

Capítulo 39. Diferencia en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivas de micro y pequeñas empresas del giro otras actividades de servicios personales en San Luis Potosí y Soledad De Graciano Sánchez, San Luis Potosí.

Israel Serrato López

Rosa Argelia Maldonado Lozano

María Teresa Nájera Chúa

Alejandra Ponce Álvarez

Universidad Tecnológica de San Luis Potosí

<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.14.5.39>

Resumen

Para las empresas, garantizar la igualdad de género y una plantilla diversa tiene efectos positivos para toda la organización, desde los niveles gerenciales y toda la estructura organizacional; numerosos estudios han puesto de manifiesto que permitir la participación igualitaria en la toma de decisiones tanto a mujeres como a hombres y garantizar que esos recursos se distribuyan equitativamente entre una plantilla diversa constituye un elemento clave del éxito para la continuidad, el desarrollo y la resiliencia de una empresa próspera (Morni, 2022).

Es por ello que en el presente artículo se buscó determinar la diferencia en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivos de micro y pequeñas empresas del giro “otras actividades de servicios personales” en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí.

Con base en los datos que arrojó el estudio, se puede inferir que desde el punto de vista descriptivo que no existe una diferencia significativa en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivas de micro y pequeñas empresas del giro “otras actividades de servicios personales” en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez.

Palabras clave

Micro y pequeñas empresas, diferencias de género, gestión de la mype, servicios personales

Introducción

Existe en muchas ocasiones, un modo peculiar de ver el mundo, y éste está basado en la tendencia de los hombres a contemplar el mundo impersonalmente a través de sistemas lógicos y legales, mientras que las mujeres ven el mundo como un conjunto de relaciones, movido por conexiones humanas más que a través de normas (Gilligan, 1982), sin embargo, en datos

recientes que proporciona “Mujeres y Negocios” las mujeres que ocupan un puesto directivo supera el 35% en México, una cifra nada despreciable en comparación con el resto del mundo, a pesar de la pandemia de COVID 19; el primer lugar lo ocupa Filipinas con un 48%, apenas un par de puntos antes de llegar al deseado 50%. En México, las direcciones ocupadas por mujeres se presentan: el 44% corresponde a jefas de finanzas, CEO 35%, directoras de Recursos Humanos 33%, directora de ventas 22%, marketing 18%, Oficial en Jefatura de Sistemas (CIO) 14%. Contraloría 6% y otros 7%. (Salles, Sainz – Grant Thornton, 2021). De las mujeres ocupadas en San Luis Potosí, 55.5% trabaja en la informalidad, 32.4% de las mujeres recibe más de un salario mínimo, 22.7% trabaja por cuenta propia y 26.5% labora en el sector comercio (Líder empresarial, 2022).

Según la empresa Concur Technologies, Inc. (2022), La gestión empresarial, es un conjunto de actividades, acciones y estrategias cuyo objetivo es estructurar una empresa de la mejor forma posible para que alcance los resultados deseados y en donde se deben considerar una serie de medidas, políticas y buenas prácticas que tienen que ver con: organización de procesos internos, gestión de personal, control financiero y tributario y planificación de marketing y ventas.

Sin embargo y si se analiza desde el aspecto de la gestión de género. Según Martínez (2016) en el capítulo del libro *La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económica administrativa*, las diferencias que existen entre mujeres y hombres respecto a las funciones que realizan, determinan algunas de las desigualdades de género.

Se ha estudiado poco el grado en el que algunas diferencias entre hombres y mujeres se manifiestan de manera general en todos los ámbitos, mientras que otras aparecen en un espacio cultural concreto (Ngun, 2011).

Según Johansen (2007), la eficacia de un director se puede evaluar en función de la relación entre la forma de implementar las estrategias y la obtención de resultados, por lo que ponderar si existen diferencias en las estrategias implementadas por ambos sexos se vuelve relevante. Se ha encontrado que los varones tienden a estar más dispuestos a asumir riesgos (Faccio et al., 2016), esto los lleva a buscar de forma más agresiva la rentabilidad y a desarrollar un espíritu empresarial con más posibilidades de crecimiento (Gupta et al., 2018); también se ha detectado que los directores varones tienen un mayor nivel de experiencia laboral al momento de empezar a dirigir (Singh et al., 2008).

Es por ello que siguiendo la línea general del estudio desarrollado por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y negocios en su versión 2022 en el presente artículo se plantea como objetivo el determinar las diferencias en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivas de micro y pequeñas empresas en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, poniendo énfasis en el giro “otras actividades de servicios personales”, presentando de este giro/actividad 48 mypes de esa clasificación, de entre las 395 abordadas en la investigación Peña, N. B., Posada, R., y Aguilar, O. C. (2023), con lo que se busca entender las diferencias por sexos de los directores (as) de las micro y pequeñas empresas de San Luis Potosí capital y del municipio de Soledad de Graciano Sánchez.

Revisión de la Literatura

Según Johansen (2007), la eficacia de un director se puede evaluar en función de la relación entre la forma de implementar las estrategias y la obtención de resultados, por lo que ponderar si existen diferencias en las estrategias implementadas por ambos sexos se vuelve relevante. Diversos estudios han demostrado que el sexo del director está relacionado con el estilo de liderazgo que se ejerce en la empresa (Collins et al., 2014; Kimbu et al., 2021). Asimismo otras investigaciones han reportado que el sexo no siempre está relacionado con el estilo de liderazgo, incluso aquellas encuentran ciertos patrones de comportamiento diferenciados (Chapman, 1975).

El análisis sistémico de la mype.

La metodología para aproximarse a las estrategias de gestión utilizó el enfoque del análisis sistémico propuesto por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (Relayn) (Posada et al., 2020). Consiste en conceptualizar a la empresa como una serie de elementos de entrada, una serie de procesos y series de salidas o resultados enmarcados en un ambiente que afecta a la empresa, según la percepción del director.

El papel de la mujer en la empresa.

A decir de los investigadores Rosener y Schwartz en un estudio titulado “What kind of leaders do we need?” hablan de dos estilos de liderazgo: el dominante alfa (basado en el pensamiento analítico, racional y cuantitativo) y el beta (más sintético, intuitivo y cualitativo) (Schwartz, 1980), según lo que afirman dichos autores ningún estilo es propio de uno u otro género, tradicionalmente, la mayoría de los hombres actúan de acuerdo con los estilos Alfa, y la mayoría de las mujeres se comportan más en concordancia con los estilos Beta”.

Por otro lado, se ha encontrado que las mujeres directoras de empresas grandes tienden a ser más sensibles a la ética y a emprender acciones de responsabilidad social (Zalata et al., 2019).

Diferencias en las habilidades directivas en hombres y mujeres

Pese a que las funciones, destrezas, competencias o habilidades directivas no son exclusivas de un sexo u otro, ciertas características se atribuyen a los hombres, mientras que otras a las mujeres. De acuerdo con los estereotipos de género; para (Barbera Heredia, 2004) comenta que es el conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, se establece una clasificación de las funciones, habilidades y competencias como fundamentalmente masculinas o femeninas. Por tanto, del análisis de las competencias requeridas y su rango de masculinidad y/o feminidad se obtiene un perfil para ocupar los puestos directivos, en la actualidad el género femenino se encuentra ganando terreno, lento pero firme convenciendo que, si bien sus habilidades son distintas, su aplicación alcanza los objetivos requeridos.

En relación con la responsabilidad social corporativa y los efectos sobre la percepción de género, (Courtney Droms y Sheryl-Ann, 2015) han demostrado que factores como la diversidad de género en la dirección y el liderazgo de inclusión de género tienen un impacto positivo sobre el nivel y la calidad de la responsabilidad social y, por extensión, sobre el rendimiento y la sostenibilidad financiera de las corporaciones.

En los estudios de Francisco Pereda (Pereda-Pérez et al., 2018) comenta que el liderazgo eficaz no está ya asociado únicamente a características típicamente masculinas, sino que cada vez se asocia más a características propias del estereotipo femenino, en la línea de los resultados obtenidos en la investigación realizada.

Siguiendo con Pereda (Pereda-Pérez et al., 2018) citando a Sánchez Apellániz (1997) argumenta que las mujeres tienen una manera diferente de sentir, ser y pensar lo que distingue a su estilo de dirección cuya principal característica es poner énfasis en las personas y “los procesos”, delegar responsabilidades a quien corresponde, obedece a la flexibilidad de las estructuras menos burocratizadas, teniendo como prioridad las relaciones sociales y el bien común, incrementando la trascendencia de lo colectivo con enfoque en lo consultivo y la cooperación entre los equipos de trabajo.

Una visión más centrada en los estilos de liderazgo es la que sugiere la revista Alto Nivel (2011) en la que se comenta que las diferencias pragmáticas en los estilos de dirección

femeninos, son principalmente lo racional de lo emocional, se centran en la cooperación y colaboración en los equipos de trabajo, basando su éxito en el logro de la calidad, sin embargo, cuestiones como el control resulta ser un tema aún con amplios puntos de mejora.

Metodología

Se realizó un estudio cuantitativo, transversal no exploratorio, en el que se compararon las diferencias observadas entre hombres y mujeres en las estrategias de gestión de los directores de mypes de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez del giro otras actividades de servicios, dentro de la clasificación de la Red de estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (Relayn); fueron examinadas las diferencias observadas entre hombres y mujeres en la categoría producción-operación, como parte de procesos del sistema, con una perspectiva sistémica de la mype propuesto por los coordinadores de la red; esto nos permite observar si existen algunas diferencias más moderadas o más pronunciadas en nuestra zona.

La hipótesis del estudio es la siguiente:

H1: Las diferencias en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivas de micro y pequeñas empresas del giro otras actividades de servicios en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez no son significativas.

Instrumento de medición:

El instrumento se conformó de 114 preguntas tipo Likert de cinco niveles, donde el nivel 5 corresponde a muy de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 es equivalente a No se o no aplica, 2 corresponde a nivel en desacuerdo y 1 califica el reactivo en muy en desacuerdo, para realizar un análisis sistémico poniendo énfasis en la cuarta sección del instrumento de recolección referente a: Procesos del sistema. Es dentro de la variable que se centra el análisis del presente artículo, Producción y operación: La producción-operación son 5 ítems que miden las acciones que hace la empresa para generar algo de valor que el mercado necesita y por lo que está dispuesto a pagar con la finalidad de identificar y entender las diferencias de gestión en dichos rubros de manera concreta.

Resultados

Se dividió la muestra total en dos grupos: mypes dirigidas por mujeres y mypes dirigidas por hombres, presentando las siguientes características:

	HOMBRE	MUJER
Muestra	14	34
Promedio edad	41.2	36.0
Estado Civil casado	57.1%	44.1%
Título de Licenciatura o TSU	21.42%	26.4%

En cuanto a la confiabilidad de la encuesta en la sección analizada Producción-operación arrojo que Alfa de Cronbach se encuentra de la siguiente manera:

Alfa

0.7104

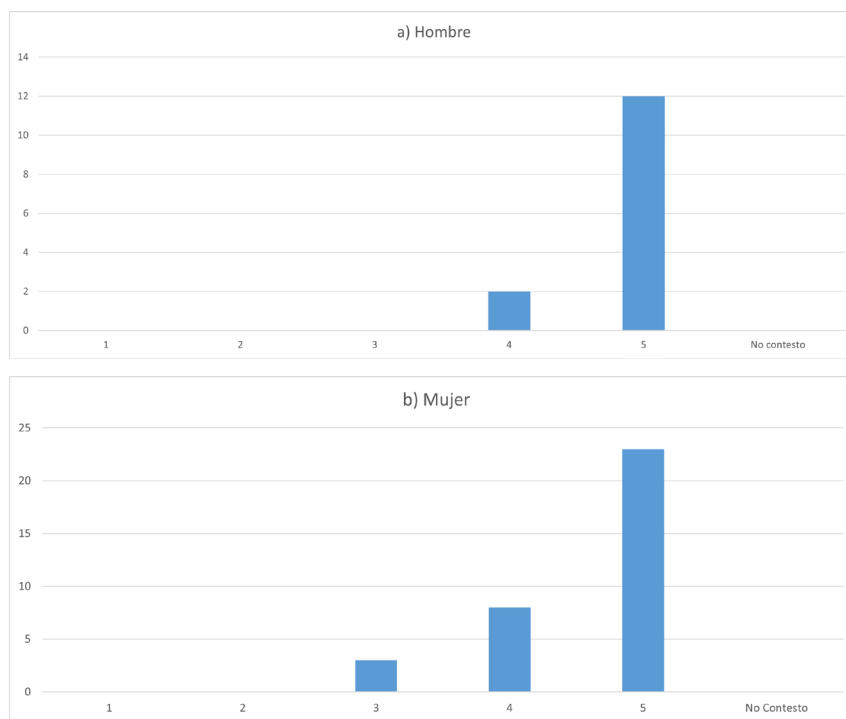
5 ítems ($\alpha=0.86153$) Donde Alpha de Cronbach, determina la fiabilidad del test de los 5 ítems abordados en el presente capítulo.

Análisis individual por ítem:

Gráfica 39.1

Productos y servicios

31 a) *Me enfoco mucho en la calidad de mis productos o servicios*



Con base en los principios publicados por la American Statistical Association sobre el uso e interpretación del Valor de P (Wasserstein RL, 2016), se incluye el promedio de puntuación, donde se observa que es mayor en hombres sin embargo al comparar el p valor que determina estadísticamente la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta (la hipótesis nula se basa en la igualdad de las medias de datos, la hipótesis alternativa en la diferencia) con nivel de significancia $0.157 > 0.05$ No hay evidencia significativa para aceptar la hipótesis H1.

20. Sexo	N	Media	Desv.Est.	Error estándar de la media
a) Hombre	14	4.857	0.363	0.097
b) Mujer	34	4.588	0.657	0.11

Prueba

Hipótesis nula $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$

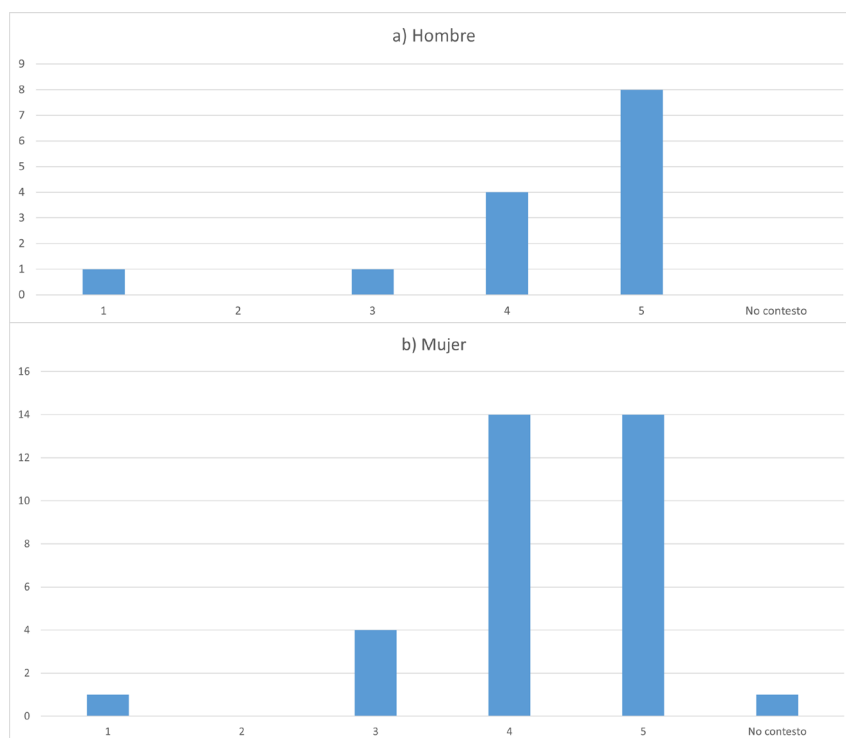
Hipótesis alterna $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Valor T	GL	Valor p
1.44	46	0.157

Gráfica 39.2

Servicio

31 b) *Me enfoco mucho en entregar mi servicio siempre en tiempo y forma:*



Se observa que la tendencia del promedio de puntuación es mayor en hombres en lo referente a la entrega de servicios en forma y los tiempos que el cliente requiere.

20. Sexo	N	Media	Desv.Est.	Error estándar de la media
a) Hombre	14	4.29	1.14	0.30
b) Mujer	34	4.212	0.893	0.16

Prueba

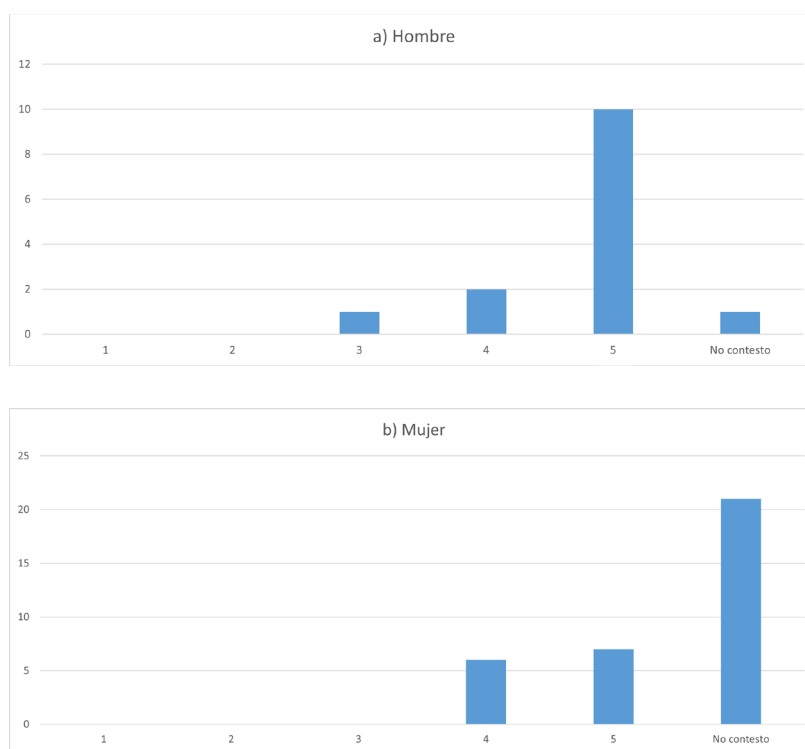
Hipótesis nula $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Valor T	GL	Valor p
0.55	46	0.587

Gráfica 39.3

31 c) *Me enfoco mucho en entregar mi servicio siempre en tiempo y forma*



Se puede dar cuenta que el promedio de puntuación es mayor en mujeres en cuanto a la entrega de servicios en tiempo y forma

20. Sexo	N	Media	Desv.Est.	Error estándar de la media
a) Hombre	14	4.36	1.39	0.37
b) Mujer	34	4.441	0.786	0.13

Prueba

Hipótesis nula $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$

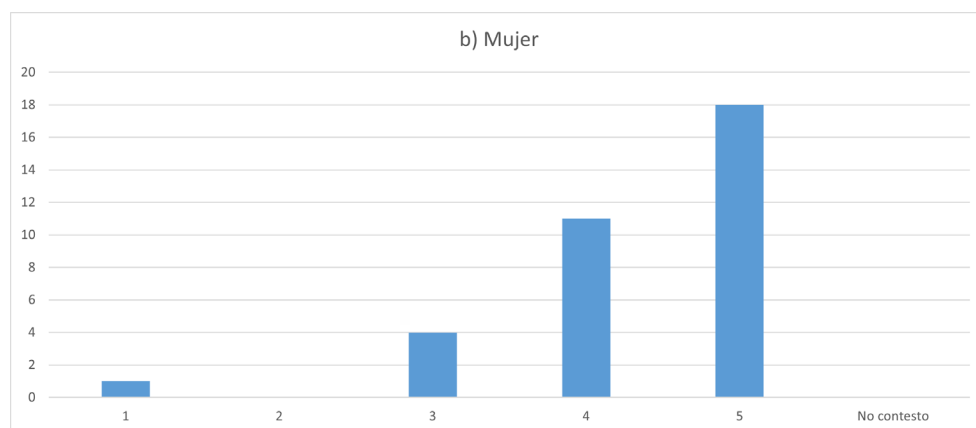
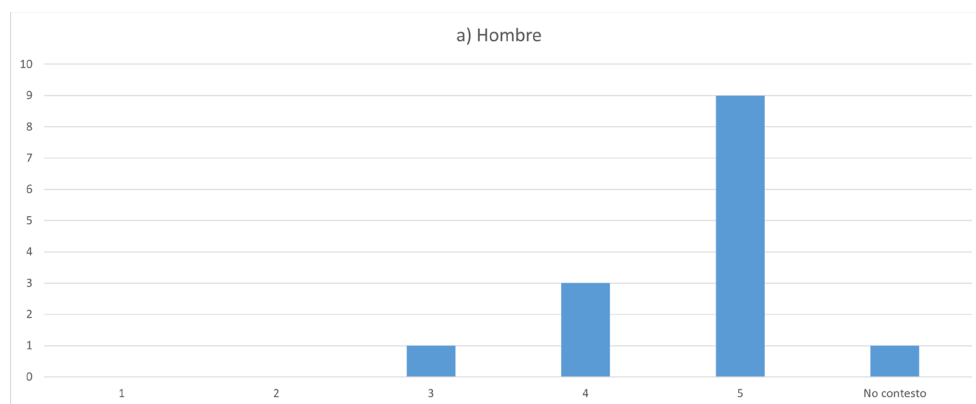
Hipótesis alterna $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Valor T	GL	Valor p
-0.27	46	0.792

Gráfica 39.4

Productos o servicios para la satisfacción del cliente

31 d) *Me enfoco en adaptar mis productos o servicios para satisfacer a cada cliente*



Se identifica que el promedio de puntuación es mayor en mujeres en los aspectos relacionados a la adaptación de productos o servicios en atención a los clientes.

20. Sexo	N	Media	Desv.Est.	Error estándar de la media
a) Hombre	14	4.29	1.38	0.37
b) Mujer	34	4.324	0.912	0.16

Prueba

Hipótesis nula $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$

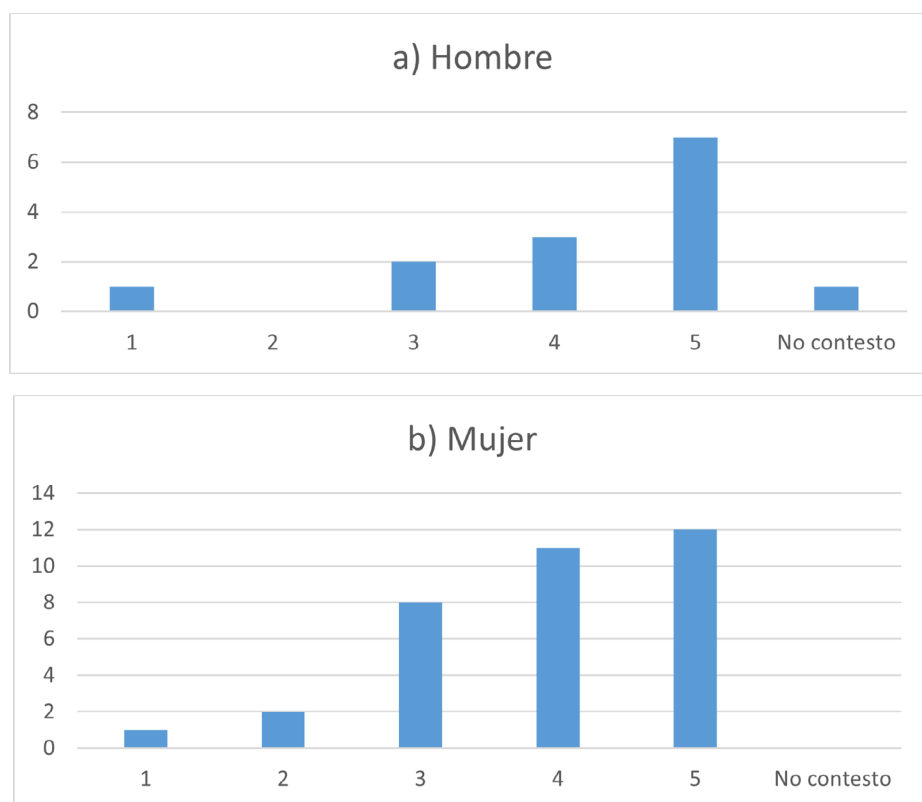
Hipótesis alterna $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Valor T	GL	Valor p
-0.11	46	0.912

Gráfica 39.5

Costos de la empresa

31 e) *Me enfoco mucho en reducir mis costos en todas las áreas de la empresa*



Se denota que en cuanto a la reducción de costos en las áreas de la empresa el promedio de puntuación es mayor en mujeres.

20. Sexo	N	Media	Desv.Est.	Error estándar de la media
a) Hombre	14	3.86	1.61	0.43
b) Mujer	34	3.91	1.06	0.18

Prueba

Hipótesis nula $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Valor T	GL	Valor p
-0.14	46	0.890

Discusión

El análisis de las diferencias de gestión en el rubro de producción y operación entre empresarios y empresarias de las mypes en San Luis Potosí capital y Soledad de Graciano Sánchez se presentan la media y la desviación estándar de cada ítem analizado, los valores resultan de promediar las respuestas de la escala y se obtienen puntuaciones del 1 al 5 para cada una; se incluye la prueba t para la diferencia de medias independientes:

Tabla 39.1

Diferencia en las estrategias de gestión entre directoras y directores de la mype en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez del giro otras actividades de servicios personales.

P	MUJER		HOMBRE		Prueba t para muestras independientes		
	MEDIA	DESV EST	MEDIA	DESV EST	T	GL	P
31A	4.588	0.657	4.857	0.363	1.44	46	0.157
31B	4.09	1.14	4.29	1.14	0.55	46	0.586
31C	4.441	0.786	4.36	1.38	-0.27	46	0.792
31D	4.324	0.912	4.29	1.38	-0.11	46	0.912
31E	3.91	1.06	3.86	1.61	-0.14	46	0.890

Tenemos entonces que desde el enfoque del análisis sistémico, dentro de la etapa de procesos de sistema, es perceptible estadísticamente que la diferencia en las medias en las

estrategias de gestión no son significativas entre hombres y mujeres en cuanto al proceso de producción y operación de sus mypes.

Conclusiones

Con base en el análisis estadístico que se presentó anteriormente en lo referente a la la pruebas T para muestras independientes, se puede concluir no existe una diferencia significativa entre en las estrategias de gestión entre hombres y mujeres directivas de micro y pequeñas empresas del giro otras actividades de servicios en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez. Al comparar el p valor con nivel de significancia $0.157 > 0.05$ No hay evidencia significativa para aceptar la hipótesis H1.

Referencias

- Chapman, J. B. (1975). Comparison of male and female leadership styles. *The Academy of Management Journal*, 18(3), 645-650. <https://doi.org/10.2307/255695>
- Collins, B. J., Burrus, C. J., y Meyer, R. D. (2014). Gender differences in the impact of leadership styles on subordinate embeddedness and job satisfaction. *Leadership Quarterly*, 25(4), 660-671. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.02.003>
- Gestión empresarial: ¿en qué consiste y cómo optimizarla? (s/f). com.mx. Recuperado el 7 de noviembre de 2022, de <https://www.concur.com.mx/news-center/gestion-empresarial-en-que-consiste-mx>
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Womens' s development*. Cambridge, Mass, Harvard University Press.
- Guerrero, R. G. (s/f). México, séptimo país con más mujeres en alta dirección. Salles Sainz Grant Thornton. Recuperado el 4 de noviembre de 2022, de <https://www.grant-thornton.mx/prensa/febrero-2021/mexico-septimo-pais-con-mas-mujeres-en-alta-direccion/>
- 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. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12495>
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [Inegi] (2020). Censo de Población y Vivienda 2020. Aguascalientes, México. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

- Johansen, M. S. (2007). The effect of female strategic managers on organizational performance. *Public Organization Review*, 7(3), 269–279. <https://doi.org/10.1007/s11115-007-0036-1>
- Mera, A. C., González, F. J. M., & Lacoba, S. R. (2007). Introducción a la gestión de la calidad. In Google Books. Delta Publicaciones. https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=KYSMQYQAbYC&oi=fnd&pg=PA1&dq=la+historia+-de+la+calidad&ots=Iuu8hiiR2m&sig=l8oqg6V6er_6hyBqZPKc9OMldog#v=one-page&q=la%20historia%20de%20la%20calidad&f=false
- Morni, A. (marzo de 2022). Igualdad de género y diversidad. Obtenido de International Organisation of Employers: <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/igualdad-de-genero-y-diversidad>
- Ngun, T. C., Ghahramani, N., Sánchez, F. J., Bocklandt, S., & Vilain, E. (2011). The genetics of sex differences in brain and behavior. *Frontiers in neuroendocrinology*, 32(2), 227-246. <https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2010.10.001>
- Nivel, A. (2011, julio 1). Alta dirección: cómo se diferencian hombres y mujeres. Alto Nivel. <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/alta-direccion-como-se-diferencian-hombres-y-mujeres/>
- Paredes, R. (2016). La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económica administrativa.
- Pereda-Pérez, F. J., López-Guzmán, T., & González, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, 45, 199–230. <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>
- Posada, R., Peña, N. B., & Aguilar, O. C. (2020). Resultados generales del estudio de innovación e industria 4.0 en las micro y pequeñas empresas en América Latina. En Fernández, A., Reyes, A., Demesa, J. C. & Gómez, M. A. (Coord.), *Innovación e industria 4.0 en las micro y pequeñas empresas en América Latina*. Tomo I (pp. XV-XX). Ciudad de México: Editorial McGraw-Hill.
- Sánchez-Apellániz, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. CIS.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.10.002>
- Schwartz, L. R. (1980). *Women, Leadership and the 1980's: what kind of leaders do we need?* Nueva York.

- Wasserstein RL, L. N. (2016). The ASA Statement on p-Values: Context, Process, and Purpose. Obtenido de The American Statistician: <https://doi.org/10.1080/00031305.2016.1154108>
- Zalata, A. M., Ntim, C., Aboud, A., y 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3918-y>