

Liderazgo de las Mujeres en las Mypes

Women's Leadership in Micro and Small Businesses

 10.35426/IAv54n135.03

Nuria Beatriz Peña Ahumada
Universidad de Celaya, México

npenaa@red.redesla.la

 0000-0001-7154-752X

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón
Universidad de Celaya, México

arhernandezs001@profesor.uaemex.mx

 0000-0002-4462-1787

Recepción: 15 de agosto de 2024

Aprobación: 21 de diciembre de 2024

 Acceso abierto diamante

Resumen

El objetivo es analizar el impacto del liderazgo de las mujeres sobre los procesos de entrada, transformación y salida en las Mypes. El método de investigación es cuantitativo explicativo, donde no se intervienen las variables, aplicando 18 776 encuestas a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple en 96 zonas de influencia en México, Colombia, Ecuador y Perú entre los meses de febrero a abril del 2023.

Los resultados muestran evidencia empírica permitiendo validar la hipótesis planteada, donde el liderazgo de las mujeres se enfoca principalmente en generar ventajas competitivas (consolidación de la marca, mejora del producto y servicio, etc.). La originalidad radica en el número de variables analizadas, las regiones abordadas y la segmentación en el tamaño de las empresas. Los hallazgos sugieren diferencias en las prioridades dentro de las empresas. La limitación es que no se presentan resultados delimitados por sectores económicos, ni perfiles de las empresarias.

Palabras clave: Liderazgo de las mujeres, Micro y pequeñas empresas en Latinoamérica, Mujeres empresarias, Ventaja competitiva, Sistemas complejos.

Clasificación JEL: M14

Abstract

The objective is to analyze the impact of women's leadership on the processes of entry, transformation and exit in MSEs. The research method is quantitative explanatory, where variables are not intervened, applying 18,776 surveys through a simple random probability sampling in 96 zones of influence in Mexico, Colombia, Ecuador and Peru between February and April 2023.

The results show empirical evidence validating the hypothesis, where women's leadership focuses mainly on generating competitive advantages (brand consolidation, product and service improvement, etc.). The originality lies in the number of variables analyzed, the regions addressed and the segmentation in the size of the companies. The findings follow differences in priorities within companies. The limitation is that the results are not presented according to economic sectors or profiles of the women entrepreneurs.

Keywords: Women's Leadership, Micro and Small Businesses in Latin America, Women Entrepreneurs, Competitive Advantage, Complex Systems.

JEL Classification: M14

Introducción

Las MiPymes son fundamentales por el número total de empresas. Organismos como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022) consideran como Mypes alrededor de 99 % del total de las unidades económicas, y como consecuencia de ello su importancia en la generación de empleo (67 % de la población económicamente activa) y su aporte al producto interno bruto. En el caso de América Latina, las mujeres dirigen entre 20 y 30 % de las Mypes (Hiraga, 2018). Las directoras enfrentan diversos obstáculos en la dirección y gestión de una mype (Peña, 2024), ya que sus funciones gerenciales no se sobreponen bien con sus múltiples roles y expectativas familiares (Calabrò et al., 2023) generando desigualdades estructurales relacionadas con el género (Pécot et al., 2024).

El estudio del liderazgo ha sido una parte central de la literatura sobre el comportamiento directivo en una organización durante varias décadas, porque el liderazgo difiere en varios tipos de organizaciones (Karim et al., 2023), debido a que las organizaciones tienen que cambiar su estilo de gestión, puesto que el entorno empresarial se modifica rápidamente por una economía dinámica y fluctuante, la cual es cada vez más impredecible (Yela et al., 2023). El liderazgo estratégico es un área de investigación rica, pero fragmentada. En su forma más simple, el liderazgo se manifiesta en el nivel más alto de una organización centrándose en las consecuencias estratégicas de su toma de decisiones en sus aspectos económicos, ambientales y sociales (Singh et al., 2023).

Diversos estudios han planteado que los estilos de liderazgo entre mujeres y hombres directivos son disímiles (Monteiro et al., 2022). Hasta la fecha, las mujeres en cargos directivos continúan siendo un tema de investigación poco explorado en el campo de la gestión (Cooke, 2023), ya que la influencia de las mujeres líderes depende de varios factores en las empresas, pero, sin duda, influyen en las estrategias y políticas aplicadas (García-Sánchez et al., 2023). El objetivo de la investigación es determinar el impacto que tiene la gestión de las mujeres directivas sobre los procesos de entrada, transformación y salida de las Mypes, analizados desde la teoría de sistemas (Rivas-Tovar, 2023).

Las Mypes son importantes para cualquier economía desde la perspectiva del empleo y la contribución al producto interno bruto nacional como se mencionó en la introducción. Estas pequeñas empresas se

desenvuelven en entornos de recursos limitados, por lo que deben luchar por sobrevivir y prosperar, a pesar de su importante representación y relevancia en la economía (Sharma et al., 2023). Los recursos de una organización desempeñan un papel crucial en la ventaja competitiva para su éxito, como son los aspectos financieros, humanos, intelectuales, organizacionales y físicos (Hadi et al., 2023), que reflejan el nivel de la empresa o estatus (supervivencia) y su desempeño empresarial (ventas) (Müller et al., 2023). El desempeño empresarial representa un motor clave del crecimiento económico, y refleja un liderazgo empresarial componente vital del mismo (Ravet-Brown et al., 2024). Estudios del liderazgo empresarial muestran las acciones que realizan los empresarios para inspirar a otros, estimular la interacción entre los miembros del grupo y las formas de comunicación de su visión, acciones que influyen en el éxito empresarial (Hensel y Visser, 2018).

Al referirnos al éxito empresarial, se consideran exitosas aquellas organizaciones que sobreviven el periodo inicial, generan ingresos suficientes para sus empresarios y, más aún, cuando empiezan a crecer en términos de creación de empleo y actividades de innovación (Caliendo et al., 2023). Nuestro trabajo está relacionado con la literatura sobre las brechas de género en el desempeño organizacional de las empresas dirigidas por mujeres. Se sabe que existen diversas variables que influyen, como son los factores demográficos, sociales, educativos, económicos, legales y administrativos (Ayinaddis, 2023; Love et al., 2024; Raheem et al., 2019). Es importante mencionar que el desempeño de las mujeres empresarias está asociado con la contribución al sustento familiar en los países en desarrollo; es decir, se preocupan más por un desempeño social que personal o económico (Mozumdar et al., 2023). Las mujeres directivas cada vez tienen una mayor participación en la economía de los países, se considera que en los últimos años su impacto oscila alrededor del 40% en países como México (Chávez et al., 2022). Aunque se ha mencionado en la literatura que las empresas dirigidas por mujeres tienen un menor rendimiento en términos de desempeño empresarial (Farhat y Mijid, 2018), es importante señalar las barreras estructurales y los obstáculos que enfrentan y obstaculizan su desarrollo (Lemma et al., 2023; Oladipo et al., 2023; Peña, 2024). Por otro lado, diversos estudios confirman que el alto desempeño de las mujeres directivas está fuertemente relacionado con la formación y experiencia empresarial al considerar los atributos del capital humano, gestión financiera, innovación y una mejor gestión de los registros comerciales con un mayor rendimiento empresarial (Upulwehera et al., 2024), los cuales se asocian repetidamente con conceptos de empoderamiento, desarrollo profesional y liderazgo que contribuyen a la economía (Ayinaddis, 2023).

Estudios anteriores indican el papel esencial de las mujeres en la dirección y su enfoque a resultados empresariales positivos, ya que a diferencia de los directivos, ellas presentan una mayor resiliencia empresarial (Kamaha-Njiwa et al., 2023), tienden a ser más conservadoras y observadoras, resultando en un enfoque más conservador ante la asunción de riesgo (Amornkitvikai y Charoenrat, 2024; Zhang et al., 2024) por ello, las mujeres líderes tienden a asociarse con resultados más efectivos en condiciones inciertas, mejorando la salud económica de las organizaciones (Stajkovic y Stajkovic, 2024), creando una mayor estabilidad laboral y menor rotación para sus empleados (Tunyi et al., 2023). También se ha demostrado que las directoras exhiben una puntuación más alta en el estilo de liderazgo orientado a las tareas, dando una mejor gestión en el control y supervisión de las actividades con un mayor sentido en las relaciones humanas (Clavijo y Perray-Redslob, 2024; Stajkovic y Stajkovic, 2024) lo que permite aumentar la rentabilidad de la empresa disminuyendo los costos de operación (Edacherian et al., 2024; La Rocca et al., 2024).

Dichos estudios nos llevan a cuestionarnos: ¿si el estilo de liderazgo de las mujeres en las micro y pequeñas empresas tiene un impacto en alguna área de la empresa?, sin duda existe una brecha entre el desempeño de las empresas entre las y los directivos incluyendo el contexto del país y su desarrollo así como sus atributos demográficos como el nivel educativo o múltiples jornadas derivado de estudios, cuidado de otros miembros de la familia o el hogar (Elnahass et al., 2024; Lo Bue y Martínez-Zarzoso,

2024; Peña, 2024), ya que la brecha de género persiste en las áreas de dirección o en los consejos de administración y se ha convertido en un tema de creciente importancia en los últimos años (Godfrey et al., 2024), en el contexto de nuestro estudio la región de América Latina, es importante comprender evolución de la teoría de la organización en los últimos años (Rivas-Tovar, 2009) para construir desde un marco teórico y metodológico un conjunto de procesos en un marco analítico de costo-beneficio (A. Huang et al., 2024) analizando la interdependencia de los procesos de entrada (PE), transformación (PT) y salidas (PS) de las áreas de las empresas (Aydiner et al., 2019; Rivas-Tovar, 2023). Sin duda alguna es necesario mayores análisis desde la complejidad en los sistemas organizacionales, desde tres conceptos centrales “No linealidad, emergencia y formación de patrones” (Rivas-Tovar, 2024a, pág. 4) ya que los sistemas no tienen un comportamiento lineal generando la entropía permitiéndonos analizar el nuevo orden de los sistemas complejos (Rivas-Tovar, 2024a)

Dentro de los procesos de entrada consideramos los suministros al sistema de la empresa, donde encontramos áreas de las empresas como el departamento de recursos humanos (RH), sus prácticas están fuertemente relacionados con las capacidades de innovación, la ventaja competitiva y el desempeño de las organizaciones (Wongsansukcharoen y Thaweepaiboonwong, 2023). En la actualidad, las Mypes enfrentan grandes retos en esta área, como la escasez de talento de los empleados (experiencia, habilidades, entre otros) y una alta rotación de los trabajadores (Kaliannan et al., 2023; Mubarik et al., 2018). También dentro de los suministros al sistema de la empresa están los estudios del análisis de mercado (AM). En las últimas décadas, se ha observado un rápido crecimiento en la incorporación de la sostenibilidad en marketing, evaluar la relevancia de una idea respecto de la otra y viceversa (Jung y Kim, 2023). Desarrollo y prueba del producto es una tarea desafiante, pero fundamental para el desempeño de la organización (Dang et al., 2021). Por último, en el PE encontramos la selección y gestión de los proveedores (PR), su importancia radica en la intensa presión por el cumplimiento en tiempo y forma dentro de las redes de suministro; un gran reto para la sostenibilidad de los involucrados, maximizando la productividad (Uttam et al., 2024).

Siguiendo con los procesos de transformación (PT) nos permiten operar a la empresa iniciando con los planteamientos de la dirección (DI). Existen estudios donde se muestra una mayor eficiencia por parte de las directoras versus los directores en dicho punto, derivado de la eficiencia en la divulgación de información estratégica que es fundamental, ya que revela acciones gerenciales y proporciona a las partes interesadas la información necesaria sobre la misión, las metas y los objetivos, analiza los principales productos, mercados y el entorno competitivo en el que opera la empresa, e indica acciones específicas tomadas para implementar la estrategia (Gjergji et al., 2023). La DI plantea objetivos fundamentales, como la gestión de las ventas (GV), donde se establece la eficacia de la comercialización mediante posicionamiento y objetivos para una correcta rentabilidad (Dąbrowski, 2023), y tener unas finanzas sanas (FI). Una predicción precisa de las dificultades financieras es beneficiosa para los inversores y permite minimizar el riesgo y generar información para una correcta toma de decisiones (B. Huang et al., 2023). Es relevante destacar estudios como el de Chatterjee y Nag (2023), quienes mencionan que la presencia de mujeres en áreas directivas contribuye positivamente al desempeño financiero de las empresas y a la creación de valor económico derivado de una tendencia a mayor supervisión y control. De la misma forma, la DI tiene un impacto en la innovación (IN). La innovación desempeña un papel crucial a la hora de impulsar el crecimiento y la supervivencia de las empresas (Steinerowska-Streb et al., 2022). La innovación se refiere a la creación o implementación de ideas, productos, procesos o servicios que son nuevos y únicos, los cuales brindan un valor significativo a las empresas que los adoptan (Lai et al., 2016). Asimismo, es una estrategia eficaz para ayudar a las empresas a tener un mejor desempeño (Yusof et al., 2023). La IN con un correcto marketing (ME) permite una correcta difusión de los productos y servicios (Al-Shaikh y Hanaysha, 2023), los cuales no podrían llegar en tiempo y forma sin una adecuada gestión de producción-operación (PO) (Habib et al., 2023). La eficiencia operativa, el rendimiento de la

fabricación, es un requisito indispensable para que las organizaciones prosperen. La eficiencia operativa es fundamental para las organizaciones empresariales, puesto que les permite ofrecer precios competitivos a los clientes (Handoyo et al., 2023).

Por último, se muestran los procesos de salida (PS) que son los resultados de las gestiones realizadas en los PE y PT, en los que encontramos elementos, como la satisfacción con la empresa (SA), como la perspectiva de la riqueza socioemocional y sus impactos en la empresa (H.-E. Lin et al., 2023); el desarrollo de ventajas competitivas (VC), como la diferenciación o el liderazgo en costos (Alnoor et al., 2023), que hacen diferentes a las empresas y generan la preferencia de los consumidores; la responsabilidad social corporativa (RS), en este punto, hay estudios que muestran que las mujeres directivas suelen relacionarse más con industrias ambientalmente sensibles, tienden más a promover la innovación verde (Javed et al., 2023), buscando equilibrios en la ecología y el medioambiente (Rath et al., 2021) y, por último, la valoración del entorno (VE), como la relación entre los riesgos geopolíticos y la seguridad en los países, la cual tiene un impacto significativo en el desarrollo y tejido empresarial (Khan et al., 2023).

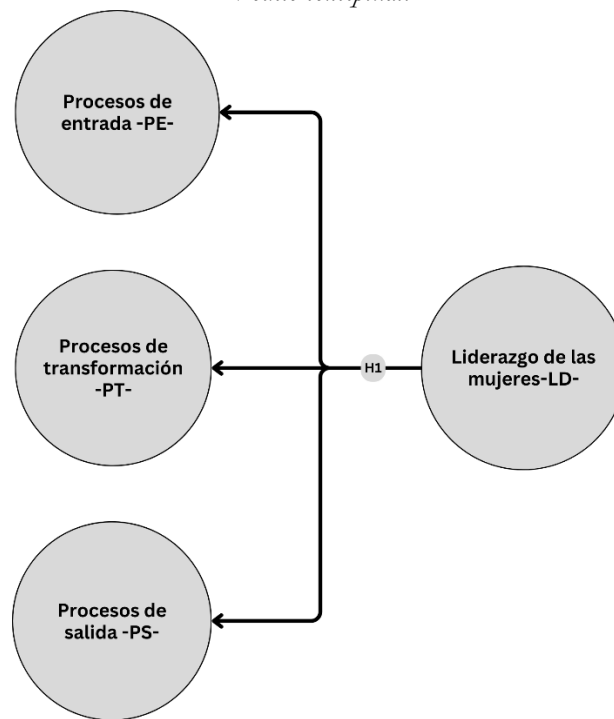
Las empresas están sujetas a cambios constantes y deben adaptarse para sobrevivir. El éxito de una empresa depende de cómo la gestión empresarial y de recursos humanos pueda responder a los cambios en el entorno (Heidt et al., 2023), los líderes deben hacer un balance, reevaluar sus procesos de negocios y comprometer recursos que no se aprovecharon en el pasado para establecer una nueva base sobre la cual seguir siendo competitivos en el futuro (Behie et al., 2023), las empresas exitosas desarrollan un equilibrio saludable impulsando una transformación a través de ciclos de decisión rápidas, prácticas evolutivas y revolucionarias, lo que hace que la organización sea más ágil y eficiente (Rialti y Filieri, 2024), la mentalidad de innovación, la necesidad de logro permite a los empresarios tener éxito desarrollando diseños de propuesta de valor, sensibilidad al mercado, destreza en redes (Lit et al., 2024), diversas perspectivas nos lleva a cuestionarnos ¿por qué algunas empresas fracasan mientras que otras tienen éxito? La teoría sostiene que el desempeño o el éxito de una organización depende de los recursos estratégicos y capacidades internas para generar ventajas competitivas -valor, rareza, imitabilidad y sustituibilidad- (Barney, 1991). Ismail et al. (2014) define una empresa por los recursos que integra -combinación de activos y capacidades de infraestructura- en resumen, podemos mencionar que las características empresariales, disponibilidad de recursos, prácticas de gestión, adopción de tecnología, conocimiento, trabajo en red y apoyo gubernamental (Malesu y Syrovátka, 2024) explica por qué algunas empresas tienen consistentemente un desempeño superior al de otras. En el caso de las MiPymes en América Latina presentan condiciones sociales, culturales y económicas muy diversas, instituciones vulnerables, infraestructuras de mercado débiles, altos niveles de corrupción y volatilidad, populismo y desigualdad social y económica (Aguinis et al., 2020), aunado a problemas como el miedo al fracaso como una emoción clave (Sousa-Filho et al., 2023), y en el caso particular de las mujeres empresarias enfrentan desafíos y barreras importantes como la infraestructura y capacitación; la dependencia del personal de apoyo y los miembros de la familia; las preocupaciones sobre la seguridad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, brecha de género en el acceso a políticas y recursos (Khoo et al., 2024), lo que lleva a cuestionarnos ¿a qué actividades empresariales les dan mayor importancia las mujeres en las micro y pequeñas empresas?

Método

Se plantea un estudio cuantitativo explicativo, donde se combina la medición numérica y el análisis estadístico para establecer relaciones de causa y efecto (Rivas-Tovar, 2020), no existe la manipulación de las variables objeto de estudio, el estudio es transversal, se busca poder explorar y asociar patrones de comportamiento y sesgos estadísticamente significativos (Crossley y Edwards, 2016) entre el liderazgo de las mujeres en las micro y pequeñas empresas sobre los procesos en las MiPymes. Se realizó la aplicación del instrumento entre los meses de enero a abril de 2023. Se presenta la estructura, citas y referencias bajo el estilo APA (Rivas-Tovar, 2024b). Nos planteamos la siguiente hipótesis de investigación.

H1: Un modelo con tres factores latentes (procesos de entrada, procesos de transformación y procesos de salida) y una variable observable (liderazgo de las mujeres), se ajustará adecuadamente a los datos obtenidos en una muestra del liderazgo de las mujeres en las Mypes.

Figura 1.
Modelo conceptual.



Fuente: elaboración propia.

Para estimar y validar estadísticamente los valores de los parámetros de este modelo lineal, se utiliza el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para el análisis de estadística multivariada, que nos permite analizar patrones de las relaciones entre las variables.

El constructo se integró por seis secciones (RELAYN, 2023). La primera aborda datos generales de la empresa, como son el tamaño de la empresa (micro de 1 a 10 trabajadores, pequeña de 11 a 50 trabajadores), tipo de asentamiento, antigüedad de la empresa, entre otros. La segunda parte trata los datos generales de la directiva (consideramos a la directiva como la persona que toma la mayor parte de las decisiones de la empresa), como niveles de estudio, estado civil, tipo de jornadas laborales, etcétera. El levantamiento se realizó en 96 zonas de influencia tanto urbanas como rurales en cuatro países. Fueron seleccionadas de forma probabilística aleatorio simple de las zonas de influencia de los 428 miembros investigadores de RELAYN adscritos a 96 instituciones de Educación Superior a través de 9 933

estudiantes universitarios. Se aplicaron mediante encuesta directa a la directora (persona que toma las decisiones en la mype) el 84% y el 16% compartiendo un enlace a una plataforma diseñada para la captura. Se utilizó un instrumento de medición tipo encuesta.

Tabla 2.

Características de la muestra

MYPES	Países donde se aplico	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil
18 776 de 1 a 50 trabajadores	México (62%)	61% Suya	72% comercial	2.5 % Sin estudios	54% Casada
	Colombia (15%)	31% Empresa familiar	23% Servicios	31 % Educación básica	43% Soltera
	Ecuador (12%)	8% de otro miembro de la familia	5% Manufacturero	39 % Educación media superior	3% Divorciada
	Perú (11%)			27.4% Educación superior	

Fuente: elaboración propia.

La tercera se refiere a los procesos de entrada (PE), como recursos humanos (RH), análisis de mercados (AM), proveedores (PV). En una cuarta parte del instrumento de medición, se exponen los procesos de transformación (PT) como dirección (DI), gestión de ventas (GV), finanzas (FI), innovación (IN), mercadotecnia (ME), producción y operación (PO). La quinta parte estuvo conformada por los procesos de salida (PS), como satisfacción con la empresa (SA), ventaja competitiva (VC), responsabilidad social corporativa (RS) y valoración del entorno (VE). La sexta sección aborda liderazgo de las mujeres en las micro y pequeñas (LD). El instrumento paso pruebas de validación de contenido y por expertos. La prueba piloto se realizó en diciembre del 2022 con 620 micro y pequeñas empresarias.

Resultados

Iniciamos con el análisis de cargas factoriales, técnica estadística multivariante que se utiliza para reducir la dimensionalidad de los datos y descubrir las relaciones subyacentes entre las variables. En la Tabla 3 se observa la conexión entre las variables y los componentes donde podemos mencionar cargas factoriales altas y mostrando la validez del constructo.

Medidas de ajuste del modelo

IC 90% del RMSEA					Prueba del Modelo		
RMSEA	Inferior	Superior	TLI	BIC	χ^2	gl	P
0.0384	0.0368	0.04	0.98	1176	1592	41	< .001

Tabla 3.*Cargas factoriales de variables y dimensiones*

Variables	Dimensiones	Componente				Unicidad
		1	2	3	4	
Procesos de Entrada	Recursos humanos	0.625				0.61
	Análisis de mercados	0.703				0.506
	Proveedores	0.604				0.635
Procesos de transformación	Dirección		0.700			0.51
	Gestión de ventas		0.721			0.48
	Finanzas		0.572			0.673
	Innovación		0.661			0.563
	Mercadotecnia		0.753			0.433
	Producción y operación		0.615			0.622
Procesos de salida	Satisfacción con la empresa			0.649		0.472
	Ventaja competitiva			0.687		0.35
	Responsabilidad social corporativa			0.632		0.402
	Valoración del entorno			0.586		0.657
Liderazgo de las mujeres					0.436	0.452

Nota: se utilizó la rotación “varimax”.

Fuente: elaboración propia con el uso del programa estadístico The Jamovi Project (2023) con el módulo Revelle (2023).

Las medidas de ajuste del modelo muestran los siguientes resultados índices de bondad de ajuste: $\chi^2 = 1592$, índice de Tucker-Lewis (TLI) = 0.980. Observamos que se concentran en cuatro componentes, por lo que concluimos que se han agrupado de forma correcta (Howard, 2016).

Se procede a la realización de la ecuación estructural multivariada, donde se muestra la dirección de las relaciones entre las diversas variables endógenas con una relación causal recíproca procesos de entrada

(PE), proceso de transformación (PT) y proceso de salida (PS) y el efecto que causa el liderazgo de las mujeres (LD). El grado de significancia fue <0.05 , el véase en la Figura 3. El ajuste absolutorio muestra que el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) es de 0.066 con $p < 0.001$ y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) es de 0.060 con $p < 0.001$, el ajuste comparativo (CFI) es de 0.980 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) es de 0.969, considerado un ajuste óptimo del modelo de medición presentado (Phakiti, 2018).

Las pruebas realizadas nos permiten comprobar la estabilidad (capacidad de obtener resultados constantes y reproducibles) y el rendimiento del instrumento (reducir el error a la hora de emitir juicios), para poder medir si en la muestra está presente algún sesgo para medir el efecto y causa de la ecuación estructural multivariada (L. Lin et al., 2021) realizamos la prueba Durbin-Watson de Autocorrelación (Durbin y Watson, 1950; White, 1992), dando un resultado de 0.0957 con el estadístico de 1.81 y una probabilidad < 0.001 determinando la no existencia, aunado realizamos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Steinskog et al., 2007) dando el estadístico de 0.0495 concluyendo que los datos tienen una distribución normal, y la prueba de independencia condicional, donde se estipula si existe una independencia entre la distribución marginal de la causa y la distribución condicional del efecto dada la causa (Marx y Vreeken, 2019; Pearl, 2009).

Confirmando la relación lineal entre el liderazgo de las mujeres (LD) muestra un coeficiente de regresión de 1.397 que representa el cambio promedio en la variable dependiente por cada unidad de cambio en la variable independiente, por cada unidad de aumento la variable procesos de entrada aumenta en promedio 0.286 unidades, la variable procesos de transformación aumenta en promedio 0.116 unidades y la variable procesos de salida aumenta en promedio 0.304 unidades. Los resultados muestran asociaciones estadísticamente significativas entre el liderazgo de las mujeres y tres variables dependientes diferentes, el valor es de $p < 0.001$

Discusión

El liderazgo de las mujeres en las micro y pequeñas empresas ha sido un tema de interés creciente debido a su impacto en la rentabilidad, la cultura organizacional y la sostenibilidad empresarial (Carrasco et al., 2020). A medida que el porcentaje de mujeres que liderean empresas está creciendo en los últimos 50 años, la amenaza a la equidad en el trabajo de las mujeres se ha intensificado enormemente, lo que aumenta la urgencia de examinar el estado actual del liderazgo de las mujeres (Schultheiss, 2021), dicho liderazgo estratégico es un área de investigación rica pero fragmentada que nos lleva a cuestionarnos cómo influye en las relaciones entre sus miembros de la organización, incluido su impacto en la toma de decisiones y el desempeño organizacional de las empresas dirigidas por mujeres (Singh et al., 2023).

En los últimos años diversos investigadores han realizado estudios sobre el impacto del liderazgo de las mujeres en las empresas, sin embargo, no han llegado a un consenso sobre la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño en las empresas, generando tres perspectivas -impacto positivo, impacto negativo y sin asociación- (Adams y Ferreira, 2009; Allison et al. 2023; Conyon et al., 2017; Dale-Olsen et al., 2013). También es importante destacar que nuestro estudio se enfoca en micro y pequeñas empresas donde buscamos determinar si el liderazgo de las mujeres se centraliza en desarrollar una actividad principal (procesos de entrada, procesos de transformación o procesos de salida). A través de la representación matemática para modelar las relaciones de dependencia entre variables aleatorias, podemos mencionar que se sigue una distribución normal multivariante aceptando la hipótesis que nos planteamos ya que muestra las relaciones de dependencia condicional entre variables del modelo propuesto.

Dentro de los hallazgos más relevantes de nuestra investigación los mostramos con la prueba de hipótesis, a través del Coeficiente Path análisis de senderos que, a diferencia de la regresión lineal simple, que solo muestra la asociación entre variables, nos permite probar el modelo teórico proponiendo la dirección específica de influencia entre las variables, como se desglosa en los resultados en la Tabla 4.

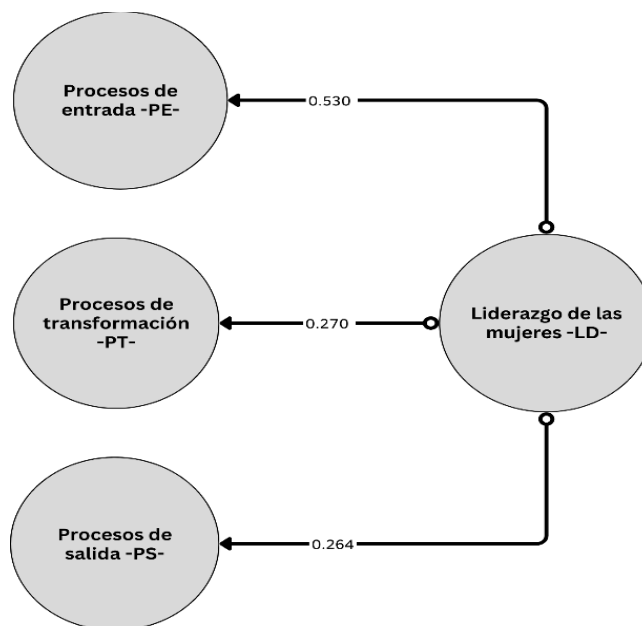
Tabla 4.
Prueba de hipótesis

Relación	Coeficiente Path	P	Hipótesis
H1: Los factores latentes (procesos de entrada, procesos de transformación y procesos de salida) están relacionados con la variable observable (liderazgo de las mujeres) en las Mypes	0.504	< 0.001	Se valida
	R ² 0.529		

Fuente: elaboración propia con el uso del programa estadístico The Jamovi Project (2023) con el módulo Fox y Weisberg (2020).

En todos los casos se muestra una relación causal positiva. Un aumento en la variable predictora se asocia con un aumento proporcional en la variable dependiente, el caso del liderazgo de la mujer sobre los procesos de entrada se puede mencionar que la relación es moderadamente fuerte, que se comprueban con en análisis del coeficiente de beta que representa la influencia que representa la variable. Es importante resaltar que la presente investigación se realizó en México, Colombia, Ecuador y Perú, América Latina está en condiciones de construir nuevas teorías y poner a prueba las existentes, y esto puede hacerse en condiciones que no dependan de supuestos implícitos que suelen estar presentes en las teorías que emanan de los Estados Unidos y otros países desarrollados (Aguinis et al., 2020), la relativa homogeneidad de las condiciones institucionales y económicas de la región en todos los países reduce los efectos de confusión y aumenta la comparabilidad (Cuervo-Cazurra y Dau, 2009), y en nuestro estudio los resultados por países son similares, ya que el presente modelo, permite capturar la estructura inherente mediante el uso de grafos no dirigidos y la matriz de precisión, proporcionando una interpretación intuitiva de las interacciones condicionales, aunado a la interpretación de estructuras de dependencia, se desarrolló una ecuación de la prueba de independencia condicional para darle mayor sustento y una mejor respuesta a la hipótesis planteada (véase Figura 4).

Figura 4.
Modelo estructural (ex post facto)



Fuente: elaboración propia.

Las pruebas estadísticas realizadas muestran una distribución normal, donde podemos analizar que el liderazgo de la mujer directiva si tiene un impacto su toma de decisiones enfocándose principalmente en los procesos de salida (PS) que se encuentran integrados por la satisfacción con la empresa, el desarrollo de las ventajas competitivas, su papel con la responsabilidad social corporativa y la valoración del entorno, con el mismo procedimiento del modelo estructural (ex post facto) se analizó a que proceso se enfoca más, dando como resultado el desarrollo de las ventajas competitivas (1.377). El resultado nos lleva a encontrar el patrón de comportamiento de qué efecto tiene el liderazgo de la mujer en las Mypes.

La pertinencia del presente estudio radica en que existe una gran variedad de factores internos y externos que afectan el rendimiento de las Mypes, ya que es muy complicado poder homologar las investigaciones y encontrar patrones de comportamiento (Dabić et al., 2020). La diversidad de tipos de empresas y el porcentaje que representan, ha permitido que diversos autores se enfoquen en este tipo de unidades económicas, y por su importancia en el tejido económico de cualquier país, nuestro objetivo de investigación es determinar si el liderazgo de la directiva tiene un impacto en los procesos de entrada, transformación y salida de las Mypes. Cada vez hay más evidencia teórica que sugiere la presencia de una ventaja de liderazgo de la mujer mejora las condiciones de desarrollo y estabilidad de las empresas (Stajkovic y Stajkovic, 2024).

Nuestro estudio se aplicó en México, Colombia, Ecuador y Perú con una muestra de 18 776, donde se analizaron 13 variables independientes agrupadas en tres procesos mediante y una variable dependiente el liderazgo de las mujeres en las Mypes, en la que validamos el instrumento utilizado y encontramos patrones de comportamiento. Mediante el análisis de varianza de un factor, podemos comparar las medias de las ventajas competitivas y del liderazgo de las mujeres en las Mypes segmentado por los países.

La prueba de Levene para homogeneidad nos permite realizar las siguientes interpretaciones a) en el caso de las ventajas competitivas dio una probabilidad menor a 0.025, la varianza de Perú es diferente a la de Ecuador y México, y con similitud a Colombia, en el caso de México, Ecuador y Colombia las varianzas

son iguales y b) en el caso del liderazgo de las mujeres la probabilidad fue < 0.001 existiendo evidencia suficiente para afirmar que una de las varianzas es diferente que es el caso de Perú, donde la media es de 4.25 con una desviación estándar de 0.376, en el resto de los países se aprecia la igualdad. En el hallazgo principal se muestra es que el liderazgo de las mujeres en las Mypes impacta de forma positiva al desarrollo de las ventajas competitivas independientemente del país; es decir, influye en lograr la diferenciación o el liderazgo en costos (Alnoor et al., 2023). Un aspecto para resaltar, como se puede observar en el modelo gráfico Gaussiano (véase gráfica 2), es que su segundo enfoque se con la responsabilidad social corporativa en la búsqueda de equilibrios en la ecología, el medioambiente y la sociedad (Rath et al., 2021). Se recomienda para futuros estudios realizar el comparativo con hombres y segmentar por sectores económicos a fin de analizar las diferencias significativas y poder acotar el estudio.

Contribuciones de los autores: Conceptualización: Nuria Beatriz Peña Ahumada; Curación de datos: Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón; Análisis formal: Nuria Beatriz Peña Ahumada y Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón; Investigación: Nuria Beatriz Peña Ahumada; Administración de proyectos, recursos y software: Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón; Validación: Nuria Beatriz Peña Ahumada y Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón; Visualización: Nuria Beatriz Peña Ahumada y Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón; Redacción del borrador original: Nuria Beatriz Peña Ahumada y Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón; Redacción de revisión y edición: Nuria Beatriz Peña Ahumada y Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón.

Financiamiento: este trabajo no tuvo financiamiento.

Referencias

- Adams, R. B., y Ferreira, D. (2009). Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Aguinis, H., Villamor, I., Lazzarini, S. G., Vassolo, R. S., Amorós, J. E., y Allen, D. G. (2020). *Conducting Management Research in Latin America: Why and What's in It for You?* *Journal of Management*, 46(5), 615–636. <https://doi.org/10.1177/0149206320901581>
- Alnoor, A., Khaw, K. W., Chew, X., Abbas, S., y Khattak, Z. Z. (2023). The Influence of the Barriers of Hybrid Strategy on Strategic Competitive Priorities: Evidence from Oil Companies. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(2), 179–198. <https://doi.org/10.1007/s40171-022-00335-8>
- Al-Shaikh, M. E., y Hanaysha, J. R. (2023). A Conceptual Review on Entrepreneurial Marketing and Business Sustainability in Small and Medium Enterprises. *World Development Sustainability*, 2, 100039. <https://doi.org/10.1016/j.wds.2022.100039>
- Allison, L., Liu, Y., Murtinu, S., y Wei, Z. (2023). Gender and Firm Performance Around the World: The Roles of Finance, Technology and Labor. *Journal of Business Research*, 154, 113322. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113322>
- Amornkitvikai, Y., y Charoenrat, T. (2024). The Impact of Female Chief Executive Officers, Ownership, and Globalization on ASEAN Manufacturers' Technical Efficiency Performance. *Research in Globalization*, 8, 100206. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2024.100206>
- Aydiner, A. S., Tatoglu, E., Bayraktar, E., Zaim, S., y Delen, D. (2019). Business Analytics and Firm Performance: The Mediating Role of Business Process Performance. *Journal of Business Research*, 96, 228–237. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.028>

- Ayinaddis, S. G. (2023). Socio-Economic Factors Affecting Women's Entrepreneurial Performance in MSEs in Bahir Dar City, Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 23. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00289-w>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Behie, S. W., Pasman, H. J., Khan, F. I., Shell, K., Alarfaj, A., El-Kady, A. H., y Hernandez, M. (2023). Leadership 4.0: The Changing Landscape of Industry Management in the Smart Digital Era. *Process Safety and Environmental Protection*, 172, 317–328. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2023.02.014>
- Bhushan, N., Mohnert, F., Slood, D., Jans, L., Albers, C., y Steg, L. (2019). Using a Gaussian Graphical Model to Explore Relationships Between Items and Variables in Environmental Psychology Research. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01050>
- Calabrò, A., Conti, E., y Masè, S. (2023). Trapped in a “Golden Cage”! The Legitimation of Women Leadership in Family Business. *Journal of Family Business Strategy*, 100569. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2023.100569>
- Caliendo, M., Kritikos, A. S., Rodríguez, D., y Stier, C. (2023). Self-Efficacy and Entrepreneurial Performance of Start-ups. *Small Business Economics*, 61(3), 1027–1051. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00728-0>
- Chatterjee, C., y Nag, T. (2023). Do Women on Boards Enhance Firm Performance? Evidence from Top Indian Companies. *International Journal of Disclosure and Governance*, 20(2), 155–167. <https://doi.org/10.1057/s41310-022-00153-5>
- Carrasco, P., Ordoñez, R., y Nolasco, F. (2020). Liderazgo femenino. Caso: empresas comerciales de Gamarra – Lima (Perú). *Revista Espacios*, 41(17), 8–13.
- Chavéz, I., García, F., y Ruiz, T. (2022). Datos #ConLupaDeGéner. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Datos-ConLupaDeGe%CC%81nero-8M_IMCO.pdf
- Clavijo, N., y Perray-Redslob, L. (2024). “We Don’t Want to be Accused of Being Feminists”. A Gender Equality Measure for Leadership Positions and the Perpetuation of Patriarchal Arrangements. *Critical Perspectives on Accounting*, 100, 102754. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2024.102754>
- Cooke, F. L. (2023). Changing Lens: Broadening the Research Agenda of Women in Management in China. *Journal of Business Ethics*, 184(2), 375–389. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05105-1>
- Conyon, M. J., y He, L. (2017). Firm Performance and Boardroom Gender Diversity: A Quantile Regression Approach. *Journal of Business Research*, 79, 198–211. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Crossley, N., y Edwards, G. (2016). Cases, Mechanisms and the Real: The Theory and Methodology of Mixed-Method Social Network Analysis. *Sociological Research Online*, 21(2), 217–285. <https://doi.org/10.5153/sro.3920>
- Cuervo-Cazurra, A., y Dau, L. A. (2009). Promarket Reforms and Firm Profitability in Developing Countries. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1348–1368. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.47085192>

Dabić, M., Maley, J., Dana, L. P., Novak, I., Pellegrini, M. M., y Caputo, A. (2020). Pathways of SME Internationalization: A Bibliometric and Systematic Review. *Small Business Economics*, 55(3), 705–725. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00181-6>

Dąbrowski, M. (2023). Why Sales People Shouldn't Sell on Their Own. In *Managing IT Projects* (pp. 11–19). Apress. https://doi.org/10.1007/978-1-4842-9243-3_2

Dale-Olsen, H., Schøne, P., y Verner, M. (2013). Diversity Among Norwegian Boards of Directors: Does a Quota for Women Improve Firm Performance? *Feminist Economics*, 19(4), 110–135. <https://doi.org/10.1080/13545701.2013.830188>

Dang, N. H. T., McMurray, A. J., y Huang, X. (2021). *Vietnamese Small and Medium-Sized Enterprises: New Product Development Process Management*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-57065-1_50

Durbin, J., y Watson, G. S. (1950). Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression: I. *Biometrika*, 37(3/4), 409. <https://doi.org/10.2307/2332391>

Edacherian, S., Karna, A., Uhlenbruck, K., y Sharma, S. (2024). Women at Multiple Levels of Strategic Leadership: Evidence of Gender Spillovers. *Corporate Governance: An International Review*. <https://doi.org/10.1111/corg.12584>

Elnahass, M., Alharbi, R., Mohamed, T. S., y McLaren, J. (2024). Women Directors' Attributes and Demographics: New Insights Into Bank Risk. *Research in International Business and Finance*, 71, 102444. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2024.102444>

Epskamp, S., Stuber, S., Nak, J., Veenman, M., y Jorgensen, T. (2019). *SemPlot: Path Diagrams and Visual Analysis of Various SEM Packages' Output* (R Package). <https://CRAN.R-project.org/package=semPlot>

Farhat, J., y Mijid, N. (2018). Do Women Lag Behind Men? A Matched-Sample Analysis of the Dynamics of Gender Gaps. *Journal of Economics and Finance*, 42(4), 682–709. <https://doi.org/10.1007/s12197-017-9416-8>

Fox, J., y Weisberg, S. (2020). *Car: Companion to Applied Regression* (R package). <https://cran.r-project.org/package=car>

Gallucci, M., y Jentschke, S. (2021). *SEMLj: Jamovi SEM Analysis* (Jamovi Module). <https://semlj.github.io/>

García-Sánchez, I.-M., Aibar-Guzmán, C., Núñez-Torrado, M., y Aibar-Guzmán, B. (2023). Women Leaders and Female Same-Sex Groups: The Same 2030 Agenda Objectives Along Different Roads. *Journal of Business Research*, 157, 113582. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113582>

Gjergji, R., Vena, L., Campopiano, G., Sciascia, S., y Cortesi, A. (2023). Strategy Disclosure and Cost of Capital: The Key Role of Women Directors for Family Firms. *Journal of Family Business Strategy*, 100570. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2023.100570>

Godfrey, C., Hoepner, A. G. F., Lin, M.-T., y Poon, S.-H. (2024). Women on Boards and Corporate Social Irresponsibility: Evidence from a Granger Style Reverse Causality Minimisation Procedure. *The European Journal of Finance*, 30(1), 1–27. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2020.1841664>

Habib, M. A., Rizvan, R., y Ahmed, S. (2023). Implementing Lean Manufacturing for Improvement of Operational Performance in a Labeling and Packaging Plant: A Case Study in Bangladesh. *Results in Engineering*, 17, 100818. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2022.100818>

- Hadi, N. U., Abdullah, N., Zygiaris, S., Ahmad, G., Saleh, M. F., y Hossain, M. M. (2023). *Determinants of Small Business Success: A Harmonization Between Resources and Strategies* (pp. 153–162). https://doi.org/10.1007/978-3-031-28314-7_14
- Handoyo, S., Suharman, H., Ghani, E. K., y Soedarsono, S. (2023). A Business Strategy, Operational Efficiency, Ownership Structure, and Manufacturing Performance: The Moderating Role of Market Uncertainty and Competition Intensity and its Implication on Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100039. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100039>
- Heidt, L., Gauger, F., y Pfnür, A. (2023). Work from Home Success: Agile Work Characteristics and the Mediating Effect of Supportive HRM. *Review of Managerial Science*, 17(6), 2139–2164. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00545-5>
- Hensel, R., y Visser, R. (2018). Shared Leadership in Entrepreneurial Teams: The Impact of Personality. *International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research*, 24(6), 1104–1119. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-03-2018-0133>
- Hiraga, M. (2018). *¿Cuántas empresas están dirigidas por mujeres, y por qué esto Importa?* Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/opendata/cuantas-empresas-estan-dirigidas-por-mujeres-y-por-que-esto-importa>
- Howard, M. C. (2016). A Review of Exploratory Factor Analysis Decisions and Overview of Current Practices: What We Are Doing and How Can We Improve? *International Journal of Human-Computer Interaction*, 32(1), 51–62. <https://doi.org/10.1080/10447318.2015.1087664>
- Huang, A., Tian, L., Li, Y., Xiong, B., Yu, J., Gao, Y., Li, Q., Fan, C., Liu, L., Duan, X., y Lin, C. (2024). Regional Complex System Simulation Optimization Through Linking Governance and Environment Performance: A Case Study of Water Environmental Carrying Capacity Based on the SDES Model. *Environmental Impact Assessment Review*, 104, 107356. <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2023.107356>
- Huang, B., Yao, X., Luo, Y., y Li, J. (2023). Improving Financial Distress Prediction Using Textual Sentiment of Annual Reports. *Annals of Operations Research*, 330(1–2), 457–484. <https://doi.org/10.1007/s10479-022-04633-3>
- Ismail, W. N. S. W., Mokhtar, M. Z., Ali, A., y Rahman, M. S. A. (2014). Do it Helps SMEs Gain Better Performance: A Conceptual Analysis on RBV Theory. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(5), 307–320. <https://doi.org/10.18488/journal.11/2014.3.5/11.5.307.320>
- Javed, M., Wang, F., Usman, M., Ali Gull, A., y Uz Zaman, Q. (2023). Female CEOs and Green Innovation. *Journal of Business Research*, 157, 113515. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113515>
- Jung, Y. J., y Kim, Y. (2023). Research Trends of Sustainability and Marketing Research, 2010–2020: Topic Modeling Analysis. *Heliyon*, 9(3), e14208. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14208>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., y Abraham, M. (2023). Inclusive Talent Development as a Key Talent Management Approach: A Systematic Literature Review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kamaha-Njiwa, M., Atif, M., Arshad, M., y Mirza, N. (2023). The Impact of Female Dominance on Business Resilience: A Technology Adoption Perspective. *Journal of Business Research*, 161, 113846. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113846>

- Karim, A., Agus, A., Nurnilasari, N., Widiatari, D., Fikriyah, F., Rosadah, R. A., Syarifudin, A., Triono, W., Lesmi, K., y Nurkholis, N. (2023). A Study on Managerial Leadership in Education: A Systematic Literature Review. *Heliyon*, 9(6), e16834. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16834>
- Khan, K., Khurshid, A., y Cifuentes-Faura, J. (2023). Investigating the Relationship Between Geopolitical Risks and Economic Security: Empirical Evidence from Central and Eastern European Countries. *Resources Policy*, 85, 103872. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.103872>
- Khoo, C., Yang, E. C. L., Tan, R. Y. Y., Alonso-Vazquez, M., Ricaurte-Quijano, C., Pécot, M., y Barahona-Canales, D. (2024). Opportunities and Challenges of Digital Competencies for Women Tourism Entrepreneurs in Latin America: A Gendered Perspective. *Journal of Sustainable Tourism*, 32(3), 519–539. <https://doi.org/10.1080/09669582.2023.2189622>
- La Rocca, M., Fasano, F., La Rocca, T., y Neha, N. (2024). Women in CEO Duality and Firm Performance in Europe. *Journal of Management and Governance*, 28(1), 177–214. <https://doi.org/10.1007/s10997-023-09669-6>
- Lai, K. S., Yusof, N., y Kamal, E. M. (2016). Innovation Orientation in Architectural Firms. *Construction Innovation*, 16(4), 425–445. <https://doi.org/10.1108/CI-05-2015-0030>
- Lemma, T. T., Gwatidzo, T., y Mlilo, M. (2023). Gender Differences in Business Performance: Evidence from Kenya and South Africa. *Small Business Economics*, 60(2), 591–614. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00605-w>
- Lin, H.-E., Yu, A., Stambaugh, J., Tsao, C.-W., Wang, R. J.-H., y Hsu, I.-C. (2023). Family CEO Duality and Research and Development Intensity in Public Family Enterprises: Temporality as a Model Boundary. *Journal of Business Research*, 158, 113572. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113572>
- Lin, L., Sperrin, M., Jenkins, D. A., Martin, G. P., y Peek, N. (2021). A Scoping Review of Causal Methods Enabling Predictions Under Hypothetical Interventions. *Diagnostic and Prognostic Research*, 5(1), 3. <https://doi.org/10.1186/s41512-021-00092-9>
- Lit, F. C., Huijben, J. C., Cloudt, M. M., y Paredis, E. (2024). Business Model Innovation in Circular Start-Ups: Overcoming Barriers in the Circular Plastics Economy. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 42(4), 506–550. <https://doi.org/10.1177/02662426231217954>
- Lo Bue, M. C., y Martínez-Zarzoso, I. (2024). Female Managers and Firm Performance: Evidence from the Non-Agricultural Sectors in Caribbean Countries. *Economic Modelling*, 133, 106648. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2024.106648>
- Love, I., Nikolaev, B., y Dhakal, C. (2024). The Well-Being of Women Entrepreneurs: The Role of Gender Inequality and Gender Roles. *Small Business Economics*, 62(1), 325–352. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00769-z>
- Malesu, M. L., y Syrovátka, P. (2024). What are the Critical Success Factors for Small Farming Businesses? Evidence from Zambia. *Journal of the International Council for Small Business*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/26437015.2024.2336455>
- Marx, A., y Vreeken, J. (2019). Telling Cause from Effect by Local and Global Regression. *Knowledge and Information Systems*, 60(3), 1277–1305. <https://doi.org/10.1007/s10115-018-1286-7>

- McDonald, R. (2011). *Test Theory: A Unified Treatment* (1st Ed., Vol. 1). Taylor y Francis Group. https://books.google.com.mx/books?hl=esylr=yid=2-V5tOsa_DoCyoI=fndypg=PP1yots=hXhF2z--NYysig=gKTiKU4Pul3Gk2wbdzDetCjyXCYyredir_esc=y#v=onepageyqyf=false
- Monteiro, A. P., García-Sánchez, I.-M., y Aibar-Guzmán, B. (2022). Labour Practice, Decent Work and Human Rights Performance and Reporting: The Impact of Women Managers. *Journal of Business Ethics*, 180(2), 523–542. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04913-1>
- Mubarik, M. S., Chandran, V. G. R., y Devadason, E. S. (2018). Measuring Human Capital in Small and Medium Manufacturing Enterprises: What Matters? *Social Indicators Research*, 137(2), 605–623. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1601-9>
- Müller, S., Kirst, A. L., Bergmann, H., y Bird, B. (2023). Entrepreneurs' Actions and Venture Success: A Structured Literature Review and Suggestions for Future Research. *Small Business Economics*, 60(1), 199–226. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00644-3>
- Oladipo, O., Platt, K., y Shim, H. S. (2023). Female Entrepreneurs Managing from Home. *Small Business Economics*, 61(2), 447–464. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00713-7>
- Pearl, J. (2009). *Causality: Models, Reasoning and Inference* (2nd Ed.). Cambridge University Press.
- Pécot, M., Ricaurte-Quijano, C., Khoo, C., Vázquez, M. A., Barahona-Canales, D., Ling Yang, E. C., y Tan, R. (2024). From Empowering Women to Being Empowered by Women: A Gendered Social Innovation Framework for Tourism-led Development Initiatives. *Tourism Management*, 102, 104883. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.104883>
- Peña, N. (2024). *Los Obstáculos que tienen las Estudiantes Universitarias que Dirigen una Micro o Pequeña Empresa. Resultados de una Investigación Cualitativa en México* (1st Ed., Vol. 1). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Phakiti, A. (2018). Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling. In *The Palgrave Handbook of Applied Linguistics Research Methodology* (pp. 459–500). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/978-1-137-59900-1_21
- Raheem, F., Baloch, Q. B., y Shah, S. M. A. (2019). Socio-Economic Factors Affecting Performance of Women Entrepreneurship in Khyber Pakhtunkhwa. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.34091/AJSS.12.1.16>
- Rath, C., Azhaguraja, N., y Deo, M. (2021). Social Responsibility Investment: An En-route to Attain Social Responsibility Objectives by the Corporations. In *Facets of Corporate Governance and Corporate Social Responsibility in India. Accounting, Finance, Sustainability, Governance y Fraud: Theory and Application* (pp. 193–202). https://doi.org/10.1007/978-981-33-4076-3_13
- Ravet-Brown, T. É., Furtner, M., y Kallmuenzer, A. (2024). Transformational and Entrepreneurial Leadership: A Review of Distinction and Overlap. *Review of Managerial Science*, 18(2), 493–538. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00649-6>
- RELAYN. (2023). *Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios*. <https://relayn.redesla.la> (N. Peña y O. Aguilar, Coords). RedesLA <https://redesla.la>.
- Revelle, W. (2023). *Psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research* (R package). <https://cran.r-project.org/package=psych>

Rialti, R., y Filieri, R. (2024). Leaders, Let's Get Agile! Observing Agile Leadership in Successful Digital Transformation Projects. *Business Horizons*, 67(4), 439–452. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.04.003>

Rivas-Tovar, L. (2009). Evolución de la Teoría de la Organización. *Universidad y Empresa*, 11(17), 11–32. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf>

Rivas-Tovar, L. (2020). *Elaboración de Tesis. Estructura y Metodología*. Trillas.

Rivas-Tovar, L. (2023). *Sistemas Complejos: Evolución en los Límites del Caos*. Instituto Politécnico Nacional.

Rivas-Tovar, L. (2024a). *Complexity Management Complejidad en los Sistemas Organizacionales*. 1–48. <https://www.researchgate.net/publication/38078642>

Rivas-Tovar, L. (2024b). Normas Apa 7ª Edición: Estructura, Citas y Referencias. Instituto Politécnico Nacional. https://www.researchgate.net/publication/357046089_NORMAS_APA_7_EDICION_ESTRUCTURA_CITAS_Y_REFERENCIAS

Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>

Seol, H. (2024). *Seolmatrix: Correlations Suite for Jamovi* (3.8.6). <https://github.com/hyunsooseol/seolmatrix>

Sharma, S. K., Ilavarasan, P. V., y Karanasios, S. (2023). Small Businesses and FinTech: A Systematic Review and Future Directions. *Electronic Commerce Research*. <https://doi.org/10.1007/s10660-023-09705-5>

Singh, A., Lim, W. M., Jha, S., Kumar, S., y Ciasullo, M. V. (2023). The State of the Art of Strategic Leadership. *Journal of Business Research*, 158, 113676. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113676>

Sousa-Filho, J. M. de, Lessa, B. de S., García-Salirrosas, E. E., y Castro, J. L. de C. (2023). The Role of Fear of Failure on Students' Entrepreneurial Intentions in Latin America. *The International Journal of Management Education*, 21(3), 100880. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100880>

Schultheiss, D. E. (2021). Shining the Light on Women's Work, this Time Brighter: Let's Start at the Top. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103558. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103558>

Stajkovic, K., y Stajkovic, A. D. (2024). Ethics of Care Leadership, Racial Inclusion, and Economic Health in the Cities: Is There a Female Leadership Advantage? *Journal of Business Ethics*, 189(4), 699–721. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05564-0>

Steinerowska-Streb, I., Glod, G., y Steiner, A. (2022). What do We Know About Small and Medium Enterprises' Survival in a Post-Global Economic Crisis Context? *Local Economy: The Journal of the Local Economy Policy Unit*, 37(4), 259–278. <https://doi.org/10.1177/02690942221112042>

Steinskog, D. J., Tjøstheim, D. B., y Kvamstø, N. G. (2007). A Cautionary Note on the Use of the Kolmogorov–Smirnov Test for Normality. *Monthly Weather Review*, 135(3), 1151–1157. <https://doi.org/10.1175/MWR3326.1>

The Jamovi Project. (2023). *Jamovi* (4.1). <https://www.jamovi.org>

Tunyi, A. A., Areneke, G., Tob-Ogu, A., y Khalid, S. (2023). Doing More with More: Women on the Board and Firm Employment. *Journal of Business Research*, 154, 113385. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113385>

Upulwehera, J. M. H., Senanayake, S. M. S. N., Gamage, S. K. N., Jayasundara, J. M. S., Ekanayake, E. M. S., Lalani, J. M. G., Abeyrathne, G. A. K. N., Rajapakshe, P. S. K., y Prasanna, R. P. I. R. (2024). Is Women Entrepreneurship a Key Driver for Business Performance of the SMEs in Asian Developing Nations? A Case Study of SMEs in the Agricultural Sector in Sri Lanka. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01833-z>

Uttam, N., Dutta, P., y Singh, A. (2024). Influence of Stakeholders on Supply Chain Social Sustainability: New Insights from Small Suppliers in the Indian Manufacturing Sector. *Journal of Cleaner Production*, 444, 141015. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141015>

White, K. J. (1992). The Durbin-Watson Test for Autocorrelation in Nonlinear Models. *The Review of Economics and Statistics*, 74(2), 370. <https://doi.org/10.2307/2109675>

Wongsansukcharoen, J., y Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of Innovations in Human Resource Practices, Innovation Capabilities, and Competitive Advantage on Small and Medium Enterprises' Performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*, 29(1), 100210. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100210>

Yela, A., Gonzalo, C., y del Val, M. T. (2023). Towards an Entrepreneurial Leadership Based on Kindness in a Digital Age. *Journal of Business Research*, 159, 113747. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113747>

Yusof, N., Kamal, E. M., Lou, E. C. W., y Kamaruddeen, A. M. (2023). Effects of Innovation Capability on Radical and Incremental Innovations and Business Performance Relationships. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67, 101726. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101726>

Zhang, Z., Wu, Y., y He, D. (2024). More Female, Better Corporate Performance? Evidence from Chinese Listed Companies. *Finance Research Letters*, 63, 105324. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.105324>