

Capítulo 31. Dirección y Satisfacción con la empresa en mujeres empresarias de las Mypes Pátzcuaro, Michoacán.

Laura Adame Rodríguez
Maricela Villanueva Pimentel
Martin Tapia Salazar

TecNM/Instituto Tecnológico Superior de Pátzcuaro

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.31](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.31)

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo identificar la influencia que tienen los factores de dirección en la variable de satisfacción con la empresa para las mujeres empresarias de Mypes en el Municipio de Pátzcuaro, Michoacán, para lo cual se realiza un estudio de tipo cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional a partir del instrumento de recolección de datos de la investigación anual que desarrolla la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) del año 2023, se concluye que las directivos-mujeres si realizan actividades orientadas al logro del crecimiento y satisfacción con la empresa. Sin embargo, surge la necesidad de futuras líneas de investigación que consideren variables distintas.

Palabras clave

Directoras de empresa, empresarias, empoderamiento de la mujer, satisfacción con la empresa

Introducción

En este estudio se analizan variables referentes a la mujer como directora de empresa, resaltando la importancia que este tema ha tomado en los últimos años, en los que se ha visto una participación creciente por parte de este género en el campo laboral, influenciada, impulsada e incluso limitada por condiciones propias del entorno.

La participación de la mujer en las empresas tiene una tendencia de casi el 50%, sin embargo, este porcentaje se ve limitado cuando se analizan aspectos de dicha participación en posiciones de nivel jerárquico medio a alto. A lo anterior, se suman otras variables mencionadas dentro de la revisión de literatura en este artículo, tales como: el bajo reconocimiento de la participación empresarial, la desigualdad salarial y aspectos del clima laboral determinantes en el desarrollo de la mujer en este ámbito.

Dicho lo anterior, se identifica que existen diversos factores y variantes en el estudio de género para el campo empresarial, que para efectos de esta investigación se abordan los factores de dirección y la satisfacción con la empresa como variables sujetas a estudio. Dentro de los factores de dirección se identifica el liderazgo como un rol fundamental en el ejercicio de la misma; mientras que la satisfacción con la empresa es analizada desde una perspectiva necesaria para la satisfacción laboral y por ende la productividad empresarial.

A nivel mundial y principalmente para el país de México, el conocimiento sobre estudios de género aún representa un área de oportunidad y de interés en la generación de líneas de investigación emergente que requieren ser abordadas desde diferentes perspectivas y teorías de conocimiento. Por lo que, la presente investigación tiene como objetivo identificar la influencia que tienen los factores de dirección en la variable de satisfacción con la empresa para las mujeres empresarias de Mypes en el Municipio de Pátzcuaro, Michoacán.

Para ello, se realiza un estudio de tipo cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional planteado a partir del instrumento de recolección de datos de la investigación anual que desarrolla la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), del año 2023, con el tema “Habilidades directivas y clima organizacional en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas”. Se concluye que las directivos-mujeres si realizan actividades orientadas al logro del crecimiento y satisfacción con la empresa. Sin embargo, surge la necesidad de futuras líneas de investigación que consideren variables distintas a las analizadas como parte de esta metodología.

Revisión de la Literatura

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial ha tomado una mayor relevancia en los últi-

mos tiempos debido a la creciente participación e incorporación en la vida laboral, en donde, se destaca la importancia de las empresas familiares para este género, ya que por su características y naturaleza este tipo de empresas han construido una plataforma de participación de la mujer en actividades de responsabilidad y valores compartidos para el correcto desempeño de la organización (Nájera-Vázquez & Martínez-Romero, 2020).

Sin embargo, en la actualidad aún se identifica un bajo reconocimiento e influencia de la participación de mujeres en diferentes ámbitos principalmente en los negocios, por lo que considerar el abordaje de este tema desde otras perspectivas y no sólo desde la empresariales, propiciaría condiciones favorables en beneficio de resaltar la importancia de la participación de este género (Maseda, et al., 2022). Un estudio realizado en el año 2020, sobre el clima laboral en la teoría de la psicología del trabajo y el trabajo decente de las mujeres, no mostró valores significativos como resultado del modelo aplicado, por lo que se deja en evidencia la necesidad de estudiar más a fondo la percepción y expectativas de la mujer en la vida laboral (England et al., 2020).

Mediante la revisión y análisis de literatura, se identifica como aspecto destacable de la participación de este género para el ámbito laboral; el espíritu empresarial de la mujer, capaz de reducir la tasa de desempleo, incrementar el grado de innovación, fomentar el desarrollo de la competitividad y fortalecer las condiciones de equidad de género mediante la lucha constante de la defensa de derechos y reconocimiento de esfuerzos por parte de la sociedad. Bajo ese enfoque la mujer es investigada como un sujeto productivo, con presencia en la vida pública y posiciones de poder, la generación de ingresos y la toma de decisiones, actividades que con anterioridad habían sido desarrolladas por hombres, pero que las condiciones de la vida actual han llevado a la mujer como parte de una familia a tener una participación activa en la generación de ingresos (Ordoñez-Abril, et al., 2021).

A pesar de ello, estudios demuestran que existe un sesgo en la percepción de alianzas entre hombres y mujeres para impulsar el progreso de la mujer en los lugares de trabajo (Madsen, et al., 2020). Este aspecto se fortalece, al afirmar que la fuerza laboral que representa la mujer es de casi el 50%, porcentaje que se reduce significativamente al hablar del acceso que tienen a puestos superiores y/o gerenciales dentro de una organización, sin existir una razón que sustente estas diferencias entre hombres y mujeres, por lo que implementar acciones para fortalecer esta participación es una área de oportunidad vigente (Groves, 2021).

Aunado a ello, en países con condiciones primermundistas como lo es la Unión Europea para el año 2017, tan sólo el 25% de los puestos directivos de grandes empresas eran ocupados por mujeres, considerada como una baja participación de este género para el ambiente

cultural de estos países, por lo que surge la necesidad de contribuir en fortalecer la línea de investigación emergente a cerca de la evolución y presencia de la mujer en puestos directivos para este y otros entornos (Sánchez-Teba et al., 2021).

Para el caso de México, en un estudio titulado “Gender, Informal Employment and Trade Liberalization in Mexico”, se analizó la influencia de la liberación comercial en la empleabilidad desde la perspectiva de género, en donde, se encontró que existe influencia de dicha liberación con la probabilidad de trabajo formal en el sector manufacturero para hombres y mujeres, pero con una tendencia que favorece a los hombres, mientras que para el sector servicios esta tendencia disminuye aún más para las mujeres poco calificadas (Ben & Bombarda, 2020).

Por otra parte, una investigación cuyo objeto de estudio fueron las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez, se encontró que existe una presencia del 47% de mobbing y acoso para los diferentes niveles de la empresa; siendo las mujeres las mayormente violentadas dentro de la misma principalmente en puestos gerenciales, así lo refieren el 100% de las mujeres gerentes estudiadas, a pesar de la cantidad de programas existentes para disminuir esta tendencia, se observa que predominan aspectos culturales que se han normalizado en el campo laboral (Nava et al., 2020).

Aunado a lo anterior, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres es otro de los aspectos a considerar dentro de la satisfacción laboral de la mujer dentro de la empresa, ya que en México para el periodo 2005-2020, se evidenció que los trabajadores tuvieron un ingreso por hora más alto que las trabajadoras, esto para los puestos con niveles bajos, mientras que las diferencias existentes se ven disminuidas para puestos de niveles superiores dentro de una empresa (Mendoza-González, 2020).

La importancia de la satisfacción con la empresa desde la perspectiva gerencial dirección es fundamental en la creación de acciones que permitan la satisfacción laboral de los colaboradores y por ende la productividad y eficacia de la organización, es decir, al no existir una posición gerencial o dirección satisfecha puede influir negativamente en la productividad de la empresa (Diaz Dumont et al., 2023). Por dirección se entiende al conjunto de destrezas, cualidades, competencias, conocimientos, acciones, experiencias y capacidades que inciden en el efectivo desempeño del rol gerencial para el logro de objetivos y metas organizacionales (Niebles-Núñez, Torres-Anillo y Montenegro-Rada, 2020).

Por lo antes expuesto, la alternativa de la mujer para la participación en el ámbito laboral se ve influenciada por la iniciativa de emprender en micronegocios, con una tendencia superior por aquellas mujeres de edad madura, que mantienen un estado de ánimo predomi-

nantemente de cansancio, con hijos y con niveles de estudios superiores, entre otras características personales como lo son: la motivación, la experiencia laboral, el gusto por el riesgo y la disponibilidad de capital para inversión; mientras que los principales motivantes para que asuman este riesgo son: el apoyo al ingreso familiar, superación personal y profesional, mejorar la calidad de vida, ingresos económicos, equilibrio económico-familiar, además de la independencia económica, sin dejar de lado, que para el caso de México, la situación económica precaria de muchas mujeres es la que las obliga a involucrarse en el emprendimiento (Paredes et al., 2019).

En este sentido, el emprendimiento femenino para el empoderamiento económico se ve influenciado por la supervivencia y autodeterminación, lo que permite a la mujer asumir el rol del ejercicio laboral además del rol que desempeña en una familia, que en la mayoría de los casos es de madre, desde una perspectiva de liderazgo al propiciar soluciones ante las necesidades de su entorno (Perilla et al., 2022). El emprendimiento se ha visto influenciado crecientemente por la participación de la mujer en distintas actividades, para el caso del desarrollo rural se pone en manifiesto que este ha sido acompañado del empoderamiento y liderazgo femenino, además de la contribución económica al sector y la conciencia social de participación (Franco et al., 2020).

En cuanto a la empresa se refiere, la capacidad de liderazgo ha sido un factor determinante en el ejercicio exitoso de dirección, considerado como intrínseco e influyente en las acciones oportunas para el adecuado clima organizacional (Ríos-López et al., 2023). Dicho factor además, en el ejercicio de una correcta dirección por mucho tiempo fue asumido bajo el enfoque tradicional masculino y en los últimos tiempos estudios han demostrado que en la actualidad el liderazgo que se ejerce es transformacional dejando en evidencia el rol directivo femenino (Villarroel & Santillán, 2021 que citan a Medina Vicent, 2015).

Método cuantitativo.

Este estudio de tipo cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional se plantea a partir del instrumento de recolección de datos de la investigación anual que desarrolla la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), del año 2023, con el tema “Habilidades directivas y clima organizacional en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas”, seleccionando de dicho instrumento los ítem’s correspondientes al tema de interés de esta investigación, mismos que se muestran en las figuras de los resultados. El interés de estudio de estas variables surge de establecer como objetivo de investigación el identificar la influencia que tienen los factores de dirección en la variable de satisfacción con la empresa para las mujeres empresarias de Mypes en el Municipio de Pátzcuaro, Michoacán.

Describiendo esta correlación de influencia comparativamente con los empresarios varones en el mismo sector. Así mismo las hipótesis planteadas son las siguientes:

H0: Los factores de dirección no influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Ha: Los factores de dirección influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Figura 31.1

Resultados de la estadística de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	10

Fuente: Elaboración propia.

A efectos de corroborar el planteamiento de hipótesis, se realiza una prueba estadística con la aplicación del Análisis de Varianza (ANOVA), considerando un nivel de significancia del 5%. Con lo que respecta al instrumento de recolección de datos, las respuestas se estructuraron con una escala Likert de 5 puntos, aplicada a una muestra representativa de 418 directores en las micro y pequeñas empresas del municipio antes mencionado. El resultado de fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, indica un valor adecuado de consistencia interna de .87, de acuerdo con Oviedo, & Campo-Arias, A. (2005), los parámetros de medición aceptables se encuentran en un rango de .70 a .90, con preferencia de valores entre .80 y .90.

Resultados

Como resultado, se presenta el análisis estadístico conformado por datos descriptivos y estadística inferencial que incluye la correlación de las variables, se consideran también tablas cruzadas en el análisis, identificando el comportamiento de la variable independiente, dimensiones Factores de dirección con ítems relacionados con misión, visión, objetivos, estrategias comercial, competitiva de la empresa y como variable dependiente Satisfacción con la empresa considerando aspectos de desempeño de la empresa, dinero para vivir, realización como persona, expectativas de crecimiento y exportación. Lo anterior, permite verificar un comparativo en la actuación en los aspectos señalados entre mujeres y hombres de una muestra representativa de tamaño $n = 418$, que considera la aplicación de un instrumento de re-

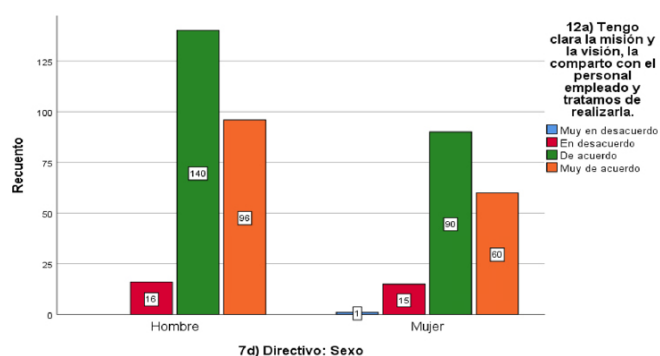
colección orientado a directores de micro y pequeñas empresas del Municipio de Pátzcuaro Michoacán. De los cuales, el 39.71% corresponden a directoras.

Análisis de Variable independiente: Dimensión Factores de dirección (comparativo sexo directivo y sexo femenino)

Se realiza un comparativo entre el sexo de los directivos y la orientación a las respuestas en los ítems relacionados.

Figura 31.2

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12a.

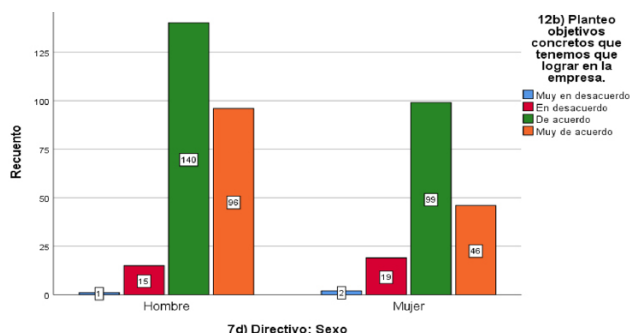


Fuente: Elaboración propia.

La tabla cruzada entre el sexo de las personas encuestadas y el ítem 12a), muestra en la categoría de respuesta “muy de acuerdo” 61.5% y 38.5%, en “de acuerdo” 60.9% y 39.1%, en hombres y mujeres respectivamente. Ambos sexos respondieron estar en desacuerdo en un porcentaje similar, respecto a la claridad en la misión y visión, con porcentajes de respuesta de 51.6% y 48.4%

Figura 31.3

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12b.

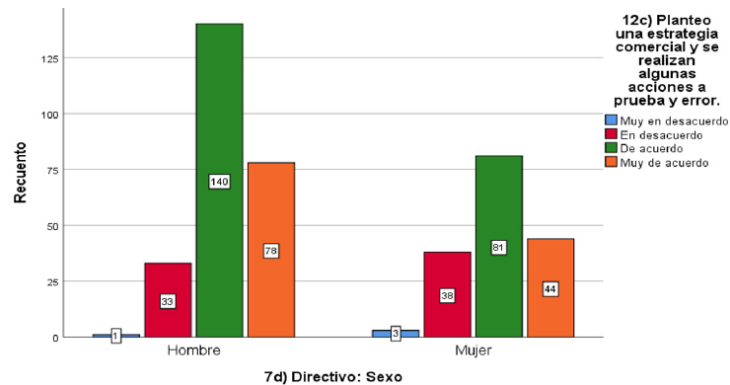


Fuente: Elaboración propia.

En el planeamiento de objetivos concretos, los hombres muestran un mejor porcentaje al estar muy de acuerdo con estas actividades, con un 67.6%, mientras que las mujeres están en desacuerdo con 55.9%. La medición del sexo femenino indica un mayor número de respuestas en “de acuerdo”.

Figura 31.4

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12c.

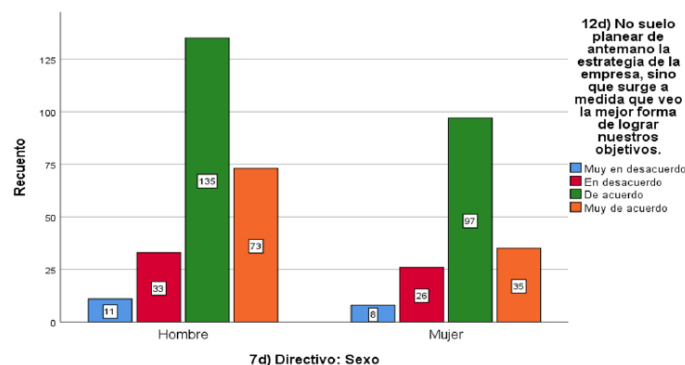


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al planteamiento de estrategia comercial y acciones a prueba y error, destaca la respuesta de acuerdo, con el 63.3% de hombres y 36.7% mujeres. Además se considera que el 75% de las respuestas corresponde a las mujeres en la categoría “muy en desacuerdo”. Por otro lado el 41,8% de las mujeres, consideran estar de acuerdo no planear de antemano la estrategia de la empresa, esperando que surja a medida que ven la forma de lograr los objetivos. Se confirma la respuesta con el análisis de solo sexo femenino, con mayor numero de respuestas en “de acuerdo” .

Figura 31.5

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12d.

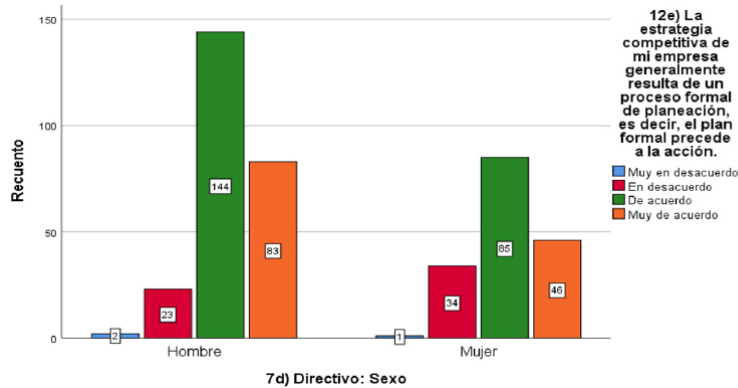


Fuente: Elaboración propia.

El 37.1% de las mujeres están de acuerdo en que la estrategia competitiva de la empresa generalmente resulta de un proceso formal de planeación, es decir, el plan formal precede a la acción. La gráfica de sexo femenino destaca también la respuesta en el nivel “de acuerdo” (Figura 31.6).

Figura 31.6

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12e.

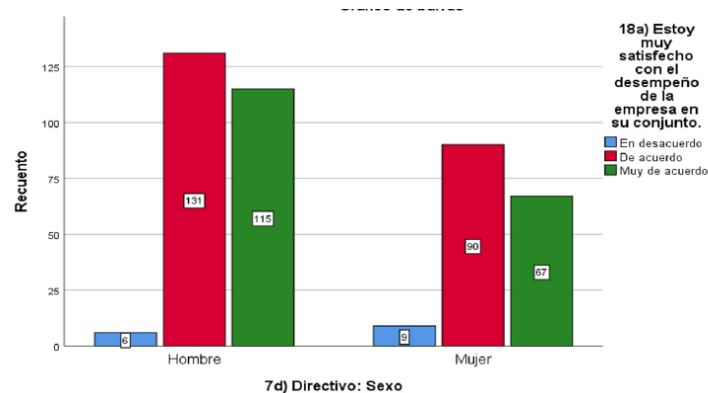


Fuente: Elaboración propia.

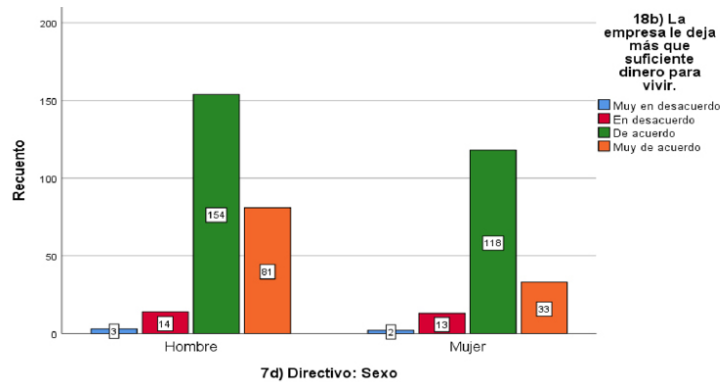
Análisis de Variable dependiente: Dimensión Satisfacción con la empresa

Figura 31.7

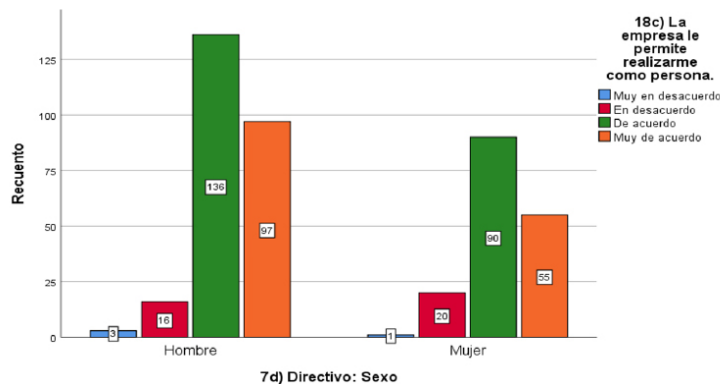
Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18a.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 31.8*Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18b.**Fuente: Elaboración propia.*

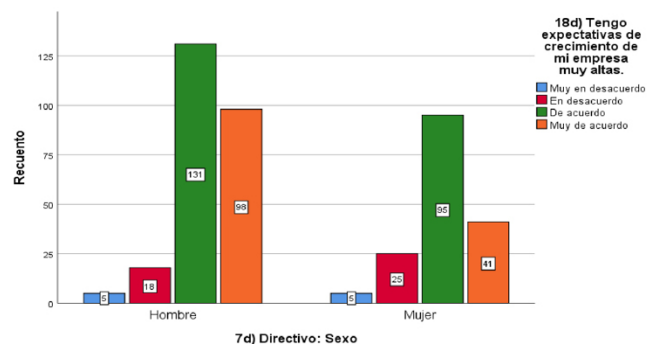
La Figura 31.8, muestra un mayor nivel de respuesta “de acuerdo” en hombres y mujeres. El 40.4% de las respuestas considera que las mujeres están muy de acuerdo, con las satisfacción en el desempeño de la empresa en su conjunto. En la Figura 31.8 se muestra que los mayores niveles de respuesta se encuentran en la respuesta “de acuerdo”. La gráfica relacionada con el sexo mujer, muestra las misma tendencia de respuesta con 71.1% refiriendo que los directivos opinan estar en acuerdo en que la empresa les deja más que suficiente dinero para vivir, y solo el 1.2 % responde estar “muy en desacuerdo” con esta aseveración.

Figura 31.9*Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18c.**Fuente: Elaboración propia.*

El análisis de respuestas de la gráfica correspondiente a ambos sexos, relacionada con la empresa me permite realizarme como persona, los directivos refieren estar de acuerdo. Las respuestas recolectadas del sexo femenino, confirman esta referencia con un 54.2% y en la escala “muy de acuerdo” con el 33.1% .

Figura 31.10

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18d.

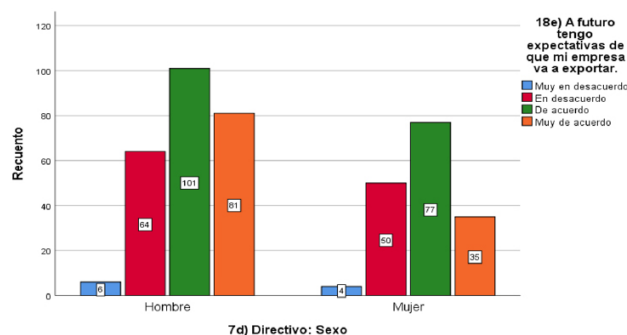


Fuente: Elaboración propia.

En relación con el ítem 18d el mayor nivel de respuestas se orienta las escalas “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, mostrando un mayor rango en el caso de las mujeres (54) contra (33) de los hombres, lo que refleja más disparidad en la respuesta de las mujeres. El análisis de solo mujeres muestra esta diferencia porcentual en los mismos niveles con 57.2% y 24.7% respectivamente. Considerando las expectativas de exportación, dentro de la planeación para el crecimiento de la empresa, relacionado con el tema del ítem 18e, los resultados muestran que los directivos están de acuerdo en realizar actividades encaminadas para el cumplimiento del objetivo, reflejando un orden de respuestas en los directivos-hombre “de acuerdo, muy de acuerdo y en desacuerdo” y en contraparte las directivo-mujeres muestran una relación “De acuerdo, en desacuerdo y muy de acuerdo”. El análisis de solo sexo femenino demuestra 46.4% de acuerdo, 21.1% muy de acuerdo y 13.3% en desacuerdo, coincidiendo con la relación del total de personas entrevistadas, con expectativas de exportación a futuro de sus productos.

Figura 31.11

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18d.



Fuente: Elaboración propia.

Para el cumplimiento de la hipótesis estadística se analiza la relación que tiene cada una de los ítems de la variable dependiente con los ítems de la variable independiente, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 31.1

Análisis de correlación de los ítems de la variable independiente con cada ítem de la variable dependiente.

Correlación lineal entre variables.	18a) Estoy muy satisfecho con el desempeño de la empresa en su conjunto.	18b) La empresa deja que suficiente dinero viva.	18c) La empresa le permite realizarme como persona.	18d) Tengo expectativas de crecimiento de mi empresa muy altas.	18e) A futuro tengo expectativas de que mi empresa va a exportar.
12a) Tengo clara la misión y la visión, la comparto con el personal empleado y tratamos de realizarla.	0.60	0.30	0.34	0.31	0.31
12b) Planteo objetivos concretos que tenemos que lograr en la empresa.	0.44	0.39	0.43	0.45	0.36
12c) Planteó una estrategia comercial y se realizaron algunas acciones a prueba y error.	0.27	0.41	0.34	0.46	0.40
12d) No suelo planear de antemano la estrategia de la empresa, sino que surge a medida que veo la mejor forma de lograr nuestros objetivos.	0.17	0.29	0.28	0.30	0.22
12e) La estrategia competitiva de mi empresa generalmente resulta de un proceso formal de planeación, es decir, el plan formal precede a la acción.	0.44	0.44	0.48	0.43	0.42

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que existe una asociación positiva entre los ítems de las variables dependiente e independiente, con correlación promedio moderada.

Tabla 31.2

Análisis de varianza.

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio F de los cuadrados	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	63.25	9.00	7.03	15.56	0.00
Dentro de los grupos	1883.38	4170.00	0.45		
Total	1946.63	4179.00			

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del Análisis de Varianza, muestran un p-valor (0.00) menor al nivel de significancia del .05, por lo anterior se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores de dirección influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Discusión

Los factores de dirección analizados en el presente trabajo, incluyen el conocimiento, el planeamiento y la comunicación de: misión, visión, objetivos, estrategias comercial y competitiva de la empresa; y según Basit et. al., (2020) el conocimiento al igual que las habilidades, competencias y experiencias juegan un papel trascendental en el desempeño de las mujeres como dirigentes de una organización, por lo que de acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que, las mujeres directivas si realizan este tipo de actividades, sin embargo, y de manera general estos factores de dirección que influyen en la satisfacción de la empresa mantienen un comportamiento con casi nula variación entre hombres y mujeres para las Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Con respecto a dicha satisfacción con la empresa, las mujeres directivas de estas Mypes, la vinculan con los factores de dirección estudiados, caso contrario al estudio realizado en el año 2020 a empleadas indonesias, en donde, se demostró que el conflicto con esta variable influyó negativamente en la satisfacción de las mujeres en la empresa, sin embargo, esta influencia no es trascendental para el caso del desempeño en el trabajo (Masduki et al., 2020).

Por último, en la dimensión de estudio correspondiente a la realización como persona, las mujeres encuestadas refieren, en un 87.3%, sentirse realizadas como dirigentes de empresas, esto considerando que las mujeres emprendedoras mantienen una tendencia de

altas expectativas en la participación empresarial que desarrollan como lo refiere Moletta et al., en una investigación realizada a este género desde la perspectiva de emprendimiento y sus implicaciones (Moletta et al., 2023).

Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos de la presente investigación, se acepta la hipótesis alternativa con un nivel de significancia del 5%, con significado de que los factores de dirección influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán, concluyendo además que las directivos-mujeres si realizan actividades orientadas al logro del crecimiento y satisfacción con la empresa. Se identifica como principal hallazgo que existe un alto grado de satisfacción por parte de las mujeres directoras de micro y pequeñas empresa de Pátzcuaro, Michoacán.

Lo anterior, sin considerar la influencia de otros factores, mismos que establecen una futura línea de investigación sobre la relación existente entre las variables familia-trabajo y la percepción que esta genera con el grado de satisfacción en la empresa.

A pesar de que los resultados mantienen una relación positiva con respecto a la realización personal, se debe considerar para futuros estudios aspectos referentes al clima organizacional, como los mencionados en el apartado de la revisión de la literatura, ya que en el presente trabajo no se abordan variables culturales que se refieren como limitantes del entorno.

Referencias

- Basit, A., Hassan, Z., & Sethumadhavan, S. (2020). Entrepreneurial Success: Key Challenges Faced by Malaysian Women Entrepreneurs in 21st Century. *International Journal of Business and Management*, 15 (9), 122–138. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n9p122>
- Ben Yahmed, S. & Bombarda, P. (2020). Gender, Informal Employment and Trade Liberalization in Mexico, *The World Bank Economic Review*, 34, (2), 259–283, <https://doi.org/10.1093/wber/lhy020>
- Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251–264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>

- Franco, I; Suárez, M; García, A. (2020). El turismo marinerero como opción de desarrollo local sostenible a partir del empoderamiento femenino. Cuadernos de Turismo. (46), 459-487 <https://doi.org/10.6018/turismo.451921>
- Groves, T. (2021). Establishing Mentoring Programs for the Advancement of Women in the Workplace. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 33(3), 66-69. <https://doi.org/10.1002/nha3.20342>
- Madsen, S. R., Townsend, A., & Scribner, R. T. (2020). Strategies That Male Allies Use to Advance Women in the Workplace. *The Journal of Men's Studies*, 28(3), 239-259. <https://doi.org/10.1177/1060826519883239>
- Masduki Asbari, Innocentius Bernarto, Rudy Pramono, Agus Purwanto, Dylmoon Hidayat, Ardian Sopa, Virza Utama Alamsyah, Pierre Senjaya, Miyv Fayzhall, Mustofa. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724 - 6748. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7325>
- Maseda, A., Iturralde, T., Cooper, S., & Aparicio, G. (2022). Mapping women's involvement in family firms: A review based on bibliographic coupling analysis. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 279–305. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12278>
- Mendoza-González, M. (2020). Gender wage discrimination by income distribution in Mexico, 2005- 2020. *Latin America Economic Review*, 29(5), 1-20. DOI: 10.1007/s00168-020-00979-3
- Moletta, J., de Carvalho, G.D.G., do Nascimento, R.F. (2023). Business networks of women entrepreneurs: an analysis of the expectation and reality of factors that affect trust in a business network. *J Intell Manuf*, (34), 1021–1036. <https://doi.org/10.1007/s10845-021-01834-8>
- Nájera-Vázquez, C., & Martínez-Romero, M. J. (2020). Mujer, Gobierno Corporativo y eficiencia económica: análisis para el caso de las empresas familiares agroalimentarias. CIRIEC-España, *Revista De economía Pública, Social Y Cooperativa*, (99), 147–176. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.99.15965>
- Nava, M., Reyes Escalante, A. Y., Nava González, W., & Cobos Floriano, S.. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, (32), 1306. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>
- Niebles-Núñez, L., Torres-Anillo, K. & Montenegro-Rada, A. (2020). Habilidades gerenciales como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en las mipymes. Editorial Universidad del Atlántico. <https://repositorio.uniatlantico.edu.co>
- Ordoñez-Abril, Daniel Yiwady, Castillo-López, Ana María, & Rodríguez-Bravo, Ivonne Maritza. (2021). Empoderamiento de la mujer en el emprendimiento y la innovación. *Población y Desarrollo*, 27(52), 69-91. <https://doi.org/10.18004/pdf-ce/2076-054x/2021.027.52.069>

- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Paredes H. S., Castillo L. M., Saavedra G. M. (2019). Factores que influyen en el emprendimiento femenino en México. *Suma de negocios*, 10(23). Doi: <http://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2019.V10.N23.A8>
- Perilla Ruíz, L., Ruíz Sánchez, M. del C., & Peña Ulloa, L. G. Y. (2022). Emprendimiento femenino para lograr el empoderamiento económico. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1–28. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5252>
- Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A. & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), e455 <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Sánchez-Teba EM, Benítez-Márquez MD, Porras-Alcalá P. (2021). Gender Diversity in Boards of Directors: A Bibliometric Mapping. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 12. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010012>
- Villarroel Jácome, V. E., & Santillán Marroquín, W. E. (2021). La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales. *AlfaPublicaciones*, 3(2.1), 85–99. <https://doi.org/10.33262/ap.v3i2.1.51>