



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EMPRENDIMIENTO Y GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

Factores sociales y culturales que influyen en el empoderamiento femenino para emprender en el sector tecnológico en Lima, Perú. Estudio de caso de “StartUPC”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado como parte de los requisitos para optar el grado académico de Maestro en Emprendimiento y Gestión de la Innovación

AUTOR(ES)

Pereda Rodriguez, Kerly Cilene	0009-0006-3534-7276
Ortiz Aguilar, Jessenia Mercedes	0009-0002-0996-2321
Ramos Ordinola, Jean Franco	0009-0001-3668-8957

ASESOR(ES)

Gamarra Vargas Natalie Margarita	0000-0002-7289-6462
----------------------------------	---------------------

Lima, 21 de agosto de 2024

Dedicatoria

A mis queridos padres, desde el primer día, han sido mi guía, mi inspiración y mi mayor apoyo, ofreciéndome su sabiduría, amor y fortaleza. Todo lo que soy y lo que he alcanzado se lo debo a su guía y ejemplo. En especial a mi querido Pacho, hoy, mientras te enfrentas a tu mayor desafío, quiero que sepas cuánto te amo y cuánto valoro todo lo que has hecho por mí. Tu fuerza y coraje han sido una inspiración constante para mí.

Con amor y gratitud eternos, Jessenia

A mi querida Catita, cuya presencia iluminaba nuestras vidas con su sabiduría, amor y bondad. Aunque ya no estás físicamente con nosotros, tus consejos y enseñanzas siguen guiando mis pasos cada día. Este trabajo es un reflejo del esfuerzo y dedicación que siempre me inspiraste a tener. Gracias por ser mi ejemplo y mi fortaleza. Siempre te llevaré en mi corazón.

Kerly

A mi querida mamá Juana, quien fue mucho más que una abuela para mí. En los días más difíciles de mi infancia, me cuidaste con tu amor incondicional y me diste fuerzas para seguir adelante. Tu presencia fue mi refugio y tus abrazos, el consuelo en los momentos difíciles. Siempre recordaré con profundo amor y gratitud cada gesto de cariño que me brindaste. Este trabajo de investigación está dedicado a ti, porque tu ejemplo de bondad y ternura sigue guiándome en mi camino.

Jean Franco

Agradecimientos

A nuestros profesores, por su incansable dedicación y valiosa orientación a lo largo de este recorrido en la maestría. Sus enseñanzas no solo han enriquecido nuestro conocimiento, sino que también nos han inspirado a buscar la excelencia.

A nuestras entrevistadas, por compartir generosamente sus experiencias y conocimientos. Sus historias y perspectivas han sido fundamentales para nuestra investigación.

A nuestros compañeros de maestría, por su constante apoyo, colaboración y amistad. Juntos hemos enfrentado desafíos, celebrado logros y construido recuerdos que perdurarán más allá del espacio académico.

Resumen

La presente investigación explora los desafíos y oportunidades para las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico en Lima, Perú. Se centra en los factores socioculturales que contribuyen al empoderamiento femenino y afectan su confianza en el emprendimiento. La investigación examina cómo los roles de género y las normas culturales influyen en el camino emprendedor de las mujeres, destacando la necesidad de un entorno más inclusivo en el sector tecnológico de Perú. El estudio incluye un análisis del ambiente emprendedor en Lima, la participación de las mujeres en tecnología y el concepto del miedo al fracaso, considerando factores sociales y culturales específicos de Perú. Se tiene como objetivo identificar desafíos y proponer soluciones para fomentar un entorno de apoyo e inclusivo para el emprendimiento femenino en tecnología.

Palabras clave: Emprendimiento femenino; empoderamiento; mujer; tecnológico; factores sociales y culturales.

Social and Cultural Factors Influencing Female Empowerment for Entrepreneurship in the Technology Sector in Lima, Peru: A Case Study of “StartUPC”

Abstract

The following research work explores the challenges and opportunities for female entrepreneurs in the technology sector in Lima, Peru. It focuses on the socio-cultural factors that contribute to women's empowerment and impact their self-confidence in entrepreneurship. The research examines how gender roles and cultural norms influence women's entrepreneurial journey, highlighting the need for a more inclusive environment in Peru's tech sector. The study includes an analysis of the entrepreneurial environment in Lima, the participation of women in technology, and the concept of fear of failure, considering specific social and cultural factors in Peru. This aims to identify challenges and propose solutions to foster a supportive and inclusive environment for female entrepreneurship in technology.

Keywords: Women entrepreneurship, empowerment; women; technology; social and cultural factors

e202210472_Pereda Rodriguez, Kerly Cilene_Factores sociales y culturales que influyen en el empoderamiento femenino para emprender en el sector tecnológico en Lima, Perú. Estudio de caso de "StartUPC"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unitec.edu Fuente de Internet	1%
2	documentop.com Fuente de Internet	1%
3	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1%
4	ojs.southfloridapublishing.com Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Nacional del Chimborazo Trabajo del estudiante	<1%
6	doi.org Fuente de Internet	<1%
7	cathi.uacj.mx Fuente de Internet	<1%

Submitted to Submitted on 1688588088956

Tabla de Contenido

1. Introducción	8
2. Justificación del tema y Relevancia del estudio	10
2.1 Justificación del tema	10
2.2 Relevancia del estudio	11
3. Planteamiento de la investigación	13
3.1 Objetivos del Trabajo de Investigación	13
3.1.1 Objetivo general	13
3.1.2 Objetivos específicos	13
4. Antecedentes	14
5. Marco Teórico	17
5.1 Emprendimiento femenino	17
5.1.1 Definición de emprendimiento	17
5.1.2 Emprendimiento femenino	17
5.2 Sector tecnológico en Lima - Perú	18
5.2.1 Evolución y crecimiento del sector tecnológico en Lima	18
5.2.2 Principales actores y empresas en el sector	19
5.2.3 Oportunidades y desafíos específicos del sector para las mujeres	20
5.3 Empoderamiento femenino	21
5.3.1 Definición de empoderamiento femenino	21
5.3.2 Teoría del empoderamiento de Naila Kabeer	22
5.4 Factores Sociales que Influyen en el Emprendimiento Femenino	23
5.4.1 Normas de género y roles tradicionales	23
5.4.2 Impacto de la educación en el emprendimiento femenino	24
5.4.3 Redes de apoyo y mentoría	25
5.4.4 Acceso a financiamiento y recursos económicos	26
5.5 Factores Culturales que Influyen en el Emprendimiento Femenino	27
5.5.1 Percepciones culturales sobre las mujeres en el trabajo y el emprendimiento.	28
5.5.2 Barreras culturales y estigmas asociados al fracaso empresarial.	29
5.5.3 Ejemplos de modelos a seguir y referentes femeninos en el sector tecnológico.	30
5.6 Liderazgo femenino	30
5.6.1 Definición de liderazgo femenino	30
5.6.2 Modelos de liderazgo femenino	31
5.6.3 Teoría feminista	32
5.9 Teorías de emprendimiento relacionadas con el género y el fracaso	33
6. Metodología	35
6.1 Enfoque metodológico	35

6.2 Estrategias de investigación y procedimiento de muestreo	35
6.3 Métodos de recopilación de datos	37
6.4 Métodos de análisis	37
6.5 Limitaciones del estudio	38
7. Hallazgos y discusiones del estudio	39
7.1 Hallazgos de las entrevistas	39
7.1.1 Desafíos y superación personal	39
7.1.2 Influencia familiar y educativa	39
7.1.3 Importancia del apoyo y redes de emprendimiento	39
7.1.4 Empoderamiento femenino y roles de género	40
7.1.5 Educación y actualización tecnológica	41
7.1.6 Percepciones y barreras socioculturales	41
7.2 Discusión de resultados	42
8. Conclusiones	44
9. Recomendaciones	46
Referencias Bibliográficas	48
Anexo(s)	57

Lista de tablas

Tabla 1 Variables de estudio.....	36
--	----

1. Introducción

El sector tecnológico en Lima, Perú, ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años. En particular, el desarrollo de software ha sido un motor clave para este crecimiento. Entre 2019 y 2023, la inversión en tecnología en el país aumentó significativamente, atrayendo tanto capital local como internacional (Benjamin, 2023). El auge del sector se refleja en el incremento de startups tecnológicas y la diversificación de inversiones en áreas como la inteligencia artificial y las tecnologías de la información. Esta expansión ha sido impulsada por la digitalización y la globalización, lo que ha llevado a que más empresas y sectores demanden soluciones tecnológicas avanzadas (Benjamin, 2023). Sin embargo, y pese a este crecimiento del sector; en Perú, la participación de mujeres emprendedoras en el sector tecnológico es relativamente baja. En 2023, sólo el 15.6% de las startups tecnológicas fueron fundadas por mujeres, lo que representa una ligera disminución con respecto al 16.3% del año anterior (Sanchis & Sanchis, 2024). En términos más generales, las mujeres en Perú tienen una fuerte presencia en el emprendimiento, representando aproximadamente el 70% de los negocios liderados por mujeres. Sin embargo, estas cifras se concentran en sectores como la belleza, el comercio al por menor, y servicios de comidas y bebidas, donde las mujeres tienen una representación significativamente alta (Medina, 2023). A pesar de estos desafíos, hay esfuerzos continuos para incrementar la participación femenina en sectores tradicionalmente dominados por hombres, incluyendo la tecnología. Iniciativas y programas educativos están enfocados en atraer a más mujeres a carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), con el objetivo de cerrar la brecha de género y fomentar una mayor diversidad en el ecosistema emprendedor peruano (ONU Mujeres, 2020).

Sin embargo, a pesar de los avances en igualdad de género, las barreras únicas que enfrentan las mujeres emprendedoras en tecnología están arraigadas en diversos factores sociales y culturales. Estas barreras no solo limitan su acceso a oportunidades, sino que también alimentan un miedo al fracaso que puede convertirse en un obstáculo significativo para su desarrollo y éxito en el ámbito de los emprendimientos tecnológicos. En ese sentido nuestra investigación se enfoca en comprender por qué las mujeres, a pesar de su capacidad y potencial evidentes, se enfrentan al miedo al fracaso como consecuencia de las barreras sociales y culturales en el ámbito del emprendimiento tecnológico. Esta investigación es importante para conocer el impacto de los roles

de género y autonomía financiera, así como también revelar las complejidades culturales y sociales específicas de Perú y cómo estas afectan la trayectoria empresarial de las mujeres.

El presente trabajo de investigación busca no solo identificar los desafíos, sino también proponer soluciones que fomenten un entorno más inclusivo y apoyen el emprendimiento femenino en el sector tecnológico peruano. Con el objetivo de analizar en profundidad los factores sociales y culturales que influyen en el miedo al fracaso entre las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico, la investigación se propone evaluar la percepción de estas mujeres sobre los desafíos y oportunidades, identificar cómo los roles de género y las normas culturales afectan su autoconfianza y miedo al fracaso, y comprender las estrategias para promover un entorno más inclusivo y favorable para ellas en el sector tecnológico. En este marco, se aborda el emprendimiento femenino, las características del entorno emprendedor en Lima, la participación de mujeres en el sector tecnológico, los desafíos y oportunidades para las emprendedoras en tecnología, y finalmente, se explora el concepto del miedo al fracaso en el emprendimiento, considerando factores sociales y culturales específicos de la realidad peruana.

2. Justificación del tema y Relevancia del estudio

2.1 Justificación del tema

En un contexto tan dinámico y cambiante como el de Perú, el sector tecnológico surge como un campo de grandes oportunidades y muchos desafíos; a la vez que es considerado un motor clave para la innovación y el crecimiento económico del país. Sin embargo, en este ambiente prometedor, la presencia y el impacto de las mujeres emprendedoras en tecnología son notablemente limitados. Actualmente, según el reporte anual de la Asociación Peruana de Capital Semilla y Emprendedor (PECAP, 2023), sólo el 30% de startups tecnológicas en el Perú (TIC) contó con al menos una mujer en el equipo fundador; y solamente el 14% de las startups en el sector TIC están lideradas por mujeres. Este bajo porcentaje contrasta con la alta participación femenina en otros sectores productivos del país, donde las mujeres representan aproximadamente el 70% de los negocios liderados por mujeres, principalmente en rubros como la belleza, el comercio al por menor y los servicios de comidas y bebidas.

Esta investigación nace ante la necesidad de comprender por qué, a pesar de su evidente capacidad y potencial, las mujeres enfrentan barreras, tanto sociales como culturales, únicas en el emprendimiento tecnológico. Esta exploración es crucial no solo por su relevancia en la equidad de género y el empoderamiento económico, sino también por su capacidad para revelar las complejidades culturales y sociales específicas de Perú que influyen en la trayectoria empresarial de las mujeres. Alentar la participación de mujeres emprendedoras en este sector no solo promueve la diversidad, sino que también contribuye al desarrollo económico del país.

Del mismo modo, este trabajo se justifica por su intención de ser una fuente de información valiosa que aporte en la creación de políticas y estrategias que apoyen y fomenten el emprendimiento femenino en tecnología. Al dar voz a las experiencias de las mujeres, se espera desentrañar un mapa de ruta para superar el miedo al fracaso, inspirar a futuras generaciones de mujeres peruanas a perseguir sus sueños en el ámbito tecnológico y contribuir a un ecosistema tecnológico más diverso e inclusivo. Es una búsqueda de respuestas y soluciones que puedan llevar a un futuro

donde las mujeres en tecnología no sólo participen, sino que lideren y prosperen sin el peso del miedo al fracaso.

2.2 Relevancia del estudio

El estudio sobre los factores sociales y culturales que influyen en el empoderamiento femenino para emprender en el sector tecnológico en Lima, Perú, es de gran relevancia tanto a nivel académico como práctico. En primer lugar, este estudio contribuye a la literatura existente sobre emprendimiento femenino al proporcionar un análisis detallado de las barreras y facilitadores específicos del contexto peruano. La investigación destaca cómo las normas de género y los roles tradicionales influyen en las decisiones y oportunidades de las mujeres emprendedoras, ofreciendo una perspectiva local que puede ser comparada y contrastada con otros contextos internacionales según las literaturas revisadas.

Además, este estudio podría facilitar el diseño e implementación de políticas y programas de apoyo al emprendimiento femenino. Al identificar las barreras específicas que enfrentan las mujeres en el sector tecnológico, como el acceso limitado a financiamiento, la falta de redes de apoyo inclusivas y la estigmatización del fracaso, el estudio proporciona una base de evidencia para desarrollar intervenciones más efectivas. Por ejemplo, los hallazgos pueden sugerir la creación de programas de capacitación y mentoría que aborden directamente estas barreras, así como la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género en el acceso a recursos financieros en el contexto peruano.

El estudio también resalta la importancia de los modelos a seguir y la visibilidad de las mujeres exitosas en el sector tecnológico. Al mostrar el impacto positivo de los referentes femeninos en la motivación y la confianza de otras mujeres para emprender, la investigación subraya la necesidad de fomentar la presencia de mujeres en roles de liderazgo y más aún en el sector tecnológico. Esto puede inspirar a más mujeres a ingresar y permanecer en el sector tecnológico, contribuyendo a una mayor diversidad y riqueza de perspectivas en el campo.

Por último, la relevancia de este estudio se extiende a la promoción del desarrollo económico y social en Perú. Al empoderar a las mujeres para que se conviertan en emprendedoras en un sector

tan dinámico como el tecnológico, se pueden generar nuevas oportunidades de empleo y crecimiento económico. Las mujeres emprendedoras pueden desempeñar un papel crucial en la innovación y el desarrollo de soluciones tecnológicas que respondan a las necesidades locales, mejorando así la calidad de vida en sus comunidades. En resumen, este estudio aporta conocimientos valiosos a la academia, para mejorar las condiciones y oportunidades de las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico en Lima, Perú.

3. Planteamiento de la investigación

En Lima, Perú, el sector tecnológico ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas. Sin embargo, este crecimiento no se ha reflejado de manera equitativa en la participación femenina (PECAP, 2023). A pesar de los avances en igualdad de género, las mujeres emprendedoras en tecnología enfrentan barreras únicas, muchas de las cuales están arraigadas en diversos factores sociales y culturales. Estas barreras no solo limitan su acceso a oportunidades, sino que también alimentan un miedo al fracaso que puede ser un obstáculo significativo para su desarrollo y éxito en el ámbito tecnológico.

3.1 Objetivos del Trabajo de Investigación

3.1.1 Objetivo general

Analizar los factores sociales y culturales que influyen en el empoderamiento experimentado por mujeres emprendedoras en el sector tecnológico.

3.1.2 Objetivos específicos

- Conocer la percepción de mujeres emprendedoras en el sector tecnológico acerca de los desafíos y oportunidades inherentes al emprendimiento en este ámbito.
- Identificar cómo los roles de género y las normas culturales afectan la autoconfianza y el miedo al fracaso de las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico.
- Entender las estrategias que existen actualmente para promover un entorno más inclusivo y favorable para las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico.

4. Antecedentes

En el Perú el emprendimiento femenino está en crecimiento, pero todavía enfrenta desafíos significativos, especialmente en el sector tecnológico. Tradicionalmente este sector ha sido dominado por hombres, lo que puede generar barreras de entrada para las mujeres, incluyendo falta de representación y modelos a seguir. A pesar de esto, la participación de las mujeres ha estado en aumento en el ámbito tecnológico y empresarial. Sin embargo, las estadísticas hasta 2023 indican que las mujeres emprendedoras en Perú todavía representan solo el 15.6% de las startups tecnológicas, una disminución respecto al 16.3% del año anterior (Sanchis & Sanchis, 2024).

Esta baja representación se debe a los factores culturales presentes en el Perú, como las normas de género y el papel tradicional de la mujer en la sociedad, que pueden influir en la percepción del emprendimiento femenino. En un contexto donde los roles de género tradicionales aún prevalecen, las mujeres pueden enfrentar presiones adicionales y expectativas sobre su rol en la familia y la sociedad, que podrían influir en la limitación para emprender. Además, las mujeres a menudo enfrentan desafíos adicionales en cuanto a acceso a financiamiento, redes de apoyo y mentoría, lo que puede limitar su desarrollo y crecimiento en el sector tecnológico (ONU Mujeres, 2020).

En el Perú, las mujeres pasan por una constante preocupación por hacer las cosas bien y que estas estén dentro de los estándares que demanda la sociedad, exponiéndose a factores como el estigma social asociado al fracaso empresarial, la falta de una red económica y social las limita quitándoles poder de decisión sobre su propio futuro (Nussbaum, 2000). Sin embargo, hay esfuerzos tanto del sector público como privado para fomentar el emprendimiento femenino, incluyendo programas de mentoría, acceso a financiamiento específico para mujeres y la promoción de modelos a seguir femeninos en tecnología (Brush et al., 2009; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD], 2017). Estos esfuerzos buscan no solo incrementar la participación femenina en el sector tecnológico, sino también cambiar la percepción cultural sobre el emprendimiento femenino (Bandura, 1997; Eagly & Carli, 2007).

Las mujeres emprendedoras en el Perú desempeñan un papel activo en el cambio de políticas públicas, al demandar políticas que reconozcan la existencia de diferencias de género en el emprendimiento, son capaces de participar activamente en la promoción de leyes y regulaciones

para favorecer la igualdad de género en el ámbito empresarial, enfrentando y superando desafíos para crear igualdad de oportunidades (Taype-Cruzado et al., 2023). El Perú, en comparación con otros países de la región, se destaca como “el país con la más alta percepción de oportunidades para emprender, el tercero con mayor percepción de capacidades para emprender y el quinto con menor miedo al fracaso” (Serida et al., 2018, p. 26). Sin embargo, la percepción del Perú en esas categorías se ha visto impactada, disminuyendo el porcentaje de percepción del 88%, 75% y 85% en el año 2009 al 65.7%, 62.4% y 72% para el 2018 (Serida et al., 2018).

El emprendimiento femenino en el Perú ha cobrado relevancia en los ámbitos políticos, económicos, científicos y académicos. A pesar de representar el 50.4% de la población y liderar el 53.6% de las empresas del país, las mujeres emprendedoras enfrentan desafíos persistentes, incluyendo limitado acceso a créditos y roles familiares que las limitan. En los últimos años, el empoderamiento femenino se ha incrementado y a su vez se han implementado políticas para reducir la brecha de género, a pesar de ello se sigue observando disparidades continuas, especialmente en el emprendimiento (Medina, 2023).

El sector tecnológico en Perú evidencia un crecimiento positivo. Según el informe técnico de producción nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), este incremento alcanzó un 3.79% en la producción nacional en el 2022 (El Peruano, 2022). Este crecimiento está respaldado por el auge de diversos sectores, entre ellos Comercio, Alojamiento y Restaurantes, Manufactura, Transporte y Telecomunicaciones, Agropecuario, Servicios Prestados a Empresas, Construcción y Electricidad, Gas y Agua. El componente clave en este ascenso radica en el sector tecnológico, donde se observa un aumento sostenido, como por ejemplo servicios de entrega y recojo desde un celular (Tech Trends 2023, s.f.).

Actualmente, la participación de las mujeres en el sector tecnológico en el Perú refleja grandes desafíos. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), menos del 10% de las mujeres trabajan en este sector (García et al., 2022). A pesar de los esfuerzos en incrementar la participación femenina en el sector tecnológico, las estadísticas señalan la urgente necesidad de abordar y superar las barreras que limitan el ingreso de las mujeres en el ámbito tecnológico del país.

En respuesta a este desafío, se han creado diversas iniciativas con el propósito de fomentar la inclusión y empoderamiento de las mujeres en el sector tecnológico peruano. Organizaciones como Laboratoria y Telefónica, a través de su programa MER (Mujeres en Red), han demostrado un impacto positivo al proporcionar capacitación y oportunidades de empleo a mujeres en áreas tradicionalmente masculinas (Movistar, s.f.). Del mismo modo, StartUPC, la incubadora de negocios de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), se creó con el propósito de fomentar el espíritu emprendedor entre sus estudiantes y egresados, así como entre emprendedores externos que buscan desarrollar sus ideas de negocio en un entorno de apoyo y colaboración (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas [UPC], 2015). Desde su fundación en 2013, StartUPC ha evolucionado para convertirse en un referente en el ecosistema emprendedor peruano, y a su vez ha desarrollado diversas iniciativas enfocadas en promover el emprendimiento femenino, reconociendo la importancia de impulsar la participación de las mujeres en el ecosistema emprendedor. Por ejemplo, regularmente se organizan eventos y conferencias que destacan el papel de la mujer en el emprendimiento. Estos eventos cuentan con la participación de exitosas empresarias y expertas en diversas áreas, quienes comparten sus conocimientos y experiencias, inspirando a nuevas generaciones de mujeres emprendedoras.

A pesar de la inclusión de un 30% de mujeres en puestos de alta dirección, que evidencian un aumento significativo en la rentabilidad de las empresas, los casos de éxito de mujeres peruanas en la industria tecnológica, destacados en el estudio "Women in Tech 2022", predicen un panorama prometedor. El crecimiento del 400% en las postulaciones de mujeres a la industria tecnológica entre 2020 y 2022 refleja un progreso notable hacia la equidad de género en este sector. Por ello, Women in Tech se plantea como objetivo crear una comunidad sólida donde las mujeres puedan compartir conocimientos, experiencias y apoyarse mutuamente en sus emprendimientos tecnológicos (ONU Mujeres, 2020; Benjamin, 2023).

5. Marco Teórico

5.1 Emprendimiento femenino

5.1.1 Definición de emprendimiento

Por definición, el emprendimiento es un fenómeno complejo que implica la creación de valor, toma de oportunidades, creación y gestión de negocios. La importancia del emprendimiento radica en el desarrollo económico, generación de empleo, mejoramiento de la calidad de vida y el fomento de la innovación. De acuerdo con Bravo et al. (2021), el emprendimiento no solo se trata de iniciar nuevos negocios, sino también de identificar y aprovechar oportunidades que permitan crear valor económico y social. Estudios recientes destacan que el emprendimiento es crucial para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, especialmente en contextos donde la innovación y la flexibilidad son esenciales para la competitividad.

5.1.2 Emprendimiento femenino

El emprendimiento femenino se refiere a la actividad emprendedora llevada a cabo por mujeres, abarcando desde la identificación de oportunidades de negocio hasta la creación y gestión de empresas. Este tipo de emprendimiento es esencial para el desarrollo económico y social, ya que promueve la inclusión, la igualdad de género y la diversidad en el ámbito empresarial (Ruíz et al., 2022). En Perú, a pesar de los avances en la participación femenina en diversos sectores, las mujeres aún enfrentan barreras significativas en el sector tecnológico debido a factores culturales y sociales. Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), las mujeres emprendedoras en Perú representan aproximadamente el 53.6% de las empresas, sin embargo, su participación en el sector tecnológico es inferior al 10% (Heller, 2010).

El papel de las mujeres en el emprendimiento va más allá de participar en la creación y gestión de negocios, implica desafiar y superar barreras sociales, normativas y legales, abogar por la igualdad de género y contribuir al cambio social y económico (García et al., 2022).

Las mujeres emprendedoras se perfilan como agentes de cambio, al desafiar y superar barreras sociales y normativas que desvalorizan su trabajo, lidiar con las inequidades y enfrentar las

desigualdades legales para buscar términos de derechos económicos igualitarios. El emprendimiento femenino representa una vía para que las mujeres alcancen el empoderamiento económico, ya que al iniciar y gestionar negocios propios encuentran independencia financiera (Heller, 2010).

Las mujeres emprendedoras pueden desempeñar un papel activo en el cambio de políticas públicas, al demandar políticas que reconozcan la existencia de diferencias de género en el emprendimiento, son capaces de participar activamente en la promoción de leyes y regulaciones para favorecer la igualdad de género en el ámbito empresarial, enfrentando y superando desafíos para crear igualdad de oportunidades. El papel de las mujeres en el emprendimiento también implica tener motivaciones diversas, ya sea el deseo de superación e independencia, o cubrir necesidades básicas (García et al., 2022).

5.2 Sector tecnológico en Lima - Perú

El sector tecnológico en Lima, Perú, abarca una amplia gama de industrias y actividades, incluyendo desarrollo de software, servicios de telecomunicaciones, comercio electrónico, inteligencia artificial, y soluciones tecnológicas para diversas áreas como la salud, educación, finanzas y manufactura. Este sector ha demostrado ser un motor crucial para el crecimiento económico y la innovación en el país (Schreiber, 2024).

5.2.1 Evolución y crecimiento del sector tecnológico en Lima

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el sector tecnológico en Lima ha mostrado un incremento sostenido, contribuyendo significativamente al Producto Bruto Interno (PBI) de Lima y del país en general y alcanzando un crecimiento del 3.79% en la producción nacional en 2022. Lima se ha posicionado como un hub tecnológico en la región, atrayendo inversiones tanto nacionales como internacionales. Empresas globales de tecnología han establecido oficinas y centros de desarrollo en la ciudad, aprovechando el talento local y las oportunidades de mercado. Además, iniciativas como el Perú Fintech Forum y programas de apoyo a startups han fortalecido el ecosistema tecnológico, promoviendo la innovación y la competitividad (Gan@Más, 2024).

5.2.2 Principales actores y empresas en el sector

Lima ha visto un aumento en la inversión en tecnología, con empresas globales estableciendo oficinas y centros de desarrollo en la ciudad para aprovechar el talento local y las oportunidades de mercado. Además, eventos como el Perú Fintech Forum y diversos programas de apoyo a startups han contribuido a fortalecer el ecosistema tecnológico (BBVA Research, 2023). Estas iniciativas no solo fomentan la innovación, sino que también mejoran la competitividad del sector. El sector tecnológico en Lima cuenta con la presencia de varios actores clave y empresas líderes que impulsan el desarrollo y la innovación. Entre las principales empresas destacan:

- Belcorp: Esta multinacional peruana de belleza ha incorporado tecnologías avanzadas en su modelo de negocio, utilizando inteligencia artificial y big data para mejorar sus operaciones y la experiencia del cliente (CTOPerú, 2024).
- Laboratoria: Una organización que se ha consolidado como un referente en la formación de talento femenino en tecnología. Laboratoria capacita a mujeres en desarrollo web y UX design, ayudándolas a ingresar al mercado laboral tecnológico (Daniel, 2019).
- Kambista: Una fintech peruana que ha revolucionado el mercado cambiario en Perú mediante una plataforma digital para la compra y venta de divisas, integrando tecnologías de seguridad y análisis de datos para ofrecer servicios eficientes y seguros (Startupeable, 2020).
- Yape: Una aplicación de pagos móviles desarrollada por el Banco de Crédito del Perú (BCP) que ha transformado la forma en que los peruanos realizan transacciones financieras, promoviendo la inclusión financiera y el uso de tecnologías móviles en el día a día (News Center Microsoft Latinoamérica, 2024).
- Crehana: Una plataforma educativa en línea que ofrece cursos en diversas áreas, incluyendo tecnología y desarrollo personal. Crehana utiliza herramientas de aprendizaje adaptativo y análisis de datos para personalizar la experiencia educativa de sus usuarios (Cosas, s.f.)
- Telefónica del Perú: Como uno de los principales proveedores de servicios de telecomunicaciones en el país, Telefónica ha jugado un papel crucial en la expansión de la infraestructura tecnológica y la conectividad en Perú, además de desarrollar iniciativas

como el programa MER (Mujeres en Red) para fomentar la inclusión de mujeres en tecnología (Salhuana, 2024).

- Rextie: Otra fintech destacada en el mercado peruano que facilita la conversión de divisas mediante una plataforma digital, ofreciendo tasas competitivas y un servicio eficiente, apoyado por tecnologías avanzadas de seguridad y transacciones en línea (Bregante & del Pilar Sabogal, 2023).

5.2.3 Oportunidades y desafíos específicos del sector para las mujeres

Las emprendedoras en tecnología en el Perú enfrentan una serie de desafíos que impactan su participación y éxito en la industria. La baja representación femenina en el sector tecnológico refleja una persistente brecha de género, limitando el acceso de las emprendedoras a recursos y oportunidades. La dificultad para obtener financiamiento es una barrera significativa, ya que las inversiones y el capital de riesgo generalmente no tienen el mismo impulso para proyectos liderados por mujeres (Global Entrepreneurship Monitor [GEM], 2021). Además, la falta de redes de apoyo específicas y la estigmatización de los roles de género tradicionales contribuyen a un entorno que puede resultar desafiante para las emprendedoras (APRODES PERÚ, 2021). Superar estos obstáculos requiere un enfoque integral que aborde tanto las percepciones sociales arraigadas como las barreras del sistema que limitan la participación y el crecimiento de las mujeres en emprendimientos tecnológicos en el país (Heller, 2010).

A pesar de los desafíos, las emprendedoras en tecnología en el Perú encuentran oportunidades en el creciente interés por la diversidad de género, que propicia cambios positivos y genera oportunidades para que las mujeres participen activamente en la industria tecnológica. Programas y organizaciones específicas han surgido para brindar apoyo, mentoría y recursos, abriendo puertas a emprendedoras que buscan impulsar sus proyectos (GEM, 2021). La digitalización, que se está incrementando en el país, representa una gran oportunidad para la innovación y el emprendimiento tecnológico, ofreciendo desarrollar soluciones digitales en respuesta a las crecientes demandas del mercado (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2023).

Asimismo, la creciente conciencia sobre la importancia de la diversidad ha llevado a un cambio en la mentalidad empresarial, creando oportunidades para establecer alianzas estratégicas y

colaboraciones que fortalezcan el papel de las emprendedoras en el ecosistema tecnológico peruano. Además, la oferta de programas de formación y capacitación específicos para mujeres en tecnología contribuye a potenciar las capacidades empresariales, representando oportunidades tangibles para el crecimiento profesional y empresarial en el sector tecnológico (Heller, 2010; GEM, 2021; CEPLAN, 2023).

5.3 Empoderamiento femenino

El empoderamiento puede entenderse como un proceso vinculado a la reivindicación de grupos vulnerables, buscando afirmar su posición dentro de una comunidad (Sinharoy et al., 2022). Existen diferentes interpretaciones del término "empoderamiento". Según Muñoz-Márquez et al. (2021), puede definirse como un proceso en el que individuos, organizaciones o comunidades obtienen poder y control significativos sobre decisiones importantes. Serrano et al. (2020) lo ven como un desarrollo que implica poseer capacidades y destrezas, subrayando el papel crucial de las políticas públicas en este proceso.

5.3.1 Definición de empoderamiento femenino

El empoderamiento femenino implica procesos mediante los cuales las mujeres desarrollan la capacidad de tomar decisiones y ejercer control sobre sus vidas, alcanzando un mayor nivel de autonomía y participación en las esferas económica, social y política. Este concepto no solo abarca la mejora de la situación personal de las mujeres, sino también un cambio estructural que promueve la igualdad de género en diversas dimensiones de la sociedad (Kabeer, 1999). Este fenómeno no solo se relaciona con cambios sociales, sino también con la transformación individual, permitiendo a las personas ganar poder y control para tomar sus propias decisiones y lograr objetivos personales. Las mujeres, en particular, han experimentado cambios significativos en este sentido, pasando de la teoría a la práctica en las últimas décadas (Heller, 2010; Montaña, 2003).

5.3.2 Teoría del empoderamiento de Naila Kabeer

Naila Kabeer es una reconocida académica y activista en el campo del desarrollo y la igualdad de género. Su teoría del empoderamiento femenino se centra en la interrelación entre recursos, agencia y logros, y cómo estos elementos contribuyen a la habilidad de las mujeres para tomar decisiones y ejercer control sobre sus vidas (Kabeer, 1999).

- *Recursos*

Según Kabeer (1999), los recursos son los materiales, sociales y humanos que aumentan la capacidad de las mujeres para tomar decisiones. Estos incluyen la educación, el acceso a la salud, el control sobre ingresos y la propiedad, así como el acceso a redes de apoyo y servicios. Los recursos proporcionan las bases sobre las cuales las mujeres pueden desarrollar su agencia y lograr sus metas. La disponibilidad y el control sobre estos recursos son fundamentales para que las mujeres puedan desafiar y cambiar las relaciones de poder desiguales que existen en la sociedad (Kabeer, 2005).

- *Agencia*

La agencia, en la teoría de Kabeer, se refiere a la capacidad de las mujeres para definir sus objetivos y actuar en función de ellos. Esta capacidad implica no solo tomar decisiones, sino también el poder para cuestionar y desafiar las normas sociales y las estructuras que limitan sus opciones (Kabeer, 1999). La agencia incluye tanto el proceso de toma de decisiones como los resultados de esas decisiones, y es fundamental para que las mujeres puedan transformar sus vidas y alcanzar sus objetivos personales y colectivos. Este aspecto de la teoría subraya la importancia de la participación activa y consciente de las mujeres en la creación de cambios en sus vidas y en sus comunidades (Kabeer, 2001).

- *Logros*

Los logros representan los resultados tangibles e intangibles que las mujeres obtienen como resultado de su acceso a recursos y su capacidad de agencia. Estos logros pueden incluir mejoras en el bienestar personal, la reducción de la pobreza, el acceso a oportunidades de empleo y educación, y la participación política. Los logros no solo reflejan el éxito individual, sino que también tienen un impacto positivo en la comunidad y la sociedad en general. La medición de los logros es crucial para evaluar el progreso hacia el empoderamiento y la igualdad de género (Kabeer, 2001).

Kabeer argumenta que el empoderamiento femenino es un proceso continuo y dinámico que no puede ser medido únicamente por indicadores económicos. En cambio, debe ser entendido en términos de la expansión de las capacidades de las mujeres para tomar decisiones estratégicas sobre sus vidas. Esto implica un cambio en las estructuras de poder y la creación de un entorno

que apoye y sustente la igualdad de género (Kabeer, 2005). La teoría del empoderamiento de Kabeer ha sido ampliamente utilizada en programas de desarrollo y políticas públicas para diseñar intervenciones que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Kabeer, 2005).

En el contexto de América Latina, esta teoría proporciona un marco valioso para entender los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en su búsqueda de empoderamiento. Los programas que se basan en esta teoría buscan no solo proporcionar recursos, sino también fortalecer la capacidad de agencia de las mujeres y asegurar que los logros obtenidos se traduzcan en cambios duraderos en sus vidas y en sus comunidades (Heller, 2010).

5.4 Factores Sociales que Influyen en el Emprendimiento Femenino

El emprendimiento femenino está influenciado por una variedad de factores sociales que pueden facilitar o limitar la capacidad de las mujeres para iniciar y gestionar sus propios negocios. Estos factores incluyen normas de género, roles tradicionales, acceso a educación, redes de apoyo, y acceso a financiamiento, entre otros (Jaén et al., 2023).

En muchas sociedades, las normas de género y los roles tradicionales imponen expectativas específicas sobre las mujeres, lo que puede restringir sus oportunidades de emprendimiento. Las mujeres a menudo enfrentan la presión de cumplir con las responsabilidades domésticas y familiares, lo que limita su tiempo y energía para dedicarse a actividades empresariales. Según el GEM (2021), estas normas sociales pueden desincentivar a las mujeres de perseguir oportunidades empresariales debido a la percepción de que el emprendimiento es una actividad más adecuada para los hombres.

5.4.1 Normas de género y roles tradicionales

Las normas de género se refieren a las expectativas y comportamientos sociales establecidos para hombres y mujeres en función de su género. Estas normas son enseñadas y reforzadas a través de procesos de socialización desde una edad temprana, y se manifiestan en diversas áreas de la vida, incluidas la familia, la educación, el trabajo y la comunidad (Connell, 2009). Los roles tradicionales de género, por su parte, son las tareas y responsabilidades que la sociedad asigna a hombres y mujeres, típicamente asociadas con el trabajo doméstico y el cuidado de la familia para las mujeres, y el trabajo remunerado y la provisión económica para los hombres (Lorber, 1994).

Las normas de género y los roles tradicionales tienen un impacto profundo en el emprendimiento femenino. A menudo, las mujeres se enfrentan a la presión de cumplir con sus responsabilidades domésticas y familiares, lo que limita su tiempo y energía para dedicarse a actividades empresariales. Este fenómeno se conoce como la "doble carga" o "doble jornada" de trabajo, donde las mujeres deben equilibrar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado en el hogar (Hochschild & Machung, 2012). Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2021), estas normas sociales pueden desincentivar a las mujeres de perseguir oportunidades empresariales debido a la percepción de que el emprendimiento es una actividad más adecuada para los hombres. En Perú, las normas de género y los roles tradicionales son especialmente pronunciados en áreas rurales, donde las mujeres tienen menor representación en instituciones educativas y menos oportunidades de empleo fuera del hogar debido a factores socioeconómicos, culturales y religiosos (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021). Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Heller, 2010) señala que estas desigualdades se agravan por la falta de acceso a servicios básicos y apoyo institucional para las mujeres.

5.4.2 Impacto de la educación en el emprendimiento femenino

La educación juega un papel crucial en el empoderamiento de las mujeres y su capacidad para emprender. A través de la educación, las mujeres adquieren habilidades y conocimientos que son esenciales para iniciar y gestionar negocios exitosos. La educación también tiene un impacto significativo en la confianza y la capacidad de las mujeres para tomar decisiones informadas, lo cual es fundamental para el emprendimiento.

La educación proporciona a las mujeres las habilidades técnicas y empresariales necesarias para gestionar un negocio. Estas habilidades incluyen contabilidad, marketing, gestión de recursos humanos, y planificación estratégica. Además, la educación en áreas como la tecnología y la innovación permite a las mujeres emprender en sectores de alto crecimiento y alta tecnología (World Bank, 2019). Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2021), las mujeres con mayor nivel educativo tienen más probabilidades de identificar oportunidades de negocio y de tener éxito en sus emprendimientos. La educación también ayuda a desafiar y reducir las barreras culturales y sociales que impiden el emprendimiento femenino. Las mujeres educadas están mejor equipadas para cuestionar y superar las normas de género y los roles tradicionales que limitan sus

oportunidades. En contextos donde las normas de género son restrictivas, la educación puede servir como una herramienta poderosa para el cambio social y la promoción de la igualdad de género (Nussbaum, 2000).

5.4.3 *Redes de apoyo y mentoría*

Las redes de apoyo y la mentoría son componentes cruciales para el éxito del emprendimiento femenino. Estas redes ofrecen a las mujeres emprendedoras acceso a recursos, conocimientos, oportunidades de negocio y apoyo emocional, todos ellos esenciales para iniciar y gestionar empresas exitosas.

Las redes personales informales se han identificado como un recurso crucial utilizado por las mujeres empresarias, destacándose especialmente el apoyo familiar y de la pareja. Este apoyo es vital para equilibrar los roles de liderazgo en la familia y el negocio (Carter et al., 2001; Fielden et al., 2003; Neergaard et al., 2005). Sin embargo, las mujeres jóvenes pueden no encontrar tanto valor en estas relaciones informales clave y, cuando falta el apoyo de la familia y amigos, esto puede ser particularmente una desventaja, representando una deficiencia en el capital social que aportan a sus esfuerzos empresariales en términos de acceso a recursos financieros, apoyo emocional y trabajadores familiares leales y/o no remunerados (Barclays, 2001).

El mentoring, o la relación entre alguien con conocimiento y experiencia avanzados y una persona más joven que busca apoyo y orientación para su desarrollo personal y profesional, es un elemento particularmente importante en el desarrollo del capital social (Fowler et al., 2007). Minniti et al., (2009) sugieren que el apoyo de un mentor puede ser tan crucial como la educación, la experiencia laboral y los modelos a seguir para potenciar las actitudes positivas de las mujeres líderes empresariales hacia la propiedad de negocios. Esto es particularmente cierto para las jóvenes empresarias que experimentan aislamiento, les resulta difícil conocer a otros jóvenes empresarios y carecen de modelos a seguir positivos, como padres o hermanos empresarios que sean empáticos con sus experiencias (Eureka Strategic Research 2003; Fielden et al., 2003). Los mentores, debido a su experiencia y perfil como líderes empresariales exitosos, pueden proporcionar modelos a seguir de las mejores prácticas de liderazgo, involucrando a sus mentees esencialmente como aprendices empresariales. Además, potencialmente pueden influir en las opiniones y actitudes de

aquellos dentro de la red de contactos más amplia del actor focal (Fielden et al., 2003; Latu et al., 2013; Timmons & Spinelli, 2009).

Para fomentar el emprendimiento femenino, se requiere un ambiente que integre sistemas coherentes con funciones complementarias y una cultura que promueva activamente el emprendimiento. Esto conlleva la realización de inversiones, tanto en términos de recursos humanos como financieros, la creación de oportunidades para el desarrollo y el ofrecimiento de infraestructuras y servicios institucionales que sean tanto innovadores como avanzados (Bullough et al., 2022).

Según las entrevistas realizadas por Pauric McGowan et al.,(2015), las redes de apoyo formales de emprendedores están mayoritariamente compuestas por hombres, y que al contar con estereotipos definidos de cuáles son los roles de género, por el contrario de ser un apoyo a los emprendimientos femeninos, se presentaban como una barrera.

El interés de las mujeres en el emprendimiento puede verse afectado por normativas y políticas que determinan las regulaciones y gastos de tener un negocio (Manolova et al., 2017). Por ello, resulta crucial contar con redes profesionales sólidas y un entorno favorable. Establecer conexiones es esencial para que las mujeres superen obstáculos de género en el emprendimiento, facilitando el acceso a recursos, información financiera, capital y nuevas oportunidades de negocio.

5.4.4 Acceso a financiamiento y recursos económicos

El acceso a financiamiento y recursos económicos es un factor crítico que influye en el éxito de las mujeres emprendedoras. A pesar de los avances en la promoción de la igualdad de género, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas cuando intentan obtener capital y otros recursos necesarios para iniciar y expandir sus negocios (OECD, 2017; World Bank, 2019).

Barreras al Financiamiento

Las mujeres emprendedoras a menudo enfrentan barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a financiamiento. Estas barreras incluyen:

- **Sesgos de Género en los Mercados Financieros:** Los estudios han demostrado que las mujeres a menudo reciben menos financiamiento que los hombres debido a prejuicios de género entre los inversionistas y prestamistas. Las mujeres pueden ser percibidas como

menos competentes o sus proyectos como menos viables, lo que resulta en una menor probabilidad de obtener préstamos o inversiones (OECD, 2017).

- Falta de Garantías: Las mujeres tienden a poseer menos activos y propiedades que puedan utilizar como garantías para asegurar préstamos. Esta falta de colaterales reduce su capacidad para obtener financiamiento de instituciones financieras tradicionales (World Bank, 2019).
- Acceso Limitado a Redes de Inversión: Las redes de inversión y capital de riesgo están dominadas por hombres, lo que puede excluir a las mujeres de oportunidades de financiamiento importantes. La falta de contactos y conexiones en estas redes dificulta que las mujeres emprendedoras presenten sus proyectos a inversionistas potenciales (Brush et al., 2009).

En Perú, el acceso a financiamiento para mujeres emprendedoras ha mejorado gracias a programas específicos implementados por el gobierno y organizaciones no gubernamentales. El Ministerio de la Producción, a través de su programa "Mujer Emprendedora", ofrece financiamiento, capacitación y asesoramiento a mujeres emprendedoras en todo el país. Este programa ha ayudado a miles de mujeres a iniciar y expandir sus negocios, contribuyendo al crecimiento económico y a la reducción de la desigualdad de género (Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación [DGIGND], s.f.).

5.5 Factores Culturales que Influyen en el Emprendimiento Femenino

Las percepciones sociales sobre las capacidades y roles de las mujeres pueden influir negativamente en su capacidad para emprender. Las mujeres a menudo enfrentan estigmatización y prejuicios que cuestionan su competencia y credibilidad como líderes empresariales. Esta estigmatización puede reducir su acceso a redes de apoyo, financiamiento y oportunidades de negocio (Heilman & Eagly, 2008). Además, la falta de modelos femeninos a seguir en el ámbito empresarial puede limitar la aspiración de las mujeres a convertirse en emprendedoras (Eagly & Carli, 2007).

Existe una red compleja de reglas y costumbres que determinan y dan forma a los comportamientos, las posibilidades y las características que se consideran apropiadas para hombres y mujeres en distintas culturas. Este concepto es dinámico; constituye un mosaico

siempre cambiante, conformado por la historia, la cultura y las dinámicas de poder. Las expectativas de la sociedad acerca del éxito, la estabilidad económica y las opciones de carrera influyen las ambiciones de los emprendedores. Las personas pueden experimentar presión social para encajar, lo que puede reducir su deseo de ser emprendedores en países que valoran mucho los trabajos estables y las rutas de carrera convencionales (Martins et al., 2018).

Los estudios, además, indican que las mujeres suelen ser etiquetadas con cualidades como ser femeninas, orientadas a la comunidad y empáticas (Ferriman et al., 2009), a diferencia de los hombres, quienes se asocian más frecuentemente con ser asertivos, dominantes e independientes. Esta situación crea un conflicto de roles, ya que los roles tradicionalmente femeninos de cuidado y crianza chocan con las cualidades consideradas esenciales para el liderazgo, como la asertividad y la competitividad. Estos estereotipos de género y las expectativas sobre los roles masculinos y femeninos dificultan que las mujeres alcancen el éxito y el crecimiento en el ámbito empresarial en comparación con los hombres, lo que a menudo resulta en menor acceso a capital para sus negocios (Gupta et al., 2009). Muy aparte de que se espera que la mujer no solo tenga éxito en el trabajo, sino que en paralelo, se espera tenga éxito como esposa y madre.

5.5.1 Percepciones culturales sobre las mujeres en el trabajo y el emprendimiento.

Las percepciones culturales sobre las mujeres en el trabajo y el emprendimiento juegan un papel crucial en determinar las oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito empresarial. Estas percepciones están profundamente arraigadas en las normas de género y los roles tradicionales, y pueden influir significativamente en la capacidad de las mujeres para iniciar y gestionar sus propios negocios. Las percepciones culturales también influyen en la manera en que se valora el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. En muchas culturas, se espera que las mujeres prioricen sus responsabilidades domésticas y de cuidado sobre sus carreras profesionales. Esta expectativa puede limitar su capacidad para dedicarse plenamente al trabajo o al emprendimiento, y puede llevar a decisiones que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral (Hochschild & Machung, 2012).

5.5.2 Barreras culturales y estigmas asociados al fracaso empresarial.

En el campo de la psicología, el miedo al fracaso ha sido estudiado por diversos autores. Jeffers (2007), por ejemplo, define el miedo al fracaso como una emoción debilitante que impide a las

personas tomar riesgos, perseguir sus metas y alcanzar su máximo potencial. Esta emoción puede presentarse de diversas formas: ansiedad, nerviosismo, estrés o incluso depresión. Bandura (1977), por su parte, define el miedo al fracaso como "la anticipación de consecuencias negativas que pueden resultar de no alcanzar un resultado deseado". Cualquiera sea la definición que prefiramos usar, el miedo al fracaso abarca un dato clave: es relativo a las personas, es decir requiere algún criterio interno para contar los resultados como éxitos o fracasos. En otras palabras, los resultados se juzgan, no por derecho propio, sino en relación con algún punto de referencia, al que llamamos nivel de aspiración, que representa el modelo de éxito que deseamos alcanzar.

La relación entre el temor a fracasar y la tendencia a emprender está afectada por el contexto social en el que una persona se desenvuelve. Este contexto abarca elementos como la familia, amigos, la educación recibida, las normativas culturales y las expectativas que impone la sociedad. Según Calza et al. (2020), este entorno social actúa como un factor mediador en la influencia del miedo al fracaso sobre las inclinaciones emprendedoras, especialmente entre los graduados en estudios de negocios. La naturaleza del entorno social puede tener un impacto positivo o negativo en el temor a fracasar de un individuo, lo que, a su vez, influye en su motivación para crear su propia empresa.

El fracaso empresarial a menudo se estigmatiza, lo que puede tener un efecto desalentador sobre las mujeres emprendedoras. Este estigma puede llevar a la percepción de que el fracaso es una reflexión negativa sobre las capacidades personales y profesionales de una mujer, en lugar de ser visto como una parte natural del proceso empresarial. Esta estigmatización puede dificultar que las mujeres aprendan de sus fracasos y continúen persiguiendo nuevas oportunidades empresariales (Nussbaum, 2000).

5.5.3 Ejemplos de modelos a seguir y referentes femeninos en el sector tecnológico.

Los modelos a seguir y los referentes femeninos desempeñan un papel crucial en inspirar y motivar a otras mujeres a seguir carreras en el sector tecnológico. La visibilidad de mujeres exitosas en tecnología no solo desafía los estereotipos de género, sino que también proporciona ejemplos tangibles de lo que es posible alcanzar.

La presencia de modelos a seguir y referentes femeninos en el sector tecnológico tiene múltiples beneficios:

1. **Inspiración y Motivación:** Ver a mujeres exitosas en tecnología puede inspirar a otras mujeres a seguir carreras similares y a creer en sus propias capacidades (Bandura, 1997).
2. **Desafío a los Estereotipos:** Los modelos a seguir ayudan a desafiar los estereotipos de género y demuestran que las mujeres pueden sobresalir en campos dominados por hombres (Eagly & Carli, 2007).
3. **Redes de Apoyo:** Los referentes femeninos pueden actuar como mentores y proporcionar redes de apoyo esenciales para el desarrollo profesional de otras mujeres (Brush et al., 2009).

5.6 Liderazgo femenino

Stogdill (1974) define el liderazgo como "el proceso de influir en las actividades de un grupo organizado en sus esfuerzos por establecer y alcanzar metas" (p. 7). Esta definición subraya la importancia de la influencia y la meta común en el liderazgo.

Bass (1990) amplía esta visión, sugiriendo que "el liderazgo es una interacción entre miembros de un grupo. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyas acciones afectan a otros más de lo que las acciones de otros afectan a ellos" (p. 19). Esta perspectiva destaca la reciprocidad y el impacto del líder en el contexto grupal.

5.6.1 Definición de liderazgo femenino

El liderazgo femenino se refiere a las prácticas, estilos y enfoques de liderazgo característicos de las mujeres en roles de liderazgo. Este tipo de liderazgo es fundamental para la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y se ha asociado con varios beneficios organizacionales y sociales (Eagly & Carli, 2007).

El liderazgo femenino a menudo se asocia con características y enfoques específicos que pueden diferir de los estilos de liderazgo tradicionales dominados por hombres. Las mujeres líderes tienden a enfatizar la empatía y la comunicación abierta, lo cual facilita la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y solidario donde los empleados se sienten escuchados y valorados (Eagly & Carli, 2007). Además, promueven la colaboración y el trabajo en equipo, prefiriendo tomar decisiones consensuadas y valorando las contribuciones de todos los miembros del equipo, lo que puede conducir a una mayor cohesión y productividad (Helgesen, 1995). El liderazgo femenino

también se caracteriza por una mayor flexibilidad y adaptabilidad, siendo las mujeres líderes frecuentemente más receptivas a los cambios y dispuestas a ajustar sus estrategias para enfrentar nuevos desafíos (Rosener, 1990).

5.6.2 Modelos de liderazgo femenino

El liderazgo femenino ha ganado reconocimiento en las últimas décadas por sus enfoques inclusivos, colaborativos y orientados a la empatía. Estos modelos de liderazgo desafían las estructuras tradicionales de poder y promueven entornos de trabajo más equitativos y justos. A continuación, se presentan algunos de los modelos más destacados:

- *Liderazgo Transformacional*

El liderazgo transformacional es un modelo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar su máximo potencial y trabajar hacia objetivos comunes. Las líderes transformacionales son vistas como agentes de cambio que fomentan la innovación y la creatividad, estableciendo una visión compartida que impulsa a sus equipos a superar desafíos y lograr metas ambiciosas. Según Eagly y Carli (2007), las mujeres líderes tienden a adoptar un estilo transformacional debido a su capacidad para establecer relaciones interpersonales efectivas y su disposición a considerar las necesidades y aspiraciones de sus seguidores. Este enfoque promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo que puede conducir a un mayor compromiso y productividad del equipo (Eagly & Carli, 2007).

- *Liderazgo Inclusivo*

El liderazgo inclusivo se enfoca en generar un ambiente en el que todos los miembros del equipo se sientan apreciados, respetados y con el poder para aportar sus habilidades y puntos de vista únicos. Las líderes inclusivas promueven la participación activa y la colaboración, asegurándose de que todas las voces sean escuchadas y consideradas en el proceso de toma de decisiones. Este enfoque no solo mejora la cohesión del equipo, sino que también puede llevar a soluciones más innovadoras y efectivas (Nemphard & Edmondson, 2006).

- *Liderazgo Auténtico*

El liderazgo auténtico se basa en la honestidad, la transparencia y la coherencia entre los valores personales y las acciones del líder. Las líderes auténticas son genuinas y confiables, lo que les permite construir relaciones sólidas y duraderas con sus seguidores. Este modelo de liderazgo enfatiza la importancia de la auto-conciencia y el desarrollo personal continuo. Las líderes auténticas inspiran a sus equipos a ser igualmente auténticos y a trabajar con integridad y compromiso. La autenticidad en el liderazgo fomenta un ambiente de trabajo abierto y honesto, donde la confianza y la lealtad se fortalecen (Avolio & Gardner, 2005).

El liderazgo femenino ha demostrado tener un impacto positivo significativo en las organizaciones. Las investigaciones indican que las empresas con mujeres en posiciones de liderazgo tienden a tener mejores resultados financieros, mayor innovación y una cultura organizacional más inclusiva (Egadmin, 2024). Además, el liderazgo femenino contribuye a la creación de políticas y prácticas laborales más equitativas, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

5.6.3 Teoría feminista

La teoría feminista, en el contexto de la educación, sugiere que las vidas de las mujeres están influenciadas por situaciones diversas y opresivas (Parpart et al., 2000). Esta teoría se utiliza para comprender la disparidad de género en la educación y la falta de igualdad en las oportunidades educativas para las mujeres. Un enfoque principal es el acceso igualitario a la educación para las mujeres (David, 2015). En Perú, por ejemplo, las normas de género generan desigualdades que afectan negativamente a las mujeres sobre todo en el área rural, evidenciado en la menor representación de mujeres en instituciones educativas formales debido a factores socioeconómicos, culturales y religiosos. Allen (2018) señala que el objetivo de la teoría feminista es eliminar el género como una dura realidad cultural y lograr la paridad en conocimiento, poder e ingresos, lo que implica reducir o eliminar las barreras al acceso igualitario a la educación. Además, las feministas socialistas analizan cómo las instituciones educativas intensifican las divisiones de género bajo el capitalismo y rechazan el positivismo, argumentando que todo conocimiento y tecnología reflejan el poder de las personas y las relaciones capitalistas (Pohl, 2018).

El liderazgo se define como el arte de influir positivamente en otros para que se unan voluntariamente y con entusiasmo al esfuerzo de alcanzar los objetivos de un grupo. Ser líder implica motivar a las personas a colaborar con entusiasmo, emoción, esperanza y confianza. Para ser efectivos, los líderes deben implementar estrategias que ayuden a su equipo a alcanzar sus metas, aprovechando al máximo sus habilidades y capacidades, según lo indican Koontz y Weihrich (2013) y Parra et al. (2021).

El liderazgo femenino, según Neira-Piñeiro et al. (2021), tiende a ofrecer un enfoque más democrático, inclusivo y participativo, superando algunas estructuras patriarcales tradicionales. Las mujeres han ejercido un papel de liderazgo en el ámbito familiar, tanto de manera evidente como de forma más sutil. Gracias a su inteligencia emocional y su menor inclinación a buscar protagonismo, las mujeres han desarrollado habilidades que les permiten superarse y avanzar en diversos ámbitos, incluyendo los sociales, económicos y políticos.

5.9 Teorías de emprendimiento relacionadas con el género y el fracaso

Las teorías de emprendimiento relacionadas con el género y el fracaso sugieren que las mujeres emprendedoras tienen más probabilidades de experimentar miedo al fracaso que los hombres emprendedores. Esto se debe a una serie de factores, incluyendo:

Los estereotipos de género: Las mujeres suelen ser percibidas como menos competentes que los hombres en los roles de liderazgo y toma de riesgos, lo que puede conducir a una menor confianza en sus habilidades y a una mayor ansiedad por el fracaso Gatewood et al. (1995).

Las barreras estructurales: Las mujeres suelen enfrentar barreras estructurales que dificultan el emprendimiento, como la falta de acceso a capital, la falta de redes de apoyo y la discriminación. Estas barreras pueden aumentar la presión sobre las mujeres emprendedoras para tener éxito, lo que puede conducir a un mayor miedo al fracaso (Brush et al., 2009).

La investigación empírica ha respaldado estas teorías. Por ejemplo, un estudio realizado por el Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2021) encontró que las mujeres emprendedoras tenían más probabilidades que los hombres emprendedores de reportar que el miedo al fracaso era una barrera para su emprendimiento (En 2021, el 43% de las mujeres emprendedoras en el mundo

reportaron que el miedo al fracaso era una barrera para su emprendimiento, en comparación con el 36% de los hombres emprendedores.)

6. Metodología

6.1 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico de esta investigación es descriptivo y cualitativo. Este enfoque nos permitirá describir al detalle las experiencias, percepciones y desafíos que enfrentan las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico en Lima, Perú. Nuestra investigación se centra en la recopilación y análisis de datos no numéricos, permitiendo una comprensión profunda y contextualizada de las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico.

6.2 Estrategias de investigación y procedimiento de muestreo

Nuestra investigación toma como principal estrategia el estudio de caso, que permite un análisis a profundidad de un fenómeno específico en su contexto real. Se investigarán las experiencias de mujeres emprendedoras en el sector tecnológico, utilizando como herramienta una entrevista semiestructurada que nos permita analizar casos concretos para identificar patrones y variaciones.

Se utilizará un muestreo por conveniencia, seleccionando a 10 mujeres emprendedoras con experiencia en el sector tecnológico, pertenecientes a la StartUPC. La selección garantizará diversidad en términos de edad, experiencia y tipo de emprendimiento. Se obtendrá el consentimiento informado de todas las participantes, asegurando la confidencialidad y el anonimato de los datos recopilados. En la Tabla 1 se describen las variables a considerar en la investigación, las dimensiones correspondan a cada una de ellas, y los indicadores que se utilizará para percibir los resultados de análisis.

Tabla 1

Variables de estudio

UNIDAD DE ANÁLISIS	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Empoderamiento Femenino	Autonomía en la toma de decisiones.	Grado de independencia en decisiones empresariales.
	Desarrollo de habilidades empresariales.	Participación en cursos y capacitaciones empresariales.

	Influencia de la autoconfianza	Percepción de confianza en sus habilidades personales.
	Edad y brecha generacional	Diferencias en la percepción de la autonomía y la toma de decisiones empresariales entre diferentes grupos de edad y generacionales.
	Influencia familiar.	Apoyo emocional y financiero de la familia.
		Presencia de modelos familiares emprendedores.
2. Influencia Familiar y Educativa	Impacto de la educación formal e informal.	Nivel educativo y acceso a becas o programas de formación.
	Acceso a redes de apoyo.	Número de redes y asociaciones a las que pertenecen.
		Participación en eventos de networking y capacitación.
3. Apoyo y Redes de Emprendimiento	Beneficios percibidos de las redes.	Apoyo recibido en términos de mentoría, financiamiento y colaboración.
	Desafíos internos (autoestima, síndrome del impostor).	Frecuencia de experiencias de discriminación.
	Barreras externas (discriminación de género, acceso a financiamiento).	Estrategias utilizadas para superar desafíos personales.
4. Desafíos y Barreras		Acceso a financiamiento y recursos.
	Capacidades técnicas.	Participación en cursos de actualización tecnológica.
5. Actualización Tecnológica y Competencias	Adaptación a nuevas tecnologías.	Implementación de nuevas tecnologías en sus negocios.
		Percepción de competencia tecnológica.
	Actitudes hacia el emprendimiento femenino.	Opiniones sobre el apoyo social al emprendimiento femenino.
		Experiencias de discriminación o apoyo en su entorno.
6. Percepciones y Actitudes Socioculturales	Percepción de roles de género.	Percepción sobre la igualdad de género en el

		ámbito empresarial.
	Acceso a oportunidades.	Comparación de acceso a financiamiento y recursos entre géneros.
		Percepción de igualdad de oportunidades en el sector tecnológico.
7. Equidad de Género y Oportunidades	Equidad en el trato y reconocimiento.	Experiencias de trato equitativo o discriminatorio.

6.3 Métodos de recopilación de datos

La recopilación de datos se llevó a cabo en el periodo de abril a junio del 2024, utilizando como herramienta principal la entrevista semiestructurada, que permitió trabajar con preguntas abiertas, facilitando una conversación fluida y profunda sobre los temas de interés.

Durante el desarrollo de las entrevistas se prioriza la exploración de factores que influyen en el emprendimiento femenino, centrándose en las experiencias personales y profesionales de las emprendedoras. Las entrevistas fueron individuales para fomentar la apertura y la honestidad en las respuestas.

Las participantes pertenecieron a la red StartUPC, esto nos garantizó contar con una muestra diversa de emprendedoras dentro del sector tecnológico.

6.4 Métodos de análisis

Para un adecuado análisis de los datos cualitativos, se codificaron y categorizaron, permitiendo de esta manera identificar temas, patrones y coincidencias entre los datos recopilados.

Se realizó un análisis de contenido para extraer los puntos clave de las respuestas de las entrevistadas. Se identificaron los factores sociales y culturales que influyen en el emprendimiento de mujeres en el sector tecnológico.

Con la finalidad de aumentar la validez y la fiabilidad de los hallazgos, se empleó la triangulación de datos, comparando los resultados obtenidos con diferentes fuentes.

6.5 Limitaciones del estudio

- Durante la investigación una de las principales limitantes fue la baja aceptación de las emprendedoras para participar de las entrevistas, ya sea por falta de tiempo o falta de interés en participar de este tipo de estudio.
- Las entrevistas pueden estar sujetas a sesgos, ya que las participantes pudieron no recordar u omitir detalles importantes de sus experiencias.
- La dependencia de la red StartUPC en cuanto a la selección de participantes puede limitar la diversidad de las experiencias capturadas, ya que puede haber emprendedoras relevantes fuera de esta red.
- Los hallazgos pueden no ser generalizables a otras regiones o sectores debido a las particularidades socioculturales de Lima y del sector tecnológico.

7. Hallazgos y discusiones del estudio

7.1 Hallazgos de las entrevistas

7.1.1 Desafíos y superación personal

Las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico de Lima, Perú, enfrentan varios desafíos significativos, incluyendo comentarios machistas y la falta de confianza en sus capacidades debido a su género y, en algunos casos, a su juventud. Este tipo de discriminación no solo afecta su confianza, sino que también dificulta su desarrollo como profesionales competentes. Algunas emprendedoras han experimentado acoso, discriminación o maltrato en sus trabajos anteriores, lo que las llevó a buscar su independencia. En ciertos casos, tuvieron que recurrir a socios masculinos para ser tomadas en serio por otros empresarios. A pesar de estos obstáculos, estas mujeres han demostrado resiliencia y perseverancia, utilizando a su favor su carácter fuerte y el apoyo de sus familias para superar estos desafíos.

7.1.2 Influencia familiar y educativa

La influencia de la familia y la educación desempeña un papel crucial en la trayectoria emprendedora de las mujeres entrevistadas. Los antecedentes familiares de emprendedores, como padres y hermanos, han sido una fuente significativa de inspiración y apoyo. Además, la formación universitaria ha proporcionado no solo conocimientos técnicos, sino también una mentalidad de emprendimiento y una perspectiva más amplia sobre las oportunidades. La educación ha sido fundamental para abrir sus mentes y motivarlas a emprender en el sector tecnológico, esto demostrando la importancia de un entorno educativo propicio.

7.1.3 Importancia del apoyo y redes de emprendimiento

La participación en redes y comunidades de emprendedores es vital para proporcionar apoyo emocional, oportunidades de aprendizaje y acceso a recursos clave como financiamiento y mentores dentro del sector. Las emprendedoras reconocen que, aunque algunas redes pueden ser excluyentes, estas plataformas son cruciales para el crecimiento de sus negocios. Las redes proporcionan un espacio para compartir experiencias y aprender de otras emprendedoras, lo cual

amplía su conocimiento y las inspira a continuar con sus emprendimientos. Sin embargo, enfatizan en la necesidad de redes más inclusivas y accesibles para empoderar a todas las mujeres.

“Es importante participar de redes pero no determinante, ya que se ve muchos grupos cerrados incluso dentro de las redes donde solo participan mujeres”

Entrevistada 1

7.1.4 Empoderamiento femenino y roles de género

El empoderamiento femenino es fundamental para que las mujeres puedan tomar decisiones informadas y encontrar su propio valor en sus negocios, a pesar de los roles de género tradicionales presentes en nuestra sociedad. Las emprendedoras reconocen la importancia de la resiliencia, la capacidad de tomar decisiones y la habilidad para aplicar su fortaleza en sus emprendimientos. El contar con referentes femeninos en el sector tecnológico ayuda a empoderar a otras mujeres y a romper paradigmas. La superación de la aversión al riesgo y la construcción de un equipo alineado con los objetivos del negocio son esenciales para convertir un emprendimiento en una empresa exitosa y sostenible.

Las mujeres emprendedoras que también son madres enfrentan desafíos únicos al equilibrar sus roles familiares con los profesionales. La maternidad puede crear conflictos adicionales y aumentar la carga mental de las emprendedoras. La necesidad de preparar a sus equipos para funcionar sin ellas durante períodos de maternidad y la dificultad de desconectarse de sus responsabilidades como emprendedoras son algunos de estos desafíos. La coexistencia de los roles de madre y emprendedora es desafiante y requieren de un apoyo familiar significativo para que puedan equilibrar sus roles y lograr el éxito en ambos frentes.

“No debe ser un obstáculo para emprender , pero sí debemos ser conscientes de que a veces puede ser algo explotador , ya que la carga mental de ser madre y esposa es alta.”

Entrevistada 2

7.1.5 Educación y actualización tecnológica

La educación continua y la actualización tecnológica son cruciales para las emprendedoras en el sector tecnológico. La necesidad de mantenerse al día con las últimas tecnologías y adaptarse

rápidamente a los cambios es fundamental para aplicar mejoras en sus emprendimientos. Las emprendedoras se esfuerzan por entender las necesidades de sus usuarios, para aplicar mejoras en sus productos y servicios, apoyándose en las últimas actualizaciones tecnológicas, como lo son la inteligencia artificial y el machine learning, que en la actualidad son vitales para la escalabilidad y el éxito de sus negocios.

7.1.6 Percepciones y barreras socioculturales

Aunque algunas emprendedoras no perciben barreras significativas por su género, reconocen que persisten actitudes machistas en entornos laborales y educativos que pueden influir en la confianza y las oportunidades que se les presenta. Las percepciones socioculturales pueden crear barreras adicionales para las mujeres, pero también pueden servir como motivación para superar estos obstáculos. Las emprendedoras concuerdan en la necesidad de redes de apoyo tanto en el ámbito familiar como en el profesional para superar las actitudes machistas y demostrar su valía en sectores dominados por hombres. Todas las emprendedoras manifiestan que la resiliencia y la determinación son esenciales para superar estas barreras y destacar en el sector tecnológico.

“Me gustaría que todas las mujeres tengan la posibilidad de tener en claro que pueden elegir ser lo que quieran ser. Eso es parte muy importante del desarrollo, y sacarse de la cabeza las ideas o pensamientos machistas, y dejar de pensar que quiere de nosotros la familia o la sociedad.”

Entrevistada 3

7.2 Discusión de resultados

Los resultados de las entrevistas a mujeres emprendedoras de StartUPC, junto con la literatura revisada para la elaboración de este trabajo de investigación, proporcionan una visión integral de los factores sociales y culturales que influyen en el empoderamiento femenino para emprender.

- Los hallazgos revelan que las mujeres emprendedoras de StartUPC enfrentan desafíos significativos debido a las normas de género y expectativas culturales. Las normas de género y los roles tradicionales asignan responsabilidades específicas a hombres y mujeres, lo que puede limitar las oportunidades de emprendimiento para las mujeres, más aún en el sector tecnológico. Las entrevistas revelan que las emprendedoras enfrentan la presión de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, al igual que Brush et al. (2009) que señala cómo estas expectativas sociales imponen barreras significativas.
- La resiliencia y la persistencia son cualidades personales fundamentales para el éxito en el emprendimiento. Las entrevistadas enfatizaron estas características como cruciales para superar los desafíos empresariales. Una entrevistada mencionó la importancia de mantener una visión macro y la capacidad de liderar con determinación (Heilman & Eagly, 2008).
- Las redes de apoyo y la mentoría son esenciales para el éxito en el emprendimiento femenino. Las entrevistadas destacaron la importancia de estas redes para proporcionar apoyo y recursos. Una entrevistada valoró la colaboración con otras mujeres debido a una mayor comprensión de sus desafíos, mientras que otra señaló la necesidad de mejorar la inclusividad dentro de estas redes (Brush et al., 2009).
- La educación juega un papel crucial en el empoderamiento femenino. Las entrevistadas mencionaron que su formación académica y experiencia laboral fueron determinantes para su éxito empresarial. Una entrevistada destacó cómo su educación en ingeniería industrial y su experiencia corporativa le proporcionaron las habilidades necesarias para emprender (World Bank, 2019).
- Las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder a financiamientos, esto se debe a sesgos de género o la supuesta baja credibilidad por su juventud, frente a empresarios tradicionales, lo que refleja los desafíos identificados en la literatura, (OECD, 2017). Este punto destaca la necesidad de políticas que promuevan un acceso equitativo al financiamiento para mujeres emprendedoras.

- Las emprendedoras enfrentan desafíos significativos que reflejan las estructuras de poder y las normas de género arraigadas en nuestra sociedad. Las experiencias de comentarios machistas, falta de confianza basada en la edad o género, y presión social, evidencian la persistencia de la discriminación de género en el entorno empresarial y tecnológico (Acker, 1990). Estos desafíos no solo afectan la autoestima y la percepción de las emprendedoras, sino que también limitan su acceso a recursos y oportunidades clave. Sin embargo, la resiliencia y la persistencia demostradas por las mujeres entrevistadas reflejan la capacidad individual de superar estos obstáculos y desafiar las expectativas sociales (Hooks, 1984).
- La influencia positiva de la familia y la educación en la decisión de emprender se alinea con la teoría del aprendizaje social (Bandura, 1977), que sostiene que las personas aprenden a través de la observación y la interacción con su entorno. La presencia de modelos de roles emprendedores en la familia facilita la internalización de normas y comportamientos emprendedores desde una edad temprana. Además, la educación formal proporciona no solo habilidades técnicas, sino también una mentalidad emprendedora que puede empoderar a las mujeres para tomar riesgos calculados y buscar oportunidades en sectores tecnológicos en evolución.
- El miedo al fracaso y la estigmatización del fracaso empresarial son barreras significativas para las mujeres emprendedoras. La presión social y familiar relacionada con el temor al fracaso, refleja las dificultades destacadas en la literatura (Nussbaum, 2000). Es necesario cambiar las percepciones culturales sobre el fracaso para fomentar una actitud más positiva hacia el emprendimiento.

8. Conclusiones

Los hallazgos de las entrevistas coinciden en gran medida con la literatura revisada, destacando la persistencia de barreras sociales y culturales que afectan el emprendimiento femenino. Las entrevistas corroboran la importancia del acceso a redes de apoyo, la educación, la resiliencia y la influencia de modelos a seguir. Además, las experiencias de las entrevistadas hacen hincapié en la necesidad de políticas inclusivas y programas específicos que aborden las barreras de género en el emprendimiento. Se evidencia que los factores sociales y culturales tienen un impacto significativo en el empoderamiento femenino para emprender en el sector tecnológico. Las emprendedoras enfrentan barreras relacionadas con las normas de género y las expectativas sociales, lo que afecta su capacidad para equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales.

En conclusión, los resultados indican que, aunque existen desafíos significativos, las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico en Lima pueden superar estas barreras con el apoyo adecuado y mediante el desarrollo de cualidades personales como la resiliencia. La participación en redes y comunidades de emprendedores es esencial para el éxito de las mujeres en el sector tecnológico. Estas redes ofrecen un apoyo emocional invaluable, oportunidades de aprendizaje continuo y acceso a recursos críticos como financiamiento y mentoría. Sin embargo, algunas redes pueden ser excluyentes, incluso dentro de las comunidades de mujeres, lo que sugiere la necesidad de crear redes más inclusivas y accesibles. Las políticas y programas que fomentan la educación, el acceso a financiamiento, las redes de apoyo inclusivas y la visibilidad de modelos a seguir son cruciales para empoderar a más mujeres a emprender en este sector.

El entorno educativo también tiene un impacto significativo; las universidades y programas educativos fomentan el espíritu emprendedor y proporcionan recursos y conocimientos específicos sobre cómo iniciar y gestionar un negocio. La educación no sólo proporciona las habilidades técnicas necesarias, sino también la mentalidad adecuada para emprender. Los programas que ofrecen becas y apoyo financiero son importantes para democratizar el acceso a la educación sin las barreras económicas. Las redes de emprendimiento proporcionan un entorno en el que las mujeres pueden compartir sus experiencias y aprender unas de otras. Este intercambio de conocimientos es fundamental para el desarrollo personal y profesional. Además, las redes ofrecen

una plataforma para establecer contactos, lo que puede abrir puertas a nuevas oportunidades de negocio y colaboración. La mentoría también es clave, ya que proporciona guía y apoyo práctico.

El empoderamiento femenino es fundamental para que las mujeres puedan tomar decisiones estratégicas en sus negocios y enfrentar los roles de género tradicionales. Las emprendedoras destacan la importancia de desarrollar un carácter fuerte y habilidades de liderazgo, lo que les permite manejar las expectativas y presiones asociadas con los roles de género. El empoderamiento incluye la capacidad de tomar decisiones informadas y estratégicas, así como la resiliencia para enfrentar los desafíos. Las mujeres deben ser capaces de identificar y aplicar su valor en sus negocios, reconociendo sus propias habilidades y fortalezas. Se destaca la importancia de abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades en el sector tecnológico para impulsar la inclusión, la diversidad y el crecimiento empresarial. Con el apoyo adecuado y un compromiso continuo con la equidad de género, las emprendedoras pueden desempeñar un papel fundamental en el futuro de la industria tecnológica de nuestro país.

9. Recomendaciones

A partir de los hallazgos de las entrevistas a las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico y la revisión de la literatura sobre los factores sociales y culturales que influyen en el empoderamiento femenino para emprender en el sector tecnológico, se proponen las siguientes recomendaciones:

Implementar Programas de Capacitación y Educación:

Desarrollar programas educativos específicos para mujeres que deseen emprender en el sector tecnológico, las cuales deben ser impulsadas por las diferentes entidades gubernamentales y privadas. Estos programas deben incluir capacitación en habilidades técnicas, gestión empresarial y liderazgo. La educación es clave para empoderar a las mujeres y dotarlas de las herramientas necesarias para el éxito empresarial.

Fomentar Redes de Apoyo Inclusivas

Crear y fortalecer redes de apoyo y mentoría que sean inclusivas y accesibles para todas las mujeres emprendedoras, independientemente de su nivel de experiencia o recursos. Estas redes deben facilitar el intercambio de conocimientos, experiencias y oportunidades de negocio, promoviendo la colaboración y el apoyo mutuo.

Desarrollar Políticas de Igualdad de Género en el Financiamiento

Implementar políticas tanto públicas como privadas que fomenten el acceso equitativo al financiamiento para mujeres emprendedoras. Esto implica la creación de fondos de inversión dedicados exclusivamente a mujeres y la capacitación de inversionistas para minimizar los sesgos de género en las decisiones de financiamiento.

Promover Modelos Femeninos a Seguir

Aumentar la visibilidad de mujeres exitosas en el sector tecnológico a través de campañas mediáticas, eventos y programas de mentoría. Los modelos a seguir son cruciales para inspirar a otras mujeres a emprender y desafiar los estereotipos de género.

Desarrollar Políticas de Equilibrio Trabajo-Familia

Implementar políticas laborales que apoyen el equilibrio entre la vida laboral y personal, como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la licencia parental equitativa. Estas políticas ayudarán a las mujeres a gestionar sus responsabilidades familiares y empresariales de manera más efectiva.

Crear Espacios Seguros para el Emprendimiento Femenino

Establecer incubadoras y aceleradoras de empresas específicas para mujeres, proporcionando un entorno seguro y de apoyo donde puedan desarrollar sus ideas y negocios sin enfrentar discriminación o exclusión.

Sensibilizar sobre la Estigmatización del Fracaso

Promover una cultura que vea el fracaso empresarial como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento, en lugar de una marca de incompetencia. Esto incluye la realización de talleres y seminarios que desmitifican el fracaso y alientan a las mujeres a tomar riesgos calculados.

Desarrollar Investigaciones Continuas sobre Emprendimiento Femenino

Promover investigaciones continuas y estudios de caso sobre el emprendimiento femenino en el sector tecnológico para identificar barreras persistentes y mejores prácticas. Los hallazgos de estas investigaciones deben ser utilizados para informar políticas y programas futuros.

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139 -158. <https://www.jstor.org/stable/189609?origin=JSTOR-pdf>
- Allen, A. (2018). *The Power of Feminist Theory*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429495939>
- APRODES PERÚ. (2021). *Plan de acción estratégica proequidad de género*. https://www.aprodes.org/pdf/equidad_genero.pdf.
- Asociación Peruana de Capital Semilla y Emprendedor. (2023). *Reporte de Inversiones de Capital Emprendedor Peruano 2022*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://www.pecap.pe/reportes2023>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly* 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Barclays. (2001). *Young entrepreneurs - tomorrow's business leaders*. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://www.barclays.co.uk/>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-s](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-s)
- BBVA Research. (2023, octubre). Situación Perú. https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2023/10/Presentacion-Situacion_Peru-Octubre-2023.pdf#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.bbvaresearch.com%2Fwp

- Benjamin, V. R. (2023, octubre). *Cómo el Desarrollo de Software en Perú supone un nuevo horizonte para el país*. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://www.serperuano.com/2023/10/como-el-desarrollo-de-software-en-peru-supone-un-nuevo-horizonte-para-el-pais/>
- Bravo, I. F. B., Bravo, M. X. B., Ramírez, J. D. P., & Ferrín, M. M. M. (2021). Educación para el emprendimiento y la intención de emprender. *Deleted Journal*, 139-155. <https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.08>
- Bregante, D., & del Pilar Sabogal, M. (2023, diciembre). *Guía de Negocios FinTech 2023/2024*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de https://www.ey.com/es_pe/law/guia-fintech
- Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8-24.
- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S., & Schjoedt, L. (2022). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Business Economics*, 58(2), 985–996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
- Calza, F., Cannavale, C., & Nadali, I. Z. (2020). How do cultural values influence entrepreneurial behavior of nations? A behavioral reasoning approach. *International Business Review*, 29(5), 101725.
- Carter, S., Anderson, S. & Shaw, E. (2001). Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature with a UK Policy Focus. *ARPENT: Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, 1,66-157. <https://www.proquest.com/docview/215105002?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2023). *Transformación digital: panorama actual y principales perspectivas*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5623538/4984523-ceplan-transformacion-digital-panorama-actual-y-principales-perspectivas.pdf>
- Connell, R.W. (2009). *Gender in World Perspective*. Polity Press.
- Cosas. (s.f.). *6 startups peruanas que la rompen*. Recuperado el 27 de agosto de 2024, de <https://cosas.pe/lifestyle/308525/6-startups-peruanas-que-la-rompen/>

- CTOPerú. (2024). *La inteligencia en la nube*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://ctoperu.pe/articulo/38724/la-inteligencia-en-la-nube/>
- Daniel. (2019, octubre). *Laboratoria: Igualdad de oportunidades para mujeres desde la tecnología*. Portal del Estudiante de la Universidad Continental. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://estudiantes.ucontinental.edu.pe/noticias/laboratoria-igualdad-de-oportunidades-para-mujeres-desde-la-tecnologia/>
- David, M. E. (2015). *Feminism, Gender and Universities: Politics, Passion and Pedagogies*. Routledge.
- Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación. (s.f.). *Informe*. MIMP <https://www.mimp.gob.pe/DGIGND/estrategia-nacional-mujer-emprendedora.php>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*. Harvard Business Review Press.
- Egadmin. (2024, marzo). *Liderazgo femenino: impacto transformador de las mujeres en empresas. El Mejor Lugar Para Las Mejores*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://especial.gestion.pe/mujeres-con-proposito/2024/02/16/liderazgo-femenino-impacto-transformador-en-las-empresas/>
- El Peruano. (2022, mayo). Economía mantiene expansión y se alcanza superávit comercial. <https://elperuano.pe/noticia/153378-economia-mantiene-expansion-y-se-alcanza-superavit-comercial>
- Eureka Strategic Research. (2003). *Youth Entrepreneurship: Scoping Paper*, Department of Family and Community Services.
- Ferriman, K., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2009). Work preferences, life values, and personal views of top math/science graduate students and the profoundly gifted: Developmental changes and gender differences during emerging adulthood and parenthood. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 97(3). <https://doi.org/10.1037/a0016030>
- Fielden, S.L., Davidson, M.J., Dawe, A.J. & Makin, P.J. (2003). Factors inhibiting the economic growth of female owned small businesses in North West England. *Journal of Small Business & Enterprise Development*, 10(2).

- Fowler, J.L., Gudmundsson, A.J. & O'Gorman, J.G. (2007). The relationship between mentee-mentor gender combination and the provision of distinct mentoring functions. *Women in Management Review*, 22(8).
- Gan@Más. (2024, 27 de junio). *La industria Fintech en Perú busca mayor cohesión y expansión internacional* - Gan@Más. Gan@Más - Portal de noticias y revista para emprendedores. Recuperado el 20 de agosto de 2024. de <https://revistaganamas.com.pe/la-industria-fintech-en-peru-busca-mayor-cohesion-y-expansion-internacional/>
- García, M. L. S., De La Luz Briseño Aguirre, N., & Rojas, K. G. V. (2022). Análisis y evolución del emprendimiento femenino en Latinoamérica. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 1. <https://doi.org/10.36677/recai.v1i132.19391>
- Gatewood, E. J., Shaver, K. G., & Gartner, W. B. (1995). A longitudinal study of entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing*, 10(2), 149-169.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2021). *Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022: Executive Report*. Babson College; London Business School; Universidad del Desarrollo; Universidad de Buenos Aires; Universidad de Cape Town; Universidad de Tsinghua.
- Gupta, V. K., D. B. Turban, S. A. Wasti, and A. Sikdar (2009). The Role of Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2).
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial And Organizational Psychology*, 1(4), 393-398. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00072.x>
- Helgesen, S. (1995). *The female advantage: Women's Ways of Leadership*. Crown Currency.
- Heller, L. (2010, enero). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Cepal. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/f56d2d6c-1aad-45f5-9998-e14d8751d31b>
- Hooks, B. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. South End Press.

- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Perú: Brechas de Género 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf
- Jaén, M. P. F., Miranda, F. A. M., Véliz, D. C. M., Nata, A. V. Y., Marcos, L. A. J., & Choez, D. A. M. (2023). Emprendimiento femenino: desafíos y oportunidades para las empresarias. *South Florida Journal of Development*, 4(9), 3630–3647. <https://doi.org/10.46932/sfjd.v4n9-021>
- Jeffers, S. (2007). *Feel the Fear and Do it Anyway*. Random House.
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435-464.
- Kabeer, N. (2001). *Reflections on the measurement of women's empowerment*. In *Discussing women's empowerment: Theory and practice*. Sidastudies. <https://cdn.sida.se/publications/files/sida984en-discussing-womens-empowerment---theory-and-practice.pdf>
- Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third Millennium Development Goal. *Gender & Development*, 13(1), 13-24. <https://doi.org/10.1080/13552070512331332273>
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Latu, I. M., M. Schmid-Mast, J. Lammers, and D. Bombari (2013). Successful Female Leaders Empower Women's Behaviour in Leadership Tasks. *Journal of Experimental*, 49(3), 444-448. <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-experimental-social-psychology/vol/49/issue/3>
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of Gender*. Yale University Press.
- Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F., Robb, A., & Welter, F. (2017). *Entrepreneurial ecosystems and growth of women's entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing.

- Martins, I., Monsalve, J. P. P., & Martinez, A.V. (2018). Self-confidence and fear of failure among university students and their relationship with entrepreneurial orientation: Evidence from Colombia. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(3). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ARLA-01-2018-0018/full/html>
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Van Nos-trand.
- Mcgowan, P., Cooper, S., Durkin, M., & O'kane, C. (2015). The Influence of Social and Human Capital in Developing Young Women as Entrepreneurial Business Leaders. *Journal Of Small Business Management*, 53(3). <https://doi.org/10.1111/jsbm.12176>
- Medina, A. R. (2023, 19 noviembre). *Emprendimientos en el Perú tienen rostro femenino: 70% de estos negocios son liderados por mujeres*. Infobae. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://www.infobae.com/peru/2023/11/19/emprendimientos-en-el-peru-tienen-rostro-femenino-70-de-estos-negocios-son-liderados-por-mujeres/>
- Minniti, M. (2009). *Gender Issues in Entrepreneurship*. Now Publishers.
- Montaño, S. (2003). El Capital social en la dimensión de género. Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza. *El capital social en la reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma - LC/G.2194-P – 2003*. (pp 361-377). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Universidad del Estado de Michigan. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/46422971-ab64-40e0-a0cf-5f1a80f7aea0>
- Movistar (s.f) *Mujeres en red: Mujeres que están haciendo historia - Movistar Perú - Liferay DXP*. Movistar Perú. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://www.movistar.com.pe/mujeres-en-red>
- Muñoz-Márquez, C. E., Morales, R., y Domínguez, A. D. C. (2021). Model of psychological empowerment based on structural equations for predicting autonomy. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(2), 55-69. <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n2.82149>
- Neergaard, H., Shaw, E. & Carter, S. (2005). The impact of gender, social capital and networks on business ownership: a research agenda, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11(5).

- Neira-Piñeiro, M. D. R., Del Moral, M. E., & Villalustre, L. (2021). Female leadership represented in animation for children and the sociocognitive learning of 21st-Century Girls. *International Journal of Communication, 15*, 605-624. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/14910>
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making It Safe: The Effects of Leader Inclusiveness and Professional Status on Psychological Safety and Improvement Efforts in Health Care Teams. *Journal of Organizational Behavior, 27*(7), 941-966.
- News Center Microsoft Latinoamérica. (2024, marzo). *Yape: la revolución financiera digital en Perú* - News Center Latinoamérica. News Center Latinoamérica. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://news.microsoft.com/es-xl/yape-la-revolucion-financiera-digital-en-peru/>
- Nussbaum, M. C. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press.
- ONU Mujeres. (2020). *Mujeres en STEM: Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres y UNESCO. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP32922.pdf?ref=blog.pulsoescolar.cl>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Entrepreneurship at a glance*. OECD Publishing.
- Parpart, J. L., Connelly, P., & Barriteau, E. (2000). *Theoretical Perspectives on Gender and Development*. IDRC.
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales, XXVII*(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i2.35908>
- Ruíz, L. P., Del Carmen Ruíz Sánchez, M., & Ulloa, L. G. Y. P. (2022). Emprendimiento femenino para lograr el empoderamiento económico. *Desarrollo Gerencial, 14*(2), 1-28. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5252>

- Pohl, Rebecca (2018). *An analysis of Donna Haraway's A Cyborg Manifesto: science, technology, and socialist-feminism in the late twentieth century*. Macat International.
- Ramos, A. M. G., Bosch, N. V., & García, J. S. M. (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías / Women in the Technology Labour market. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.159.73>
- Rosener, J. B. (1990). Ways Women Lead. *Harvard Business Review*, 68, 119-125.
- Salhuana, L. (2024, 6 de marzo). *Mujeres en Red: Empoderamiento femenino impulsa la transformación de las telecomunicaciones / Telefónica Perú*. Telefónica Perú. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://telefonica.com.pe/mujeres-en-red-empoderamiento-femenino-impulsa-la-transformacion-de-las-telecomunicaciones/>
- Sanchis, J. G., & Sanchis, J. G. (2024, 28 de marzo). *Hitos y barreras del emprendimiento femenino: La experiencia de 3 fundadoras*. Economía3. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://economia3.com/2024/03/12/600236-la-experiencia-de-3-mujeres-emprendedoras-al-frente-de-proyectos-innovadores/>
- Schreiber, F. A. (2024, 17 de marzo). Transformación industrial: la digitalización y automatización como motores del crecimiento. *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2024/05/17/transformacion-industrial-la-digitalizacion-y-automatizacion-como-motores-del-crecimiento/>
- Serida, J., Guerrero, C., Alzamora, J., Borda, A., & Morales, O. (2018). *Global Entrepreneurship Monitor: Perú 2017-2018*. Universidad ESAN, Centro de Desarrollo Emprendedor.
- Serrano, B. F., Cabrera, L. Y., Hernández, R., Ballesteros, I., & Del Moral, F. (2020). Estudio de caso sobre el empoderamiento con mujeres en Ecuador: Elementos para una intervención socioeducativa. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(2), 151-172. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.2.008>
- Sinharoy, S. S., Conrad, A., Patrick, M., McManus, S., & Caruso, B. A. (2022). Protocol for development and validation of instruments to measure women's empowerment in urban sanitation across countries in South Asia and Sub-Saharan Africa: The Agency, Resources and Institutional

Structures for Sanitation-Related Empowerment (ARISE) scales. *BMJ Open*, 12(2), e053104.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053104>

Startupeable (2020, 20 de diciembre). *Fintech en Perú: 11 fintech peruanas a seguir en 2022*. Recuperado el 27 de agosto de 2024 de <https://startupeable.com/fintech-peru/>

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*.
<http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA03524227>

Taype-Cruzado, C. G., Adolfo, Z. V., Lemin, A. C., Regina, J. C., Yonatan, A. P., & Antenor, J. R. A. (2023, 11 de agosto). *Feminine entrepreneurship, human development, and public policies: the Peruvian case*. <https://laccei.org/LEIRD2023-VirtualEdition/meta/fp285.html>

Tech Trends 2023. (s.f.). *Deloitte Perú*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/technology/articles/tech-trends-2023.html>

Timmons, J. A., & S. Spinelli (2009). *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century* (8th ed.) McGraw-Hill.

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (2015, 01 de setiembre). *UPC presenta StartUPC*. Recuperado el 20 de agosto de 2024, de <https://upc.aws.openrepository.com/handle/10757/576214?show=full&locale-attribute=es>

World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*.

Anexo(s)

Anexo 1: Plantilla de entrevista sobre experiencias y desafíos de mujeres emprendedoras en Tecnología para la red Women in Tech Perú:

Presentación:

Hola, somos estudiantes de la Maestría de Emprendimiento e Innovación, gracias por apoyarnos con esta entrevista, estamos interesados en explorar las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres emprendedoras en el sector tecnológico.

Esta entrevista busca explorar tu experiencia de manera integral. Siéntete libre de compartir tus opiniones y reflexiones con honestidad. ¿Estás lista para comenzar?

Nombre:.....

Edad.....Profesión.....

1. ¿Cuáles consideras que son los principales desafíos para tu desarrollo profesional como emprendedora en el sector tecnológico?
2. ¿Cómo categorizamos estos desafíos y cómo han influido en tus decisiones profesionales?
3. ¿Cómo han afectado los factores sociales y culturales en tu percepción como emprendedora o posible emprendedora en el sector tecnológico?
4. ¿Puedes compartir alguna decisión profesional que hayas tomado como consecuencia de los factores sociales y culturales en tu entorno?
5. ¿Has participado o te gustaría participar en alguna estrategia de inclusión para emprendedoras en tecnología?
6. ¿Qué cambios esperarías en ti, como consecuencia de participar en programas de inclusión para emprendedoras en tecnología?

7. ¿Cuál es tu nivel de tolerancia al riesgo y cómo evalúas los riesgos en tus decisiones profesionales?
8. ¿Has tomado decisiones arriesgadas en tu carrera y qué resultados obtuviste?
9. Cuáles son los principales desafíos que percibes para tu desarrollo profesional o como emprendedora en el sector tecnológico?
10. ¿Identificas tendencias del mercado que ofrezcan oportunidades para tu desarrollo profesional o como emprendedora tecnología?
11. ¿Cómo podrías aprovechar esas oportunidades y cómo las clasificarías?
12. ¿Consideras que han afectado los factores sociales y culturales de tu entorno en la percepción de ti misma?
13. ¿Qué aspectos de tu autoimagen crees que se han visto afectados por los roles de género?
14. ¿Consideras que han influido los roles de género en tus decisiones profesionales y/o como emprendedora en tecnología si es el caso?
15. ¿Puedes compartir alguna decisión específica que hayas tomado como consecuencia de los roles de género?
16. ¿Has notado algún cambio en tu disposición a tomar riesgos o en tu percepción del fracaso en el ámbito profesional debido a algún acontecimiento reciente?
17. ¿Hay algún aspecto relevante que crees que no hemos abordado y que sea esencial para comprender tu experiencia como profesional o emprendedora en el sector tecnológico? ¿Hay algún tema o perspectiva que te gustaría agregar antes de concluir la entrevista?