el otro. Requiere una planificación a través de un protocolo y con una antelación que los expertos sugieren que sea de por lo menos 10 años antes de que la generación que preside la compañía deje el mando.

Crear armonía familiar

Según Velandia y Herrera (2015) indica que es preferible que en vez de enfocarse en el género de los hijos se observen las capacidades que tienen como personas; las mujeres poseen habilidades innatas y especiales de organización,

socialización y comprensión que las hacen líderes empresariales envidiables. Suelen ser más honestas con ellas mismas y tienden a valorar mucho más a los demás en comparación con sus contrapartes varones, fomentando un clima de trabajo en equipo; suelen ser excelentes negociadoras y mediadoras de conflictos tanto laborales como personales, se enfocan más en convencer que en imponer, fomentando la participación en los empleados y motivándolos para que den lo mejor de sí mismos vía delegación; además, piden ayuda antes de estar en problemas, previendo futuras complicaciones y planificación para salir airosas de ellas.

Limitaciones

Las limitaciones son las siguientes:

Autoridad patriarcal

Según (Falcone, 2012) afirma que el patriarcado a través de sus usos, costumbres, tradiciones y normas han asegurado su transmisión de generación en generación fijando sus estereotipos de género en tanto naturales y universales. Considerado como la primera estructura de dominación y subordinación probablemente subyace no escrito, pero si inscripto en el concepto de autoridad, en tanto que los derechos sobre los bienes y personas dependen de una regla de filiación, que se concentra en manos del hombre que ocupa la posición de padre fundador sobre todo en sociedades occidentales.

Machismo

Para Glikin (2015) el machismo en las empresas de familia; sin embargo, no siempre hay plena conciencia de ellas, ya que están legitimadas por las tradiciones (“Aquí las cosas siempre se hicieron de esta manera”) o por la aceptación por parte de las propias mujeres involucradas. Los argumentos pueden ser: “Tenemos un acuerdo entre los socios cuyo postulado es que en esta empresa no entrarán a trabajar mujeres de la familia”; “Las mujeres pueden trabajar, pero no pueden tener hombres a cargo, porque les falta autoridad para eso”; “No puedo mandar a mi hija a la ‘mesa chica’ con

mis competidores. Allí todo el mundo habla en un lenguaje de hombres y no estaría bien que se tengan que cuidar porque participa una mujer”; “Para los hijos la empresa; a las hijas les dejamos una vivienda para que tengan seguridad”.

Retos para la mujer empresaria

Para Ricard (2017), los retos que se le presenta a la mujer empresaria son hacer valer sus opiniones, conseguir el mismo respeto que los hombres, demostrar su talento sin autoimponerse límites, llegar a ocupar lugares de responsabilidad o posiciones directivas, que se deje de asociarlas a los roles familiares, que se las anime a entrar en el mundo de la empresa familiar desde pequeñas y se las forme para ello y que desde jóvenes ya se las informe de los temas relacionados con el negocio, entre otros.

Comunicación

En lo que se refiere a la comunicación Pérez y Gisbert (20120), afirman que en las empresas familiares la información corre en todas las direcciones posibles, aparecen chismes, rumores, se manipula la información, etc. y por tanto se generan problemas entre los miembros de la organización.

Formación

Para Orozco (2016) indica que la formación en competencias puede no ser suficiente, ya que muchas mujeres carecen de seguridad en sí mismas y no creen en sus capacidades empresariales. Una solución es agrupar los servicios, combinando, por ejemplo, la formación empresarial con la educación financiera, el acceso a créditos adecuados y a redes para las mujeres emprendedoras a través de asociaciones estratégicas y redes de contactos.

Conciliación

Para Sela (2010) indica que la disyuntiva de conciliar familia y trabajo. La dificultad que el mercado laboral presenta en América Latina para que las mujeres puedan conciliar un trabajo formal con el cuidado de la familia ha sido un importante

motor de búsqueda de fuentes de autoempleo en el sector empresarial, como una alternativa a la rigidez del mercado laboral. Una conclusión de la literatura sobre empresarios es que las mujeres tienden a ser empresarias porque al estar casadas y tener hijos obtienen la flexibilidad que este tipo de actividad les ofrece y les brinda mayores facilidades para la compatibilización de los roles familiares y laborales.

2.4.2 Marco conceptual variable dependiente

2.4.2.1 Administración de empresas

Para Torres (2014), La administración es un cuerpo de conocimientos que se construye a lo largo del tiempo, y bien se podría afirmar que esto data desde que el hombre apareció sobre la faz de la Tierra, pues siempre tiene la necesidad de vivir mejor; sin embargo, se dice que la administración es un área de conocimiento joven, con apenas 110 años de haberse empezado a sistematizar.

2.4.2.2 Gestión de negocios

Para Martínez (2013) dice que el propósito principal de esta etapa es descubrir oportunidades de nuevos mercados, nuevas propuestas de productos a desarrollar y definir formas novedosas de hacer negocio, aparte de la información y evaluación sistemática de los conceptos implicados: análisis del mercado, situación actual, competidores, entorno, tecnología, etc. Debemos generar unas capacidades intelectuales y un potencial de rendimiento en la empresa para renovar su modelo de negocio en intervalos de tiempo más cortos, para aprovechar la tecnología y las tendencias del mercado con el fin de hacer una diferencia, no sólo en lo que vende, sino en la forma en que hace negocios.

2.4.2.3 Empresa familiar

Según García (2015) manifiesta que la empresa familiar está constituida por elementos que la hacen diferente de las empresas no familiares, su estudio y acercamiento debe de ser contemplando su estructura y características, donde, la

familia juega un rol determinante en el futuro de este tipo de organizaciones. Los estudios entorno a estas empresas se esmeran en determinar cuáles son los principales elementos que intervienen en su continuidad y supervivencia, así mismo el enfoque de la mayoría de éstos, son de carácter cualitativo, dando con ello modelos que describen y representan el comportamiento de estas empresas a lo largo del tiempo, siendo la sucesión, el gobierno, la cultura y la profesionalización factores determinantes para lograr dicha continuidad, sin embargo, el análisis acerca de cómo se relacionan estos factores entre sí y con la continuidad es mínimo.

Características empresas familiares

Para Martínez (2011) afirman que las características de las empresas familiares son las siguientes;

- La propiedad es controlada y dirigida por una familia, lo que provoca un tipo de privacidad en el manejo de la empresa, por lo general en la mayoría de empresas familiares son pymes de lo cual la familia fundadora posee entre el 80 y el 100% de la propiedad.
- Particularmente, la empresa es dirigida por ciertos miembros de la familia, con más frecuencia por los dueños o hijos, particularmente son preparados desde temprana edad como sucesores de la empresa asegurando su continuidad.
- Es importante perpetuar en el tiempo la obra del fundador de la empresa en las siguientes sucesiones.

El modelo de los tres círculos

El modelo de los tres círculos citado en el libro de Amat (2000), fue desarrollado por John Davis y Renato Tagiuri en 1982 y es uno de los más utilizados en la enseñanza y consultoría del tema de la empresa familiar. Este modelo trata de explicar la interacción que se presenta en una empresa familiar ilustrando la relación entre tres círculos de influencia: propiedad, familia y negocio. El primero se refiere a los accionistas de la empresa, el segundo a los lazos sanguíneos y el tercero a las

funciones desempeñadas dentro de la empresa. Es necesario considerar que cada ámbito tiene sus propios objetivos, actividades críticas y diferentes órganos de gobierno.

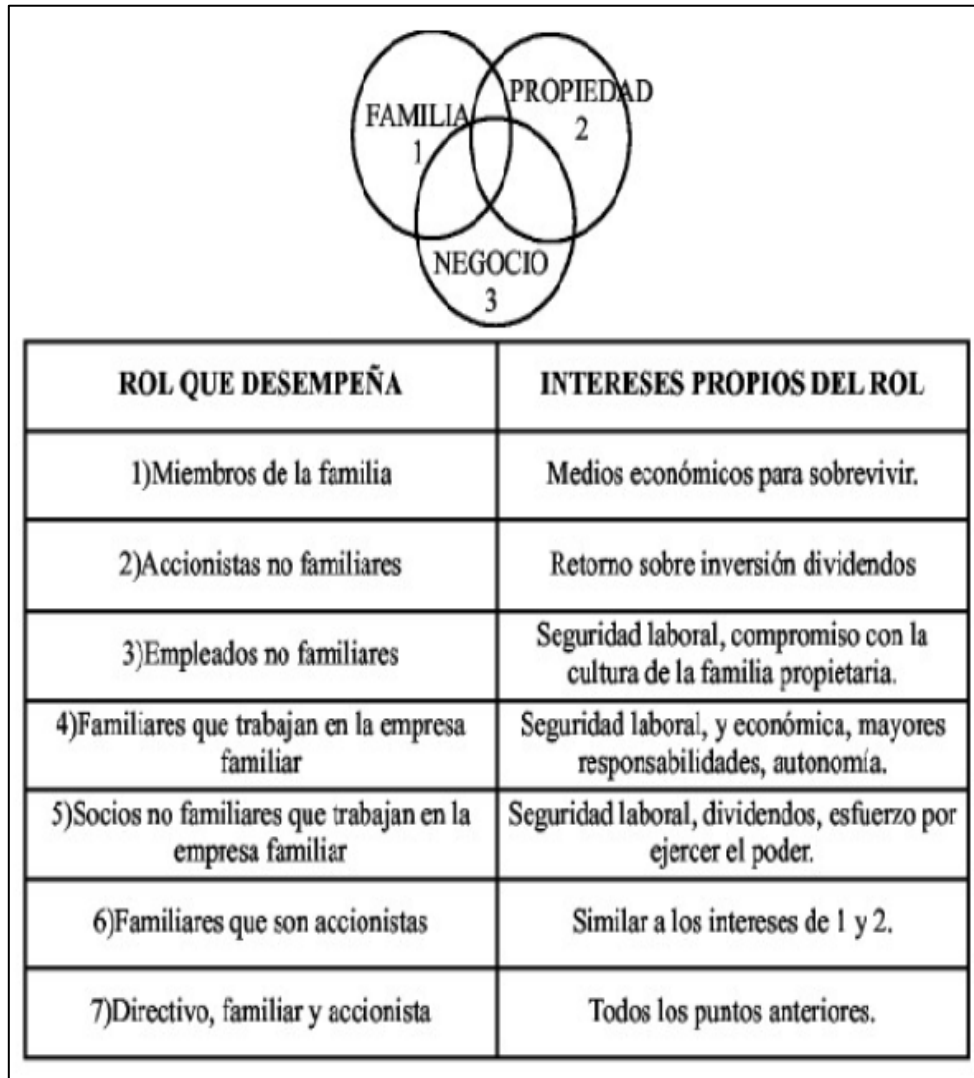


Figura 5. Modelo de los tres círculos

Fuente: Amat (2000)

2.4.2.4 Continuidad en la empresa familiar

Para Garza., et al (2011) indican que lo que da el carácter de empresa familiar a una organización es el hecho de considerar a la empresa como un logro personal que el fundador desea trasladar a la familia y perpetuar a través del tiempo. De ahí la

importancia de analizar la dimensión de la continuidad, como empresa y como propiedad familiar, y la influencia de los valores

Factores que influyen en la continuidad

Los factores que influyen son los siguientes:

Sucesión

Según Araya (2013), en las empresas familiares se concibe la sucesión como un proceso de por vida, que abarca todo lo que contribuye a garantizar la continuidad de la empresa a través de las generaciones. Se pueden distinguir los tres siguientes posibles impactos

1. La intransigencia o resistencia del fundador a aceptar su retirada y, por tanto, a traspasar sus poderes al sucesor, sin existir en estos casos un plan para llevar a cabo el proceso de sucesión de forma estudiada y meditada, ni una preparación adecuada del sucesor para su futuro papel de empresario.
2. Tensiones entre el fundador y sus descendientes por la designación del sucesor como líder de la empresa, con el consiguiente deterioro de las relaciones con aquellos que no sean designados como sucesores.
3. Tensiones entre los mismos herederos por la designación del sucesor.

Gobierno

Según Barrios (2013) , indican que los gobiernos pueden arruinar o dificultar la unidad familiar o pueden ser muy complejas de llevar a cabo por las empresas privadas y son más bien aplicables a las grandes empresas públicas con sistemas de propiedad disperso. Las prácticas más comunes de gobierno corporativo son fundadas en Estados Unidos e Inglaterra, mientras que los modelos de control de gobierno corporativo de las pequeñas y medianas empresas familiares exhiben comportamientos encontrados principalmente en la Europa continental, Latinoamérica y Asia, que agrupan empresas

de accionistas con base familiar y miembros familiares “internos” activos en la gestión y el gobierno de la empresa.

Costumbres

Según Ceja (2012), dice que en esta categoría encontramos las costumbres, que generalmente son iniciadas por el fundador o los fundadores de la empresa familiar y se mantienen vivas a través de las generaciones. Mediante estas costumbres, las nuevas generaciones logran conectar con el espíritu emprendedor original y con los valores de la familia. Las tradiciones tienen como denominador común un fuerte respeto por el esfuerzo y la dedicación de los fundadores de la empresa familiar. El reconocimiento y expresión de estas costumbres fortalecen el orgullo de pertenencia, lo que facilita la creación de un clima familiar adecuado para que las familias empresarias encuentren un equilibrio entre la renovación continua y los valores tradicionales.

Profesionalización

Para Chicaiza (2016) el poco interés que presenta la empresa familiar en conocer el grado de profesionalización que debe tener el personal que ingrese a ocupar un puesto de trabajo en la empresa, ha generado que muchas de las empresas familiares fracasen, porque los propietarios prefieren contratar personas que son parte de la familia, es decir, a los miembros, aún sin que estos posean conocimientos, experiencias, capacidades, y en otros casos ni cumplen con el perfil para ejercer un puesto de trabajo, esto es el resultado que la empresa no sea competitiva en el mercado, y lo más importante es que desde el inicio la familia se capacite y este apta para asumir responsabilidades en funciones o actividades asignadas.

Crisis empresa familiar

Según Flores y Vega (2013), afirma que el proceso de sucesión es muy complejo, en el cual participa una gran cantidad de actores. Por lo general, es un proceso largo que, si se planifica durará de 10 a 15 años y pasará por varias etapas. En ocasiones las situaciones imprevistas originan que este proceso sea más corto, como en

el caso del fallecimiento de los dueños y directores o las desavenencias entre familiares e incluso la ruptura de las relaciones entre ellos.

Ingreso de hijos

Para Rivera y Israel, (2013), indica que el fundador ya se encuentra transcurriendo la década de los 50 y sus hijos han comenzado a trabajar con él. Si bien esta etapa genera en la familia mucho entusiasmo no deja de presentarles ciertas dificultades:

- La superposición de roles desempeñados por la misma persona en la familia y en la empresa. El padre es padre en su casa, pero jefe en la empresa, mientras que los hijos verán a los padres siempre como tales aun cuando sean sus propios jefes.
- El fundador prioriza la confianza y el compromiso de los hijos por sobre la preparación que ellos puedan tener para cumplir sus responsabilidades en la empresa que, por cierto, no suelen estar claras. La visión y los estilos de dirección del padre y de los hijos no suelen coincidir.
- Padres e hijos no suelen trabajar en equipo, por ello el fundador deberá saber comunicar su visión, su modelo de negocio, inculcarles pasión por la empresa y alimentarles sus sueños. Pero, por sobre todas las cosas, el fundador tendrá que consensuar con sus hijos tareas y responsabilidades.

Falta de delegación

Según (Goyzueta, 2013) indican que uno de los primeros problemas son los aciertos del fundador han permitido que los negocios crezcan hasta tal punto en que ya no puede hacer todo como antes. Suelen aparecer en esta instancia problemas de productividad, comerciales e incluso financieros por no alcanzar a cobrar en término a todos sus clientes. El fundador debe tomar una decisión crítica para superar esta etapa, incorporando gente en quien pueda delegar algunas de las funciones que antes él cumplía. Es natural que se resista por no tener la suficiente confianza de que aquella gente en la que delegue determinadas funciones no vayan a hacer bien sus trabajos y,

además, por no tener el tiempo para controlarlos. En caso de lograr esta delegación de funciones podrá superar la primera crisis propia del crecimiento por el éxito inicial.

Fallecimiento del fundador

Para Doderó (2011), a nivel emocional, el fallecimiento del fundador y padre o madre es un momento difícil que hay que superar, especialmente cuando la muerte acaece de forma imprevista. La sucesión suele ser un tema incómodo y difícil de tratar para los hijos, no sólo por lo que ésta supone para el fundador sino también por la incertidumbre que genera sobre cómo será la dirección de la empresa con la ausencia de éste y de cómo los hermanos se entenderán para gobernar la empresa y manejar los conflictos de modo de preservar la unidad y armonía familiar.

Empoderamiento

Para Ramos (2017) una consecuencia de la ramificación es la disputa por la dirección pues suelen orientarse a que un familiar dirija la empresa. Si el número de primos es importante, puede generar rivalidad entre ellos, dado que acostumbra a haber varios optando al máximo puesto. Se acaban generando direcciones corales o vencedoras y vencidas.

Ingreso de mujeres a la dirección de la empresa familiar

Para Mendoza y Romo (2015) indican que dentro de las limitantes que se le presentan a la mujer en su ingreso en el ámbito laboral se encuentran la materia de ingresos (con diferencias de género) y la falta de flexibilidad de horarios; las mujeres latinoamericanas, mantienen muy presente estos factores al momento de citar la causa de su auto empleo y al momento de apertura de su empresa arrojando como resultado que en Latinoamérica el aumento de mujeres en el ámbito laboral haya aumentado en un 57% en los últimos 20 años.

2.5 Hipótesis

Con el ingreso de la mujer a la empresa familiar se logrará la continuidad en el sector textil de la provincia de Tungurahua.

2.6 Señalamiento de variables

2.6.1 Variable Independiente

Rol de la mujer

2.6.2 Variable Dependiente

Continuidad de la Empresa Familiar

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1 Enfoque de la investigación

En lo que se refiere al paradigma se indicó que se utilizará el crítico propositivo partiendo de eso la investigación será cualitativa que nos ayudará a entender las variables de investigación a través de la observación y la recolección de datos no numéricos.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1 Investigación bibliográfica

Para la presente investigación se consultará en libros, revistas científicas, trabajos de titulación, proyectos de investigación, todo relacionado con el tema de estudio.

3.2.1 Investigación de campo

Para el cumplimiento del objetivo general se realizará un estudio a las personas involucradas donde a través de la encuesta se recopilará información importante y para conocer cómo afecta que las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua no involucran a las mujeres en sus empresas,

3.3. Nivel o tipo de investigación

Para la investigación se aplica los siguientes tipos de investigación.

3.3.1. Investigación Exploratoria

Esta investigación se utiliza porque a través de ella se interrelacionará las causas de las variables de estudio que son: el rol de la mujer y la continuidad.

3.3.2. Investigación Descriptiva

Esta investigación encuentra las principales características del problema de estudio.

3.3.3. Investigación Correlacional

A través de esta investigación se logrará conocer de forma concreta la solución al problema.

3.4 Población y muestra

La población para este trabajo de investigación es de 54 empresas, dato que fue sacado de la Junta Provincial de Defensa del Artesano de la provincia de Tungurahua.

3.5 Operacionalización de variables

Tabla 2. Variable Independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA
<p>Rol de la mujer</p> <p>La mujer como roles principales tiene la trasmisión de valores, armoniza el ambiente, pero así también tiene limitaciones, pero nunca se da por vencida a pesar de tener retos para poderse comunicar con los involucrados de las empresas familiares.</p>	<p>Trasmisión de valores</p> <p>Armoniza el ambiente</p> <p>Comunicación con los familiares</p>	<p>% de mujeres dentro de la empresa familiar</p> <p>% de problemas entre familiares</p> <p>% de conflictos</p>	<p>¿Existe mujeres que puedan ocupar algún cargo directivo en su EF?</p> <p>¿Considera usted que el miembro femenino de la EF transmite valores a los demás integrantes de la familia?</p> <p>¿Los problemas que usted ha tenido han sido con mujeres u hombres dentro de su EF?</p> <p>¿En el caso de haber problemas con quien ha solucionado inmediatamente sus conflictos?</p>	<p>ENCUESTA</p>

	Limitaciones	% de limitaciones	¿Ha puesto limitaciones para el ingreso a su negocio a un miembro femenino de su empresa?	
--	--------------	-------------------	---	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Variable Dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA
<p>Continuidad de las empresas familiares</p> <p>Es realizar una adecuada sucesión, crear gobiernos que tomen decisiones adecuadas para la empresa y hacer que la empresa se profesionalice y así mismo evitar una crisis al momento de fallecer el fundador evitando el empoderamiento de los miembros familiares,</p>	<p>Sucesión</p> <p>Gobiernos</p> <p>Decisiones adecuadas</p> <p>Profesionalización</p> <p>Crisis</p>	<p>% de planificación de la sucesión</p> <p># de gobiernos en la EF</p> <p>% toma de decisiones adecuadas</p> <p>% de personas profesionales en la EF</p> <p># de problemas en la EF</p>	<p>¿Ha planificado la sucesión?</p> <p>¿Señale que tipo de gobiernos existe dentro de su EF?</p> <p>¿Ha pedido ayuda a una integrante mujer para la toma de decisiones en algún problema?</p> <p>¿Existe miembros de la Ef familiar que se haya capacitado para manejar la EF?</p> <p>¿Ha estado a punto de cerrar la empresa por problemas familiares?</p>	<p>ENCUESTA</p>

	Empoderamiento	% de personas conflictivas dentro de la rama familiar	¿Las integrantes mujeres de su empresa son conflictivas?	
--	----------------	---	--	--

Fuente: elaboración propia

3.6 Recolección de información

Tabla 4. Recolección de la información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para Qué?	Para solucionar el problema investigado
2.- ¿A qué personas o sujetos?	A las empresas familiares del sector textil de la ciudad de Tungurahua (unidades de observación)
3.- ¿Sobre qué aspecto?	El rol de la mujer y la continuidad de la empresa
4.- ¿Quién?	Susana Iza
5.- ¿Cuándo?	Octubre 2017 – Mayo 2018
6.- ¿En qué lugar se recolectara la información?	Ambato
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez cada persona
8.- ¿Con que técnica se recolectara?	Encuesta
9.- ¿Qué instrumentos?	Cuestionario
10.- ¿En qué situación?	Mejor momento para obtener resultados

Fuente: elaboración propia

3.7 Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizará herramientas estadísticas las mismas que interpretará en forma numérica y gráfica.

Revisión y Codificación de la información. -

Las encuestas que se realizan podrán ser preguntas cerradas.

Categorización y tabulación de la información. -

La tabulación será computarizada utilizando el SPSS.

Análisis de datos

La investigación es explicativa bajo la cual se utilizará pruebas no paramétricas como el Estadígrafo de Rho Spearman.

CAPITULO IV

4. Análisis e interpretación de resultados

Después de haber realizado las encuestas a las empresas textiles de la provincia de Tungurahua se desprende lo siguiente:

1.- ¿En su familia existen mujeres que puedan ocupar algún cargo directivo en la EF?

Tabla 5. Cargo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Totalmente de acuerdo	8	14,8
De acuerdo	2	3,7
Indeciso	30	55,6
En desacuerdo	10	18,5
Totalmente en desacuerdo	4	7,4
Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

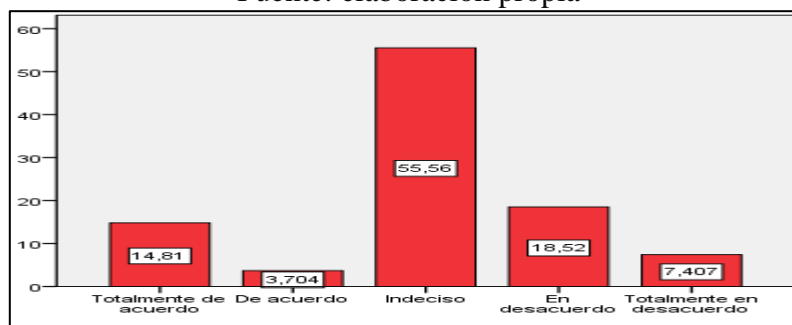


Figura 6. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados, el 14.8% que son 8 personas indican que están totalmente de acuerdo en que las familia si hay mujeres en la familia que pueden ocupar un cargo, el 3.7% que equivalen a 2 personas indican que están de acuerdo mientras que el 55.6% que son 30 personas indican que se sienten indecisos al contestar esta pregunta, el 18.5% que son 10 personas indican que están en desacuerdo y el 7.4% que son 4 personas indican que están en totalmente en desacuerdo, por lo que es necesario incentivar al cambio de mentalidad machista que existe hoy en día dentro de las empresas familiares.

2.- ¿Considera usted que las mujeres de las empresas familiares transmiten compromiso, lealtad y valores a los demás integrantes de la familia?

Tabla 6. Mujeres transmisión

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	24	44,4
	De acuerdo	18	33,3
	Indeciso	12	22,2
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

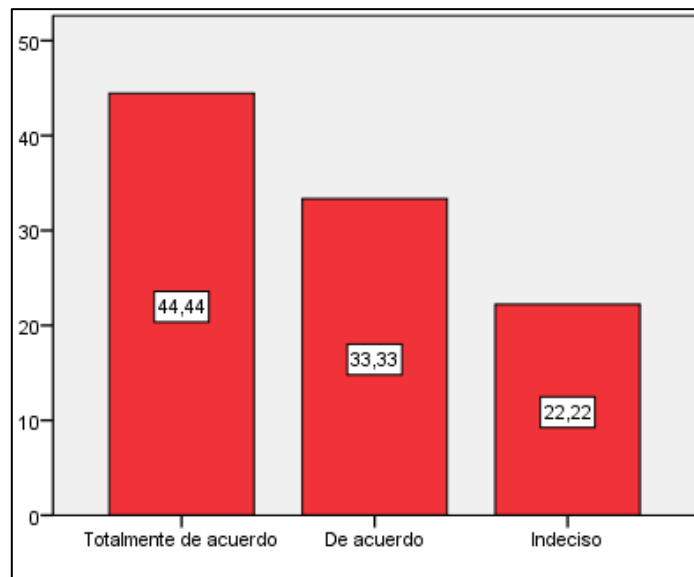


Figura 7. Herramientas

Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados, el 44.4% que corresponden a 24 personas indican que las mujeres si transmiten compromiso, lealtad y valores, mientras que el 33.3% que son 18 personas indican que están de acuerdo con que las mujeres transmiten este conjunto de principios y valores y el 22.2% que son 12 personas se sienten indecisos en responder esta pregunta, por lo que es importante que las mujeres transmitan valores y principios y así empezar un camino para ingresar a colaborar en las empresas familiares.

3.- ¿Señale, cuál de los siguientes cree usted que es el reto más difícil para la mujer dentro de la empresa?

Tabla 7. Reto

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Comunicación	4	7,4
	Proceso formativo	8	14,8
	Conciliación	7	13,0
	Trabajo-familia	35	64,8
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

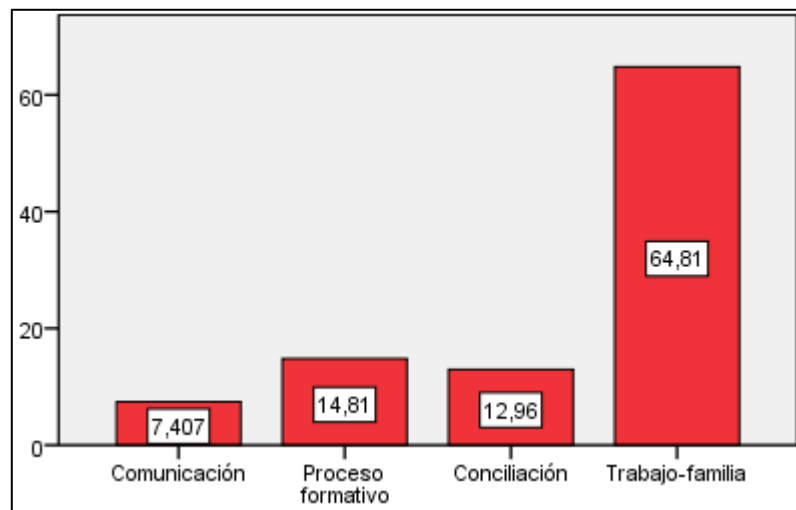


Figura 8. Herramientas

Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados, el 7.4% que son 4 personas indican que el reto más difícil para las mujeres es la comunicación, el 14.8% que son 8 personas indican que el reto es el proceso formativo, el 13% que equivalen a 7 personas indican que es la conciliación y el 64.8% que son 35 personas indica que el reto más complicado para la familia es separar la empresa y la familia, por lo que las personas encuestadas tienen la perspectiva que las mujeres tienen retos importantes para ingresar en la empresa familiar.

4.- ¿En su EF, usted ha limitado a las mujeres de su familia para que tenga un puesto directivo?

Tabla 8. Limitación a la mujer

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	32	59,3
	De acuerdo	14	25,9
	Indeciso	7	13,0
	En desacuerdo	1	1,9
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

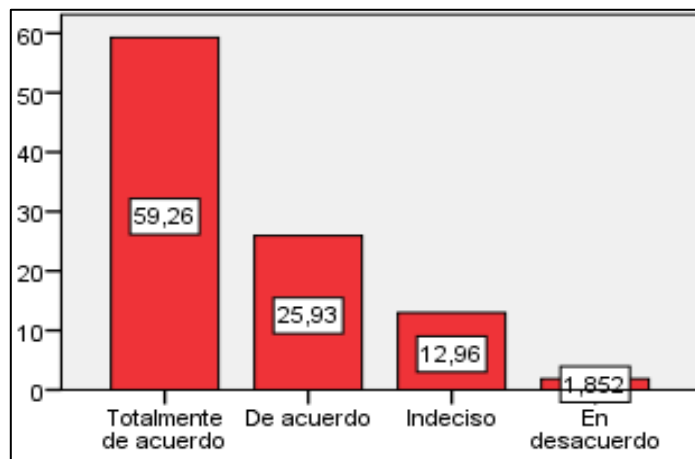


Figura 9. Herramientas

Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados, el 59.3% que son 32 personas indican que si están totalmente de acuerdo en que si les ha limitado el ingreso a las mujeres para un puesto directivo, el 25.9% que son 14 personas indican que están de acuerdo, el 13% que son 7 personas indican que se sienten indecisión para responder estas preguntas y el 1.9% es 1 persona indican que están en desacuerdo en que se haya limitado en dejarles ingresar a ocupar un puesto directivo, por lo tanto la mayoría de los encuestados indican que si se les ha limitado el ingreso a las mujeres para los puestos directivos.

5.- ¿Cree usted que es importante planificar la sucesión?

Tabla 9. Planificar la sucesión

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy importante	27	50,0
	Importante	18	33,3
	Moderadamente importante	4	7,4
	De poca importancia	2	3,7
	Sin importancia	3	5,6
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

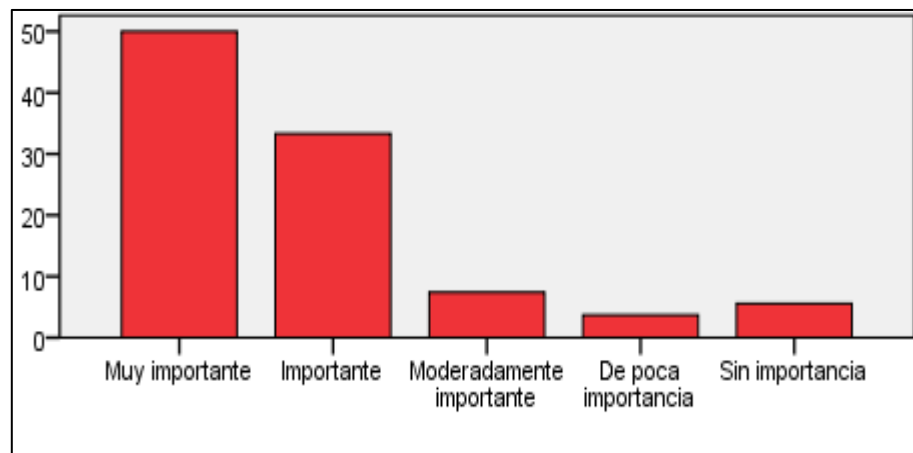


Figura 10. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados, el 50% que son 27 personas indican que es muy importante planificar la sucesión, el 33.3% que son 18 personas responden que es importante planificar la sucesión, el 3.7% que son 2 personas indican que es moderada la importancia para la planificación de la sucesión y el 5.6% que son 3 personas indican que no hay importancia de hacerlo, por lo que la mayoría de los encuestados indican que la planificación de la sucesión es importante por lo tanto podemos ingresar en esa planificación la propuesta de implementar una igualdad para que las mujeres ingresen a cargos directivos.

6.- ¿Señale que tipo de gobiernos existe dentro de su EF?

Tabla 10. Gobiernos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Asamblea familiar	51	94,4
	Consejo de familia	1	1,9
	Consejo de administración	1	1,9
	Dirección general	1	1,9
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

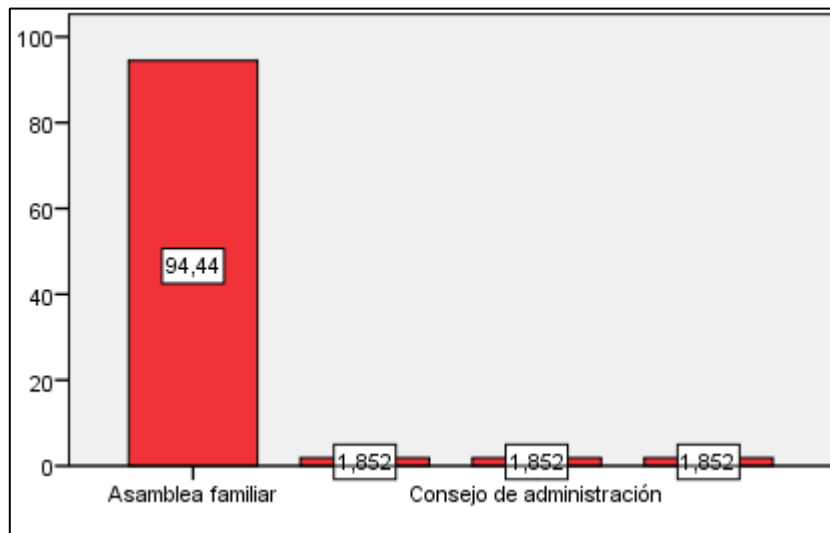


Figura 11. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados, el 94.4% que son 51 personas indican que el tipo de gobierno es la asamblea familiar, el 1.9% que es 1 persona indica que tienen el consejo de familia al igual que 1 encuestado tiene un consejo de administración y el 1.9% que es 1 persona indican que su gobierno es una dirección general, por lo que cualquiera de estos gobiernos puede decidir para el ingreso de una mujer a administrar la empresa familiar.

7.- ¿En el caso de que usted decida que una mujer dirija su empresa que características debería tener?

Tabla 11. Características de la mujer

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Experiencia	13	24,1
	Líder	7	13,0
	Compromiso	12	22,2
	Lealtad	6	11,1
	Mediadora de conflictos	16	29,6
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

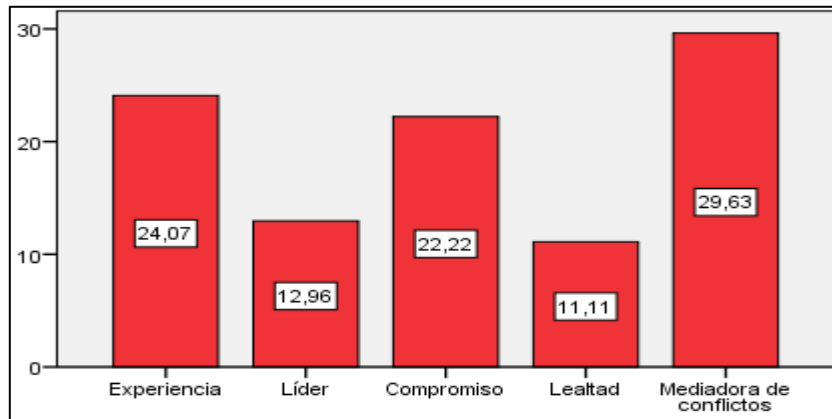


Figura 12. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados, el 24.1% que son 13 personas indican que para que una mujer dirija la empresa familiar tenga experiencia, para el 13% que son 7 personas indican que debe ser una líder, el 22.2% que equivalen a 12 personas indican que debe tener compromiso, el 11.1% que son 6 personas responden que deben tener lealtad y el 29.6% que son 16 personas indican que debe ser mediadora de conflictos, es evidente que las características de las opciones de las preguntas todas las mujeres tienen esas características que ayudarían a la continuidad de la empresa familiar.

8.- ¿Ha pedido ayuda a una integrante mujer para la toma de decisiones en algún problema?

Tabla 12. Ayuda de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy frecuentemente	7	13,0
	Frecuentemente	29	53,7
	Ocasionalmente	9	16,7
	Raramente	5	9,3
	Nunca	4	7,4
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

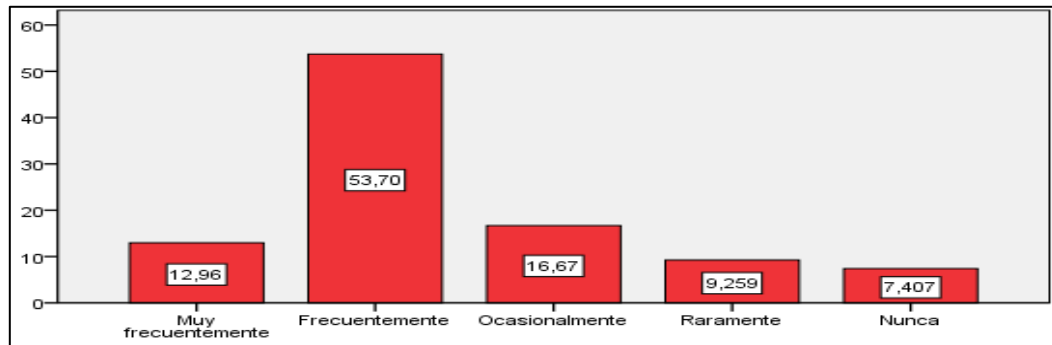


Figura 13. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados, el 13% que equivalen a 7 personas que han pedido ayuda para la solución de un problema, el 53.7% que son 29 personas indican que frecuentemente han pedido ayuda a las mujeres para la toma de decisiones, el 16.7% que son 9 personas indican que ocasionalmente han solicitado ayuda, el 9.3% que son 5 personas indican que raramente han solicitado ayuda y el 7.4% que son 4 personas indican que nunca lo han hecho, las mayoría de los encuestados han solicitado ayuda a las mujeres para la toma de decisiones por lo que es fácil hacer que los hombres directivos cambien de mentalidad en lo que se refiere a que la mujer ingrese a un puesto directivo.

9.- ¿Existe miembros de la familia que se haya capacitado para manejar la EF?

Tabla 13. Integrantes de la familia capacitados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	4	7,4
	De acuerdo	3	5,6
	Indeciso	2	3,7
	En desacuerdo	43	79,6
	Totalmente en desacuerdo	2	3,7
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

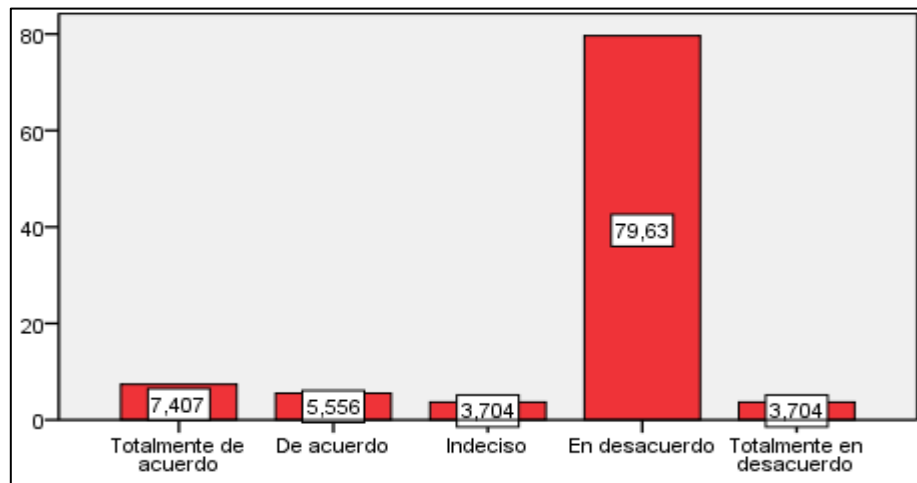


Figura 14. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados, el 7.7% que son 4 personas indican que están totalmente de acuerdo en que si hay capacitado en la empresa familiar, el 5.6% que son 3 personas indican que están de acuerdo, el 3.7% que son 2 personas indican que se sienten indecisos en responder esta pregunta, el 79.6% que son 43 personas indican que están en desacuerdo en que hay personas capacitas y el 3.7% que son 2 personas indican que están en totalmente en desacuerdo, por lo que es probable que el sucesor sea por afinidad y por qué sea un buen líder y lo más importante que la empresa familiar tenga continuidad.

10.- ¿Cuáles son las razones por las que estuvo a punto de cerrar su empresa familiar?

Tabla 14. Cerrar la empresa familiar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malas decisiones	29	53,7
	Retiro de la empresa	13	24,1
	No se encuentra el líder adecuado	8	14,8
	Conflictos entre familiares	4	7,4
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

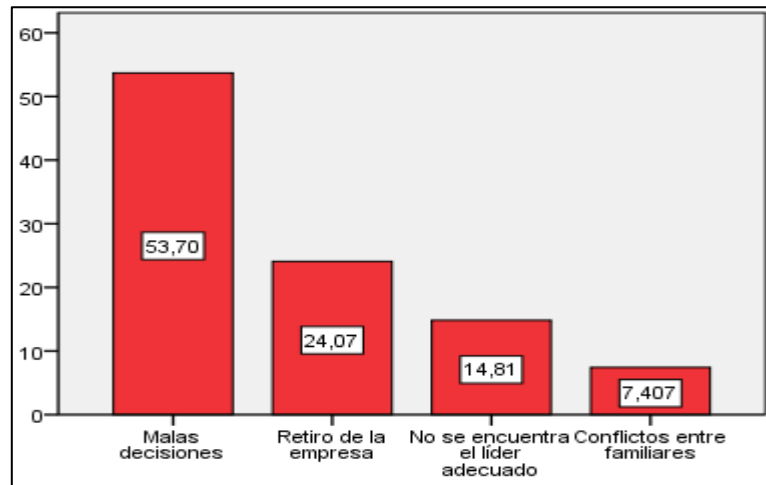


Figura 15. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados, el 53.7% que son 29 personas indican que estuvieron a punto de cerrar la empresa familiar por las malas decisiones, el 24.1% que equivalen a 13 personas indican que por el retiro de la empresa familiar, el 14.8% que son 8 personas indican que no se encontró el líder adecuado y el 7.7% que son 4 personas fue por conflicto en los familiares, por lo que es importante que para que la empresa tenga continuidad deben escoger el sucesor adecuado sea mujer o hombre y tener igualdad para que ocupen el puesto directivo.

11.- ¿Para las mujeres es difícil resolver conflictos laborales y familiares?

Tabla 15. Resolver conflictos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy frecuentemente	7	13,0
	Frecuentemente	13	24,1
	Ocasionalmente	15	27,8
	Raramente	11	20,4
	Nunca	8	14,8
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

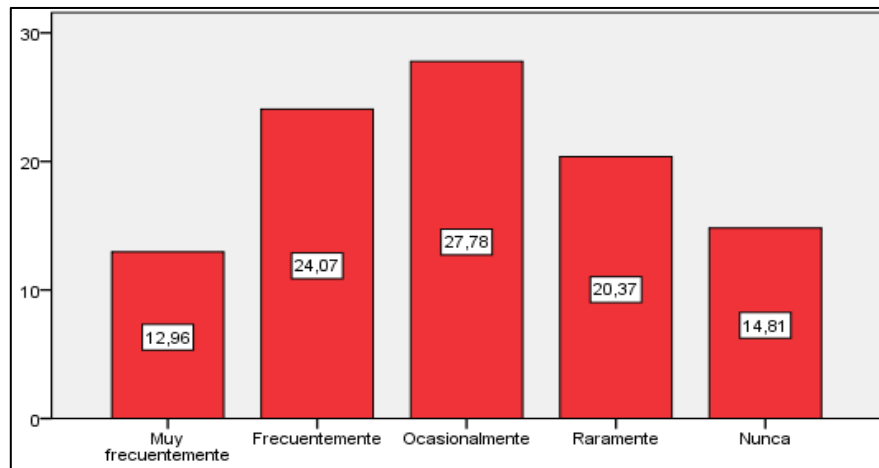


Figura 16. Herramientas

Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados el 13% que son 7 personas indican que para las mujeres es difícil resolver los conflictos, el 24.1% que son 13 personas indican que frecuentemente es difícil resolverlos conflictos, el 27.8% que son 15 personas indican que ocasionalmente fueron difícil resolver los problemas, el 20.4% que son 11 personas responden que raramente fue difícil resolver conflictos y el 14.8 personas que son 8 personas indican que nunca fue complicado resolver conflictos, por lo que es importante saber que para la empresa familiar lo más viable es resolver los conflictos.

12.- Considera usted que la participación de las mujeres en la dirección EF permite:

Tabla 16. Participación de la mujer

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos <u>Mejoramiento de actuación empresarial</u>	16	29,6
<u>Atención a las expectativas familiares</u>	19	35,2
<u>Mantenimiento de la confianza entre los individuos en la organización</u>	19	35,2
Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

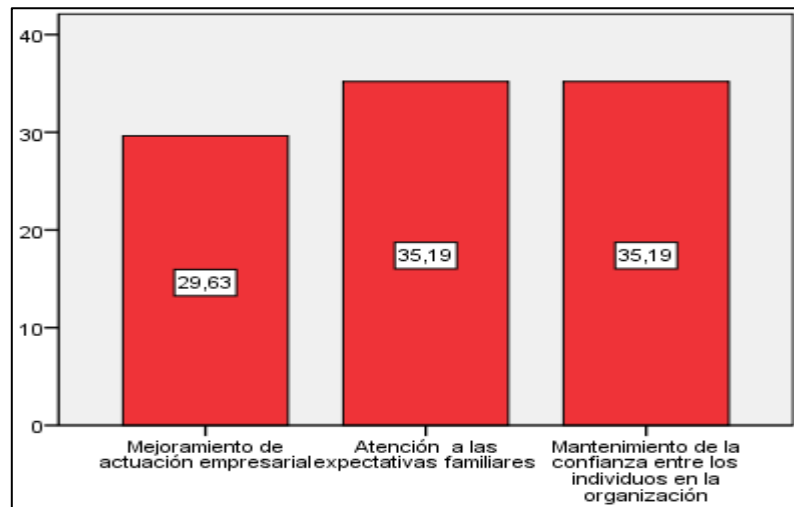


Figura 17. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados, el 29.6% que son 16 personas indican que cuando la mujer ingresa a la EF se logra el mejoramiento de actuación empresarial, el 35.2% que son 19 personas indican que cuando la mujer ingresa a la dirección se logra la atención a las expectativas familiares y el 35.2% que equivalen a 19 personas dicen que si esta direccionando por una mujer se llega al mantenimiento de la confianza entre los individuos de la organización, por lo que los tres puntos son importantes para la continuidad de la empresa familiar y se debería tomar en cuenta el sucesor ya sea hombre o mujer.

13.- De los siguientes procesos de planeación estratégica cuales son fundamentales:

Tabla 17. Planeación estratégica

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Plan de Sucesión	3	5,6
	Plan de propiedad o patrimonio	3	5,6
	Plan de continuidad	25	46,3
	Plan de igualdad	23	42,6
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

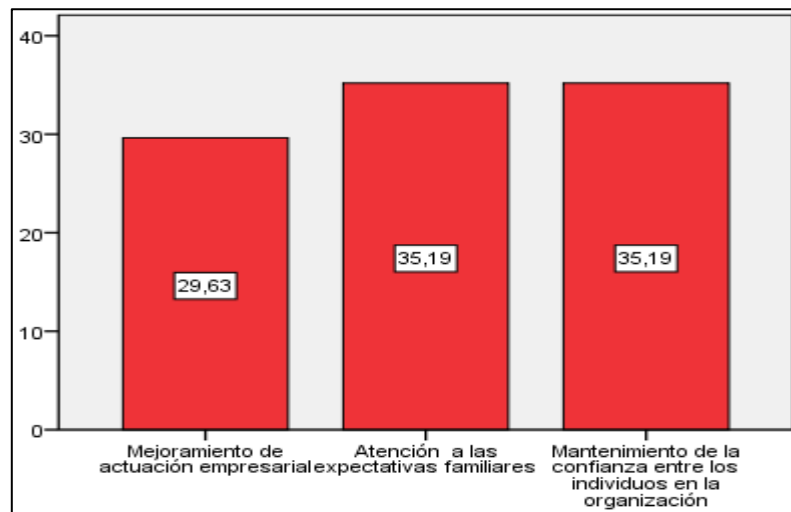


Figura 18. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados, el 5.6% que son 3 personas indican que para la planificación estratégica el plan de sucesión es importante, el 5.6% que son 3 personas indican que es importante el plan de propiedad patrimonio, mientras que el 46.3% que son 25 personas indican que es importante el plan de continuidad y el 42.6% que son 23 personas respondieron que fue un plan de igualdad, por lo que es importante realizar una plan de continuidad y al mismo tiempo un plan de igualdad que permita tener los mismos derechos a las mujeres y a los hombres.

14.- ¿El compromiso familiar con el futuro de la empresa es propiciado por las mujeres?

Tabla 18. Compromiso familiar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	28	51,9
	De acuerdo	11	20,4
	Indeciso	8	14,8
	En desacuerdo	4	7,4
	Totalmente en desacuerdo	3	5,6
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

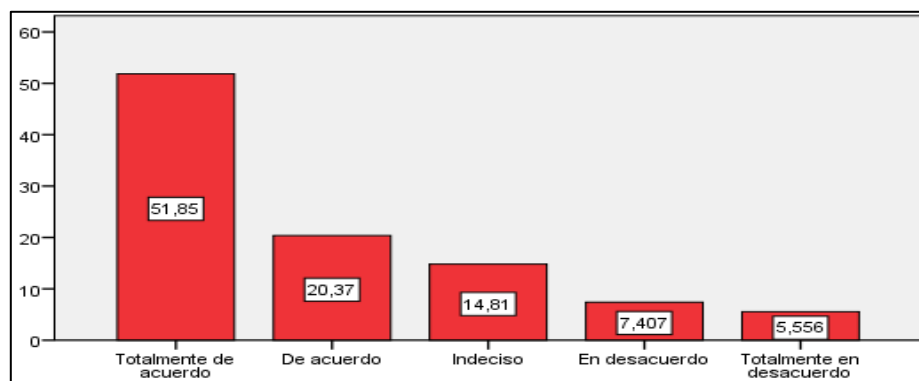


Figura 19. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del total de los encuestados, el 51.9% que son 28 personas respondieron que están totalmente de acuerdo en las mujeres si generan un compromiso familiar con el futuro de la empresa, el 20.4% que son 11 personas indican que están de acuerdo, el 14.8% que son 8 personas indican que se sienten indecisos en responder esta pregunta, mientras que el 7.4% que son 4 personas indican que están en desacuerdo y el 5.6% que son 3 personas indican que están en total desacuerdo en que la mujer propicia un buen futuro a la empresa familiar, por lo que es importante conocer esto ya que la mujer ha demostrado a nivel empresarial y político y en mucho sectores más que han propiciado un buen futuro en el cargo que desempeñan.

15.- ¿Qué lograría usted, escogiendo a una de sus hijas o integrantes mujeres, para un puesto directivo de su EF?

Tabla 19. Mujeres a la dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Continuidad de la empresa	12	22,2
Mediadora de conflictos	12	22,2
Creación de proyectos innovadores	13	24,1
Liderazgo de personas	17	31,5
Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

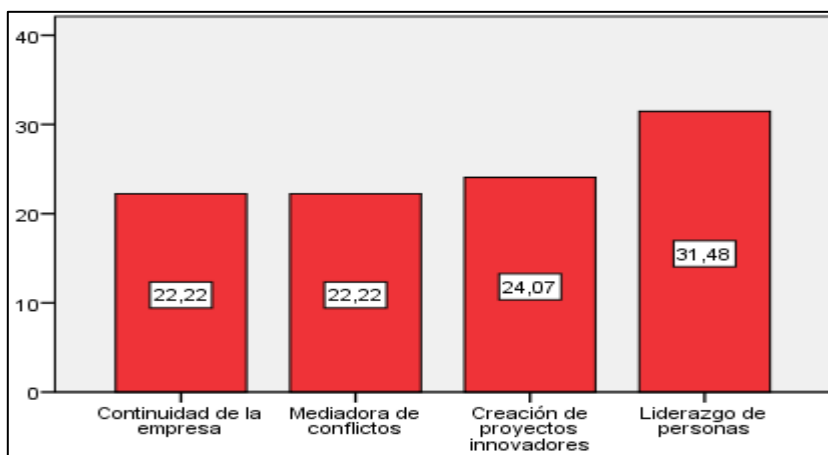


Figura 20. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados el 22.2% que son 12 personas indican que si una mujer es escogida para un cargo directivo se lograra la continuidad de la empresa familiar, mientras que el 22.2% que son 12 personas indican que sería mediadora de conflictos, el 24.1% que son 13 personas indican que se lograría por que se creara proyectos innovadores para la empresa familiar y el 31.5% que son 17 personas indican que se lograría tener liderazgo de personas, por lo que es importante ya que todas las respuestas llevan a un camino en que la mujer si pueda direccionar la EF.

16.- Las mujeres deberían ocupar un puesto directivo porque en la dirección ha sucedido:

Tabla 20. Mujer directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muerte del esposo	18	33,3
	Divorcio	21	38,9
	Muerte del padre	15	27,8
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

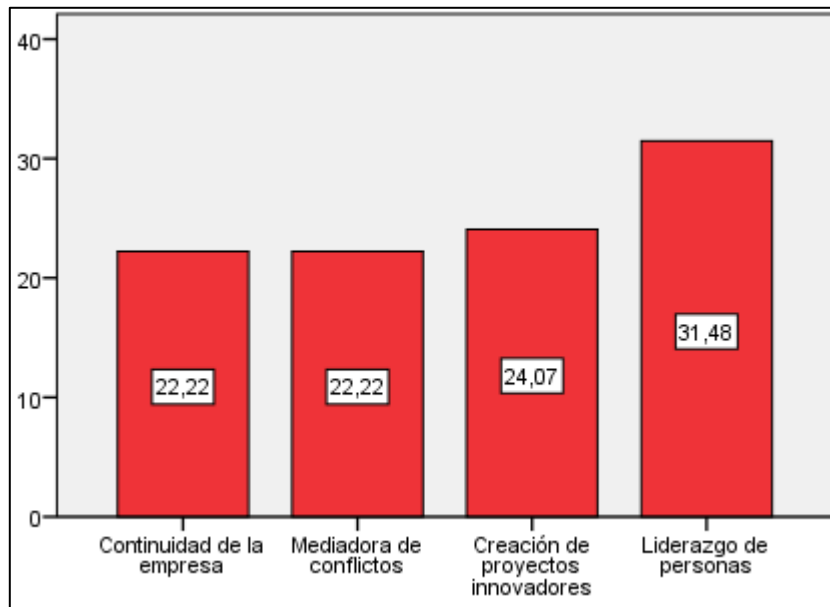


Figura 21. Herramientas
Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

Del 100% de los encuestados, el 33.3% que son 18 personas indican que las mujer debería direccionar la empresa en el caso de que haya muerte del esposo, el 38.9% que son 21 personas indican que deberían ocupar un cargo en el caso de que haya divorcio, el 27.8% que son 15 personas indican que deberían asumir la dirección por muerte del padre, aquí todos responden de manera que se puede asumir que existe machismo ya que solamente por estas causas la mujer estaría ocupando el cargo.

Explicación del Coeficiente Rho Spearman

Los análisis de correlación sirven para determinar la intensidad en la relación entre dos variables. El análisis de Correlación de Spearman es una técnica no paramétrica, que se aplica a aquellos estudios en los que no se cumple con los supuestos de normalidad en los datos y es muy útil en las muestras pequeñas, a través de la comparación de rangos en grupos de sujetos.

Diversos autores expresan escalas de interpretación, que se ofrecen a continuación:

Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 y $+1$.

- Correlación negativa perfecta..... -1
- Correlación negativa fuerte moderada débil..... $-0,5$
- Ninguna correlación..... 0
- Correlación positiva moderada Fuerte..... $+0,5$
- Correlación positiva perfecta..... $+1,1$

Comprobación de la hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis se escogió el Rho Spearman para la cual se utilizó la pregunta dos y catorce y fueron analizados mediante el programa SPSS.

2.- ¿Considera usted que las mujeres de la EF transmite compromiso, lealtad y valores a los demás integrantes de la familia?

Tabla 21. Mujeres transmisión

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Totalmente de acuerdo	24	44,4
	De acuerdo	18	33,3
	Indeciso	12	22,2
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

14.- ¿El compromiso familiar con el futuro de la empresa es propiciado por las mujeres?

Tabla 22. Compromiso familiar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	28	51,9
	De acuerdo	11	20,4
	Indeciso	8	14,8
	En desacuerdo	4	7,4
	Totalmente en desacuerdo	3	5,6
	Total	54	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 23. Mujer directivo

			2.- ¿Considera usted que las mujeres de la EF transmite compromiso, lealtad y valores a los demás integrantes de la familia?	14.- ¿El compromiso familiar con el futuro de la empresa es propiciado por las mujeres?
Rho de Spearman	2.- ¿Considera usted que las mujeres de la EF transmite compromiso, lealtad y valores a los demás integrantes de la familia?	Coefficiente de correlación	,1000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	14.- ¿El compromiso familiar con el futuro de la empresa es propiciado por las mujeres?	Coefficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Luego del haber ingresado los datos en el SPSS se establece un nivel de correlación mínimo igual a 0.910, este método indica que puede tener una variación entre -1 y 1 por lo que se determina que hay una correlación positiva de la variable dependiente sobre la independiente y de acuerdo a la correlación Rho Spearman donde indica que el valor de Sig. Bilateral es 0.00 y es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que es **H₁**: Con el ingreso de la mujer a la empresa familiar **SI** se logrará la continuidad en el sector textil de la provincia de Tungurahua.

Validación de instrumento

Se validara a través del alpha de cronbach que es un método estadístico que indica si es confiable o no el cuestionario aplicado en una investigación.

El Alpha de Cronbach que realiza una correlación de las variables para determinar el porcentaje de aceptación el cual tiene un parámetro de 0 a 1 y desde 0,70 se lo considera aceptable.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Tabla 24. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	54	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 25. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	16

Análisis

El resultado del instrumento de fiabilidad es del 0.973 lo cual quiere decir que la encuesta aplicada a las empresas del Sector textil de la provincia de Tungurahua.

CAPITULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

Después de haber realizado la encuesta correspondiente se llegó a lo siguiente:

5.1 Conclusiones

Se diagnosticó que, en las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua, no existe gran participación de las mujeres ya que no tienen el respaldo correspondiente de los fundadores para ocupar cargos directivos.

A través de la fundamentación teórica se llegó a conocer conceptos que aportaron a la investigación sobre la mujer, roles y la empresa familiar, con lo que se realizó de manera adecuada las preguntas para la realización de la investigación de campo.

Se llegó a conocer que la inexistencia un documento guía no permite planificar adecuadamente la sucesión a las empresas familiares del sector investigado para tener equidad tanto para los hombres como mujeres y puedan ocupar cargos directivos en las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

Se concluye que en las empresas del sector no existen personas que ayuden a ser mediadores de conflictos que lleven a una solución cualquier problema que tenga la empresa.

Se conoció la importancia que tienen las empresas familiares de que logren la continuidad escogiendo el sucesor adecuado sea mujer o hombre para que ocupen el puesto directivo.

También se conoció que el ingreso de la mujer a la empresa familiar es escaso, ya que en las empresas familiares se ha venido manejando la mentalidad de que solo los hombres pueden ocupar puestos de dirección.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda realizar planes de sucesión para el recurso humano sea de integrantes familiares o no familiares donde no se tome en cuenta solo a los hombres sino también se tome en cuenta a las mujeres en las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

Realizar capacitaciones que permitan a los fundadores de las empresas del sector cambiar de mentalidad y saber que las mujeres también desempeñan un buen papel dirigiendo instituciones ya sea públicas o privadas.

Se recomienda implementar equipo con integrantes familiares y no familiares que logre resolver conflictos en la empresa familiar.

Se recomienda al sector textil de la provincia de Tungurahua escoger el sucesor adecuado sea mujer o hombre y tener igualdad para que ocupen el puesto directivo.

CAPITULO VI

6. Propuesta

Tema de la propuesta:

Plan de sucesión que esté basado en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

Datos informativos

Instituciones Ejecutoras

Empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

Beneficiarios

Miembros familiares que pertenecen las empresas familiares del sector.

Ubicación

País: Ecuador

Provincia: Tungurahua

Cantón. Ambato

Tiempo estimado para la ejecución

Inicio: Mayo de 2017

Fin: Noviembre 201

Equipo Técnico

Investigadora: Ingeniera Susana Iza.

Gerentes de las empresas

Costo

\$ 200.00

6.2. Antecedentes de la propuesta

En el sector no se ha encontrado aún, empresas que hayan realizado planes de sucesión.

6.3 Objetivo General

Diseñar un plan de sucesión que esté basado en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para las empresas familiares del sector textil de la provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos

- Elaborar una guía para la sucesión con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Identificar las actividades a desarrollarse

6.4 Análisis de factibilidad

Fiabilidad económica

La propuesta es un documento por lo cual no tiene un costo alto de implementación por lo que todo empresario está dispuesto a implementarlo.

Fiabilidad organizacional

Los gerentes del sector están dispuestos a colaborar en toda información que se requiera.

6.5 Modelo operativo

PLAN DE SUCESIÓN



**BASADO
EN
IGUALDAD
DE
OPORTUNIDADES**



En esta parte se debe ubicar el
logo de la empresa

Nombre de la empresa

Plan de sucesión con igualdad de condiciones

Ubicar la dirección y contactos de la empresa

Ubicar el nombre de la empresa

Fecha de aprobación del plan de sucesión

Misión

Todas las empresas deberán ubicar aquí la misión de su empresa.

Visión

Todas las empresas deberán ubicar aquí la visión de su empresa.

Plan de sucesión

Aquí de manera rápida se debe ubicar de cuando a cuando está planificado ya implantar este plan de sucesión.

Sucesión

La empresa y los detalles de la sucesión

Estructura empresarial

Detallar una breve historia de la empresa, en qué fecha fue creada, cuantos años en el mercado.

Propietario(s) actuales cubiertos

Detallar:

Integrantes de la primera generación.

Integrantes de la segunda generación.

Integrantes de la tercera generación.

Tipo de sucesión planificada:

Detalles del sucesor:

Aquí se debe detallar quienes podrían ser los sucesores sin distinción de sexo ya sea una mujer o un hombre.

Calendario de sucesión:

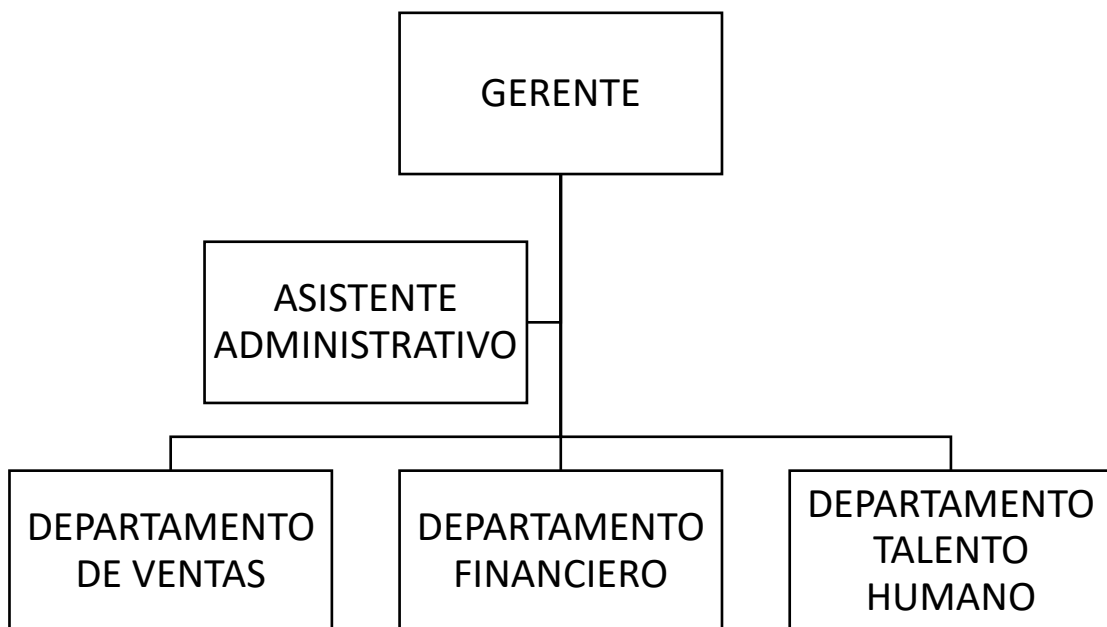
Se especificará la fecha de cuándo será la sucesión.

Restricciones:

En el caso de haber restricciones se pedirá a todos los integrantes de la familia cuales son para mediante un reunión especificar el por qué no puede ser candidato en el caso de que no cumpla parámetros establecidos por la familia.

Estructura de organización propuesta

Brevemente se detalla en un organigrama estructural todos los que se encuentran en la dirección de la empresa, a continuación un ejemplo.



Cambios en el personal clave

En esta parte enlistar a las personas que pueden de alguna manera suceder a las personas actuales que se encuentran en la dirección.

En el listado deberá por lo menos estar una mujer.

Ejemplo:

Tabla 26. Personal clave

CARGO	NOMBRE	HABILIDADES REQUERIDAS	FORMACIÓN NECESARIA
Gerente	Ubicar los nombres completos	Detallar las habilidades que requiere	Título de tercer o cuarto nivel

Para la sucesión de deberá tomar en cuenta a todos los integrantes de la familia ya sea del género masculino o femenino que tengas igual de oportunidades para ocupar cualquier cargo, directivo o administrativo.

Contratos/documentos legales

Realizar:

Documento leal que permita legalizar el cambio.

Voluntad/testamento:

En el caso del dueño de la empresa la primera generación dejar lo siguiente.

Redactar su testamento en el caso de muerte.

Seguro actual:

Se deberá crear una cláusula de un sueldo y seguro de salud para su retiro.

Calendario de sucesión

En el siguiente cuadro se detallará las fechas que se realizarán para la sucesión.

Tabla 27. Calendario de sucesión

FASE	PUNTOS DE ACCIÓN DE SUCESIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Breve descripción de la fase	[¿Cuáles son los puntos de acción de sucesión que tiene que completar para esta fase en particular?	FECHA INICIO	FECHA FIN

Contingencia/gestión de riesgos

Detallar de manera adecuada lo que puede salir mal.

Tabla 28. Contingencia

RIESGO DE SUCESIÓN	PROBABILIDAD	IMPACTO	CONTINGENCIA
¿Qué puede salir mal mientras el plan de sucesión se lleva a cabo? ¿Cuál es el	Muy poco probable, Poco probable,	Alto, Medio, Bajo.	¿Cuál es su plan de contingencia en caso de que este riesgo ocurra?

impacto potencial de su negocio?]	Probable, Altamente probable.		
-----------------------------------	----------------------------------	--	--

Las Finanzas

En este punto es esencial dejar todo documentado:

Balance General

Deudas proveedores

Cobros a clientes

5.3 Bibliografía

- Aguilar, P. (2017). Empresas familiares en Ambato y Tungurahua – entrevista.
- Amat, J. (2000). *La sucesión en la empresa familia* . España: Ed. Deusto - 1ra. Ed. .
- Araya, A. (2013). El proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización. *Tec empresarial*, 29-39.
- Barrios, M. (2013). Gobierno de la empresa familiar: identificando líneas de investigación futura. *Palermo Business Review*, 21-52.
- Cabrera, R., & González, J. (2007). Plan de sucesión en las empresas familiares: Garantizando la continuidad.
- Ceja, L. (Mayo de 2012). *In family business*. Obtenido de <http://blog.iese.edu/in-family-business/tradiciones-familiares-mucho-mas-que-rutinas/>
- Chicaiza, V. (2016). Impacto de la Profesionalización de las Empresas Familiares en la Generación de Competencias: Caso Provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador.
- Consolación, P. (2012). *Empresa familiar: mujer y sucesión*. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. .
- Dodero, S. (2011). *El ciclo de vida de las empresas familiares*. Obtenido de http://www.ucema.edu.ar/cimei-base/download/research/63_Dodero.pdf
- Falcone, R. (2012). Género, familia y autoridad. sociedades patriarcales y comunidades contemporáneas. *Revista Científica de UCES*, 67-73.
- Flores, M., & Vega, A. (2013). análisis comparativo de los principales factores que inciden en la profesionalización de las empresas familiares del sector industrial, comercial y de servicios de Tijuana, B.C., DE México. *Global conference*.

- Gallego Henao, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 326-345.
- García, A. (2015). Modelo de continuidad de una empresa familiar de bienes muebles. México.
- García, S. (2015). Informe global sobre las mayores empresas familiares. *Centro de Estudios EY*.
- Garza, I., Medina, J., Cheín, N., Karla, J., Diaz, J., & Ayup, J. (2011). Los valores familiares y la empresa familiar en el gobierno de México. *Cuad. admon.ser.organ*, 315-333.
- Glikin, L. (Mayo de 2015). *Página 12*. Obtenido de Machismo en la empresa familiar: <https://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/9-272617-2015-05-20.html>
- Godínez, S. (2015). Mujeres madres empresarias: roles con una corresponsabilidad social y familiar. *Vinculos. Sociología, análisis y opinión*, 55-66.
- Gómez Vara, G. M. (2015). Características y problemas de la sucesión en la empresa familiar desde el derecho sucesorio Argentino. *Cum Laude*, 2422-6408.
- Gómez, E., & Guardiola, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia juris*, 11-20.
- Goyzueta, S. (2013). Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. *Perspectivas*, 87-132.
- López, C. (Febrero de 2014). *Empresa familiar*. Obtenido de <http://cef.um.es/index.php/actividades/colaboraciones-medios/2571-asuntos-discusiones-2571>
- Martínez, A. (2013). Desarrollo y definición de un modelode gestión.
- Martinez, I. (Septiembre de 2012). *Negocios y Management*. Obtenido de <http://negociosymanagement.com.ar/?p=1260>

- Martínez, J. (2011). *Empresas Familiares Reto al Destino*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Mayo, A., & Pérez, B. (2016). Empresas familiares en México: gobierno corporativo y la sucesión. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 2643-2666.
- Mendoza, R., & Romo, L. (2015). Rol de la mujer en la empresa familiar Mexicana. *Revista Estudios Interdisciplinarios de la organización* , 24-40.
- Mera, P., & Bermeo, C. (2017). Importancia de las empresas familiares en la economía de un país. *Revista Publicando*, 506-531.
- Mujica, V. (Noviembre de 2016). *Economía y Empresas*. Obtenido de <https://www.elobservador.com.uy/como-preparar-el-ingreso-la-empresa-familiar-n1005150>
- Navarro, J. M. (2012). Mujer y desafío emprendedor en España. Características y determinantes. *Economía industrial*, 13-22.
- Orozco, L. (2016). *Organización internacional del trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185351.pdf
- Ortiz, P., & Olaz, Á. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del familiness. *Política y Sociedad* , 481-506.
- Pacheco, M., & Vizueta, V. J. (2017). La filantropía en las empresas familiares del Ecuador. *Eco ciencia*, 1-22.
- Pérez, A., & Gisbert, V. (2012). La continuidad en la empresa familiar: análisis de casos. *Revista de investigación*.
- Ramos, D. (Febrero de 2017). *Emprendedores*. Obtenido de <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/empresas-familiares-tercera-generacion>
- Ricard, A. (2017). *Family Business Solutions*. Obtenido de <http://www.ricardagustin.com/retos-de-la-mujer-en-la-empresa-familiar/>

- Rivera, G., & Israel, S. (2013). Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. *Perspectivas*, 87-132.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., Enríquez, L. F., & Ramírez, V. D. (2010). *Administración*. Pearson educación.
- Rodríguez, M., & Rodríguez, M. (2011). La mujer en la empresa familiar. *Revista de Empresa familiar*, 17-26.
- Ryder, G. (2015). La mujer en la gestión. *Organización Internacional del Trabajo*.
- Santamaría, E., & Fanny, P. (2015). La calidad de vida del propietario, de la empresa familiar, caso empresas de AMbato, Tungurahua, Ecuador-. *Sotavento*, 66-73.
- Santamaría, E., & Pico, F. (2015). Sucesión en las Empresas Familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *Revista politécnica*.
- Schmitt, C. (2015). Concepto de lo político. *Apuntes Electorales*, 41.
- SELA. (2010). Desarrollando Mujeres Empresarias: La necesidad de replantear Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de PYMES. 5-10.
- Torres Hernández, Z. (2014). *Fundamentos de administración. Principios básicos* (Segunda Edición ed.). México: Grupo Editorial Patria. Recuperado el 2016, de <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074386196.pdf>
- Velandia, M., & Herrera, N. (2015). La empresa familiar y la mujer imperceptible. *XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, (pág. 17). México.

5.4 Anexos

Anexo 1. Encuesta

ENCUESTA
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS FAMILIARES
ENCUESTA SOBRE EL ROL DE LA MUJER EN LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA FAMILIAR EN EL SECTOR TEXTIL DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Objetivo General: Determinar de qué manera el rol de la mujer influye en la continuidad de la empresa familiar en el sector textil de la provincia de Tungurahua.

Datos Informativos:	
Género: Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>
Edad:	

PREGUNTAS

1.- ¿En su familia existen mujeres que puedan ocupar algún cargo directivo en la EF?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indeciso	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

2.- ¿Considera usted que las mujeres de la EF transmite compromiso, lealtad y valores a los demás integrantes de la familia?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indeciso	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

3.- ¿Señale, cuál de los siguientes cree usted que es el reto más difícil para la mujer dentro de la empresa?

Comunicación	<input type="checkbox"/>
Proceso formativo	<input type="checkbox"/>
Conciliación	<input type="checkbox"/>
Trabajo-familia	<input type="checkbox"/>

4.- ¿En su EF, usted ha limitado a las mujeres de su familia para que tenga un puesto directivo?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indeciso	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

5.- ¿Cree usted que es importante planificar la sucesión?

Muy importante	<input type="checkbox"/>
Importante	<input type="checkbox"/>
Moderadamente importante	<input type="checkbox"/>
De poca importancia	<input type="checkbox"/>
Sin importancia	<input type="checkbox"/>

6.- ¿Señale que tipo de gobiernos existe dentro de su EF?

Asamblea familiar	<input type="checkbox"/>
Consejo de familia	<input type="checkbox"/>

Consejo de administración
Dirección general

7.- ¿En el caso de que usted decida que una mujer dirija su empresa que características debería tener?

Experiencia
Líder
Compromiso
Lealtad
Mediadora de conflictos

8.- ¿Ha pedido ayuda a una integrante mujer para la toma de decisiones en algún problema?

Muy frecuentemente
Frecuentemente
Ocasionalmente
Raramente
Nunca

9.- ¿Existen miembros de la familia que se haya capacitado para manejar la EF?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

10.- ¿Cuáles son las razones por el cual usted estuvo a punto de cerrar su EF?

Malas decisiones
Retiro de la empresa
No se encuentra el líder adecuado
Conflictos entre familiares

11.- ¿Para las mujeres es difícil resolver conflictos laborales y familiares?

Muy frecuentemente
Frecuentemente
Ocasionalmente
Raramente
Nunca

12.- Considera usted que la participación de las mujeres en la dirección EF permite:

- a) Mejoramiento de actuación empresarial
- b) Atención a las expectativas familiares
- c) Mantenimiento de la confianza entre los individuos en la organización

13.- De los siguientes procesos de planeación estratégica cuales son fundamentales:

- a) Plan de Sucesión
- b) Plan de propiedad o patrimonio
- c) Plan de continuidad
- d) Plan de participación familiar
- e) Plan de administración y protocolo familiar
- f) Plan de igualdad

14.- ¿El compromiso familiar con el futuro de la empresa es propiciado por las mujeres?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

15.- ¿Qué lograría usted, escogiendo a una de sus hijas o integrantes mujeres, para un puesto directivo de su EF?

- Continuidad de la empresa
- Mediadora de conflictos
- Creación de proyectos innovadores
- Liderazgo de personas

16.- Las mujeres deberían ocupar un puesto directivo porque en la dirección ha sucedido:

- Muerte del esposo
- Divorcio
- Muerte del padre
- Liderazgo de personas
- Mujer de negocios

Gracias por su colaboración

Nombre Completo	Identificación	Email	Telefonos
LENIN FABRICIO GARZON GARZON	1802839918	leningarzon2011@hotmail	03 257-4054 / 099 183-5231
MARTHA RUGEL LOPEZ	1802687721	marthita1972rugel@hotmail	03 287-1622 /
MENTHOR LIZARDO MANJARRES	1803183589	MENTHORMANJARRES@G	03 283-0165 / 099 180-2605
WILLIAN MARCELO BUENAÑO LÓPEZ	1803400561	william_wb10@hotmail.	03 283-1671 / 099 964-2609
MILTON BAIRON VALLEJO TUA	1801053990	vallejo_milton1954@hotmail	03 287-1223 / 095 946-7843
HENRRY PATRICIO VALLEJO MANJARRES	1802882132	PAVOALL@YAHOO.COM	00 000-0000 / 099 415-3939
OSCAR VINICIO VALLEJO MANJARRES	0603481441	oscarvallejos87@yahoo.	03 283-1116 / 099 560-7333
SONIA DOMINGA LLERENA MEDINA	1801481167	alex.veloz@otlook.com	03 287-1712 / 099 902-1436
EDUARDO ALBERTO PAREDES	1802572584	eduardoparedesedu@hotmail	03 283-1791 / 096 981-2771
HECTOR GUSTAVO VARGAS MENA	1800974477	gusvarmen@hotmail.com	03 283-0986 / 099 787-8965
ELVIA MARGOTH LLERENA MEZA	1802368801	elvitallerena251268@gmail	03 287-1676 / 099 820-3650
SILVIA MARIA PAREDES MORALES	1802416212	sedwin_p26@hotmail.com	03 283-0965 / 096 959-1938
CECILIA SILVANA DE LA CRUZ CHAMBA	1804015996	sil.c5@hotmail.com	03 283-1120 / 099 574-4516
MARTHA CECILIA ANDALUZ PILLAPA	1802123834	martha.andaluz@hotmail.	03 287-1835 / 093 992-1403
CARLOS JULIO SANCHEZ SANCHEZ	1802179927	sanchez257@yahoo.com	03 306-3963 / 098 523-6683
JAIME CUNALATA MASAQUIZA	CEDULA: 1802250819	cunalatajaime@gmail.	03 283-1312 / 098 560-1773
ULVIO WILSON VALLEJO SANCHEZ	CEDULA: 1800865493	ULVIOVALLEJO@LIVE.COM	03 287-1967 / 099 721-8137
MARINA EMITELIA AMAN BARRERA	CEDULA: 1802153294	amarinaemitelia@yahoo.	03 283-1422 / 098 864-8570
CARLOS ALBERTO MANJARREZ MEDINA	CEDULA: 1802151264	carlosmanjarrez22@hotmail	00 328-7100 / 099 408-9884
TERESA MARLENE GALLEGOS RIVERA	CEDULA: 1802020568	marcos-store@hotmail.	00 000-0000 / 099 748-4636
NANCY FABIOLA GOMEZ BUENAÑO	CEDULA: 1802297836	SEGNARVAEZ@GMAIL.	03 283-1550 / 099 269-9401
LIDA FRISCILA SOLIS MIRANDA	CEDULA: 1803193190	oficinac60@hotmail.com	03 283-1338 / 099 084-6091
MAYRA MARISOL CUNALATA SILVA	CEDULA: 1803251121	mayracunalata1@gmail.	03 283-1818 / 099 302-9207
ANA ISABEL CRUZ MORALES	CEDULA: 1802310555	TUBEBEW@GMAIL.COM	03 287-1607 / 098 540-0670
SILVIA XIMENA AMAN SORIA	CEDULA: 1803125150	ximenaaman@yahoo.es	03 287-1351 / 099 014-8053
ANGEL LEONARDO OÑATE SILVA	CEDULA: 1805076161	angelonate1989@gmail.	/ 098 850-2738
HECTOR EFRAIN PINEDA LLERENA	CEDULA: 1802071629	heltoons_jeans@hotmail.	03 287-1794 / 099 107-3530
NELSON GUILLERMO MORALES VINUEZA	CEDULA: 1802910933	morales_nelson75@hotmail	03 283-6241 / 099 947-2119
JULIO RAMIRO VILLEGAS CHICAIZA	CEDULA: 1802936375	ramirovillegas200@hotmail	03 283-1494 / 096 754-0947
SEGUNDO EDGAR GUAMAN QUINGA	CEDULA: 1802332831	edgargruff@hotmail.com	03 283-0077 / 099 524-9679
NIMIA LOYOLA PALACIOS MAYORGA	CEDULA: 1801859842	Alina_bpalcios@yahoo.	03 283-0547 / 096 918-0985
MARIA VICTORIA FLOREZ OBREGON	CEDULA: 1726996513	ma.	03 283-1178 / 099 815-8041
JORGE GUSTAVO SANCHEZ MACHADO	CEDULA: 1709618456	TINTEXRIVER@YAHOO.ES	03 287-1737 / 099 340-2169
JORGE LUIS MAYORGA LLERENA	CEDULA: 1804206454	jorgeluis_mail@yahoo.	03 287-1676 / 099 760-0641
GEOVANNY JAVIER JINEZ PAREDES	CEDULA: 1803832938	xavvreova@outlook.es	03 283-6242 / 096 835-4059
MARGOTH ELIZABETH LLERENA RAMOS	CEDULA: 1803740057	margoth_eli@yahoo.es	03 283-1099 / 099 299-9561
SILVIA LILIAN LLERENA RAMOS	CEDULA: 1803077443	luisdavidcruz@hotmail.	03 283-1377 / 098 687-9914
WILLIAM VINICIO SALAZAR MORALES	CEDULA: 1803652112	vismoda@live.com	03 283-0025 / 098 538-1068
WILSON IVAN RIVERA GALLEGOS	CEDULA: 1802787265	WILSONRIVERAFACTURAS	03 283-1004 / 099 956-5302
CARMEN ELIZABETH OÑATE SILVA	CEDULA: 1804513040	carmenonatesilva2014@g	/ 093 916-3029
XIMENA DEL PILAR CUNALATA SILVA	CEDULA: 1802723617	ximenapilarcunalata@gm	03 283-6084 / 099 744-3775
PAULINA MARICELA YANZA YANZA	CEDULA: 1803512233	paulinayanza@hotmail.	03 283-0606 / 098 163-5383
LILIA BEATRIZ LLERENA CHACON	CEDULA: 1801276336	sofyjoa_118@hotmail.com	03 283-0187 / 098 753-0488
MILTON RODRIGO VARGAS PAREDES	CEDULA: 1801971845	rodriavargas@yahoo.com	03 283-0325 / 099 995-7310
HUGO ENRIQUE LLERENA GOMEZ	CEDULA: 1708594385	sagitariano_hugo@hotmail	03 283-0013 / 099 210-7835
MARIA DEL PILAR CARRASCO ZURITA	CEDULA: 1803122926	bolivarsanchez81@gmail.	03 283-1642 / 099 322-6962
JOSE GUILLERMO ELIAS PILLA	CEDULA: 1801818269	guillpilla@hotmail.com	03 287-1837 / 099 415-3930
ROLANDO JAVIER GUEVARA GUALPA	CEDULA: 1803872207	ROLANDO77GUEVARA@G	03 283-0637 / 099 144-2151
ELSA BEATRIZ VINUEZA VINUEZA	CEDULA: 1802792315	elsavinueza2015@hotmail	03 306-3962 / 099 069-7113
GUIDO RODRIGO PAREDES PAREDES	CEDULA: 1803692795	rodrigop1983@hotmail.	00 000-0000 / 099 987-1162
ROSA GLADIS MOPOSITA	CEDULA: 1801409499	ROSAGLADIS89@HOTMAI	03 287-1618 / 099 336-0569
ÁNGEL PAÚL GARCÉS PEREZ	CEDULA: 1804537395	paul_mafia_negr@hotmail	/ 096 837-2060
GINA DE LAS MERCEDES CHERREZ	CEDULA: 1802524759	alx.danielha@gmail.com	03 283-0178 / 095 964-6203
LUIS ARMANDO TIBAN GORDON	CEDULA: 1804601514	metal.blue.ec@gmail.com	00 000-0000 / 099 203-5436