

## El impacto de la satisfacción en la productividad de las micro y pequeñas empresas de américa latina: análisis sistémico desde una perspectiva de género.

### The impact of satisfaction on the productivity of micro and small enterprises in latin america: systemic analysis from a gender perspective

Nuria Beatriz Peña Ahumada<sup>1</sup>

Recibido: 22/04/2024

Revisado: 26/04/2024

Aceptado: 18/06/2024

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.3.1613>



#### Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existen diferencias significativas en las percepciones de gestión entre mujeres y hombres directivos de micro y pequeñas empresas (mypes); para ello, se presenta un estudio cuantitativo, transversal no experimental, donde se trabajó con un total de 40 173 mypes, de las cuales 18 895 son dirigidas por mujeres y 21 278 por hombres; se analizaron 14 variables desde el análisis sistémico y se observó que en 12 de éstas existen diferencias en la forma de operar de las empresas objeto de estudio. Se realizan regresiones lineales con el objetivo de indagar cuál de las variables del análisis sistémico tiene mayor impacto en la productividad de la empresa, encontrando en las organizaciones dirigidas por mujeres que la satisfacción con la empresa y la dirección son más importantes, mientras que en el caso de los directores son la satisfacción y el recurso humano los elementos más significativos. Esta investigación contribuye al conocimiento sobre la gestión de las micro y pequeñas empresas, comprobando que existen diferencias significativas entre las mypes que son dirigidas por mujeres y las que son lideradas por hombres.

#### Palabras Clave

Diferencias de género, gestión de la mype, micro y pequeñas empresas

## Abstract

This research aims to determine if there are significant differences in management perceptions between women and men managers of micro and small businesses; For this, a non-experimental cross-sectional quantitative study is presented, where a total of 40 173 micro and small enterprises (mypes) were worked on, of which 18 895 are directed by women and 21 278 by men; 14 variables were analyzed from the systemic analysis and it was observed that in 12 of these there are differences in the way of operating of the companies under study. Linear regressions are performed with the aim of investigating which of the variables of the systemic analysis has the greatest impact on the productivity of the company, finding in the organizations directed by women that satisfaction with the company and the management are more important, while in the in the case of directors, satisfaction and human resources are the most significant elements. This research contributes to the knowledge about the management of micro and small companies, verifying that there are significant differences between the mypes that are directed by women and those that are led by men.

## Keywords

Gender differences, management, micro and small businesses

## Introducción

El desarrollo de la administración ha generado múltiples dimensiones para abordar la forma de operar en las empresas, estableciendo y manteniendo un orden funcional a través de su gestión dividida en elementos esenciales mediante el manejo de las personas (gestión de personal), el manejo de los bienes (gestión de activos) y la acción empresarial para aumentar el beneficio con base en la planeación estratégica (Blok, 2020) y de cómo dirigir la empresa que está influida por el tipo de liderazgo que tienen los directores (Saleem, 2015), cuyo papel es crucial para alcanzar la eficacia en la cultura organizacional (Acar, 2012) implementada y desarrollada.

Se ha planteado que el género del director determina el estilo de liderazgo que se ejerce en la empresa (Collins, Burrus & Meyer, 2014; Kimbu et al., 2021; Wang et al., 2013), y tanto las mujeres como los hombres directivos se encuentran condicionados por presiones sociales y culturales que los obligan a adoptar patrones de comportamiento acordes con las expectativas sociales (Chapman, 1975), esto ha provocado que se observen estas diferencias de personalidad dependiendo del género (Carland & Carland, 1991). Diversos estudios muestran que tanto los hombres como las mujeres directivas tienden a demostrar una personalidad de líder centrada en la asertividad, en un pensamiento estratégico y con una determinada forma de tomar decisiones (Wille et al., 2018); como resultado, dicha personalidad impacta la forma de operar en las empresas y en sus

resultados, por lo que la presente investigación tiene por objetivo identificar si existen diferencias en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivas de mypes y determinar qué factor tiene mayor impacto en la productividad.

## **Revisión de la Literatura**

¿Cuál es la definición de un director efectivo? En diversos estudios, la efectividad se relaciona con la forma de implementación de estrategias en la empresa y con sus resultados, la cual está vinculada con el estilo del director (Johansen, 2007) y el estilo de liderazgo; estas características influyen en el desempeño del personal mediante el establecimiento de objetivos que proporcionan una visión clara de lo que se pretende en la empresa (Madanchian & Taherdoost, 2019).

La diversidad por el género en la dirección de las empresas ha sido un tema que ha recibido gran atención tanto en la academia como en las distintas áreas de investigación en gestión, aunque no se han podido generalizar los resultados sobre si existen diferencias o no que sean influidas por el género del director (Farrell & Hersch, 2005); sin embargo, se han realizado diferentes aproximaciones manejando variables como la rentabilidad, con hallazgos que muestran que el espíritu empresarial comercial de alto crecimiento es más notorio en la dirección masculina (Gupta, Wieland & Turban, 2018). Asimismo, en diversos estudios se muestra que los directores tienen un mayor nivel de experiencia laboral (Singh, Terjesen & Vinnicombe, 2008), lo que conlleva que éstos tomen decisiones más arriesgadas para aumentar la rentabilidad de las empresas (Faccio, Marchica & Mura, 2016; Khan & Vieito, 2013); en contraparte, el creciente número de directoras en todo el mundo indica la importancia del liderazgo femenino (Ullah, Majeed & Fang, 2021), en múltiples estudios sobre la gestión por parte de las mujeres directivas, se han observado diferencias en la toma de decisiones y el comportamiento de asunción de riesgos (Gull et al., 2018), por lo que se considera que presentan una administración más convencional con menores riesgos (Arun, Almahrog & Ali, 2015; Gul, Srinidhi & Ng, 2011; Zalata et al., 2019).

El efecto de la rentabilidad se puede explicar por diversos elementos que diferencian la gestión entre las mujeres directivas y los hombres: en primer lugar, el equilibrio entre la vida laboral y personal, derivado del apoyo que se brinda en el entorno familiar; en el caso de las mujeres directivas, éstas buscan más el desarrollo de horarios flexibles para equilibrar sus ocupaciones versus los hombres, quienes le dan mayor prioridad a la empresa (Chung & van der Lippe, 2020; Lee et al., 2009). Al final, el tiempo y la dedicación invertidos se reflejan en los resultados. Otro aspecto importante de mencionar es que las mujeres directoras reciben condiciones de compensación menos favorables que sus contrapartes masculinas (Lam, McGuinness & Vieito, 2013), lo que evidencia una gran desigualdad en el ámbito laboral; sin embargo, no está claro si el nivel de ingreso del director está correlacionado con los resultados, al igual que los rangos de edades y el estado civil (Boulgarides, 1984).

Existen posturas opuestas con respecto a la calidad del producto/servicio, internacionalización, ética, responsabilidad social empresarial (RSE) e innovación, que se consideran elementos constitutivos de la percepción corporativa, ya que varios autores sostienen que no son influidos positiva o negativamente por ser gestionadas por mujeres (Navarro-García, Ramón-Llorens & García-Meca, 2020), pero se han encontrado estudios donde se menciona que los hombres directivos buscan implementar procesos de disminución de costos (Backhaus, Stephen & Tchipev, 2003) para mejorar la operación de la empresa, sin ser necesariamente más sensibles a la ética (Zalata et al., 2019), esto muestra que existen muchos vacíos en el conocimiento sobre las diferencias de gestión por el género del director, otro ejemplo es el comercio electrónico: los clientes no conocen el género de los directivos, por lo que la influencia de compra está determinada por la presentación del producto en línea, por su presencia en la web (Lin et al., 2019).

Las mujeres directivas enfrentan distintos desafíos en el contexto de una sociedad estructurada por el género (Beeler et al., 2019), por normas culturales hacia los roles de género (Aycan, 2004), lo que dificulta el desarrollo de la empresa que dirigen, y a su vez, estos grandes retos aumentan su satisfacción con la empresa (Boulgarides, 1984). Como se observa en la revisión de la literatura, existen diversas posturas que analizan características de los empresarios por su género, lo que nos lleva a plantearnos la siguiente hipótesis:

H1: Existen diferencias en las estrategias de gestión entre mujeres y hombres directivos de mypes.

Para determinar si existen dichas diferencias, partimos de separar a las empresas en procesos a través del análisis sistémico.

## Metodología

Se realizó un estudio cuantitativo, transversal no exploratorio (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018), que inicia con la descripción de la muestra y el análisis estadístico para comprobar la confiabilidad y validez del instrumento; posteriormente, se realiza una diferencia de medias para comprobar si existen diferencias entre los grupos analizados, y finalmente, se aplica una regresión lineal para determinar cuál de los elementos del análisis sistémico tiene mayor impacto. A continuación, se mencionan algunas características de los empresarios:

**Tabla 1.1**  
Características del empresario

	Mujeres	Hombres
Muestra	18 895	21 278
Edad que más se repite	40 años	45 años
Estado civil	52% casadas	61% casados
Hijos	19% solteras	20% solteros

	Mujeres	Hombres
Jornada laboral	80% tiene hijos	77% tiene hijos
Cómo llegó a ser el dueño de esta empresa	2.95% de las empresarias sólo tiene una jornada a la que dedica entre 9 y 12 horas diarias a su empresa. 66.04% de las empresarias tiene doble jornada a la que dedica entre 3 y 6 horas adicionales diarias. 31.01% de las empresarias tiene triple jornada a la que dedica entre 3 y 6 horas adicionales diarias. 73% fundó la empresa.	8.95% de los empresarios sólo tiene una jornada a la que dedica entre 9 y 12 horas diarias a su empresa. 56.23% de los empresarios tiene doble jornada a la que dedica entre 3 y 6 horas adicionales diarias. 34.82% de los empresarios tiene triple jornada a la que dedica entre 3 y 6 horas adicionales diarias. 71% fundó la empresa.

Fuente: elaboración propia.

Una vez descrita la muestra a analizar, se procede a realizar los análisis de confiabilidad y validez del constructo que constan de 15 variables que permiten observar patrones de comportamiento en los resultados de los procesos de entrada, transformación y salida; se adiciona la variable denominada determinantes, que permiten analizar las ventas, utilidades y número de empleados con el objetivo de medir la productividad de la empresa. El constructo contiene 125 preguntas tipo Likert de cinco puntos, fue diseñado para ser contestado en papel por el director de la empresa (persona que toma la mayor parte de las decisiones en la empresa), dando la opción de que los encuestadores pudieran leerlos y rellenarlos de acuerdo con la información proporcionada por la persona entrevistada. Los encuestadores que participaron en el proyecto fueron los responsables de capturar los datos en una plataforma de Internet, creada ex profeso para el estudio (Posada et al., 2020).

#### *Análisis estadístico*

Se inicia calculando la confiabilidad del constructo a través del alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald's, se observa una confiabilidad alta (0.905) en el instrumento (Tabla 1.2), por lo que se procede a realizar la estadística descriptiva.

**Tabla 1.2**  
Alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald's

<b>Estadísticas de confiabilidad de escala</b>		
	Cronbach's $\alpha$	McDonald's $\omega$
Escala	0.905	0.905

Fuente: elaboración propia.

La muestra se divide en dos grupos: mypes dirigidas por mujeres (18 895 unidades económicas) y mypes dirigidas por hombres (21 278 unidades económicas); se calcula la estadística descriptiva de cada una de las variables para determinar su media y su desviación estándar, como se observa en la Tabla 1.3. Cabe mencionar que cada ítem es una escala Likert de cinco puntos.

**Tabla 1.3**  
Estadística descriptiva

Variables	Ítems	Mujeres		Hombres	
		Media	Desv. estándar	Media	Desv. estándar
Determinantes	3	3.26	0.817	3.43	0.815
Recursos humanos	12	2.24	0.536	2.25	0.529
Análisis de mercado (información)	9	2	0.654	2.05	0.646
Proveedores	6	2.4	0.562	2.41	0.56
Dirección	8	2.02	0.554	2.07	0.554
Finanzas	13	2.29	0.587	2.33	0.578
Gestión de ventas	6	1.82	0.74	1.92	0.708
Innovación	8	1.78	0.748	1.86	0.727
Mercadotecnia	11	2.02	0.647	2.09	0.632
Producción-operación	5	2.4	0.579	2.43	0.565
Satisfacción con la empresa	5	1.99	0.508	2.04	0.501
Ventaja competitiva	6	2.24	0.538	2.26	0.533
Ámbito de ventas	6	1.97	0.668	2.03	0.651
Responsabilidad social empresarial	14	2.3	0.57	2.32	0.555
Valoración del entorno	13	2.37	0.541	2.37	0.545

Fuente: elaboración propia.

Se observa que las mypes que son dirigidas por mujeres tienen una media inferior en todas sus variables versus las mypes dirigidas por hombres; a continuación, se analizará si existen diferencias de medias entre las mismas empresas.

Se establece la siguiente hipótesis:

H1: Existen diferencias en las estrategias de gestión entre mujeres y hombres directivos de mypes.

Se procede a realizar una prueba de homogeneidad de varianzas a través de la prueba de Levene (Pallmann et al., 2014) con el objetivo de determinar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>): Las varianzas no son homogéneas o la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>): Las varianzas son homogéneas. Procedemos a realizar la prueba t de las muestras independientes.

**Tabla 1.4**  
Prueba t de las muestras independientes

<b>Prueba T de muestras independientes</b>				
		<b>Estadística</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Determinantes	Student's t	−20.1	39486	<0.001
	Welch's t	−20.1	38883	<0.001
Recursos humanos	Student's t	−1.216	29088	0.224
	Welch's t	−1.214	27691	0.225
Análisis de mercado (información)	Student's t	−6.585	31086	<0.001
	Welch's t	−6.577	29973	<0.001
Proveedores	Student's t	−0.436	36870	0.663
	Welch's t	−0.436	36305	0.663
Dirección	Student's t	−7.481	28205	<0.001
	Welch's t	−7.482	27140	<0.001
Finanzas	Student's t	−6.421	25034	<0.001
	Welch's t	−6.411	23839	<0.001
Gestión de ventas	Student's t	−11.6	27143	<0.001
	Welch's t	−11.549	25610	<0.001
Innovación	Student's t	−8.849	25369	<0.001
	Welch's t	−8.82	23769	<0.001
Mercadotecnia	Student's t	−8.126	24675	<0.001
	Welch's t	−8.106	23395	<0.001
Producción-operación	Student's t	−5.588	35126	<0.001
	Welch's t	−5.578	34071	<0.001
Satisfacción con la empresa	Student's t	−8.854	33120	<0.001
	Welch's t	−8.844	32316	<0.001
Ventaja competitiva	Student's t	−3.8	33366	<0.001
	Welch's t	−3.797	32436	<0.001
Ámbito de ventas	Student's t	-7.029	24802	<0.001
	Welch's t	−7.013	23705	<0.001
Responsabilidad social empresarial	Student's t	−3.708	23947	<0.001
	Welch's t	−3.697	22435	<0.001
Valoración del entorno	Student's t	−0.789	26086	0.43
	Welch's t	−0.789	25173	0.43

<sup>a</sup> La prueba de Levene es significativa ( $p < 0,05$ ), lo que sugiere una violación del supuesto de igualdad de varianzas

Fuente: elaboración propia.

Contestando la hipótesis: H1: Existen diferencias en las estrategias de gestión entre mujeres y hombres directivos de mypes, se puede observar que existen diferencias de gestión en la mayoría de las variables, a excepción de recursos humanos, selección de proveedores y valoración del entorno, cuyos resultados muestran que p es menor que 0.001, a excepción de las variables mencionadas, por lo que procedemos con la metodología planteada para poder responder la cuestión con el fin de determinar H2: Las mujeres y hombres directivos le dan mayor importancia a algún elemento del análisis sistémico y éste tiene impacto en los determinantes de las empresas, se procede a realizar una regresión lineal separando la muestra entre las directoras y los directores de las empresas, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 1.5**

Impacto de las variables del análisis sistémico a los determinantes en empresas dirigidas por mujeres

<b>Modelo Coeficientes - Determinantes</b>						
<b>Predictor</b>	<b>Estadística</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>Media</b>	<b>Impacto</b>
Determinantes	2.1957	0.0766	28.667	<0.001		
Recursos humanos	0.05439	0.0275	1.974	0.048	2.24	0.122
Análisis de mercado (información)	0.07424	0.0242	3.069	0.002	2.00	0.148
Proveedores	-0.09169	0.0244	-3.765	<0.001	2.40	-0.220
Dirección	0.15261	0.029	5.258	<0.001	2.02	0.308
Finanzas	0.02366	0.0267	0.887	0.375	2.29	0.054
Gestión de ventas	0.06872	0.0245	2.806	0.005	1.82	0.125
Innovación	0.07913	0.0239	3.304	<0.001	1.78	0.141
Mercadotecnia	0.06333	0.0277	2.29	0.022	2.02	0.128
Producción-operación	-0.05394	0.0264	-2.042	0.041	2.40	-0.129
Satisfacción con la empresa	0.32471	0.0284	11.441	<0.001	1.99	0.646
Ventaja competitiva	-0.00747	0.0299	-0.25	0.803	2.24	-0.017
Ámbito de ventas	0.05777	0.0236	2.445	0.015	1.97	0.114
Responsabilidad social empresarial	-0.04921	0.0278	-1.772	0.076	2.30	-0.113
Valoración del entorno	-0.0475	0.0267	-1.779	0.075	2.37	-0.113
					Sumatoria	3.390

En la Tabla 1.5 se puede observar que la variable satisfacción, que es la percepción del empresario acerca del bienestar derivado por las operaciones de la empresa, es la variable a la cual las empresarias le dan



mayor importancia y es la que tiene mayor impacto en la productividad con 0.646; posteriormente se analiza la variable dirección, que es la percepción del empresario sobre la misión, visión, objetivos y estrategias de la organización. Se desarrolla una ecuación para determinar el impacto que tienen las variables en la productividad de la empresa con la siguiente expresión:

$$y = 2.1957 + 0.054(x) + 0.074(x) - 0.091(x) + 0.152(x) + 0.023(x) + 0.068(x) + 0.079(x) + 0.063(x) - 0.053(x) + 0.324(x) - 0.007(x) + 0.057(x) - 0.049(x) - 0.047(x)$$

Como se puede apreciar en la regresión lineal en la columna de impacto, el impacto de la sumatoria de las variables del análisis sistémico en las mypes dirigidas por mujeres es de 3.390, cuya escala muestra una asimetría que corre de 5.4394 a 2.8444.

**Tabla 1.6**  
Impacto de las variables del análisis sistémico a los determinantes en empresas dirigidas por hombres

<b>Modelo Coeficientes - Determinantes</b>						
<b>Predictor</b>	<b>Estadística</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>Media</b>	<b>Impacto</b>
Determinantes	2.2207	0.0678	32.766	<0.001		
Recursos humanos	0.1555	0.0243	6.4	<0.001	2.25	0.350
Análisis de mercado (información)	0.0938	0.0215	4.356	<0.001	2.05	0.192
Proveedores	-0.0751	0.0218	-3.444	<0.001	2.41	-0.181
Dirección	0.1036	0.025	4.148	<0.001	2.07	0.214
Finanzas	0.0646	0.0238	2.716	0.007	2.33	0.151
Gestión de ventas	0.0517	0.0213	2.423	0.015	1.92	0.099
Innovación	0.1293	0.0214	6.057	<0.001	1.86	0.240
Mercadotecnia	0.0564	0.0234	2.407	0.016	2.09	0.118
Producción-operación	-0.0659	0.0234	-2.814	0.005	2.43	-0.160
Satisfacción con la empresa	0.210	0.0251	8.384	<0.001	2.04	0.428
Ventaja competitiva	-0.0185	0.0255	-0.726	0.468	2.26	-0.042
Ámbito de ventas	0.1148	0.0202	5.688	<0.001	2.03	0.233
Responsabilidad social empresarial	-0.0688	0.0248	-0.776	0.006	2.32	-0.160
Valoración del entorno	-0.0669	0.0231	-2.899	0.004	2.37	-0.159
					Sumatoria	3.546

En la Tabla 1.6 se aprecia que la variable satisfacción, que es la percepción del empresario acerca del bienestar derivado por las operaciones de la empresa, es la variable a la cual los empresarios le dan mayor importancia y es la que tiene mayor impacto en la productividad con 0.428; posteriormente se estudia la variable recursos humanos, que es la percepción del empresario sobre tener trabajadores leales, capaces, honestos, responsables. Se desarrolla una ecuación para determinar el impacto que tienen las variables en la productividad de la empresa con la siguiente expresión:

$$y = 2.2207 + 0.155(x) + 0.093(x) - 0.075(x) + 0.103(x) + 0.064(x) + 0.051(x) + 0.129(x) + 0.056(x) - 0.065(x) + 0.210(x) - 0.018(x) + 0.114(x) - 0.068(x) - 0.066(x)$$

Como se puede apreciar en la regresión lineal en la columna de impacto, el impacto de la sumatoria de las variables del análisis sistémico en las mypes dirigidas por hombres es de 3.546, cuya escala muestra una asimetría que corre de 5.6432 a 2.9052.

## Discusión

En el presente estudio se demuestra, desde el análisis sistémico, que existen diferencias en la forma de gestionar una mype dependiendo del género del director de la empresa, encontrando las variables a las que le dan mayor importancia; en el caso de las directoras, ellas le dan mayor peso a la satisfacción con la empresa (se mide el bienestar subjetivo del empresario con la empresa) y a la dirección (donde se evalúan las decisiones y planteamientos de la misión, la visión, los objetivos y las estrategias); en contraparte, los directores de las mypes le dan mayor valor a la satisfacción con la empresa (se mide el bienestar subjetivo del empresario con la empresa) y a los recursos humanos (ámbito donde se pondera la importancia y calidad de las personas, su lealtad, capacidad, honestidad, responsabilidad y eficiencia). En la revisión de la literatura se encuentran estudios donde se menciona que el género del director determina estilos, comportamientos y formas de pensamiento estratégico (Carland & Carland, 1991; Chapman, 1975; Collins et al., 2014; Kimbu et al., 2021; Wang et al., 2013; Wille et al., 2018), sin especificar el enfoque, por lo que hemos logrado contestar la pregunta de investigación afirmando que sí existen diferencias en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivas de micro y pequeñas empresas y que sí se les da mayor importancia a algún elemento del análisis sistémico y éste tiene impacto en los determinantes de las empresas.

## Conclusiones

La importancia de la presente investigación radica en poder determinar el patrón de comportamiento entre las directoras de las mypes versus los directivos, y cómo éste impacta en los determinantes (variable que contempla las ventas, las utilidades y el número de empleados); la muestra se divide en dos grupos: mypes dirigidas por mujeres (18 895 unidades económicas), en donde se observa que buscar la satisfacción con la em-

presa y la dirección es la variable que tiene un mayor impacto en los determinantes, mientras que en las mypes dirigidas por hombres (21 278 unidades económicas), buscar la satisfacción con la empresa y la gestión del recurso humano son las variables que tienen un mayor impacto en los determinantes. Como se observa en ambos casos, la variable más importante es la satisfacción con la empresa, que permite al directivo generar diversas estrategias para la continuidad de la empresa y buscar la rentabilidad. El estudio permite generar mayor número de interrogantes para futuras investigaciones segmentando la muestra por edades, niveles de estudio, estado civil, niveles socioeconómicos que podrán producir mayor conocimiento en un sector empresarial que, en la mayoría de los países, representa más de 90% de las unidades económicas, cuyos promedios de subsistencia alcanzan pocos años; se encontró que en la mayoría de los casos esto se debe más a problemas de gestión que a factores macroeconómicos (Peña, Aguilar & Posada, 2017).

### Referencias

- Acar, A. Z. (2012). Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in the Turkish logistics industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 217-226. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>
- Arun, T. G., Almahrog, Y. E. & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137-146. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2015.03.002>
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00180.x>
- Backhaus, J., Stephen, F. & Tchipev, P. (2003). Journal of Economic Studies: Introduction. *Journal of Economic Studies*, 30(3-4), 195.
- Beeler, W. H., Griffith, K. A., Jones, R. D., Chapman, C. H., Holliday, E. B., Lalani, N., Wilson, E., Bonner, J. A., Formenti, S. C., Hahn, S. M., Kalnicki, S., Liu, F., Movsas, B., Thomas, C. R. & Jagsi, R. (2019). Gender, professional experiences, and personal characteristics of academic radiation oncology chairs: data to inform the Pipeline for the 21st Century. *International Journal of Radiation Oncology\* Biology\* Physics*, 2(5), 979-986. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.ijrobp.2019.01.074>
- Blok, V. (2020). What Is (Business) Management? Laying the ground for a philosophy of management. *Philosophy of Management*, 19(2), 173-189. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s40926-019-00126-9>
- Boulgarides, J. D. (1984). A comparison of male and female business managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 5(5), 27-31. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/eb053563>

- Carland, J. A. C. & Carland, J. W. (1991). An empirical investigation into the distinctions between male and female entrepreneurs and managers. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 9(3), 62-72. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/026624269100900304>
- Cedeño, A. (2005). *Administración de la empresa* (3ª ed.). España: Universidad Estatal a Distancia.
- Chapman, J. B. (1975). Comparison of male and female leadership styles. *The Academy of Management Journal*, 18(3), 645-650. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/255695>
- Chung, H. & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Collins, B. J., Burrus, C. J. & Meyer, R. D. (2014). Gender differences in the impact of leadership styles on subordinate embeddedness and job satisfaction. *Leadership Quarterly*, 25(4), 660-671. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.02.003>
- Faccio, M., Marchica, M. T. & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193-209. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008>
- Farrell, K. A. & Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: The effect of gender. *Journal of Corporate Finance*, 11(1-2), 85-106. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2003.12.001>
- Gul, F. A., Srinidhi, B. & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314-338. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005>
- Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H. & Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *British Accounting Review*, 50(3), 255-274. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.09.001>
- Gupta, V. K., Wieland, A. M. & Turban, D. B. (2018). Gender characterizations in entrepreneurship: a multi-level investigation of sex-role stereotypes about high-growth, commercial, and social entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 131-153. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/jsbm.12495>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Johansen, M. S. (2007). The effect of female strategic managers on organizational performance. *Public Organization Review*, 7(3), 269-279. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s11115-007-0036-1>
- Khan, W. A. & Vieito, J. P. (2013). CEO gender and firm performance. *Journal of Economics and Business*, 67, 55-66. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2013.01.003>

- Kimbu, A. N., de Jong, A., Adam, I., Ribeiro, M. A., Afenyo-Agbe, E., Adeola, O. & Figueroa-Domecq, C. (2021). Recontextualising gender in entrepreneurial leadership. *Annals of Tourism Research*, 88, 103176. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103176>
- Lam, K. C. K., McGuinness, P. B. & Vieito, J. P. (2013). CEO gender, executive compensation and firm performance in Chinese-listed enterprises. *Pacific-Basin Finance Journal*, 21(1), 1136-1159. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2012.08.006>
- Lee, S. S., Stearns, T. M., Osteryoung, J. & Stephenson, H. (2009). A comparison of the critical success factors in women-owned business between the United States and Korea. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5, 259-270. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s11365-009-0110-y>
- Lin, X., Featherman, M., Brooks, S. L. & Hajli, N. (2019). Exploring gender differences in online consumer purchase decision making: an online product presentation perspective. *Information Systems Frontiers*, 21(5), 1187-1201. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s10796-018-9831-1>
- Madanchian, M. & Taherdoost, H. (2019). Assessment of leadership effectiveness dimensions in Small and Medium Enterprises (SMEs). *Procedia Manufacturing*, 32, 1035-1042. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.318>
- Navarro-García, J. C., Ramón-Llorens, M. C. & García-Meca, E. (2020). Female directors and corporate reputation. *BRQ Business Research Quarterly*, 234094442097271. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/2340944420972717>
- Pallmann, P., Hothorn, L. A. & Djira, G. D. (2014). A Levene-type test of homogeneity of variances against ordered alternatives. *Comput Stat*, 29, 1593-1608. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s00180-014-0508-z>
- Peña, N., Aguilar, O. & Posada, R. (2017). Factores que determinan el cierre de la micro y pequeña empresa. Comparativo entre empresas activas e inactivas en México y Colombia. México: Pearson Educación.
- Posada, R., Peña, N. & Aguilar, O. (2020). Resultados generales del estudio de Innovación e industria 4.0 en las micro y pequeñas empresas en América Latina. *Innovación e industria 4.0 en las micro y pequeñas empresas en América Latina* (p. 322). México: McGraw-Hill Education. Recuperado de <https://www.relayn.org/biblioteca/LibrosImpreso.html>
- Saleem, H. (2015). The Impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.403>

- Singh, V., Terjesen, S. & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ? *European Management Journal*, 26(1), 48-58. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.10.002>
- Ullah, I., Majeed, M. A. & Fang, H. X. (2021). Female CEOs and corporate investment efficiency: Evidence from China. *Borsa Istanbul Review*, 21(2), 161-174. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.bir.2020.09.010>
- Von Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Teoría general de los sistemas.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Wang, A. C., Chiang, J. T. J., Tsai, C. Y., Lin, T. T. & Cheng, B. S. (2013). Gender makes the difference: The moderating role of leader gender on the relationship between leadership styles and subordinate performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(2), 101-113. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.06.001>
- Wille, B., Wiernik, B. M., Vergauwe, J. & Trbovic, N. (2018). Personality characteristics of male and female executives: Distinct pathways to success? *Journal of Vocational Behavior*, 106, 220-235. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.005>
- Zalata, A. M., Ntim, C., Aboud, A. & Gyapong, E. (2019). Female CEOs and core earnings quality: new evidence on the ethics versus risk-aversion puzzle. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 515-534. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3918-y>

### **Sobre los autores:**

<sup>1</sup> Profesora investigadora, México ORCID: 0000-0001-7154-752X



# iQU4TRO EDITORES

*En colaboración con:*

