



Cofinanciado por
la Unión Europea

#womenBOSSproject

BOSS

WOMEN IN FAMILY BUSINESSES

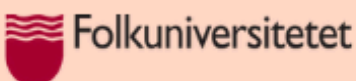


Estrategias Empresariales Patrimoniales para
el Desarrollo Sostenible

Work package 3

Programa de Formación para Mujeres Líderes en las Empresas Familiares Europeas

2022-1-SE01-KA220-ADU-000087596





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



LIDERAZGO Y GESTIÓN

Contenido:

1. Introducción

2. Tabla de competencias/conocimientos

3. MÓDULO 1: Liderazgo y Gestión

3.1. Mujeres empresarias y líderes

- 3.1.1. Concepto básico de emprendimiento
- 3.1.2. Principales competencias emprendedoras
- 3.1.3. El papel de la mujer en el emprendimiento
- 3.1.4. Los retos a los que se enfrentan las mujeres empresarias

3.2. Los tipos de negocios más comunes. ¿Cómo elegir uno?

- 3.2.1. Tipos de empresas, su definición y características
- 3.2.2. Elegir el tipo de emprendimiento adecuado

3.3. Consejos para convertirse en una empresaria de éxito

- 3.3.1 Construir una mentalidad emprendedora.
- 3.3.2. ¿Cómo desarrollar una mentalidad emprendedora?
- 3.3.3 Mejores prácticas y casos: mujeres empresarias famosas en el mundo y sus herramientas para negocios exitosos

3.4 ¿Qué es la gestión empresarial?

- 3.4.1 Características clave de la gestión empresarial.
- 3.4.2 Liderazgo empresarial.
- 3.4.3 Planificación estratégica.
- 3.4.4 Gestión del tiempo.
- 3.4.5 Motivación.
- 3.4.6 Gestión de riesgos.
- 3.4.7 Pensamiento global y estrategias de crecimiento.
- 3.4.8 Gestión de la innovación

3.5 Estableciendo un equipo sólido como parte de una empresa de éxito

- 3.5.1. Gestión de recursos humanos
- 3.5.2. Formas de fomentar el espíritu de equipo
- 3.5.3. Inteligencia emocional

4. Vídeos

5. Conclusión

6. Bibliografía

1. Introducción

El primer módulo del programa de formación está diseñado para mujeres que dirigen la empresa familiar, tienen una familia y ocupan una posición de liderazgo en la organización. Dado que el proyecto BOSS se centra en las mujeres en las empresas familiares, los materiales de formación desarrollados se han adaptado para satisfacer plenamente sus necesidades especiales, pero también se adaptarán a:

- grupos vulnerables, con necesidades especiales, con empresa familiar, con origen migrante,
- mujeres de origen inmigrante y con una empresa familiar,
- mujeres inmigrantes recién llegadas,
- las mujeres en las PYMES que son empresas familiares;
- 2ª o 3ª generación de mujeres jóvenes que van a la universidad o que ya están trabajando y tienen una empresa familiar,
- mujeres que asumieron la responsabilidad al fallecer su esposo o padre,
- mujeres interesadas en los negocios.

Este programa de formación también está diseñado como parte del proyecto BOSS dirigido a desarrollar las habilidades y cualificaciones de supervisión y emprendimiento de las mujeres que son accionistas, que trabajarán en el futuro y también para la sostenibilidad de las empresas.

El módulo inicial del programa está dedicado íntegramente a los principios básicos del emprendimiento y a definir la esencia de un/a emprendedor/a con un enfoque en las empresas familiares. Aunque el contenido de los módulos es fundamental, abarca conceptos importantes para todos los emprendedores y promueve el desarrollo del liderazgo y la confianza en sí mismo. El programa de formación está estructurado de tal manera que los módulos posteriores cubren temas más complejos, destacando la profundidad progresiva del programa y su capacidad para adaptarse a una amplia variedad de necesidades.

Este módulo incluye cinco temas principales en los que aprenderás:

- Mujeres empresarias y líderes

En este apartado, te sumergirás en los principios básicos del emprendimiento, aprenderás los beneficios que conlleva y descubrirás las habilidades y rasgos básicos necesarios para el éxito empresarial. Además, veremos el papel clave que juegan las mujeres en el mundo empresarial y los retos a los que se enfrentan.

- Los tipos de negocios más populares. ¿Cómo elegir uno?

Este apartado proporciona una visión general de varios tipos de empresas, incluidas sus características clave, y ofrece orientación sobre cómo seleccionar el tipo de empresa más adecuado para tus necesidades. Al final de este apartado, tendrás una mejor comprensión de los diferentes modelos de negocio y estarás equipada para tomar una decisión informada sobre el tipo de negocio adecuado para ti.

- Consejos para convertirse en una empresaria de éxito

Con este apartado conocerás la esencia de la mentalidad emprendedora y sus características definitorias. También obtendrás información sobre cómo desarrollar una mentalidad emprendedora. Además, tendrás la oportunidad de profundizar en historias empresariales inspiradoras.

- ¿Qué es la gestión empresarial?

La gestión empresarial abarca el hábil arte de concebir, nutrir y expandir un esfuerzo empresarial. La adquisición y la gestión eficaz de los recursos son componentes vitales para los emprendedores, y hay muchas otras facetas de la gestión empresarial que merecen ser exploradas. A lo largo de este apartado, obtendrás información valiosa sobre estos aspectos y ampliarás tu comprensión del tema.

- Estableciendo un equipo sólido como parte de una empresa de éxito

Descubre una gran cantidad de conocimientos en este apartado, donde te adentrarás en el fascinante mundo de los recursos humanos. Comprende qué son los recursos humanos, explora las complejidades de la contratación de empleados y descubre información sobre la cultura de la empresa. Además, aprende la importancia de la capacitación y el desarrollo del personal, adquiriendo el conocimiento para construir un equipo fuerte. Comprende la importancia de la inteligencia emocional y descubre su profundo impacto.

¡Prepárate para ampliar tus horizontes mientras te embarcas en un esclarecedor viaje de conocimiento!

2. Tabla de Competencias y Conocimientos

El contenido de este módulo está vinculado al Marco de Competencias de BOSS (WP2) y le ofrecerá información introductoria y herramientas para desarrollar las siguientes competencias y conocimientos:

CONTENIDO	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
	HABILIDADES	CONOCIMIENTO
Mujeres empresarias y líderes	Hard skills (gestión y análisis financiero, gestión y administración de empresas, competencia tecnológica y digital, branding, marketing y creación de redes) y soft skills (liderazgo y trabajo en equipo, comunicación, escucha y negociación, servicio al cliente y construcción de relaciones, pensamiento crítico y resolución de problemas) para emprendedores	Conocimientos básicos sobre el emprendimiento (beneficios y desafíos) y quién es un emprendedor (rasgos de personalidad: disciplina, confianza en sí mismo, autoorganización, persistencia, trabajo duro y capacidad de aprendizaje, pasión, adaptabilidad, resiliencia)
Los tipos de negocios más comunes. ¿Cómo elegir uno?	Autoconciencia Elegir el tipo de emprendimiento adecuado Hacer coincidir los objetivos financieros con la elección del negocio	Conocimiento sobre los (tipos) básicos de emprendimiento
Consejos para convertirse en una empresaria de éxito	La mentalidad emprendedora como uno de los atributos importantes del espíritu empresarial	Mentalidad emprendedora (qué es y cómo desarrollarlo)
¿Qué es la gestión empresarial?	-Liderazgo emprendedor -Planificación estratégica para empresa familiar -Gestión del tiempo -Motivación -Gestión de riesgos -Desarrollo de estrategias de crecimiento -Gestión de la innovación	Conocimiento sobre las características clave de la gestión empresarial, la planificación estratégica y la implementación, la gestión del tiempo y la delegación, el pensamiento global y las estrategias de crecimiento.
Estableciendo un equipo sólido como parte de una empresa de éxito	-Contratación y retención de empleados, - Desarrollar una cultura de empresa, - Gestión del rendimiento, -Formación y desarrollo -Espíritu de equipo -Inteligencia emocional	Gestión de Recursos Humanos e Inteligencia Emocional

3. Liderazgo y gestión

3.1 Mujeres empresarias y líderes

3.1.1 Concepto básico de emprendimiento

En esta próspera era de negocios, se ha vuelto cada vez más común etiquetar a las personas como "emprendedores". Sin embargo, existe una confusión predominante entre los términos "emprendedor" y "emprendimiento", en gran parte debido a la falta de información.

Comencemos nuestro viaje con los conceptos de "emprendimiento" y "emprendedor".

- **El emprendimiento** se puede definir como la acción de un individuo o un pequeño grupo de socios (por ejemplo, una empresa familiar) que emprende un viaje único para crear un nuevo negocio. El emprendedor potencial busca activamente oportunidades de negocio específicas, aceptando de buen grado el riesgo asociado a la empresa. En consecuencia, en caso de éxito, esta persona puede ser la más beneficiada.



- **Los y las emprendedores/as** desempeñan un papel crucial en cualquier economía, ocupando una posición clave en la que utilizan sus habilidades e iniciativa para anticipar y satisfacer las necesidades cambiantes mediante la introducción de conceptos revolucionarios en el mercado. Aquellos que optan por el emprendimiento, asumiendo los riesgos asociados con la creación y gestión de una empresa, se ven recompensados con el crecimiento y las recompensas financieras cuando sus esfuerzos tienen éxito.

Al aclarar la distinción entre emprendimiento y emprendedores, podemos comprender y apreciar mejor la dedicación, la visión y la perseverancia necesarias para tener éxito en el panorama competitivo de las empresas emergentes. A medida que el emprendimiento continúa evolucionando, es crucial promover la concienciación y la comprensión exacta de los términos, fomentando una cultura que aliente y apoye el crecimiento de empresas innovadoras.

La importancia del emprendimiento: exploración de los aspectos clave

- **Creación de empleo:** Los empresarios juegan un papel clave en la creación de empleo. Al asumir el riesgo de trabajar por cuenta propia, desarrollan sus negocios, lo que se traduce en nuevos puestos de trabajo. A medida que sus negocios prosperan, se abren más oportunidades de trabajo, lo que contribuye al crecimiento económico general.
- **Impulso de la innovación:** Muchas de las tecnologías revolucionarias que están dando forma a nuestra sociedad surgieron a través de iniciativas empresariales. Los/as emprendedores/as buscan resolver problemas, aumentar la eficiencia e impulsar el progreso. En consecuencia, los avances tecnológicos deben su aparición a los esfuerzos visionarios de estos individuos emprendedores.
- **Catalizador del cambio:** Los emprendedores tienen una visión ambiciosa, buscando tener un impacto positivo en el mundo con sus productos, ideas o negocios. Una consecuencia natural de esto es que algunas de sus innovaciones conducen a un cambio transformacional a escala global. Pueden presentar productos revolucionarios que resuelvan problemas apremiantes, o aventurarse en fronteras inexploradas de investigación.
- **Impacto en la sociedad:** Los emprendedores suelen contribuir significativamente al bienestar de la sociedad. A medida que aumentan su riqueza, pagan más impuestos, que se destinan a apoyar los servicios sociales. Además, los empresarios se destacan como importantes filántropos para organizaciones benéficas y sin fines de lucro, apoyando una amplia variedad de causas.
- **Aumento de la economía nacional:** El emprendimiento crea nueva riqueza en la economía. La introducción de nuevas ideas, productos y servicios mejorados por parte de los empresarios hace crecer los mercados no explotados, lo que conduce a un aumento de los ingresos nacionales y la prosperidad.

La importancia del emprendimiento en su potencial para crear cambios positivos y crecimiento económico. El papel de los emprendedores es vital para crear puestos de trabajo, proporcionar oportunidades de empleo y contribuir a la prosperidad compartida. Sus esfuerzos innovadores conducen a avances tecnológicos, contribuyen al progreso y resuelven los problemas de la sociedad. Al generar nueva riqueza e introducir nuevas ideas, productos y servicios, los empresarios aumentan el ingreso nacional y estimulan mercados sin explotar. En esencia, el emprendimiento sirve como catalizador para la innovación, el empoderamiento y la búsqueda de un futuro mejor para las personas y la sociedad en su conjunto.

3.1.2 Principales competencias emprendedoras

Las competencias emprendedoras abarcan una amplia gama de habilidades, incluidos los conocimientos técnicos, las habilidades de liderazgo, las habilidades de gestión empresarial y el pensamiento creativo. Debido a que estas habilidades pueden ser relevantes para una variedad de industrias, mejorar las habilidades empresariales implica desarrollar varios conjuntos de habilidades diferentes. Si aspiras a convertirte en un empresario exitoso, necesitas mejorar tus habilidades de gestión empresarial. Del mismo modo, es posible que debas perfeccionar tus habilidades de liderazgo y comunicación para construir y mantener equipos de proyecto exitosos. En el competitivo panorama empresarial actual, ya sea que estés lanzando una nueva empresa o impulsando el crecimiento de una existente, poseer un sólido conjunto de competencias emprendedoras es un factor crucial para el éxito a largo plazo y la estabilidad financiera. El campo de las competencias emprendedoras incluye un amplio espectro de habilidades blandas y duras. Dada la variedad de responsabilidades que asumen los emprendedores, a menudo desarrollan una serie de habilidades

para adaptarse al crecimiento de sus negocios y marcas. Lograr el éxito empresarial depende de la combinación de habilidades duras y blandas.

Hard Skills & Soft Skills: ¿Cuál es la diferencia?

Los emprendedores requieren un conjunto diverso de habilidades blandas y duras, y las demandas específicas varían según la industria en la que operan. Es crucial reconocer que la siguiente lista destaca las habilidades fundamentales aplicables a todos los emprendedores, al tiempo que se reconoce que cada industria puede requerir habilidades adicionales o más especializadas.

<p>Hard skills</p> <p>Las Hard skills son las habilidades técnicas que un emprendedor necesita para gestionar y dirigir con eficacia una empresa de éxito. El aprendizaje de estas habilidades puede lograrse a través de la educación formal o la capacitación práctica.</p>	<p>Soft skills</p> <p>Las Soft skills incluyen las habilidades interpersonales y de comunicación necesarias para comunicarse de manera efectiva y demostrar el conocimiento propio, desempeñando un papel clave en el camino del emprendedor moderno hacia el éxito.</p>
<p>Gestión y Análisis Financieros</p> <p>La gestión y el análisis financieros eficaces en cualquier empresa desempeñan un papel importante en el funcionamiento continuo y el éxito de cualquier empresa. Incluye varios aspectos, como vigilar los asuntos financieros de una empresa, la elaboración de presupuestos, la elaboración de previsiones y el uso de datos para tomar decisiones informadas.</p> <p>Ejemplos de problemas de gestión y análisis financiero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Asignación de recursos ● Inversiones de crecimiento ● Minimización de costos 	<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>Cuando se trata de construir un negocio exitoso, los emprendedores valoran mucho las habilidades esenciales como el trabajo en equipo y el liderazgo. Un emprendedor con buenas habilidades de trabajo en equipo y liderazgo sabe cómo construir un equipo fuerte y guiarlo armoniosamente hacia un objetivo común. Estas cualidades permiten no solo motivar e inspirar eficazmente a los miembros del equipo, sino también crear un ambiente de trabajo positivo que promueva la cooperación fructífera y el desarrollo de habilidades creativas.</p> <p>Dominar estas habilidades es de suma importancia si tu objetivo es crear un equipo fuerte y eficaz que pueda llevar tu negocio al éxito.</p>

<p>Administración y Dirección de Empresas</p> <p>La gestión empresarial incluye una gestión hábil de las operaciones diarias de una empresa para que funcione sin problemas. Gira en torno a una comprensión integral de varios aspectos de la gestión empresarial, incluidos los recursos humanos, el cumplimiento legal y el servicio al cliente.</p> <p>Los emprendedores exitosos demuestran un dominio de la gestión y administración empresarial que les permite asignar tareas de manera inteligente, controlar equipos y mantener un fuerte compromiso con el logro de las metas y objetivos de la empresa.</p>	<p>Comunicación, escucha y negociación</p> <p>Las habilidades de comunicación y escucha son de primordial importancia para los empresarios que buscan construir relaciones sólidas con clientes, socios y empleados. Los emprendedores con fuertes habilidades de comunicación son capaces de comunicar sus ideas y visiones de manera clara y efectiva, así como aceptar activamente las opiniones e inquietudes de los demás. Con estas habilidades, podrá ganarse la confianza, comprender las perspectivas de los demás y establecer relaciones mutuamente beneficiosas con sus grupos de interés. Las habilidades de negociación son importantes para los negocios porque ayudan a resolver las relaciones diplomáticas, mejoran el entendimiento entre los socios y contribuyen a un resultado positivo después.</p>
<p>Tecnología y competencia digital</p> <p>En el panorama rápidamente cambiante del mundo empresarial actual, se ha vuelto imperativo que los empresarios tengan un profundo conocimiento de la tecnología y las herramientas digitales.</p> <p>Al adquirir y perfeccionar estas importantes habilidades, los empresarios pueden optimizar sus operaciones comerciales, mejorar la experiencia del cliente y mantener una ventaja competitiva en su industria.</p> <p>Los emprendedores con tecnología y herramientas digitales pueden utilizar una gran cantidad de plataformas y herramientas digitales. Al utilizar estos recursos estratégicamente, pueden mejorar drásticamente el rendimiento de su negocio, garantizar un crecimiento sostenible y, en última instancia, aumentar la rentabilidad.</p>	<p>Atención al cliente y construcción de relaciones</p> <p>El servicio al cliente y la construcción de relaciones son los pilares más importantes de cualquier negocio exitoso. Los empresarios que logran brindar un servicio al cliente excepcional y construir relaciones sólidas con los clientes tienen más probabilidades de ganar la lealtad de los clientes y ayudar a que su negocio crezca.</p> <p>Al adquirir este conjunto de habilidades, obtienes la capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprender las necesidades y deseos de tus clientes ● Resolver cualquier problema que pueda surgir ● Crear relaciones sólidas y positivas. <p>Esta poderosa combinación de habilidades beneficia no solo a tus clientes, sino también a tu propio negocio, allanando el camino para el éxito mutuo.</p>

<p>Marca, marketing y networking</p> <p>La marca, el marketing y el networking (también pueden referirse a las soft skills) son elementos integrales de un negocio exitoso. Estas habilidades incluyen la comprensión de su mercado objetivo, la creación de una identidad de marca convincente, el uso de plataformas de marketing y oportunidades de creación de redes para conectarse con clientes potenciales y crear conexiones duraderas. Si tienes los conocimientos necesarios para comercializar y dar a conocer tu empresa de forma eficaz y participar en la creación de redes en el sector, aumentará la probabilidad de atraer nuevos clientes, establecer relaciones sólidas con socios y proveedores e impulsar el crecimiento de tu negocio.</p>	<p>Pensamiento crítico y resolución de problemas</p> <p>Tener un fuerte pensamiento crítico y habilidades de resolución de problemas te permitirá analizar diversos problemas y desarrollar soluciones innovadoras y efectivas. Puede pensar de manera creativa, evaluar diferentes opciones y tomar decisiones informadas que contribuyan al éxito empresarial.</p> <p>La resolución de problemas es una habilidad importante para los emprendedores porque hay muchos desafíos y obstáculos que requieren una atención cuidadosa en el camino hacia el éxito empresarial. Además, el pensamiento crítico implica un análisis cuidadoso de estrategias, hechos, informes, análisis y otra información importante.</p>
---	---

Las cualidades personales también desempeñan un papel importante en la formación de las capacidades de una persona y son cruciales para el emprendimiento. Tienen un impacto significativo en el éxito de una iniciativa empresarial. Debido a que cada persona es única, tenemos muchas cualidades positivas e invaluable que contribuyen a la dirección eficaz de los negocios. Es importante identificar y desarrollar ciertas cualidades personales que contribuyen al éxito empresarial. El proyecto BOSS realizó un estudio sobre qué habilidades y cualidades son necesarias para los negocios, y podemos destacar las siguientes cualidades clave: disciplina, autoorganización, persistencia, trabajo duro y capacidad de aprendizaje (puedes conocer más sobre el estudio [aquí](#)). Otras cualidades como la resiliencia, la adaptabilidad y la pasión son igualmente importantes. Las siguientes son cualidades personales básicas que serán útiles para iniciar y dirigir una empresa.



Disciplina

La clave del éxito está en la disciplina. Es el ingrediente fundamental que separa a las personas más exitosas del resto. La disciplina incluye las herramientas básicas que utilizamos para hacer frente a los muchos desafíos y dificultades de la vida. Alcanzar el éxito puede ser un camino difícil para muchas personas, principalmente porque la vida a menudo presenta muchas decepciones. Estas decepciones pueden hacer que una persona se dé por vencida prematuramente. Sin embargo, es importante darse cuenta de que cada desafío que enfrentamos conlleva una oportunidad de crecimiento. Los desafíos sirven como catalizador para la superación personal, lo que nos permite expandir nuestras habilidades, superar nuestros límites y adquirir nuevos métodos de resolución de problemas. Aquellos que son disciplinados descubren que sus vidas se vuelven más manejables y sus habilidades se desarrollan.

Autoconfianza

La duda es el mayor enemigo del emprendedor. Esto lleva a que muchas personas con ideas brillantes e innovadoras no se arriesguen, dejándolas solo como conceptos o borradores. El emprendedor exitoso no cuestiona su potencial de éxito. Tienen un profundo conocimiento de sus capacidades y habilidades, lo que les da la fuerza para lograr sus objetivos.

Esta cualidad es esencial porque cuando un emprendedor no confía en sus proyectos, crea un ambiente de inseguridad para sus empleados, clientes y socios. Sin duda, surgirán dudas en el camino. Sin embargo, es responsabilidad del emprendedor cultivar la confianza en sí mismo, fortaleciendo así las propias capacidades y convirtiendo las debilidades en fortalezas.

Autoorganización

La autoorganización es uno de los atributos clave de los emprendedores exitosos. Incluye la capacidad de estructurar y gestionar un negocio de forma independiente, tomar decisiones, asumir riesgos y adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Persistencia

Décidete a perseverar hacia tu meta hasta el final. El fracaso es solo un obstáculo pasajero, no el final de tu ambición. Aunque las cosas pueden ser difíciles al principio, la persistencia y la dedicación inquebrantable, incluso en momentos de duda, eventualmente te llevarán al triunfo. Es esencial que un emprendedor tenga la previsión de ver las oportunidades que se les escapan a los demás, ¡y la persistencia es la fuerza central que desbloquea esa visión!

Trabajo duro y capacidad de aprendizaje

Dedícate al crecimiento personal perfeccionando tus habilidades, ampliando tus conocimientos y adquiriendo una valiosa experiencia. Este compromiso con la superación personal es esencial para los emprendedores, junto con la capacidad vital de aprovechar las oportunidades de aprendizaje. Si bien no hay atajos para el éxito, tu arduo trabajo y determinación inquebrantable allanarán el camino para lograr todo lo que aspiras.

Pasión

La pasión juega un papel importante en el emprendimiento. Impulsa tu ambición, el combustible que enciende tu creatividad. Tener pasión llena tu viaje empresarial con propósito y entusiasmo, aumentando tu confianza en el éxito.

Adaptabilidad

La dinámica de nuestro mundo está en constante evolución, y esto se extiende naturalmente a los mercados y las industrias. Para prosperar en los negocios, es crucial poseer la capacidad de aceptar el cambio permaneciendo receptivo a ideas frescas, enfoques innovadores y crecimiento personal.



Resiliencia

La resiliencia es la capacidad invaluable de recuperarse de circunstancias desafiantes, y entre los que realmente requieren esta habilidad se encuentran los emprendedores. En ausencia de resiliencia, cada cliente perdido puede aparecer como un golpe devastador. El fracaso puede parecer insuperable, aunque sea un hecho natural aunque desagradable cuando se embarca en una aventura

empresarial. Por eso es importante desarrollar este rasgo a pesar de los obstáculos y dificultades.

Los emprendedores no nacen, se convierten en empresarios a base de trabajo duro, pruebas y errores. Aunque de momento no puedas identificar ninguna habilidad o cualidad innata, siempre se pueden desarrollar a través de la motivación, la diligencia y el trabajo duro.

3.1.3. El papel de la mujer en el emprendimiento

A nivel mundial, las mujeres se han convertido en motores del crecimiento económico, pero siguen estando infrarrepresentadas en las empresas, especialmente en los niveles de alta dirección. A pesar de ello, las mujeres han superado cada vez más a los hombres en el nivel de estudios superiores. La Comisión Europea, la OCDE y el Banco Mundial reconocen los beneficios económicos del emprendimiento femenino como una fuente infrautilizada de crecimiento económico, creación de empleo y bienestar social. Sin embargo, las estadísticas muestran que las mujeres están infrarrepresentadas en el emprendimiento en muchos aspectos, ya que solo el 32 % de los trabajadores autónomos de la UE y el 31 % de los emprendedores de empresas emergentes son mujeres, y el 93 % del capital invertido en empresas europeas en 2019 se destinó exclusivamente a empresas emergentes masculinas.

La participación de las mujeres en el mercado laboral impulsa el crecimiento económico y empresarial, y la riqueza mundial podría aumentar hasta en 150 billones de euros si las mujeres tuvieran un papel más activo en la economía, trabajando en empleos remunerados y ganando salarios iguales a los que ganan los hombres. Una investigación realizada por Harvard Business Review encontró que las mujeres superan a los hombres en la mayoría de las habilidades de liderazgo, incluido el trabajo en equipo, la innovación y la resolución de problemas. Las empresas propiedad de mujeres también tienen una gran resiliencia, como lo demuestra su respuesta a la pandemia de COVID-19.

Para lograr la expansión empresarial, la adaptabilidad surge como un factor crítico, y las empresas propiedad de mujeres han demostrado un notable grado de adaptabilidad dentro del volátil panorama empresarial. Las empresas dirigidas por mujeres no solo generan mayores ingresos que las dirigidas por hombres, sino que también poseen la capacidad de cultivar entornos de trabajo positivos que fomentan la satisfacción de los empleados. Esto, a su vez, atrae diversos talentos e ideas, acelerando así su camino hacia el éxito. La educación y la formación desempeñan un papel fundamental a la hora de equipar y mejorar las capacidades de las mujeres, mientras que las empresas con un liderazgo eficaz duplican sus ingresos en comparación con las que tienen un liderazgo deficiente. Cuando se proporciona a las mujeres una plataforma de igualdad de oportunidades que incluye tutoría, desarrollo de capacidades, acceso al crédito y reconocimiento de sus capacidades de liderazgo inherentes, pueden liberar todo su potencial e impulsar el crecimiento económico y la creación de empleo.

3.1.4. Los retos a los que se enfrentan las mujeres empresarias

Persisten las barreras al liderazgo femenino, que impiden a las mujeres ascender a puestos de alta dirección empresarial, como los consejos de administración y la dirección de las empresas. Al conciliar la vida familiar y la carrera profesional, las mujeres tienden a alcanzar con más frecuencia puestos de dirección intermedios. Las mujeres también dedican mucho más tiempo a la familia, al

cuidado de los hijos y a las tareas domésticas, lo que contribuye a estas tendencias. La actividad empresarial podría adaptarse mejor a las necesidades de algunas mujeres, ya que tradicionalmente tienen mayores responsabilidades familiares y constituyen un mayor porcentaje de las familias monoparentales. Si bien las empresas deben adaptar sus políticas en el lugar de trabajo para proporcionar más flexibilidad a las mujeres en tales circunstancias, otra posible solución es que las mujeres inicien sus propios negocios. Esta vía puede proporcionar oportunidades adicionales para modificar las condiciones y requisitos de trabajo para adaptarlos a sus diversos compromisos. Sin embargo, recaudar capital es aún más difícil para las empresas propiedad de mujeres, y algunas mujeres CEO se encuentran en industrias o lugares de trabajo dominados por hombres que no reconocen su papel de liderazgo. Las CEO exitosas creen que permanecer fiel a sí misma y encontrar su propia voz son las claves para superar las expectativas preconcebidas. Los padres emprendedores tienen una doble responsabilidad con sus negocios y familias, y encontrar formas de dedicar tiempo a ambos es clave para lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El fracaso es una posibilidad muy real en cualquier empresa, pero las aspirantes a empresarias deben superar momentos de duda y no esperar a la perfección antes de comenzar su negocio. En general, el acceso limitado a los activos, los servicios financieros y los mercados obstaculiza el emprendimiento femenino, pero no se debe desalentar a las mujeres a perseguir sus sueños. Las empresas propiedad de mujeres tienen el potencial de impulsar el crecimiento económico y la creación de empleo, y con apoyo, las mujeres pueden superar las barreras al liderazgo y el emprendimiento y alcanzar su máximo potencial.

3.2. Los tipos de negocios más comunes. ¿Cómo elegir uno?

3.2.1. Tipos de empresas, su definición y características

Elegir el tipo de entidad legal adecuado para su negocio es el paso más importante en la etapa inicial por varias razones:

La entidad legal que elijas determina el alcance de su responsabilidad personal por deudas y obligaciones legales de la empresa. Elegir la entidad adecuada puede ayudar a optimizar tu situación fiscal, reduciendo potencialmente tu responsabilidad fiscal y maximizando tus deducciones. La entidad legal que elijas puede afectar la forma en que tu negocio es percibido por clientes, proveedores y socios potenciales.

La estructura de la entidad jurídica determina cómo se estructuran la propiedad y el control dentro de la empresa. El tipo de entidad jurídica también puede afectar a tu capacidad para recaudar capital y atraer inversores. Elegir la entidad legal adecuada es esencial para la planificación a largo plazo y la preparación para el futuro

Existen los siguientes tipos de emprendimiento de entidades legales más comunes: empresa unipersonal, sociedad, sociedad de responsabilidad limitada y corporación.



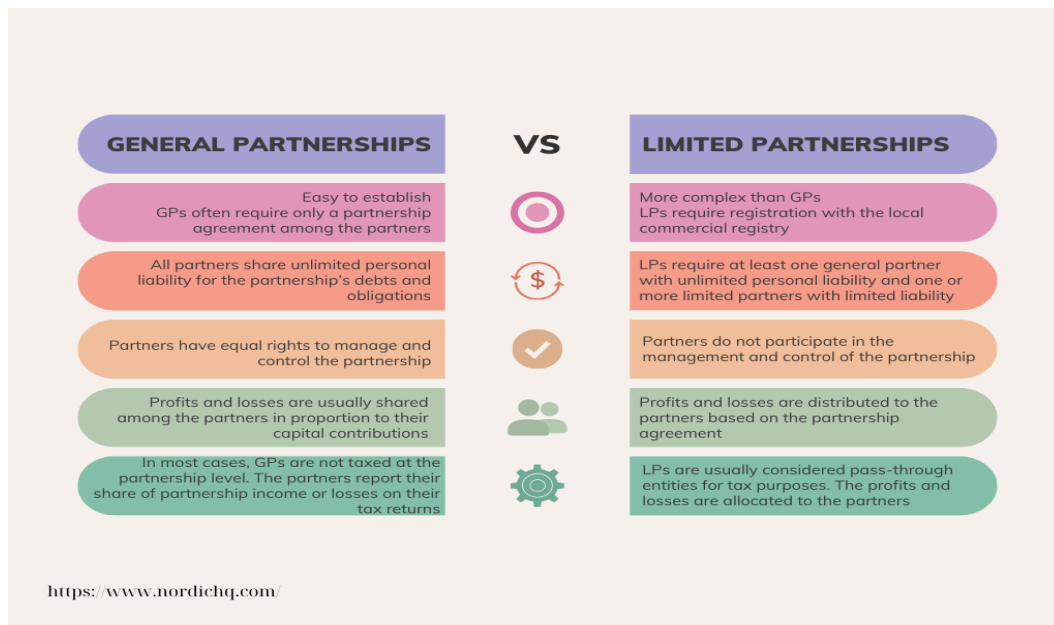
Empresa individual. Características principales

Hay algunas características muy importantes de una empresa unipersonal:

- ★ Establecer una empresa unipersonal es relativamente simple y económico en comparación con otras estructuras comerciales. Por lo general, implica formalidades legales mínimas, como la obtención de las licencias y permisos necesarios;
- ★ En una empresa unipersonal, un solo propietario tiene el control total y la propiedad del negocio. El propietario es personalmente responsable de todos los aspectos del negocio;
- ★ El propietario tiene responsabilidad personal ilimitada por las deudas y obligaciones legales de la empresa. Esto significa que los activos personales pueden estar en riesgo si la empresa se enfrenta a dificultades financieras o reclamaciones legales;
- ★ el propietario es responsable de pagar impuestos sobre las ganancias del negocio;
- ★ Puede ser difícil recaudar fondos o asegurar financiamiento porque la solvencia de la empresa está vinculada al historial crediticio personal y los activos del propietario;
- ★ Si el propietario desea transmitir el negocio o venderlo, la transición de la propiedad puede ser más compleja en comparación con otras estructuras que ofrecen procesos de planificación de sucesión más formales.

Sociedades. Características principales

Las sociedades se pueden clasificar en dos tipos principales: generales y limitadas. Aunque las leyes y reglamentos específicos aplicables a las asociaciones en los distintos países difieren, existen ciertas características generales de ambos tipos de asociaciones que son comunes a la Unión Europea.



Sociedad de responsabilidad limitada. Características principales

SRL es una forma popular de entidad comercial que tiene algunas características clave:

- una de las principales ventajas de una SRL es que brinda protección de responsabilidad limitada a sus propietarios, que se denominan miembros. Esto significa que el patrimonio personal de los socios generalmente está protegido de las deudas y obligaciones de la empresa;
- Las SRL ofrecen flexibilidad en términos de estructura de gestión. Los miembros pueden optar por administrar la empresa ellos mismos o designar gerentes para que se encarguen de las operaciones diarias;
- Las SRL generalmente disfrutan de impuestos de transferencia. Esto significa que las ganancias y pérdidas de la empresa se "transfieren" a los miembros, quienes las informan en sus declaraciones de impuestos. De este modo, se evita la doble imposición tanto a nivel empresarial como individual;
- Las SRL ofrecen flexibilidad en la distribución de ganancias;
- Las SRL generalmente tienen existencia perpetua, lo que significa que la empresa puede continuar operando incluso si hay cambios en la membresía.

Corporación. Características principales

Una corporación es una entidad legal separada de sus propietarios, conocidos como accionistas. Una de las principales ventajas de una corporación es que los accionistas tienen una responsabilidad limitada. Esto significa que sus activos generalmente están protegidos de las deudas y pasivos de la corporación.

Los accionistas tienen derecho a elegir la junta directiva, votar sobre ciertos asuntos corporativos y recibir una parte de las ganancias de la corporación a través de dividendos. Las operaciones diarias de una corporación suelen ser administradas por funcionarios ejecutivos, como el CEO (Director Ejecutivo), el CFO (Director Financiero) y otros altos directivos.

Una corporación tiene existencia perpetua, lo que significa que puede continuar existiendo incluso si los accionistas cambian o uno o más accionistas fallecen. Las corporaciones están sujetas a varios requisitos legales y reglamentarios, incluido el registro ante las autoridades gubernamentales, el cumplimiento de las leyes corporativas y las obligaciones de información financiera. Por lo general, las empresas están sujetas al impuesto sobre la renta de las sociedades por sus beneficios.

Emprendimiento corporativo

El emprendimiento corporativo consiste en crear una mentalidad emprendedora y fomentar una cultura de innovación y asunción de riesgos dentro de una empresa establecida. En un panorama empresarial que cambia rápidamente, el emprendimiento corporativo ayuda a las organizaciones a prepararse para el futuro. Al adoptar la innovación y fomentar una cultura de emprendimiento, las empresas pueden identificar y responder de manera proactiva a las tendencias emergentes, las tecnologías disruptivas y los cambios del mercado. Esto garantiza la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo.

El emprendimiento corporativo es esencial para las empresas que desean seguir siendo competitivas y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado. Permite a las organizaciones fomentar una cultura de innovación, identificar nuevas oportunidades de negocio y responder a las disrupciones del mercado de manera más efectiva. Al fomentar el comportamiento emprendedor, las empresas pueden aprovechar el potencial creativo de sus empleados y desbloquear nuevas fuentes de crecimiento y valor.

Es interesante saber:



Las empresas de mujeres y familias a menudo comienzan como **pequeñas empresas** y luego crecen.

Según datos de la Comisión Europea, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son la columna vertebral de la economía europea y representan el 99 % de todas las empresas de la UE.

Una pequeña empresa puede tener cualquier tipo de entidad legal.

El emprendimiento de alto crecimiento, también conocido como emprendimiento de alto impacto o escalable, se refiere a la búsqueda de iniciativas empresariales con el potencial de un crecimiento rápido y sustancial. Consiste en crear y ampliar empresas con el objetivo de modificar los mercados existentes, introducir productos o servicios innovadores y crear un valor económico significativo.

El emprendimiento de alto crecimiento depende de estos factores: innovación y disrupción, asunción de riesgos y ambición, mentalidad emprendedora, trabajo y apoyo, oportunidad y oportunidad de mercado, adquisición de talento y formación de equipos.

Emprendimiento social

Hoy en día, el papel de los emprendedores que tienen como objetivo principal abordar los retos sociales acuciantes y satisfacer las necesidades sociales es cada vez mayor. Las empresas sociales combinan objetivos sociales o medioambientales con un enfoque empresarial. Aplican estrategias

innovadoras, sostenibles y basadas en el mercado para abordar los desafíos sociales o ambientales. Las empresas sociales se esfuerzan por lograr un impacto positivo en la sociedad y, al mismo tiempo, generar ingresos y ser financieramente autosostenibles. Este espíritu emprendedor es crucial para las empresas sociales, ya que su objetivo es crear soluciones innovadoras, aprovechar los recursos de manera eficiente y establecer modelos que puedan escalarse o replicarse para maximizar su impacto social.

Tipos de entidades legales para el emprendimiento social: Entidad con fines de lucro (corporación tradicional o SRL), Corporación de beneficio, Sociedad de responsabilidad limitada de baja rentabilidad, Entidad exenta de impuestos.

3.2.2. Eligiendo el tipo de emprendimiento adecuado

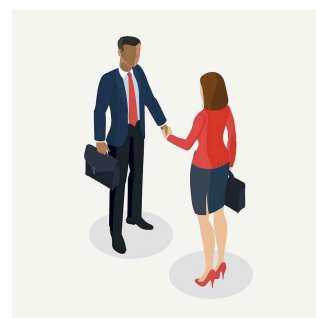
La elección de la estructura de entidad comercial adecuada, como una empresa unipersonal, una sociedad, una sociedad de responsabilidad limitada (SRL) o una corporación, requiere una cuidadosa consideración de varios factores:

- finalidad de la creación de la empresa;
- tipo de actividad;
- número de fundadores;
- el nivel de protección de responsabilidad que se desea;
- la forma en que desea gestionar y estructurar la propiedad de su empresa;
- las necesidades de financiación y posibles fuentes de inversión, etc.



Si planeas trabajar por cuenta propia y no tienes empleados, el mejor tipo de emprendimiento para ti será una *empresa unipersonal*.

Si priorizas la flexibilidad, la simplicidad o una operación a pequeña escala, una *asociación* o *SRL* podría ser una mejor opción.



Una *corporación* puede ser más adecuada si planeas hacer crecer tu negocio de manera significativa, atraer inversores o eventualmente salir a bolsa.

Elegir el tipo correcto de empresa adecuado depende también de que identifiques los puntos fuertes y débiles, evalúes la tolerancia al riesgo, tengas en cuenta las preferencias de estilo de vida y evalúes los objetivos financieros. Todo ello forma parte de la práctica del trabajo sobre uno mismo para convertirse en un empresario de éxito.

Eligiendo el tipo de emprendimiento adecuado para la empresa familiar

Una Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) puede ser una excelente opción para una empresa familiar debido a su flexibilidad, protección de responsabilidad y ventajas fiscales. Una SRL familiar a menudo está formada por un miembro de la familia (madre, padre, marido, mujer) que es el miembro gerente de la sociedad.

Una SRL permite estructuras flexibles de propiedad y gestión, lo que la hace muy adecuada para las empresas familiares. Permite definir las funciones, las responsabilidades y la autoridad para la toma de decisiones de los miembros de la familia dentro del acuerdo operativo. Esto puede ayudar a establecer un gobierno claro, mitigar los conflictos y garantizar una colaboración eficaz entre los miembros de la familia.

Una SRL proporciona flexibilidad y continuidad para la planificación de la sucesión familiar. A través del acuerdo operativo, puede establecer pautas para la transferencia de propiedad y administración a las generaciones futuras. Esto permite una transición más fluida y garantiza la longevidad de la empresa familiar, al tiempo que aborda las preocupaciones sobre los cambios de liderazgo y propiedad.

Formar una SRL para una empresa familiar le permite incorporar y preservar los valores, la misión y la visión de su familia dentro del acuerdo operativo. Puede definir el propósito de la empresa, establecer pautas éticas y esbozar los principios que guían la toma de decisiones. Esto ayuda a mantener el legado de la familia y garantiza que el negocio se alinee con los valores compartidos de los miembros de la familia.

NOTA: la elección de la estructura empresarial no es inamovible y puede modificarse a medida que evolucione el negocio. Es fundamental consultar con profesionales, como abogados y contables, para comprender las implicaciones y requisitos específicos de su jurisdicción y cómo se alinean con sus necesidades y objetivos comerciales únicos. Los detalles de la formación y el funcionamiento de cada tipo de negocio pueden variar según los países europeos.

3.3. Consejos para convertirse en una empresaria de éxito

3.3.1 Construyendo una mentalidad emprendedora

El término "mentalidad" se refiere a los comportamientos, actitudes y procesos de pensamiento específicos que conforman y afectan nuestra toma de decisiones. Incluye nuestra visión de las situaciones, la percepción de las barreras y nuestras facultades mentales. Nuestros procesos de pensamiento pueden ser positivos, negativos o intermedios. Una forma negativa de pensar nubla nuestro juicio con dudas e incertidumbre. El pensamiento positivo, por otro lado, nos abre a las posibilidades inherentes a la situación. Nos permite llegar a una comprensión más completa, nos permite adaptarnos y abordar las cosas de manera creativa.

Una mentalidad emprendedora incluye un conjunto de habilidades que se basan en gran medida en el pensamiento positivo y resiliente. Las personas con esta mentalidad tienen la capacidad de reconocer nuevas oportunidades donde otros solo ven riesgos. Constantemente generan ideas para resolver problemas cotidianos y demuestran valentía al defender su punto de vista o implementar sus conceptos por su cuenta.

El pensamiento emprendedor no es solo para ejecutivos de alto nivel. Esta cualidad puede ser útil para personas en diferentes etapas de la vida, ya sean empresarios principiantes, una empresa familiar o alguien que ha tenido que dirigir un negocio sin experiencia empresarial. Esta visión gira en torno a la idea del crecimiento profesional continuo, aceptando y entendiendo los propios errores como una oportunidad para aprender y convirtiendo los errores en motivación y determinación para mayores logros. Enfatiza la importancia de la persistencia y una gran ambición para alcanzar nuevas metas en el camino. La mentalidad de un empresario abarca diversas cualidades que contribuyen a su éxito. A continuación se presentan algunas de las características más reconocidas:

- **El aprendizaje independiente** es un requisito previo esencial para alcanzar objetivos, ya sea en el ámbito personal o profesional. El individuo asume el papel del defensor más eficaz y un recurso inestimable cuando surge la necesidad de tomar medidas decisivas. Si bien es aconsejable asociarse y buscar el apoyo de personas que puedan ofrecer ayuda, es igualmente importante mantener un grado de independencia y una fe inquebrantable en las propias habilidades para seguir avanzando.
- **Asumir la responsabilidad** tanto de los éxitos como de los errores es un rasgo que poseen los emprendedores. Este rasgo permite a las personas participar en una profunda autorreflexión, evaluando los efectos de sus propias acciones y las acciones de los demás, así como las valiosas lecciones **aprendidas de los errores** y la amplitud de los resultados obtenidos.
- Los emprendedores exitosos tienen un enfoque inquebrantable y **establecen prioridades para sus objetivos**, siguiendo diligentemente un camino orientado a la acción para alcanzarlos. El paso inicial más importante en el camino hacia el triunfo es identificar las propias aspiraciones.
- Las personas con mentalidad emprendedora demuestran persistencia, se adaptan con ingenio y **buscan soluciones** incluso ante la adversidad. Las personas con esta mentalidad demuestran autodirección, iniciativa y compromiso genuino. Tienen la capacidad de ver las situaciones negativas a través de una lente optimista, viendo los problemas como oportunidades de crecimiento. Estas personas reconocen la importancia de la resolución de problemas y entienden cómo pueden beneficiar a los demás.
- Los emprendedores aceptan inherentemente el riesgo, reconociendo que el fracaso es una parte integral del viaje y de la valiosa información que proporciona. Además, estos **"tomadores de riesgos"** tienen la capacidad de evaluar y aprovechar rápidamente las oportunidades, tomando decisiones decisivas. Demuestran una fuerza y resiliencia asombrosas, especialmente cuando se enfrentan a fracasos iniciales.

Descubrir nuevas perspectivas, resolver problemas y mejorar la calidad de vida en general en nuestro planeta son aspectos esenciales del emprendimiento. La mentalidad emprendedora permite a una persona ver el mundo como algo lleno de posibilidades. Impulsados por la ambición y la tenacidad, los emprendedores superan los obstáculos en su camino hacia el logro.

3.3.2 ¿Cómo desarrollar una mentalidad emprendedora?

Cada persona tiene una razón diferente para dedicarse a los negocios, tal vez sea tu propia elección, o tal vez que hayas tenido que convertirte en un líder empresarial. Sin embargo, es importante

entender que aunque al principio carezcas de habilidades en determinadas áreas, con resistencia, motivación y trabajo duro, puedes cultivar las cualidades necesarias para tener una mentalidad empresarial. Para ayudarte a desarrollar esta mentalidad, aquí tienes algunos consejos que debes tener en cuenta:

1. Escribir tus objetivos puede servirte como un poderoso catalizador para iniciar tu viaje. Traducir tus aspiraciones en un plan de negocios claramente articulado que incluya acciones paso a paso y objetivos claros crea una hoja de ruta tangible que sirve de recordatorio constante de tus ambiciones. Esta guía escrita será una representación vívida de tus esfuerzos futuros, fomentando la autorreflexión sobre tus logros y el camino que te has trazado.

2. Los emprendedores se enfrentan cada día a la toma de decisiones, responsabilizándose no sólo de sí mismos, sino también de sus actos, de los actos de sus subordinados y del éxito general de la empresa. La capacidad de tomar decisiones es una habilidad importante que debe desarrollarse. Sin la capacidad de tomar decisiones, el progreso se vuelve difícil de alcanzar. La firme determinación y la determinación inquebrantable son el núcleo de la mentalidad empresarial, que impulsa el negocio hacia delante.

3. ¿Quién dice que todo saldrá bien a la primera? Los fracasos son inevitables. Lo único que podemos hacer es enfrentarnos a las dificultades de frente y convertirlas en experiencias valiosas. Aunque puede llevar tiempo, un esfuerzo consciente por cambiar tu mentalidad te beneficiará enormemente a largo plazo. Dar prioridad al bienestar mental aumentará tu productividad. Aceptar el fracaso y aprender lecciones significativas de él es una habilidad importante a desarrollar.

4. El miedo es una parte integral del trabajo profesional. Es una reacción natural, dado que somos seres humanos con emociones. Enfrentarse a situaciones que están fuera de tu zona de confort es fundamental para tu crecimiento personal y tu negocio en el futuro. Analizar y examinar los factores que te molestan te ayudará a encontrar soluciones para abordarlos.

5. Interésate constantemente por tus competidores, las últimas tendencias y avances, las tecnologías emergentes, las nuevas caras y los conceptos empresariales innovadores. Apúntate a seminarios web, cursos y podcasts sobre negocios, tu sector, empresas de éxito y mucho más. Aprende continuamente nuevas habilidades y aplica enfoques progresivos para mejorar tu negocio.

La mentalidad emprendedora es esencial por una variedad de razones. En primer lugar, empodera a las personas para superar la incertidumbre, la ansiedad y la preocupación de manera más efectiva. En segundo lugar, fomenta una mentalidad que favorece el enfoque, el progreso continuo y la participación activa en el desarrollo empresarial. De hecho, mejorar la mentalidad emprendedora es un aspecto importante para lograr el éxito en los negocios.

Al adoptar una mentalidad emprendedora, uno adquiere la capacidad de superar obstáculos que de otro modo podrían impedirle iniciar una empresa comercial. Por lo general, cuando se embarcan en

una aventura empresarial, las personas adquieren habilidades especializadas, se adhieren a los procedimientos establecidos y operan dentro de una jerarquía estructurada. Sin embargo, la dinámica de los negocios requiere un enfoque diferente. El emprendimiento requiere multitarea, toma de decisiones independiente, flexibilidad y curiosidad, anticipar los pasos futuros, superar los desafíos y satisfacer las necesidades de los clientes. ¡Mejorar la mentalidad emprendedora hace que sea más fácil alcanzar estos objetivos y convertirlos de aspiraciones a logros reales!

3.3.3 Buenas prácticas y casos: empresarias famosas en el mundo y sus herramientas para tener éxito en los negocios

En 2020, el hecho de que solo el 10% de las principales empresas familiares del mundo estuvieran dirigidas por mujeres seguía siendo bastante decepcionante. Y solo el 18% de todos los líderes de empresas familiares eran mujeres. Pero actualmente, la situación está cambiando activamente. El papel de la mujer en los negocios es cada vez mayor, y se están convirtiendo en las que cambian el mundo e introducen nuevas ideas innovadoras. Esto crea un valor esencial para la experiencia de estas mujeres, que puede convertirse en una historia inspiradora para otras.

Mujeres propietarias de empresas familiares que sucedieron a sus padres

Delphine y Bernard Arnault (Christian Dior)

A principios de 2023, Bernard Arnault, propietario del grupo de lujo LVMH, nombró a su hija, Delphine Arnault, como nueva directora de Christian Dior, una reconocida marca francesa de moda y belleza. Delphine había ocupado anteriormente puestos clave dentro del grupo LVMH, incluido el de vicepresidenta ejecutiva de Louis Vuitton y cargos dentro de Christian Dior Couture.

La decisión de Bernard Arnault de nombrar a su hija se basó en sus impresionantes logros en Louis Vuitton y Christian Dior. Expresó su confianza en su capacidad para replicar el éxito en términos de atractivo de productos y crecimiento de ventas que logró durante su mandato en Louis Vuitton. Este movimiento también indica la intención de Christian Dior de retomar su trayectoria de desarrollo y crecimiento que existía antes de la pandemia.

El anuncio del ascenso de Delphine Arnault tuvo un impacto positivo en las acciones de LVMH, que subieron casi un 2%. Esta respuesta del mercado refleja la creencia de que el liderazgo de Delphine Arnault contribuirá a la revitalización y rentabilidad de Christian Dior.

Nina Østergaard Borris Torben Østergaard-Nielsen (United Shipping and Trading Company)

En 1978, Torben Østergaard-Nielsen fue contratado como Director General de USTC (United Shipping & Trading Company), una empresa danesa que se originó en 1876. Con un enfoque visionario de la industria naviera y sus necesidades de abastecimiento de combustible, Torben transformó la empresa y finalmente la adquirió en la década de 1980.

En línea con su mentalidad progresista, Torben decidió transmitir las operaciones diarias de la empresa familiar a su hija mayor, Nina Østergaard Borris, quien se convirtió en directora ejecutiva en

2022. Este movimiento estratégico refleja el plan de la familia para el ascenso de la próxima generación y la evolución de la empresa.

Además, en 2022, la hermana de Nina, Mia Østergaard Rechnitzer, copropietaria de la empresa con su padre y su hermana, asumió el cargo de directora de gobernanza en la Dirección Ejecutiva de la USTC. Estos cambios ponen de manifiesto el compromiso de la familia con el desarrollo continuo de la empresa y la participación de la próxima generación en puestos clave de liderazgo.

El Grupo USTC tiene una presencia global, opera en 40 países y se dedica a diversos intereses, como la distribución de combustible, la logística, la gestión de riesgos, el transporte de buques cisterna, las actividades de TI y las soluciones de energía sostenible. Los roles estratégicos asumidos por Nina Østergaard Borris y Mia Østergaard Rechnitzer se alinean con el crecimiento continuo de USTC y la adaptación a las tendencias y desafíos emergentes de la industria.

Sophie y Pierre Bellon (Sodexo)

Después de que Pierre Bellon, fundador de Sodexo, una empresa global de servicios por contrato con sede en París, dejara la empresa en 2016, su hija Sophie Bellon fue nombrada presidenta de la empresa familiar. En 2021, asumió el cargo de directora ejecutiva interina y luego aseguró el cargo de forma permanente a principios de 2022.

Sophie Bellon se unió oficialmente a Sodexo en 1994 como gerente de proyectos en el departamento de finanzas. Sus contribuciones a la integración exitosa de dos adquisiciones estratégicas estadounidenses desempeñaron un papel importante en el crecimiento de los ingresos de Sodexo, duplicando con creces los ingresos de la empresa. En 2008, se convirtió en directora ejecutiva de la unidad de negocios de Servicios Corporativos de Sodexo Francia y, en 2013, dirigió la estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de la empresa.

La experiencia de Sophie Bellon en el mercado estadounidense se considera una ventaja para Sodexo, ya que la empresa busca expandir su negocio en el sector de los servicios por contrato tras los desafíos planteados por la pandemia. Sodexo ofrece una amplia gama de servicios que incluyen catering, gestión de instalaciones, beneficios para empleados y servicios personales para el hogar a 100 millones de consumidores en 53 países.

Con Sophie Bellon al mando, se espera que Sodexo aproveche su experiencia y visión estratégica para impulsar el crecimiento y adaptarse a las necesidades cambiantes de los clientes y consumidores en la era posterior a la pandemia. Es probable que la compañía continúe con su compromiso con la innovación y mantenga su posición como líder mundial en servicios por contrato.

Empresas fundadas por mujeres que han alcanzado el éxito

Canva

Canva, fundada por Melanie Perkins en 2013, se ha convertido rápidamente en una plataforma de referencia tanto para empresas emergentes como para expertos en marketing. Desafiando el

dominio de Adobe, la aplicación de diseño basada en la web de Perkins es reconocida por su interfaz intuitiva y funciones accesibles sin costo para empezar.

Xerox

Ursula Burns hizo historia como presidenta y directora ejecutiva de Xerox, cargo que ocupó de 2009 a 2016 y luego como presidenta de 2010 a 2017. Se convirtió en la primera mujer afroamericana en dirigir una empresa de la lista Fortune 500. Burns renunció cuando Xerox sufrió una separación. Desde entonces, ha ocupado cargos en el consejo de administración de varias empresas, incluida Uber, y actualmente ocupa el cargo de presidenta de Teneo, una firma de consultoría de gestión. Es importante tener en cuenta que Xerox ha evolucionado más allá de su asociación con los equipos de fotocopiado de oficina. Ahora ofrece varios servicios, como la gestión de documentos, las soluciones de optimización del lugar de trabajo, los equipos de producción y el software.

¿Qué escuchar para inspirarse y adquirir nuevas habilidades?

Podcast "Conversaciones con mujeres en la empresa familiar" -

<https://womeninfamilybusiness.org/podcast/>

Podcast "Mujeres que toman la iniciativa" - <https://womentakingthelead.com/podcast/>

Podcast "Ser jefa" -

<https://podcasts.apple.com/ca/podcast/being-boss-mindset-habits-tactics-and-lifestyle-for/id956310359>

3.4. ¿Qué es la gestión empresarial?

3.4.1 Características clave de la gestión empresarial

La gestión empresarial es el arte de crear, desarrollar y ampliar una empresa. Implica aprovechar las oportunidades y sortear los retos que surgen en el dinámico mundo empresarial actual. Es decir, es importante comprender cómo adquirir y gestionar recursos como emprendedora.

Cabe destacar que la gestión empresarial se basa en los principios y funciones de la gestión en el sentido clásico: planificar, organizar, motivar, controlar.

Funciones de gestión empresarial basadas en el enfoque clásico



Por ejemplo, como empresaria que gestiona una cafetería como empresa familiar, tendrías que aplicar varias funciones de gestión para garantizar tu éxito.

Función	Lista de tareas pendientes
Planificación:	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la visión a largo plazo de tu cafetería y establecer objetivos específicos y medibles para alcanzar (<i>visión y objetivos</i>) - Crear un plan integral que describa tu mercado objetivo, menú, precios, estrategias de marketing y proyección financiera (<i>plan de negocios</i>) - Asignar recursos (ingredientes y alimentos, equipos de cocina, personal, sistema de punto de venta y tecnología, etc.) mediante el establecimiento de presupuestos para garantizar la estabilidad financiera y la rentabilidad (<i>presupuestos</i>)
Organización:	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar el número y el tipo de empleados necesarios, como baristas, camareros y personal de cocina; asignar responsabilidades y definir relaciones jerárquicas (<i>dotación de personal</i>) - Desarrollar un organigrama que describa la jerarquía y los canales de comunicación dentro de tu cafetería, teniendo en cuenta los roles de los miembros de la familia y otros empleados (<i>estructura organizativa</i>)

	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar sistemas eficientes para la gestión de inventarios, la preparación de alimentos, el servicio al cliente y el mantenimiento de registros financieros (<i>procesos y procedimientos</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar proveedores confiables de ingredientes, bebidas, equipos y otros recursos necesarios (<i>relaciones con proveedores</i>)
Motivación:	<ul style="list-style-type: none"> - Invertir en la formación de los miembros de la familia y de los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos (<i>formación y desarrollo</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la comunicación abierta, la colaboración y el respeto entre los miembros de la familia y el personal (<i>ambiente de trabajo positivo</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar flexibilidad en la programación para adaptarse a las necesidades de los miembros de la familia (<i>equilibrio entre el trabajo y la vida personal</i>)
Control:	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar periódicamente los estados financieros, realizar un seguimiento de los indicadores clave de rendimiento (KPI) y comparar los resultados reales con las cifras proyectadas para identificar áreas de mejora (<i>seguimiento</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurarse de que los alimentos y bebidas servidos cumplan con los estándares de alta calidad mediante la realización de inspecciones periódicas y la solicitud de comentarios de los clientes (medidas de control de <i>calidad</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar la información recopilada a través del monitoreo y la evaluación para realizar los ajustes necesarios en sus estrategias comerciales, ofertas de menús, precios y campañas de marketing (<i>estrategias y operaciones</i>)

Gestión empresarial: competencias necesarias

La gestión empresarial es un enfoque único que requiere un conjunto especial de habilidades. Aquí hay una lista de habilidades que ayudarán a formar una base sólida para la gestión empresarial y pueden contribuir al éxito de tu empresa familiar:

- Liderazgo empresarial** la capacidad de liderar e inspirar a otros en un contexto empresarial
- Planificación estratégica** la capacidad de fijar un objetivo a largo plazo, formular estrategias para alcanzarlo y crear planes de acción para ejecutar dichas estrategias.
- Gestión del tiempo** la capacidad de priorizar actividades, fijar objetivos, gestionar plazos y optimizar la productividad para maximizar los resultados

Motivación	la capacidad de superar retos, persistir en los contratiempos, adoptar la innovación y perseguir objetivos de forma coherente
Gestión de riesgos	la capacidad de evaluar los riesgos y sopesar las posibles recompensas para tomar decisiones meditadas
Pensamiento global	la capacidad de comprender las tendencias del mercado global, las diferencias culturales y las oportunidades potenciales más allá de los mercados locales.
Desarrollo de Estrategias de Crecimiento	la capacidad de identificar oportunidades de expansión, explorar nuevos mercados o segmentos de clientes, desarrollar productos o servicios innovadores y aplicar estrategias eficaces de marketing y ventas para impulsar el crecimiento de la empresa.
Gestión de innovación	la capacidad de identificar nuevas oportunidades para crear valor y satisfacer las necesidades insatisfechas de los clientes; para desarrollar productos, servicios o modelos de negocio únicos que proporcionen una ventaja competitiva

NOTA: si bien estas características se asocian comúnmente con la gestión empresarial, no todos los emprendedores poseen todos estos rasgos. Sin embargo, desarrollar y cultivar estas cualidades puede mejorar significativamente tu capacidad para tener éxito en los esfuerzos empresariales.

Por eso es importante recordar que para tener éxito:



El viaje empresarial es desafiante. Pero igualmente gratificante cuando se hace bien



Mantente informada: es importante comprender las tendencias, las tecnologías y los mercados emergentes para mantenerse a la vanguardia



Concéntrate en los objetivos a largo plazo: ten en cuenta los objetivos a largo plazo y prioriza las inversiones y las decisiones estratégicas en consecuencia.



Nunca dejes de aprender: lee, aprende, adopta e innova para seguir creciendo como líder y seguir el ritmo de las tendencias y las mejores prácticas de la industria

1.4.2 Liderazgo empresarial

El liderazgo empresarial se refiere al proceso de dirigir y gestionar una empresa con una mentalidad y un enfoque emprendedores. El liderazgo empresarial en una empresa familiar implica liderar y administrar un negocio mientras se consideran los desafíos y oportunidades únicos que surgen dentro de una empresa de propiedad y operación familiar:



Los líderes emprendedores en las empresas familiares deben tener una visión a largo plazo que se alinee tanto con los valores de la familia como con los objetivos de la empresa



El establecimiento de estructuras y procesos eficaces de gobernanza familiar es crucial para los líderes empresariales de las empresas familiares



Los líderes emprendedores de las empresas familiares reconocen la importancia de construir redes externas y buscar perspectivas externas



Los líderes emprendedores de las empresas familiares asumen la responsabilidad de la administración financiera

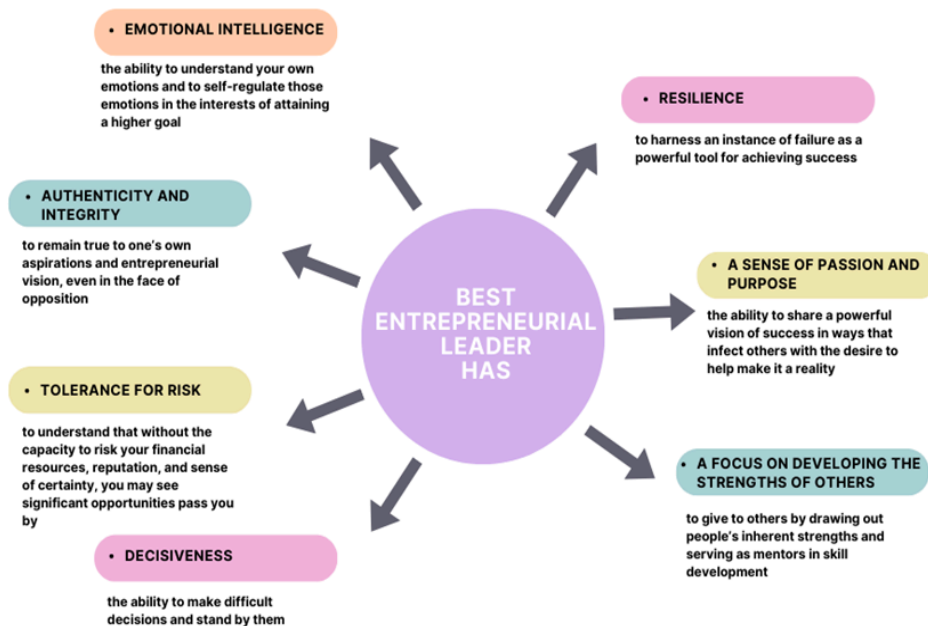
Es importante saber:

El liderazgo empresarial en una empresa familiar y el equilibrio entre la vida laboral y personal son dos aspectos importantes que deben considerarse cuidadosamente para el éxito y el bienestar de la empresa y de las personas. Equilibrar las demandas de administrar un negocio con las responsabilidades personales y familiares puede ser un desafío, pero es esencial para la sostenibilidad a largo plazo y las relaciones armoniosas.

Por eso es importante ser capaz de:

- ★ definir claramente tus funciones y responsabilidades dentro de la empresa familiar;
- ★ delegar tareas y empoderar a otros miembros dentro de la empresa familiar;
- ★ comunicarse de manera efectiva con los miembros de la familia y los empleados para alinear las expectativas, abordar las preocupaciones y mantener un ambiente de trabajo saludable;
- ★ asignar tiempo para actividades personales, pasatiempos, ejercicio y relajación para recargar energías y evitar el agotamiento;
- ★ aceptar el cambio, explorar soluciones innovadoras y estar abierto a nuevas formas de hacer las cosas;
- ★ Buscar apoyo cuando sea necesario.

Los líderes emprendedores son personas que combinan sus dotes de liderazgo con un espíritu emprendedor, impulsando el cambio y crean valor. Los mejores líderes emprendedores tienen características como inteligencia emocional, autenticidad e integridad, tolerancia al riesgo, decisión, resiliencia, sentido de motivación y propósito, y se centran en desarrollar los puntos fuertes de los demás.



<https://www.forbes.com/>

3.4.3 Planificación estratégica

La planificación estratégica es crucial para las empresas familiares y propiedad de mujeres, ya que ayuda a fijar una dirección clara, establecer objetivos y garantizar el éxito a largo plazo. Tanto si las mujeres son propietarias de una empresa como si operan dentro de una estructura familiar, la planificación estratégica puede ayudar a impulsar el crecimiento, mejorar la competitividad y superar los retos.

La planificación estratégica implica el desarrollo de un plan estratégico que proporcione una hoja de ruta para la dirección y las acciones futuras de una empresa. Por ejemplo, quieres poner en marcha un negocio para producir cosméticos femeninos e involucrar a tus hijos en este negocio. Para empezar, es necesario definir la visión y la misión de tu empresa familiar y planificar paso a paso las etapas de su desarrollo.

Ejemplo de plan de trabajo



NOTA: elaborar una hoja de ruta implica una planificación y ejecución más detalladas. Es esencial adaptar y perfeccionar continuamente tu plan estratégico a medida que vayas obteniendo información y comentarios de los clientes y del mercado.

3.4.4 Gestión del tiempo

En el día a día de un emprendedor, la gestión del tiempo es el verdadero arte de equilibrar correctamente las tareas laborales y la vida personal y establecer prioridades de la manera más efectiva posible. Dirigir un negocio requiere mucho tiempo y esfuerzo. Por lo tanto, la falta de habilidades de gestión del tiempo puede conducir al agotamiento emocional.

¿Por qué son tan necesarias estas habilidades? Las habilidades de gestión del tiempo permiten a los emprendedores ser más adaptables y ágiles ante retos inesperados o cambios de prioridades. Al tener un cronograma bien estructurado y prioridades claras, los empresarios pueden ajustar rápidamente sus planes y asignar tiempo para abordar las necesidades u oportunidades emergentes.

En el entorno empresarial actual, cuando hablamos de administrar el tiempo de un empresario, nos referimos a: asignación efectiva del tiempo, gestión de la productividad, priorización de tareas, planificación óptima del tiempo, organización ingeniosa del tiempo, asignación estratégica del tiempo, manejo proactivo del tiempo, optimización hábil del tiempo.

Por eso debes centrarte en desarrollar las habilidades de gestión del tiempo más pertinentes para administrar tu negocio (incluida tu empresa familiar) de manera efectiva.



Las habilidades efectivas de gestión del tiempo brindan a los empresarios la capacidad de ser productivos, enfocados y orientados a objetivos. Ayudan a reducir el estrés, mejoran la toma de decisiones, aumentan la eficiencia y promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

3.4.5 Motivación

La habilidad de motivación significa la capacidad de superar retos, persistir a pesar de los contratiempos, abrazar la innovación y perseguir objetivos de manera constante. Aunque tengas una idea brillante para crear tu propia empresa o elegir nuevas direcciones estratégicas para desarrollar una ya existente, la falta de motivación puede ser un obstáculo importante para el éxito.

Principales razones por las que la motivación es importante en el emprendimiento:

- ★ la motivación alimenta la iniciativa para identificar oportunidades y tomar medidas;
- ★ la motivación proporciona a los emprendedores un sentido de propósito y dirección;
- ★ La motivación da a los emprendedores la resiliencia y la determinación para superar estos obstáculos;
- ★ la motivación alimenta la creatividad y anima a los emprendedores a superar los límites, lo que da lugar a ideas y enfoques empresariales únicos;
- ★ La motivación ayuda a los emprendedores a mantenerse enfocados, organizados y comprometidos con el logro de sus objetivos;
- ★ La motivación anima a los emprendedores a aprender y adaptarse continuamente a las condiciones cambiantes del mercado.

Pero, lo más importante es que los emprendedores motivados pueden inspirar y liderar a otros. Su pasión y determinación son contagiosas y atraen a personas, empleados y partes interesadas de ideas afines que creen en su visión. Los emprendedores motivados a menudo se convierten en modelos a seguir en sus industrias y comunidades, inspirando a otros a perseguir sus sueños empresariales.

EJEMPLO

Esta es Marta, una mujer decidida y apasionada que ha decidido poner en marcha un negocio familiar en el sector de la alimentación. Quiere abrir un restaurante que sirva platos tradicionales y auténticos transmitidos de generación en generación en su familia.



01 ¿Cómo demostró Marta su motivación?

Es proactiva en la búsqueda de fuentes de financiación alternativas, explorando subvenciones o préstamos diseñados para mujeres empresarias y estableciendo relaciones con instituciones financieras de apoyo.

02 Cree en sus habilidades, conocimientos y pasión por el sector. Busca activamente oportunidades de aprendizaje, asiste a conferencias del sector y se mantiene al día de las últimas tendencias.

03 Marta busca activamente y se une a redes y comunidades diseñadas para mujeres emprendedoras que ofrecen oportunidades para establecer contactos, orientación y apoyo de personas con ideas afines que se han enfrentado a retos similares.

04 Como predica con el ejemplo, su dedicación y pasión motivan a los miembros de su familia a contribuir activamente y destacar en sus respectivas funciones.

Pero se enfrentó a muchos retos como mujer en la empresa familiar.

EQUILIBRIO ENTRE MÚLTIPLES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

ACCESO A FINANCIACIÓN Y RECURSOS

PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS SEXISTAS

REDES Y ORIENTACIÓN LIMITADAS

¿Cómo desarrollar habilidades motivacionales en el emprendimiento?

- Comprende y define tu propósito como emprendedor.
- Establece objetivos específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y con plazos limitados (SMART) para ti y tu empresa.
- Adopta una mentalidad de crecimiento, que considere los retos y los fracasos como oportunidades de aprendizaje y crecimiento.
- Utiliza técnicas de visualización para imaginar los resultados y el éxito deseados.
- Reconoce y celebra tus logros, por pequeños que sean.
- Rodéate de fuentes de inspiración.
- Da prioridad al autocuidado para mantener tu bienestar físico, mental y emocional.
- Acepta los cambios, mantente abierta a nuevas ideas y ajusta tus planes según sea necesario.

3.4.6 Gestión de riesgos

La actividad emprendedora está asociada a riesgos. Al iniciar y administrar un negocio, existen incertidumbres y desafíos inherentes que los empresarios deben enfrentar. Es importante comprender y gestionar estos riesgos de forma eficaz para alcanzar los objetivos empresariales.



La habilidad de gestión de riesgos se refiere a la capacidad de identificar, evaluar, mitigar y controlar los riesgos para minimizar su impacto en una organización o proyecto. Implica la aplicación de estrategias, técnicas y procesos para gestionar y responder eficazmente a los riesgos potenciales.

¿Qué es lo esencial de la capacidad de gestión de riesgos en una empresa familiar?

- Hay que conocer a fondo las operaciones, los objetivos y los riesgos potenciales de la empresa familiar. Esto te ayudará a identificar las áreas que requieren atención y a desarrollar estrategias para mitigar los riesgos con eficacia.
- Realizar evaluaciones periódicas de riesgos para identificar posibles peligros, vulnerabilidades y oportunidades dentro de la empresa familiar es una buena práctica.
- Una gestión eficaz de los riesgos requiere una comunicación abierta y la colaboración entre los miembros de la familia y los empleados. Crear una cultura corporativa que fomenta la comunicación y el debate sobre los riesgos es crucial para que todos puedan aportar sus ideas y conocimientos.

3.4.7 Pensamiento global y estrategias de crecimiento

Si comenzaste tu viaje como emprendedora de una pequeña empresa, puede llegar un momento en el que, habiendo logrado el éxito en tu nicho y adquirido una valiosa experiencia, quieras ampliar tus capacidades, entrar en nuevos mercados y atraer nuevos clientes y partes interesadas.

Las habilidades de pensamiento global y desarrollo de estrategias de crecimiento se refieren a las habilidades y competencias necesarias para navegar y tener éxito en un entorno empresarial global mientras se formulan estrategias eficaces para el crecimiento empresarial. Requiere una combinación de conocimientos, experiencia y aprendizaje continuo.

Por ejemplo:

- Ser capaz de construir una sólida red de profesionales, mentores y modelos a seguir que puedan ofrecer orientación, apoyo y oportunidades de crecimiento;
- Ser capaz de cultivar la confianza y la asertividad para navegar por el panorama empresarial global;
- Ser capaz de analizar los mercados internacionales para identificar bases de clientes potenciales, demanda de productos/servicios y entornos comerciales favorables;
- Ser capaz de llevar a cabo evaluaciones de riesgos exhaustivas para identificar y mitigar los riesgos potenciales asociados con las operaciones globales;
- Ser capaz de desarrollar la inteligencia cultural mediante la búsqueda activa de experiencias interculturales y oportunidades de aprendizaje;
- Ser capaz de adoptar la innovación, mantenerse al tanto de las tecnologías emergentes y adaptar los modelos de negocio a las condiciones cambiantes del mercado;
- Ser capaz de liderar y gestionar equipos en periodos de crecimiento y cambio.

Aquí tienes una lista de comprobación sobre cómo desarrollar tu pensamiento global y tus habilidades de estrategias de crecimiento:

Asiste a conferencias internacionales, participa en proyectos globales o considera la posibilidad de realizar misiones internacionales para ampliar perspectivas y comprender diversos entornos empresariales.

Invierte en el desarrollo profesional a través de cursos, certificaciones, talleres y seminarios sobre negocios, liderazgo y estrategia.

Mantente al día sobre las tendencias empresariales internacionales, la evolución económica y los mercados emergentes a través de publicaciones, podcasts y recursos en línea relevantes.

Busca mentores y patrocinadores que puedan proporcionarte orientación, apoyo y oportunidades de promoción profesional.

Desarrolla una sólida comprensión de la gestión financiera, la elaboración de presupuestos y el análisis financiero.

Asume riesgos deliberados y aprende de los fracasos.

Colabora con otras mujeres empresarias y profesionales para crear redes de apoyo y explorar oportunidades de asociación.

Utiliza herramientas digitales para la comunicación, investigación de mercado y el análisis de datos para optimizar los procesos de toma de decisiones.

Cultiva la confianza y la asertividad para navegar por el panorama empresarial global, y reconoce tus fortalezas, logros y perspectivas únicas.

3.4.8 Gestión de la innovación

Las habilidades de gestión de la innovación juegan un papel crucial en el éxito y el crecimiento de una empresa. Las principales razones son: las habilidades de gestión de la innovación permiten a los emprendedores identificar nuevas oportunidades, desarrollar propuestas de valor únicas, ayudarles a comprender las necesidades y preferencias de los clientes, e implican la creación de un entorno que fomente y nutra la creatividad dentro de la organización.

¿Qué habilidades de gestión innovadoras necesitas para que tu negocio tenga éxito, genere ingresos y se desarrolle?

Es una buena práctica el desarrollo de habilidades de gestión de la innovación a través de la creatividad. Debes fomentar una mentalidad creativa y pensar con originalidad para generar ideas innovadoras. Implica fomentar la lluvia de ideas, adoptar diversas perspectivas, tener una mentalidad de crecimiento, estar abierto a nuevas ideas, apasionarte por lo que haces y estar dispuesto a experimentar.

Además, debes ser capaz de alinear los esfuerzos de innovación con la estrategia empresarial general. Debes identificar oportunidades, establecer objetivos claros y desarrollar una hoja de ruta para las iniciativas de innovación en consonancia con la visión a largo plazo de la empresa.

También, es necesario asignar recursos estratégicamente para apoyar las iniciativas de innovación. Esto incluye la gestión de presupuestos, priorizar proyectos y decidir la asignación de recursos en función del impacto potencial y la viabilidad de las ideas de innovación.

Es bueno ser flexible. El entorno empresarial cambia constantemente y los empresarios deben ser flexibles para mantenerse en cabeza. Deben aceptar el cambio, pivotar cuando sea necesario y fomentar una cultura que valore el aprendizaje y la mejora continuos. La innovación es un viaje lleno de retos y contratiempos. Hay que tener la resistencia y la persistencia necesarias para superar los obstáculos, aprender de los fracasos y seguir avanzando frente a la adversidad.

3.5. Establecer un equipo sólido como parte de un negocio exitoso

3.5.1. Gestión de Recursos Humanos (contratación y retención de empleados, desarrollo de una cultura empresarial, gestión del rendimiento, formación y desarrollo).

La gestión de recursos humanos (GRH) incluye las principales actividades de reclutamiento, contratación, asignación y supervisión de la mano de obra de una organización. La gestión de recursos humanos se conoce comúnmente como recursos humanos (RRHH) y se asigna al departamento de recursos humanos de una empresa u organización. Este departamento es responsable de formular e implementar políticas que regulen a los empleados y sus relaciones con la organización. El término "recursos humanos" se originó a principios de la década de 1900 y se usó ampliamente en la década de 1960 para describir la fuerza laboral colectiva de una organización.

La gestión de recursos humanos se centra en la gestión de los empleados como recursos empresariales valiosos. En este marco, los empleados suelen ser vistos como capital humano. El objetivo principal de las prácticas de gestión de recursos humanos es gestionar eficazmente a las personas en el lugar de trabajo para cumplir con la misión de la organización y mantener su cultura.

Cada año, las empresas gastan una gran parte de su presupuesto para atraer y retener buenos empleados, pero muchas aún se enfrentan a una alta tasa de renovación. Las consecuencias pueden afectar negativamente a los ingresos y la productividad general de una organización. El aspecto más desafiante de este proceso es encontrar y retener a los empleados adecuados que estén interesados en sus trabajos. Esto puede tener un impacto significativo en la productividad, la experiencia y la

satisfacción del cliente de una organización. Es esencial que las empresas prioricen la contratación y retención de empleados talentosos para garantizar la sostenibilidad financiera y mantener altos niveles de productividad, compromiso y satisfacción del cliente. También ayuda a crear una imagen positiva con los clientes y empleados potenciales.

Para retener a los empleados actuales, existen varias estrategias que las organizaciones pueden implementar. Uno de los métodos más eficaces es fomentar un entorno en el que los empleados puedan expresarse de forma abierta y honesta, y fomentar activamente la retroalimentación y las aportaciones. Además, evitar la microgestión y proporcionar a los empleados la máxima flexibilidad puede ayudar a mantenerlos comprometidos y comprometidos con la organización.

Si te encuentras en las primeras etapas de tu viaje empresarial, no tienes experiencia en reclutar y construir un equipo, o ya estás dirigiendo un negocio, los siguientes consejos te ayudarán en varias etapas de tu experiencia empresarial a construir un equipo que asegure que tu negocio prospere:

1. ¿Tus talentos ya están contigo?

Si diriges una empresa familiar o gestionas un equipo, es una buena idea considerar una búsqueda interna de empleados como opción inicial. Al investigar a tu personal actual, puedes encontrar a los candidatos adecuados sin tener que salir de la empresa.

Esto te ahorrará tiempo y recursos valiosos que, de otro modo, se gastarían en extensos procesos de contratación externos. Promocionar desde dentro puede ser una ventaja significativa, especialmente si se tienen en cuenta los costes y los retrasos asociados a la contratación de personal nuevo y desconocido. Muchos de tus empleados actuales pueden estar listos para asumir nuevos desafíos y avanzar en sus carreras.

Además, algunas personas pueden sentirse poco inspiradas o insatisfechas en su puesto actual, lo que las hace abiertas a explorar otras oportunidades dentro de la empresa.

2. Desarrolla una cultura empresarial

Si quieres atraer y retener a las mejores personas en tu empresa, es importante crear una cultura empresarial sólida y positiva. Las distintas empresas hacen hincapié en diferentes aspectos de su cultura. Algunos enfatizan las largas horas y el trabajo duro, mientras que otros enfatizan el bienestar de los empleados y un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Hay empresas que hacen hincapié en el trabajo a distancia, mientras que otras valoran la dinámica de la vida en la oficina. Es importante proporcionar un proceso de incorporación acogedor, claro e informativo para que los nuevos empleados se sientan cómodos desde el principio. Al demostrar la cultura de tu empresa y crear un lugar de trabajo del que puedas estar orgullosa, tendrás más éxito en atraer y retener empleados altamente calificados.



3. Descripción del puesto

Para aumentar las posibilidades de éxito en la contratación, es importante proporcionar una descripción clara y comprensible del puesto de trabajo, sin recurrir a palabras de moda. En su lugar, concéntrate en discutir los objetivos y planes de tu empresa para ayudar a los empleados potenciales a comprender tu negocio. Además, enfatiza las fortalezas de tu empresa, como las oportunidades de carrera, los programas de capacitación para nuevos empleados, la cultura positiva de la empresa y otros aspectos atractivos. Asegúrate de que tus ofertas de empleo tengan un título claro e incluyan palabras clave relevantes para aumentar la visibilidad en los resultados de búsqueda. Expón claramente la experiencia y las aptitudes necesarias para el puesto e indica si estás dispuesto a ofrecer formación al candidato adecuado. Habla sobre el proceso de contratación y trata de presentar a tu empresa como un lugar excepcional para trabajar. Recuerda que tu objetivo no es solo encontrar empleados, sino que estás comercializando activamente tu negocio para atraer candidatos potenciales.

4. Coloca las ofertas de trabajo en los lugares adecuados

Para que sea eficaz, es importante colocar tu oferta de empleo en los canales adecuados. Si bien tener una buena descripción del trabajo es importante, su potencial no se explotará si no publicas la vacante en los lugares correctos. Crear una página de empleo especial en el sitio web de la empresa es un buen punto de partida, pero no debe ser el único medio de promoción. Para obtener la máxima visibilidad, coloca el anuncio en grandes bolsas de trabajo como LinkedIn para llegar a un público más amplio. Ampliar tu alcance más allá de las plataformas generales es esencial para encontrar a los profesionales más adecuados.



5. Crea una gran presencia en línea

En el entorno digital actual, es muy beneficioso para tu empresa participar activamente en las redes sociales, incluidas LinkedIn, Facebook, Twitter, etc. Al establecer una presencia activa en línea, tu empresa puede utilizar una herramienta adicional para aumentar el conocimiento y la visibilidad de la marca. Como resultado, los empleados potenciales estarán más inclinados a seguir sus ofertas de trabajo y querrán postularse porque su empresa exudará confiabilidad y brindará un entorno de trabajo atractivo.

6. Crea relaciones estratégicas

Tu negocio se nutre del poder de las relaciones. Es importante establecer relaciones sólidas con universidades, instituciones educativas y organizaciones sin ánimo de lucro relevantes para construir una red de futuros empleados potenciales. Al desarrollar estas relaciones, puedes aprovechar la amplia gama de conocimientos y talentos de los graduados universitarios que pronto comenzarán su viaje



profesional. Las universidades a menudo organizan ferias de empleo, y asistir a estos eventos será beneficioso. Tampoco pases por alto el potencial de las prácticas profesionales: trabajar con universidades puede conducir a estudiantes en prácticas prometedores que eventualmente pueden convertirse en empleados de tiempo completo en tu empresa.

Las organizaciones sin ánimo de lucro proporcionan otra vía para la participación de la comunidad y la construcción de relaciones. Asociarse con estas organizaciones te permite tener un impacto positivo en la comunidad al tiempo que fortalece las conexiones con personas que pueden expresar interés en trabajar para tu empresa en el futuro. Además de las universidades y las organizaciones sin ánimo de lucro, considera asistir a ferias de empleo locales. Estos eventos brindan una gran oportunidad para establecer contactos con solicitantes de empleo en su área y ampliar su grupo de talentos.

7. Currículum vitae

En el mercado laboral actual, los currículos tienen una influencia significativa, y es comprensible por qué. Sin embargo, si te obsesionas demasiado con estos documentos, puedes pasar por alto inadvertidamente a candidatos excepcionales.

Es posible que tu próximo empleado no cumpla con todos los criterios descritos en la descripción del trabajo y que tu currículum no cuente con una extensa lista de experiencias. Pero eso no debería menoscabar su valor potencial como candidato. Cuando te distancias de un enfoque centrado en el currículum, a menudo te das cuenta de que son los rasgos de personalidad, las habilidades y los talentos inherentes del candidato los que realmente lo hacen digno de consideración, en lugar de confiar únicamente en lo que está escrito en su currículum o en los puestos que ha ocupado en el pasado. Además, es prudente conservar los currículos y la información de los candidatos a medida que continúa contratando para diferentes puestos dentro de su organización. Un candidato que puede no haber sido adecuado en el pasado podría resultar ser el candidato perfecto para futuras oportunidades.

8. Entrevista

La entrevista desempeña un papel fundamental en el proceso de contratación, y es importante formular las preguntas adecuadas que te permitan tomar una decisión informada a la hora de seleccionar nuevos empleados. Más allá de las preguntas habituales sobre los trabajos anteriores de los candidatos y cualificaciones profesionales, intenta ir a por todas. Haz preguntas sobre:

- sus fortalezas y debilidades,
- triunfos y fracasos pasados,
- intereses personales,
- Aspiraciones para los próximos 2-5 años.

Además, pregúntales qué es lo que más valoran del equipo. A menudo, estas son las preguntas que pueden brindarte información valiosa y ayudarte a evaluar si un candidato es una buena opción para tu empresa.

9. Aumentar la flexibilidad en el lugar de trabajo

El entorno laboral ha cambiado en los últimos años, con cada vez más personas que trabajan desde casa o a distancia. Este cambio no debería ser una sorpresa, dada la experiencia generalizada de la pandemia. Si bien muchas empresas se resisten a esta tendencia y tratan de obligar a los empleados a regresar a la oficina, existe evidencia convincente de que muchas personas son en realidad más

felices y productivas cuando se les da la libertad de trabajar desde casa o un horario de trabajo más flexible.

10. Gestión del rendimiento

La gestión del desempeño es un conjunto de procesos y sistemas diseñados para ayudar a los empleados a realizar su trabajo de la mejor manera posible, alcanzar su potencial e impulsar su éxito mientras logran los objetivos estratégicos de la empresa. Un programa formal de gestión del desempeño ayuda a los gerentes y empleados a alinear las expectativas, los objetivos y el progreso profesional con la visión general de la empresa. Cuando las expectativas son claras, el lugar de trabajo es menos estresante y los empleados pueden mejorar constantemente su rendimiento, lo que les proporciona una mayor sensación de logro. La gestión del rendimiento mejora el rendimiento individual y del equipo, ayudando a las empresas a alcanzar sus metas y objetivos. Desarrollar y mantener un canal ininterrumpido de comunicación con los empleados, al tiempo que se supervisa de cerca el progreso de sus habilidades, aprendizaje y formación, revela información valiosa sobre posibles brechas de habilidades y variaciones de rendimiento. Este enfoque proactivo permite a las empresas obtener una ventaja competitiva significativa. La gestión eficaz del desempeño establece expectativas transparentes para los empleados, les brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo, una trayectoria profesional clara y una comprensión del impacto de sus roles en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La implementación de la gestión continua del desempeño fomenta un sentido de valor y cuidado por los empleados, lo que resulta en una mayor receptividad a la retroalimentación constructiva y un deseo de superación personal.

11. Formación y desarrollo

Invertir en la formación y el desarrollo de los empleados es crucial para mantener el crecimiento y el éxito de la empresa. Las empresas que priorizan el desarrollo de los empleados ven un aumento de las ventas, duplican los beneficios y cuentan con una plantilla más eficiente, competitiva y comprometida. Las iniciativas efectivas de capacitación y desarrollo desempeñan un papel vital en el empoderamiento de las empresas para atraer y retener talentos excepcionales, mejorar la



satisfacción laboral y la moral, aumentar los niveles de productividad y, en última instancia, maximizar la rentabilidad. Retener a los buenos trabajadores se puede lograr a través del desarrollo profesional, lo que ayuda a los empleados a establecer un sentido de valor y fomenta la lealtad.

Los estudios demuestran que la colaboración entre pares es el método preferido de aprendizaje, y aprender de las fortalezas de los demás conduce a una fuerza laboral más completa. Las iniciativas periódicas de capacitación y desarrollo no solo mejoran las habilidades y los conocimientos de los empleados, sino que también influyen en la cultura de la empresa al inculcar un énfasis en la planificación y estimular la evaluación de las oportunidades de crecimiento y desarrollo internamente, en lugar de a través de la contratación.

Invertir en la formación y el desarrollo de los empleados es fundamental para el rendimiento financiero, el compromiso y la retención de los empleados de una empresa. Al priorizar el desarrollo profesional, las empresas pueden obtener una ventaja competitiva en la contratación, establecer un

sentido de valor y lealtad entre los empleados y fomentar una fuerza laboral más eficiente y comprometida.

3.5.2. Formas de fomentar el espíritu de equipo

El espíritu de equipo se refiere a un ambiente positivo y de apoyo entre las personas que trabajan hacia un objetivo común. Es único para cada equipo y puede conducir a un aumento de la productividad, la satisfacción laboral y mejorar la cultura del lugar de trabajo. Construir un equipo de éxito requiere encontrar individuos que valoren el trabajo en equipo y hayan contribuido a alcanzar los objetivos del equipo.

Para evitar confusiones, define el **trabajo en equipo** en tu empresa y describe los comportamientos de un buen miembro del **equipo**. Evaluar al personal en su trabajo en equipo en función de comportamientos definidos, reconocer al **mejor miembro del equipo** cada mes y explicar los comportamientos del equipo que llevaron al reconocimiento puede reforzar el valor del trabajo en equipo.

Celebrar los éxitos es una de las mejores maneras de validar y reforzar al equipo. La formación de equipos también es una estrategia esencial que los gerentes pueden utilizar para mejorar los vínculos entre los miembros del equipo, ayudándoles a lograr los objetivos de manera más eficiente. Este proceso implica actividades o eventos fuera del horario laboral típico que permiten a los empleados aprender sobre sus compañeros y desarrollar habilidades para interactuar de manera efectiva.

Comprender la importancia de la formación de equipos puede ayudarte a encontrar las actividades adecuadas para tu equipo. Las relaciones positivas entre los miembros del equipo pueden conducir a la resolución creativa de problemas y al intercambio de ideas. Construir un equipo exitoso va más allá de encontrar personas con las habilidades profesionales adecuadas y requiere cultivar un espíritu de equipo productivo y de apoyo.

Animar a los empleados a trabajar hacia un objetivo común a través de la formación de equipos puede aumentar la productividad de una empresa. Es más probable que los equipos conectados apliquen sus mejores esfuerzos para trabajar y comunicarse con frecuencia, eliminando los esfuerzos duplicados. Separar a los equipos de su entorno de trabajo habitual puede proporcionar una nueva perspectiva sobre cómo abordar las situaciones y resolver los problemas de manera más efectiva.

La formación de equipos también puede mejorar la comunicación abierta, ayudando a los grupos a entenderse mejor. Los eventos fuera de la oficina pueden dar lugar a conversaciones naturales, mejorando el flujo de trabajo de los empleados y facilitando el intercambio de ideas. Los equipos o departamentos recién creados pueden utilizar la formación de equipos para desarrollar la confianza entre los compañeros de trabajo, aprendiendo a depender de sus compañeros a través de actividades de trabajo en equipo. Elegir actividades de formación de equipos que se centren en el desarrollo de la confianza, como establecer una carrera de obstáculos para los empleados, puede ser eficaz. Por ejemplo, un miembro del equipo puede guiar a un compañero de equipo con los ojos vendados que depende de sus instrucciones y criterio para completar el recorrido. Al fomentar el trabajo en equipo y las actividades de creación de confianza, las empresas pueden aumentar la productividad y mejorar las relaciones con los empleados.

Construir un equipo exitoso requiere cultivar un espíritu de equipo de apoyo, definir y promover comportamientos de trabajo en equipo, reconocer y recompensar a los integrantes del equipo destacados y participar en actividades de trabajo en equipo que fomenten la confianza y la comunicación efectiva. Al hacerlo, las empresas pueden mejorar la productividad, fomentar la creatividad y mejorar la satisfacción y las relaciones de los empleados.

3.5.3. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional incluye una serie de habilidades que permiten a las personas percibir, interpretar, demostrar, evaluar, controlar y utilizar las emociones para permitir una comunicación y unas relaciones eficaces y significativas. Aunque la capacidad de expresar y gestionar las propias emociones es fundamental, es igualmente importante comprender, interpretar y responder a las emociones de los demás.

¿Cuáles son los indicadores de la inteligencia emocional?

La inteligencia emocional puede reconocerse a través de varios signos y exhibirse a través de numerosos ejemplos. Estos son algunos indicadores clave de la inteligencia emocional:

- Capacidad para identificar y describir los sentimientos de las personas
- Comprender las fortalezas y debilidades personales
- Confianza en uno mismo y autoaceptación
- Ser capaz de superar los errores del pasado
- Estar abierto y adaptable al cambio
- Mostrar un interés genuino en comprender a otras personas.
- Mostrar empatía y preocupación por los demás
- Mostrar sensibilidad a los sentimientos de los demás
- Aceptar la responsabilidad de los propios errores
- Manejar las emociones de manera efectiva en circunstancias difíciles

La inteligencia emocional se puede utilizar de diversas maneras en el trabajo y en la vida cotidiana. Algunos usos diferentes de la inteligencia emocional incluyen:

- Desarrollar la capacidad de aceptar las críticas y asumir responsabilidades
- Tener la capacidad de sobreponerse a los errores y continuar hacia adelante
- Tener el poder de decir que no cuando sea necesario
- Estar dispuesto a abrirse y expresar emociones a los demás
- Dominar el arte de la resolución de problemas con soluciones inclusivas
- Mostrar empatía hacia los demás
- Cultivar una capacidad de escucha excepcional
- Comprender las motivaciones detrás de las propias acciones
- Adoptar una actitud sin prejuicios hacia los demás

La falta de habilidades de inteligencia emocional puede conducir a una variedad de posibles consecuencias negativas que afectan varios aspectos de la vida, como el trabajo y las relaciones. Las

personas con habilidades emocionales limitadas tienden a tener discusiones con más frecuencia, experimentan relaciones de menor calidad y tienen dificultades con los mecanismos de afrontamiento emocional.

Tener **niveles más altos de habilidades emocionales** puede ser útil, pero también crea sus propios problemas. Considera los siguientes ejemplos:

- Las investigaciones muestran que las personas con una inteligencia emocional excepcionalmente alta pueden exhibir niveles reducidos de creatividad e innovación.
- Las personas con alta inteligencia emocional pueden tener dificultades para proporcionar comentarios negativos por temor a herir los sentimientos de los demás.
- Los estudios han encontrado casos en los que las personas con alto cociente emocional (EQ) han utilizado tácticas manipuladoras y engañosas.

¿Cómo mejorar la inteligencia emocional?

Escuchar	Si quieres entender las emociones de los demás, lo primero que debes hacer es estar atento. Dedicar tiempo para escuchar activamente a las personas, descifrando sus señales verbales y no verbales. La comunicación no verbal, como el lenguaje corporal, a menudo transmite gran parte del significado. Cuando sientas que alguien está sintiendo una determinada emoción, piensa en los diferentes factores que pueden estar influyendo en ese sentimiento.
Empatizar	Comprender las emociones es fundamental, pero es igualmente importante desarrollar la capacidad de empatizar y ver las situaciones desde el punto de vista de la otra persona. Al practicar la empatía, puedes obtener una comprensión genuina de su punto de vista. Tómase tiempo para imaginarte en sus circunstancias y piensa en cómo te sentirías. Estos ejercicios no solo te ayudarán a comprender las complejidades de una situación en particular, sino que también mejorarán tus habilidades emocionales con el tiempo.
Reflejar	La capacidad de pensar racionalmente mientras se reconocen las emociones es un aspecto crucial de la inteligencia emocional. Es importante reflexionar sobre cómo tus propias emociones afectan a tus elecciones y acciones. Al considerar

	<p>las reacciones de los demás, es importante considerar el impacto de sus emociones. ¿Cuáles podrían ser las razones de su estado emocional actual? ¿Hay algún factor oculto que pueda estar contribuyendo a estos sentimientos? ¿Cómo contrastan tus emociones con las emociones de ellos? Al considerar estas preguntas, es posible que descubras que la comprensión de la importancia de las emociones en la formación de los pensamientos y comportamientos de las personas se vuelve más clara.</p>
--	---

Cómo gestionar la inteligencia emocional cuando se está al mando

- Desarrollar la autoconciencia

Desarrollar la autoconciencia implica reconocer la influencia de tus emociones en tus acciones, especialmente en relación con tus empleados. Los gerentes que carecen de conciencia de sí mismos a menudo experimentan altos índices de renovación entre sus empleados. Para desarrollar la autoconciencia, debes evaluar cuidadosamente tu comportamiento y actitudes hacia los empleados. Presta atención a cómo reaccionas cuando te enfrentas a un problema. ¿Mantienes la calma y el equilibrio o reaccionas impulsivamente y con enfado? Al participar en la introspección, puedes darte cuenta de tus defectos. Si la introspección por sí sola no es suficiente, obtener comentarios de los empleados es otra opción valiosa.

- Gestión eficaz de las emociones

En el mundo de los negocios, la vida suele ser difícil, y dirigir una empresa es un reto en muchos sentidos. Sin embargo, es muy importante controlar las emociones a la hora de comunicarse con los empleados. El desarrollo de la inteligencia emocional implica la capacidad de reconocer y comprender las diversas emociones que se están experimentando. Si estás enfadado a menudo, es importante lidiar con estas situaciones no dejando que tus emociones dicten tus acciones. En su lugar, concéntrate en un enfoque racional, confiando en información objetiva y mostrando empatía. Al adoptar este enfoque, podrás resolver la situación de manera efectiva y apreciar los resultados positivos que puede traer.

- Domina el arte de la comunicación efectiva:

Dominar el arte de la comunicación efectiva es un resultado valioso de la inteligencia emocional. Es a través de este dominio que una persona puede aumentar aún más su inteligencia emocional. Como líder, es muy importante mejorar continuamente tus habilidades de comunicación. Cada aspecto, desde el tono de voz hasta la forma de expresión, es importante. Comprende que la comunicación no

es un enfoque único para todos; más bien, requiere la capacidad de adaptar tu enfoque a cada empleado individual, maximizando el impacto de tu mensaje.

¿Cuáles son los beneficios de una **inteligencia emocional** equilibrada en tu empresa?

- Un ambiente de trabajo favorable para tus empleados
- Reducción de la renovación de empleados
- Un lugar de trabajo atractivo para los nuevos solicitantes de empleo
- Aumento del rendimiento del equipo
- El deseo de los empleados de desarrollarse en la empresa
- Aumento de la productividad general
- Sostenibilidad empresarial

El tema de la inteligencia emocional es de gran importancia, sobre todo en el ámbito profesional. Facilitar las interacciones correctas y crear un ambiente emocionalmente saludable entre los empleados es crucial para el éxito y la prosperidad de cualquier negocio.

4. Vídeos

Materiales de vídeo adicionales para el módulo:

1. ¿Cómo emprende una mujer el camino del emprendimiento y qué la motiva a hacerlo? ¿Cómo promover el emprendimiento entre las mujeres? Descúbrelo en el vídeo.

[Cathrine Smith: El futuro del emprendimiento femenino: Girlhood Pipeline | Charla TED](#)

2. Este vídeo presenta 5 consejos importantes de un experto en estrategia de talento:

[Nithya Vaduganathan: 5 consejos de contratación que toda empresa \(y buscador de empleo\) debe conocer | Charla TED](#)

3. Linda Chiou, influencer de las redes sociales y líder destacada en el espacio del comercio electrónico de moda y belleza - Cómo cultivar una mentalidad emprendedora

https://www.youtube.com/watch?v=niOV_jSVCKs

4. ¿Cómo equilibran las mujeres empresarias el trabajo y la familia?

"En compañía de mujeres", la autora Grace Bonnie analiza las luchas y los éxitos de más de 100 mujeres empresarias que se describen en su libro. Entre ellos se encuentra la profesional de la belleza Jodie Patterson, quien habla sobre su transición de ejecutiva de relaciones públicas a lanzar su propio negocio de belleza.

https://www.youtube.com/watch?v=fb_hf5mm1ms

5. Conclusión

El dinámico mundo de los negocios está en constante cambio, experimentando cambios rápidos. El emprendimiento se ha convertido en una oportunidad importante para que las mujeres demuestren su talento, resiliencia y determinación. Al desafiar los roles tradicionales de género y las expectativas de la sociedad, las mujeres empresarias están forjando su propio camino y rompiendo estereotipos.

Con una resiliencia inquebrantable, las mujeres empresarias se enfrentan a circunstancias difíciles, echando por tierra la idea predominante de que el espíritu empresarial es un campo dominado por los hombres. Además de crear negocios prósperos, las mujeres empresarias resuelven problemas sociales apremiantes y hacen contribuciones significativas al bienestar de la sociedad. Utilizando sus perspectivas y experiencias únicas, desarrollan productos y servicios que satisfacen una variedad de necesidades de los clientes.

El emprendimiento permite a las mujeres alcanzar su máximo potencial; les da la libertad de realizar sus sueños, descubrir sus fortalezas y abrazar su auténtico yo. Al tomar el control de su propio destino, las mujeres emprendedoras sirven como modelos a seguir para las generaciones futuras, infundiendo confianza y demostrando que con determinación y perseverancia, ¡todo es posible!

6. Bibliografía

1. *¿Qué es el emprendimiento?* Stanford en línea.
<https://online.stanford.edu/what-is-entrepreneurship>
2. Hayes, A. (2023, 9 de mayo). *Emprendedor: qué significa serlo y cómo empezar.* Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/e/entrepreneur.asp>
3. Ferreira, N.M. (10 de junio de 2023). *¿Qué es el emprendimiento? Definición y significado del emprendedor.* Oberlo <https://www.oberlo.com/blog/what-is-entrepreneurship>
4. Herrity J. (2022, 30 de noviembre). *Una guía de habilidades emprendedoras: definición y ejemplos.* Indeed.
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/entrepreneurial-skills>
5. Kaur R. (8 de junio de 2023). *Habilidades Emprendedoras: Tipos, Ejemplos e Importancia.* FEEDOUGH. <https://www.feedough.com/entrepreneurial-skills-types-examples-importance/>
6. *Las características de un emprendedor exitoso.* The IT Factory.
<https://www.the-itfactory.com/startup-knowledgebase/en/article/entrepreneur-characteristics/>
7. Doyle A. (23 de agosto de 2021). *Habilidades de adaptabilidad importantes para el éxito en el lugar de trabajo.* The balance.
<https://www.thebalancemoney.com/important-adaptability-skills-4768260>
8. *Mujeres en los negocios y la gestión.* Organización Internacional del Trabajo
https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_578474/lang--en/index.htm
9. (2021, octubre) Una guía para fomentar el emprendimiento femenino. Cinco acciones clave hacia una Europa digital, ecológica y resiliente [Guía para fomentar la entrepreneurship.pdf de las mujeres \(europa.eu\)](#)
10. Bjerde A. (2022, 8 de marzo). *Las economías de Europa y Asia Central necesitan más mujeres empresarias y líderes empresariales.* Banco Mundial
<https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2022/03/08/europe-and-central-asia-economies-need-more-women-entrepreneurs-and-business-leaders>
11. Rafi T. (2020, 18 de mayo). *Por qué las mujeres empresarias son fundamentales para el crecimiento económico.* Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/05/18/why-women-entrepreneurs-are-critical-to-economic-growth/?sh=15271a452339>
12. James-Anderson K. (2022, septiembre, 7) *Continuar empoderando a las empresas propiedad de mujeres fortalecerá la economía.* Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/09/07/continuing-to-empower-women-owned-businesses-will-strengthen-the-economy/?sh=54a79e4327bf>
13. Uziarko A. (21 de febrero de 2023). *Retos a los que se enfrentan las mujeres empresarias y algunas de las mujeres más exitosas que vendrán después.* Diario de Noticias de Negocios.
<https://www.businessnewsdaily.com/5268-women-entrepreneur-challenges.html>
14. Wooll M. (2022, 4 de febrero). *Mentalidad emprendedora: qué es y cómo pensar como un emprendedor.* Better up. <https://www.betterup.com/blog/entrepreneurship-mindset>
15. Baker R. (23 de enero de 2023). *Mentalidad emprendedora: una retrospectiva para gerentes de proyectos en 2023.* NTaskmanager
<https://www.ntaskmanager.com/blog/entrepreneurial-mindset/>
16. Höber L-M. (2021, 17 de febrero). *¿QUÉ ES EL ESPÍRITU DE EQUIPO?* Teamazing.
<https://www.teamazing.com/what-is-team-spirit/>
17. (28 de febrero de 2023). *17 beneficios del Team Building para tu organización.* Indeed.
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/benefits-of-team-building>

18. ¿Qué es el espíritu de equipo? ¿Cómo construir un fuerte sentido de espíritu de equipo? Totempool. <https://totempool.com/blog/team-spirit/>
19. Chai W. (2020, diciembre). Gestión de recursos humanos (GRM). Techtarget. <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>
20. Jennings M. (2022, 31 de mayo) Cómo encontrar empleados: 12 formas infalibles de reclutar talento para tu empresa. Techradar. <https://www.techradar.com/news/ten-ways-to-find-employees-for-your-business>
21. (25 de agosto de 2022) Estrategias de reclutamiento y retención para una mejor experiencia del empleado. Firstup. <https://firstup.io/blog/recruitment-and-retention-strategies-for-a-better-employee-experience/>
22. Tenney M. Por qué es importante reclutar y retener empleados. El liderazgo empresarial en la actualidad. <https://businessleadershiptoday.com/why-recruiting-and-retaining-employees-is-important/>
23. Debara D. (26 de septiembre de 2022). ¿Qué es la cultura de la empresa y cómo se desarrolla? Betterup. <https://www.betterup.com/blog/what-is-company-culture>
24. Yohn D.L. (2021, 8 de febrero). La cultura de la empresa es responsabilidad de todos. Revista de negocios de Harvard. <https://hbr.org/2021/02/company-culture-is-everyones-responsibility>
25. Vulpen E. ¿Qué es la gestión del rendimiento? La guía completa. AIHR Academy para innovar en RRHH. <https://www.aihr.com/blog/what-is-performance-management/>
26. Tardi C. (2023, 31 de julio) Gestión del desempeño: definición, cómo funciona y ejemplos de programas. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/p/performance-management.asp#:~:text=Performance%20management%20is%20a%20corporate,work%20most%20efficiently%20and%20effectively>
27. Herrity J. (29 de marzo de 2023). La importancia de capacitar a los empleados: 11 beneficios. Indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/importance-of-training>
28. (2021, 1 de enero). ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO? Universidad de Ottawa. <https://www.ottawa.edu/online-and-evening/blog/january-2021/5-benefits-of-training-and-development>
29. (2018, abril, 19). Breve historia de la teoría de la inteligencia emocional. Equipar a nuestros hijos. <https://equipourkids.org/brief-history-emotional-intelligence-theory/>
30. Cherry K. (2 de mayo de 2023). Inteligencia emocional: cómo percibimos, evaluamos, expresamos y controlamos las emociones. Very well mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423>
31. Taplin S. (7 de marzo de 2023). Cómo liderar con inteligencia emocional en 2023 y más allá. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/how-to-lead-with-emotional-intelligence-in-2023/446193>
32. Lista de tipos de entidades jurídicas por país en Europa. Sede de los países nórdicos. Sitio web oficial. Nordichq. <https://www.nordichq.com/guides/list-of-legal-entity-types-by-country-in-europe/>
33. Ohr T. (30 de diciembre de 2022). Resumen compacto de las entidades jurídicas más comunes para las empresas en todos los estados miembros de la UE. Startups de la UE. <https://www.eu-startups.com/2022/12/compact-overview-of-the-most-common-legal-entities-for-companies-in-all-eu-member-states/>

34. Definición de PYME. Comisión Europea
[.https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-definition_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-definition_en)
35. Empresas sociales. Comisión Europea.
https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/proximity-and-social-economy/social-economy-eu/social-enterprises_en
36. Akalp N. (2020, 15 de mayo). ¿Cuál es el mejor tipo de entidad para una empresa familiar? Asesor de Práctica de CPA. Asesor de Práctica de CPA.
<https://www.cpapracticeadvisor.com/2020/05/15/whats-the-best-entity-type-for-a-family-business/38348/>
37. Korpysa, J. (2020). Gestión empresarial de PYMES. Procedia Ciencias de la Computación. Science Direct. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.09.050>
38. Krach K. (2022, 7 de septiembre). 7 Características de los mejores líderes emprendedores. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/keithkrach/2022/09/07/7-characteristics-of-the-best-entrepreneurial-leaders/?sh=7550abaa3ef1>
39. (2023, 3 de febrero). 10 Mujeres propietarias de empresas familiares que sucedieron a sus padres. Las mujeres en la empresa familiar.
<https://womeninfamilybusiness.org/10-women-who-succeeded-their-fathers/>
40. Kohlbach J. (2022, 5 de abril). Tres habilidades importantes de gestión del tiempo para emprendedores. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/theyec/2022/04/05/three-important-time-management-skills-for-entrepreneurs/?sh=1e3fcbe6472d>



Cofinanciado por
la Unión Europea

BOSS
WOMEN IN FAMILY BUSINESSES

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES PATRIMONIALES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE



<https://bossproject.eu/>