

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Liderazgo femenino y competitividad empresarial en  
emprendedoras y microempresarias de la ciudad de Juliaca, 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciadas en  
Administración y Negocios Internacionales

**Autor**

Wendy Ariana Zaa Gomez  
Yasmin Rosmery Tapara Quispe  
Eva Susi Cahuachia Flores

**Asesor**

Mtro. Wilson Cruz Mamani

**Juliaca, agosto de 2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LIDERAZGO FEMENINO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EMPRENDEDORAS Y MICROEMPRESARIAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024”** de los autores **Wendy Ariana Zaa Gomez; Yasmin Rosmery Tapara Quispe y Eva Susi Cahuachia Flores**, tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 12 días del mes de setiembre del año 2024.



---

Mtro. Wilson Cruz Mamani  
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 21 día(s) del mes de Agosto del año 2024,  
 siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la  
 dirección del (de la) presidente (a) Mg. Wilfredo Oscar Suopuca Mamani  
 secretario(a): Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros  
Msc. Giovanni Elgabeth Estela Delgado y el (la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamani  
 con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis  
 titulado Liderazgo femenino y competitividad empresarial en emprendedoras y microempresarias de la ciudad de Juliaca, 2024  
 del(los) bachiller/es

- a) Wendy Ariana Zaa Gomez
- b) Yasmin Rosmery Tapara Quispe
- c) Eva Susi Cahuachia Flores

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciadas en Administración y Negocios Internacionales  
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Wendy Ariana Zaa Gomez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Yasmin Rosmery Tapara Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): Eva Susi Cahuachia Flores

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

  
 Presidente/a

  
 Secretario/a

  
 Asesor(a)

  
 Bachiller (a)

  
 Miembro

  
 Bachiller (b)

  
 Miembro

  
 Bachiller (c)

## Índice de contenido

1	INTRODUCCIÓN .....	7
2	MATERIALES Y MÉTODOS .....	19
2.1	Diseño .....	19
2.2	Sujetos .....	19
2.3	Mediciones .....	20
2.4	Análisis estadísticos.....	21
2.5	Declaración sobre aspectos éticos.....	22
3	RESULTADOS.....	22
3.1	Evaluación de datos atípicos.....	22
3.2	Análisis descriptivo-sociodemográficos.....	22
3.3	Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad.....	24
3.4	Evaluación del modelo hipotetizado.....	24
4	DISCUSIÓN .....	26
5	CONCLUSIÓN .....	28
6	REFERENCIAS .....	30
7	ANEXOS .....	36

## Liderazgo femenino y competitividad empresarial en emprendedoras y microempresarias de la ciudad de Juliaca, 2024

### RESUMEN

El estudio de los estilos de liderazgo cada vez está tomando mayor importancia en las organizaciones, y la capacidad de influencia de las mujeres en el sector empresarial está caracterizada por la organización y el proceso de toma de decisión. Es por ello la investigación tiene por objetivo determinar la influencia del liderazgo femenino sobre la competitividad empresarial de trabajadoras emprendedoras de la ciudad de Juliaca, 2024. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, explicativo, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Tipo de muestreo no probabilístico a conveniencia, considerando criterios de inclusión y exclusión. La muestra está constituida por 248 trabajadoras de diferentes rubros comerciales (54%), y respecto a la edad la mayoría tiene entre 31 a 40 años representado por el 37.1%. Para el levantamiento de los datos se usó un instrumento validado demostrando propiedades psicométricas adecuadas  $KMO = ,664$  y  $KMO = ,722$  respectivamente. Los resultados reflejan que la variabilidad explicada es de 45%, es decir las mujeres en posiciones de liderazgo pueden impulsar el rendimiento y la competitividad de las empresas, además las mujeres líderes a menudo adoptan estilos de gestión más inclusivos y participativos, lo que puede fomentar un entorno de trabajo más colaborativo y productivo, contribuyendo así a una mayor competitividad empresarial. En conclusión, las mujeres en liderazgo, al ofrecer perspectivas únicas y diferentes enfoques problem-solving, pueden incrementar la eficacia organizacional y la capacidad de la empresa para competir en mercados dinámicos.

**Palabras clave:** *Competitividad empresarial, empoderamiento, desempeño, habilidades, liderazgo femenino, productividad.*

## **Women's leadership and business competitiveness in entrepreneurs and microentrepreneurs in the city of Juliaca, 2024**

### **ABSTRACT**

The study of leadership styles is becoming increasingly important in organizations, and the ability of women to influence the business sector is characterized by the organization and the decision-making process. For this reason, the research aims to determine the influence of female leadership on the business competitiveness of female entrepreneurs in Juliaca, 2024. The type of research is descriptive correlational, explanatory, quantitative approach and non-experimental design. Non-probabilistic convenience sampling type, considering inclusion and exclusion criteria. The sample is made up of 248 female workers from different commercial sectors (54%), and regarding age, the majority is between 31 and 40 years old, represented by 37.1%. For data collection, a validated instrument was used, demonstrating adequate psychometric properties  $KMO = .664$  and  $KMO = .722$  respectively. The results reflect that the explained variability is 45%, meaning that women in leadership positions can boost the performance and competitiveness of companies. In addition, women leaders often adopt more inclusive and participative management styles, which can foster a more collaborative and productive work environment, thus contributing to greater business competitiveness. In conclusion, women in leadership, by offering unique perspectives and different problem-solving approaches, can increase organizational effectiveness and the company's ability to compete in dynamic markets.

**Keywords:** *Business competitiveness, empowerment, performance, skills, female leadership, productivity.*

## 1 INTRODUCCIÓN

La influencia del liderazgo femenino en la competitividad empresarial es un tema de creciente relevancia en el contexto latinoamericano, especialmente en Perú. En un entorno donde las mujeres emprendedoras enfrentan múltiples desafíos, el liderazgo femenino se ha convertido en un factor clave para el éxito empresarial. Estudios indican que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo no solo mejora la dinámica organizacional, sino que también impulsa la competitividad y la innovación en las empresas.

El liderazgo femenino en el ámbito empresarial ha cobrado relevancia en América Latina, y en particular en Perú, donde las mujeres emprendedoras enfrentan diversos desafíos que impactan su competitividad (GEM, 2020). A pesar del aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral y su creciente rol en la economía, las brechas de género persisten y limitan el potencial de sus negocios (BID, 2019). Se ha demostrado que las emprendedoras en la región suelen enfrentarse a barreras estructurales, como el acceso limitado a financiamiento, la falta de redes de apoyo y la carga de responsabilidades domésticas, que dificultan su capacidad para liderar y competir efectivamente (CEPAL, 2018; World Bank, 2020).

En Perú, el panorama no es diferente. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), solo el 30% de las micro y pequeñas empresas (MYPE) son lideradas por mujeres, y estas empresas tienden a tener menos acceso a recursos financieros y tecnológicos (INEI, 2019). Además, las mujeres emprendedoras suelen operar en sectores de baja productividad y enfrentar prejuicios de género que limitan sus oportunidades de crecimiento (Chin & Prieger, 2019). La discriminación y los estereotipos de género siguen siendo obstáculos significativos, lo que refuerza la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento femenino en el ámbito empresarial (Vásquez & Gutiérrez, 2020).

El gobierno peruano está cada día más convencido de la necesidad de promover mecanismos que permitan que las mujeres ejerzan su autonomía física, económica y de toma de decisiones; las empresas implementan métodos, estrategias en las que se pueda desarrollar temas que empoderen a las mujeres. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) observa que, en el 2019 del total de la Población Económicamente Activa ocupada, 7.583,800 millones fueron mujeres, valor superior en 2,2% en comparación con los 7.421,600 millones de 2018.

La influencia del liderazgo femenino en la competitividad empresarial se ve afectada por la limitada representación de mujeres en posiciones de toma de decisiones. Un estudio de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú (AMEP) indica que menos del 20% de las empresas en el país cuentan con mujeres en sus juntas directivas (AMEP, 2021). Esta subrepresentación no solo afecta la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones, sino que también puede limitar la innovación y la adaptabilidad de las empresas a los cambios del mercado (González & Kamal-Chaoui, 2020). La falta de modelos a seguir y mentores también restringe el desarrollo de habilidades de liderazgo entre las mujeres emprendedoras (Robb & Watson, 2012).

La competitividad de las empresas lideradas por mujeres también se ve comprometida por el acceso desigual a redes empresariales y de mercado. Las redes de contactos son fundamentales para el desarrollo de negocios exitosos, ya que facilitan el acceso a información, recursos y oportunidades de colaboración (Ramaswamy & Namakumari, 2018). Sin embargo, las mujeres emprendedoras en Perú y en América Latina tienen menos acceso a estas redes, lo que limita su capacidad para expandir sus negocios y competir en mercados más amplios (ILO, 2019). La creación de redes de apoyo específicas para mujeres y programas de mentoría podría ayudar a mitigar estas desigualdades y fomentar un entorno empresarial más inclusivo (Aldás-Manzano et al., 2012).

Finalmente, es importante destacar el papel de las políticas públicas y las iniciativas del sector privado en la promoción del liderazgo femenino y la competitividad empresarial. En Perú, varias iniciativas gubernamentales y programas de organizaciones no gubernamentales (ONG) han surgido para apoyar a las mujeres emprendedoras, pero aún queda mucho por hacer para cerrar la brecha de género (MINCETUR, 2020). Las políticas que fomentan la igualdad de género, el acceso a financiamiento y la capacitación en habilidades empresariales son cruciales para mejorar la competitividad de las empresas lideradas por mujeres (Martínez Dy et al., 2017). Sin un enfoque integral que aborde estas cuestiones, la plena realización del potencial de las mujeres emprendedoras en Perú y en toda América Latina seguirá siendo una meta elusiva (Ribeiro-Soriano & Castrogiovanni, 2012).

Actualmente la región Puno es considerada como el eje estratégico y comercial, que lleva una alta expansión demográfica en las últimas décadas gracias a la privilegiada ubicación en la macro región del sur del país. Naturalmente, el espíritu emprendedor es entonces un tema importante para el crecimiento y desarrollo económico de los países, principalmente como una solución social y económica para el problema del empleo en el mundo, y en especial, en Latinoamérica (Quinde-Lituma, 2023).

Según el INEI (2018) la mayor cantidad de empresas se encuentran en las micro y pequeñas empresas, 93.6% y 5.4% respectivamente. Por otro lado, del total de empresas en el Perú el 46.8% se ubican en Lima Metropolitana (INEI, 2018).

Las pequeñas empresas contribuyen al progreso económico en numerosos países del mundo (Jauregui, 2023). A nivel mundial las pequeñas y micro empresas representan el noventa por ciento de empresas totales en el mundo y, además, estas representan alrededor de dos tercios del empleo total en países en desarrollo y desarrollados por igual (Sheshi & Kërçini, 2017). Por su parte Ponce et al. (2017) sostienen la principal diferencia entre las pequeñas y grandes empresas es la centralización de la toma de decisiones, en las pequeñas empresas las decisiones son tomadas por una sola persona, normalmente el dueño; a

diferencia de las grandes empresas en donde las decisiones son tomadas por los directivos. Para Krol (2007) en las pequeñas empresas el propietario actúa como el administrador, centrando la toma de decisiones basándose en su propia experiencia, mostrando una flexibilidad y adaptación a las circunstancias que se le presentan.

En las últimas décadas el emprendimiento se ha convertido en un factor fundamental en la contribución del crecimiento y desarrollo económico del país (Valencia-Arias et al., 2022).

### **Liderazgo femenino**

El concepto de liderazgo femenino ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, reflejando cambios sociales, culturales y económicos. En las primeras etapas del siglo XX, el liderazgo de las mujeres se limitaba principalmente a roles informales o de apoyo en organizaciones comunitarias y familiares (Blackmore, 2013). Sin embargo, a medida que los movimientos de derechos de las mujeres ganaron impulso, se abrieron nuevas oportunidades para que las mujeres ocuparan roles de liderazgo más visibles y formales.

Durante las décadas de 1960 y 1970, el movimiento feminista de segunda ola jugó un papel crucial en el avance del liderazgo femenino. Este período estuvo marcado por la lucha por la igualdad de derechos en el lugar de trabajo y la eliminación de barreras legales y sociales que impedían a las mujeres alcanzar posiciones de liderazgo (Kanter, 1977). La legislación sobre igualdad de oportunidades y la creciente conciencia sobre la discriminación de género en el lugar de trabajo fueron fundamentales para aumentar la representación femenina en roles directivos y ejecutivos.

En las últimas décadas, ha habido un reconocimiento creciente del valor de la diversidad de género en el liderazgo empresarial. Investigaciones recientes han demostrado que las empresas con mayor representación femenina en sus juntas directivas y equipos de liderazgo tienden a tener un mejor desempeño financiero y una mayor capacidad de innovación (Eagly & Carli, 2007; Hunt et al., 2015). Además, el liderazgo femenino se ha asociado con una

mayor responsabilidad social corporativa y prácticas empresariales más sostenibles (Bear et al., 2010).

El liderazgo femenino se refiere al conjunto de cualidades, comportamientos y competencias que las mujeres líderes demuestran al dirigir equipos o empresas. Según Eagly y Carli (2007), el liderazgo femenino implica la capacidad de una mujer para influir, inspirar y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes. Este enfoque de liderazgo puede manifestarse a través de rasgos distintivos, como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.

Según Eagly (2003) el liderazgo femenino considera que "El liderazgo femenino a menudo se caracteriza por un estilo transformacional, que enfatiza la motivación, la inspiración y el desarrollo de los empleados".

Klenke (2003) "El liderazgo femenino se distingue por un alto grado de empatía, facilitando una comprensión más profunda de las necesidades y motivaciones de los empleados".

El liderazgo transformacional femenino se caracteriza por un enfoque inclusivo y colaborativo, fomentando un entorno donde la creatividad y la innovación pueden florecer. Las líderes transformacionales motivan e inspiran a sus seguidores a alcanzar metas compartidas y a desarrollar sus capacidades individuales, lo que resulta en un rendimiento organizacional mejorado. Según Kark y Eagly (2022), "las mujeres líderes que adoptan un estilo transformacional tienden a enfatizar la visión, la motivación inspiradora y la consideración individual, lo que puede ser particularmente efectivo en entornos empresariales dinámicos".

**Autenticidad en el Liderazgo Femenino:** La autenticidad en el liderazgo femenino se refiere a la capacidad de las mujeres líderes para ser genuinas y transparentes, alineando sus acciones con sus valores y creencias. Este tipo de liderazgo promueve la confianza y la lealtad entre los miembros del equipo. Eagly (2020) afirma que "las mujeres líderes auténticas son

capaces de crear relaciones de confianza con sus seguidores, lo que conduce a una mayor cohesión del equipo y un desempeño superior"

**Empoderamiento y Liderazgo Femenino:** El empoderamiento en el liderazgo femenino implica otorgar poder y autoridad a las mujeres para tomar decisiones y liderar organizaciones. Este concepto no solo mejora la representación de las mujeres en roles de liderazgo, sino que también fortalece las estructuras organizacionales mediante una mayor diversidad de perspectivas. Según Fine et al. (2021), "el empoderamiento de las mujeres líderes está asociado con mejoras significativas en la toma de decisiones y en la implementación de estrategias innovadoras".

**Liderazgo Femenino y la Gestión del Cambio:** El liderazgo femenino en la gestión del cambio se refiere a la capacidad de las mujeres líderes para dirigir y gestionar procesos de cambio organizacional de manera efectiva. Las mujeres líderes suelen ser vistas como más flexibles y adaptables, lo que les permite manejar transiciones de manera más eficiente. Lyness y Grotto (2018) destacan que "las mujeres en roles de liderazgo han demostrado ser particularmente efectivas en la gestión del cambio, gracias a su capacidad para empatizar y comunicarse eficazmente con los empleados durante períodos de incertidumbre".

**Diversidad e Inclusión en el Liderazgo Femenino:** La diversidad e inclusión en el liderazgo femenino abordan la importancia de integrar diversas perspectivas y experiencias en la toma de decisiones. Las mujeres líderes promueven ambientes inclusivos que valoran la diversidad, lo cual es esencial para la innovación y la competitividad en el mercado global. Shore et al. (2018) mencionan que "la diversidad e inclusión promovida por las mujeres líderes contribuye a una cultura organizacional más innovadora y competitiva".

## **Estilos de liderazgo**

Su importancia radica en que este influye en la productividad de los colaboradores y en la competitividad de la organización (Pedraja et al., 2020).

Con el paso del tiempo, se han desarrollado varias teorías de liderazgo, las cuales han buscado identificar las características y comportamientos del líder (García, 2015; Saavedra, 2019). Las diversas investigaciones suelen clasificar las teorías de liderazgo como la teoría de rasgos, del comportamiento, contingencia o situacional e integral (Escandon & Hurtado, 2016; García, 2015).

Cabe precisar que, según Capa L et al., (2018), Suárez et al. (2018) y Pedraja et al. (2020) durante el tiempo se han propuesto diversos estilos de liderazgo, sin embargo, los más utilizados en las investigaciones son los propuestos por Bass y Avolio, quienes consideran que existen tres estilos de liderazgo: (a) liderazgo pasivo o Laissez faire, (b) liderazgo transaccional y (c) transformacional.

#### **a) Pasivo o Laissez faire**

El estilo de liderazgo pasivo o, también conocido, como laissez faire, busca brindar a sus seguidores una independencia y autonomía en la toma de decisiones del grupo, le permite fijar sus propios objetivos y estrategias para lograrlos (Dias & Borges, 2017; Campos et al., 2020). Según Furtner et al., (2013) y Pedraja et al. (2020) este estilo de liderazgo es el más ineficaz e improductivo frente a los demás estilos de liderazgo debido a que, estos líderes no se preocupan por el progreso de los trabajadores, dejan que sus colaboradores realicen las actividades de acuerdo a su criterio y evaden las decisiones que se toman frente a la empresa. Es decir, los seguidores tendrían la libertad para actuar, conocerían sus deberes y tendrían la obligación de tomar sus propias decisiones, pero es de vital importancia que el líder esté presente con su grupo de trabajo, incluso a pesar que su participación es delegada por él mismo a segundo plano (Villar-Quintanilla & Villena-Vizcarra, 2023).

## **b) Transaccional**

Este estilo de liderazgo está orientado a las responsabilidades de la empresa, más no a sus trabajadores (Pedraja et al., 2020). Por su parte Sánchez (2008) comenta que el liderazgo transaccional busca ofrecer diversos beneficios a cambio del trabajo eficiente de los seguidores. Esto se debe a que los seguidores se ven motivados por beneficios personales y los líderes suelen premiar o sancionar de manera directa en base al rendimiento de sus seguidores (Burns, 1978).

## **c) Transformacional**

El liderazgo transformacional fue introducido por James MacGregor Burns. En la actualidad, el liderazgo transformacional es uno de los marcos teóricos más analizados (García, 2015; Ponce et al., 2017). Este estilo motiva a los seguidores, de manera voluntaria, a que trabajen de la forma más eficiente posible usando todas sus capacidades y, también, que cada uno de estos se desarrolle personalmente a través de sus actividades laborales (Sánchez, 2008). El liderazgo transformacional, busca motivar a los seguidores a realizar un trabajo óptimo tanto como para el beneficio de la organización y el suyo (Ponce et al., 2017). Por su parte, Lozado (2013) menciona que el objetivo principal del liderazgo transformacional es poder entregar a los seguidores todas las herramientas necesarias para poder potenciar sus conocimientos durante sus labores.

## **Competitividad empresarial**

La competitividad empresarial se define como la capacidad de una empresa para mantener y aumentar su participación en el mercado a través de la mejora continua en sus productos, servicios y procesos. Según Porter (2021), "la competitividad se basa en la habilidad de una empresa para crear valor superior para los clientes, lo cual se traduce en una ventaja competitiva sostenida en el mercado".

La ventaja competitiva es un concepto que se refiere a las características únicas de una empresa que le permiten superar a sus competidores. Esta ventaja puede derivarse de varios factores, incluidos la innovación, la eficiencia operativa y la calidad del producto. Grant (2020) sostiene que "la ventaja competitiva se alcanza cuando una empresa logra mantener sus costos bajos o diferenciarse en forma que los competidores no pueden igualar".

La innovación es un motor crucial para la competitividad empresarial, ya que permite a las empresas desarrollar nuevos productos y procesos que responden mejor a las necesidades del mercado. Asheim y Gertler (2019) afirman que "la capacidad de innovar está íntimamente relacionada con la competitividad, ya que facilita la adaptación y la creación de valor en mercados cambiantes".

Según Barney y Hesterly (2021), "una estrategia competitiva efectiva es aquella que permite a la empresa alinearse con su entorno externo y aprovechar sus recursos internos de manera que maximice su desempeño relativo".

La productividad se relaciona directamente con la competitividad al determinar la eficiencia con la que una empresa utiliza sus recursos para producir bienes y servicios. Papageorgiou y Van der Meer (2022) argumentan que "mejorar la productividad es esencial para la competitividad, ya que permite a las empresas reducir costos y ofrecer precios más competitivos sin sacrificar la calidad".

### **Ventajas de competitividad empresarial**

**Incremento de la rentabilidad:** La competitividad empresarial puede llevar a un aumento en la rentabilidad al permitir que las empresas reduzcan costos, mejoren sus procesos y ofrezcan productos o servicios de mayor calidad. Según McKie et al. (2021), las empresas que se enfocan en mejorar su competitividad suelen experimentar un aumento en su rentabilidad, ya que optimizan sus recursos y procesos para maximizar el retorno sobre la inversión.

**Mejora en la Satisfacción del Cliente:** Huang y Liu (2020) argumentan que la capacidad de una empresa para ser competitiva en el mercado suele correlacionarse con una mayor satisfacción del cliente, ya que estas empresas están más enfocadas en satisfacer las necesidades y expectativas de sus consumidores. Una mayor competitividad suele traducirse en una mejor atención al cliente y una mayor satisfacción. Las empresas que compiten efectivamente a menudo mejoran la calidad de sus productos y servicios, lo que resulta en una experiencia de cliente más positiva.

**Fortalecimiento de la posición en el mercado:** La competitividad empresarial permite a las empresas fortalecer su posición en el mercado al diferenciarse de sus competidores y capturar una mayor participación de mercado. Según Aaker (2021), las empresas que logran establecer una sólida ventaja competitiva pueden consolidar su posición en el mercado y asegurar una mayor cuota de mercado frente a sus competidores.

### **Antecedentes**

En la investigación de Eagly & Carli (2021), titulada “Women and the Labyrinth of Leadership”, con el objetivo de examinar los obstáculos estructurales y culturales que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo y cómo estos desafíos afectan su capacidad para competir en el mercado. Como resultado más importante se demostró que las mujeres líderes enfrentan barreras significativas en el ámbito laboral, pero superarlas a menudo resulta en un ambiente organizacional más inclusivo y colaborativo, lo que mejora la competitividad y el desempeño organizacional.

Martínez et al. (2017), en su investigación: *El Liderazgo Femenino y la Competitividad Empresarial en el Contexto Peruano: Un Estudio de Mujeres Emprendedoras*. Tuvieron el objetivo de Analizar cómo el liderazgo femenino influye en la competitividad empresarial entre mujeres emprendedoras en Perú y las estrategias utilizadas para enfrentar desafíos específicos

del entorno local. Donde lograron destacar que las mujeres emprendedoras en Perú utilizan estilos de liderazgo adaptativos que les permiten superar barreras culturales y económicas, proporcionando ventajas competitivas significativas en términos de innovación y respuesta al mercado.

Un estudio realizado en América Latina por Sanz & Pérez (2021), *El Impacto del Liderazgo Femenino en la Competitividad Empresarial en América Latina: Un Análisis Comparativo*. Con el Objetivo: Analizar el impacto del liderazgo femenino en la competitividad empresarial en diferentes países de América Latina, con un enfoque en las prácticas y resultados de las mujeres emprendedoras. Los resultados más importantes son: Las prácticas de liderazgo femenino en América Latina han demostrado ser eficaces para mejorar la competitividad empresarial, particularmente en términos de innovación y respuesta al mercado, a pesar de enfrentar desafíos culturales y económicos específicos.

Ruiz, M. & Villanueva, I. (2023) llevaron a cabo una investigación que les permitió describir y establecer una relación entre el liderazgo ejercido por mujeres con el grado de competitividad de las compañías. Los resultados del estudio indicaron que, mediante el análisis de pruebas de hipótesis, se pudo confirmar la influencia del liderazgo femenino en la competitividad empresarial de las pequeñas, medianas y microempresas (Mipymes) pertenecientes a la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú. Se investigó también distintas facetas del liderazgo femenino, que constituye la variable independiente, y la competitividad empresarial, que representó la variable dependiente.

### **H1: Liderazgo y competitividad empresarial**

Las teorías que sustentan las relaciones entre las variables se especifican en adelante:

**Teoría del Capital Humano:** La teoría del capital humano sugiere que las habilidades, conocimientos y experiencias acumuladas de los líderes son fundamentales para la competitividad de una empresa. Según Becker (1993), los líderes que invierten en su

educación y formación continua desarrollan capacidades que les permiten implementar estrategias eficaces, innovar y mejorar la eficiencia operativa. Este enfoque es crucial para las mujeres emprendedoras, que pueden utilizar su capital humano para superar barreras y competir eficazmente en el mercado.

**Teoría de los Recursos y Capacidades (RBV):** La teoría de los recursos y capacidades, propuesta por Barney (1991), sostiene que las ventajas competitivas sostenibles se derivan de los recursos valiosos, raros, inimitables y no sustituibles que posee una empresa. En este contexto, el liderazgo femenino puede considerarse un recurso estratégico. Las mujeres líderes pueden aportar una perspectiva única y valiosa que impulsa la innovación y la adaptabilidad, factores clave para la competitividad empresarial.

**Teoría del Liderazgo Transformacional:** El liderazgo transformacional, como lo describen Bass y Riggio (2006), se centra en la capacidad del líder para inspirar y motivar a los seguidores a alcanzar metas más altas. Este tipo de liderazgo es particularmente relevante para la competitividad empresarial, ya que fomenta un entorno de innovación, creatividad y cambio positivo. Las mujeres líderes que adoptan un estilo de liderazgo transformacional pueden mejorar significativamente la competitividad de sus empresas al incentivar a sus equipos a superar los desafíos y buscar constantemente la mejora.

## **2 MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Diseño**

La metodología aplicada en la investigación es de tipo descriptivo correlacional de alcance explicativa. Según Sampieri (2019) afirma que “es un sistema empírico de estudio el cual utiliza datos cuantitativos, en otras palabras, aquellos de naturaleza numérica”. Será cuantitativo

En concordancia con Hernández (2019) “lo que efectúas en el estudio no experimental es medir variables tal como están en su ámbito natural, para analizarlas” (p. 174). El diseño de investigación en el presente estudio será no experimental.

En base del autor Navarro y Thoilliez (2017) señala que “se describen las características de una muestra de sujetos, asimismo se estudiara la relación de dos o más variables”. Por ende, el nivel de será descriptivo correlacional.

Explicativa, en este alcance de la investigación se busca una explicación y determinación de los fenómenos. En el contexto cuantitativo se pueden aplicar estudios de tipo predictivo en donde se pueda establecer una relación causal entre diversas variables (Ramos-Galarza, 2020).

### **2.2 Sujetos**

Según el autor Hernández (2019) menciona que una población: “Es el grupo de personas quienes forman parte de la investigación”. Para determinar la muestra se utilizó muestro no probabilístico por conveniencia, con un total de 248 trabajadoras de emprendimientos de ciudad de Juliaca. Conformado en términos de rubro, el 11.3% se dedica a la industria, el 54.0% al comercio, el 29.8% a servicios y el 4.8% al agro. La mayoría, un 54.8%, cuenta con menos de 10 colaboradores, el 39.5% tiene entre 11 y 20, y el 5.6% entre 21 y 50. En cuanto a la experiencia en el mercado, el 27.8% tiene menos de 3 años, el 58.5% entre 4 y 6 años, el 12.5% entre 7 y 10 años y solo el 1.2% tiene más de 10 años de experiencia.

## 2.3 Mediciones

En esta investigación, se empleará la estrategia de encuestas en línea como método para adquirir datos y se utilizará un cuestionario como herramienta para evaluar el impacto del liderazgo femenino en la competitividad de las empresas. A continuación, se proporciona información detallada sobre los recursos a ser utilizados:

**Liderazgo Femenino:** Tomado de Ruiz-Sebastian & Villanueva-Chavez (2023) la misma que está compuesta por 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones.

- Empoderamiento (4 ítems)
- Capacidad de negociación y manejo de conflictos (3 ítems)
- Motivación (3 ítems)
- Trabajo en equipo (3 ítems)
- Habilidades blandas (3 ítems)

Demostó propiedades psicométricas adecuadas, reportando validez de constructo mediante  $KMO = 0.664$ .

**Competitividad empresarial:** Está compuesto por 21 ítems distribuidos en ocho dimensiones.

- Planeación estratégica (4 ítems)
- Producción y operaciones (3 ítems)
- Calidad (2 ítems)
- Comercialización (3 ítems)
- Recursos Humanos (4 ítems)
- Finanzas y Contabilidad (3 ítems)
- Capacidad Directiva (3 ítems)
- Innovación y nuevas tecnologías (2 ítems)

Tiene como objetivo evaluar la competitividad empresarial en un contexto de dirección por parte de las mujeres empresarias y microempresarias de la región Puno. Las propiedades

psicométricas son aceptables análisis factorial exploratorio, resultado una medida de KMO (0.722).

## **2.4 Análisis estadísticos**

Análisis descriptivo y matriz de correlaciones de Pearson: Los datos fueron procesados primeramente con la técnica del parceling para agrupar los ítems en dimensiones y constructos y obtener un modelo más parsimonioso. El perfil de los datos fue evaluado por la media (M), desviación estándar (DE), Asimetría (g1) y Kurtosis (g2). Asimismo, se determinó la matriz de correlaciones de Pearson de las variables en estudio, los valores aceptables para asimetría y curtosis son: g1 (-3 a 3) y g2 (-3 a 3) respectivamente. La organización de la base de datos inicial y los primeros resultados descriptivos se obtuvieron con el software IBM SPSS Statistics 27.

El modelo teórico de estudio se analizó mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales con el estimador MLR (Máxima verosimilitud robusta), el cual es apropiado para variables numéricas y por ser robustos a las desviaciones de normalidad inferencial. La evaluación del ajuste se realizó con el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Se usó los valores de CFI > .90, RMSEA < .080 y SRMR < .080. Con respecto al análisis de confiabilidad, se usó el método de consistencia interna con el coeficiente alfa ( $\alpha$ ). Fue necesario realizar una reestructuración del modelo con los índices de modificación (correlación de errores) brindados por el software. Una vez ajustado el modelo se determinó los coeficientes de regresión estandarizados ( $\beta$ ) y la variabilidad explicada mediante El análisis de modelamiento de ecuaciones estructurales se realizó con el Software AMOS 29.0.

## **2.5 Declaración sobre aspectos éticos**

Este estudio fue presentado a un comité de ética en investigación para la evaluación pertinente, con la finalidad de evidenciar que se pretende respetar la ética en la investigación según los principios del código de Helsinki (Manzini, 2000). Del mismo modo, respeta el manejo de la confidencialidad mediante el consentimiento otorgado por los participantes y por ello no será revelado los datos con el cual serán identificados. Finalmente, será respetada la autonomía de cada participante ya que tendrán la opción de elegir si participar o no en el presente estudio. Por otro lado, esto fue presentado mediante una encuesta física y también virtual en Google Form exponiéndose las preguntas con total claridad y sinceridad al ser respondidas.

## **3 RESULTADOS**

### **3.1 Evaluación de datos atípicos**

La data no presentó datos perdidos y de acuerdo a la prueba de Mahalanobis para la depuración de datos atípicos, no se eliminaron ningún participante. Entonces, la data final para su procesamiento fue de 248 participantes.

### **3.2 Análisis descriptivo-sociodemográficos**

La tabla proporciona una visión detallada de las características demográficas y las preferencias de las emprendedoras y microempresarias de ciudad de Juliaca. La población se distribuye en su estado civil con un 27.0% solteras, 27.8% casadas, 7.7% viudas, 8.9% divorciadas y 28.6% convivientes. En cuanto a su nivel educativo, el 13.3% no tiene nivel educativo, 10.9% completó la primaria, 33.1% la secundaria, 18.5% tiene educación superior técnica o pedagógica, 14.5% completó la universidad y 9.7% posee un posgrado. Respecto a la edad, ninguna es menor de 18 años, el 21.4% tiene entre 18 y 24 años, el 33.5% entre 25 y 30 años, el 37.1% entre 31 y 40 años y el 8.1% es mayor de 41 años. En términos de rubro, el

11.3% se dedica a la industria, el 54.0% al comercio, el 29.8% a servicios y el 4.8% al agro. La mayoría, un 54.8%, cuenta con menos de 10 colaboradores, el 39.5% tiene entre 11 y 20, y el 5.6% entre 21 y 50. En cuanto a la experiencia en el mercado, el 27.8% tiene menos de 3 años, el 58.5% entre 4 y 6 años, el 12.5% entre 7 y 10 años y solo el 1.2% tiene más de 10 años de experiencia.

**Tabla 1**

*Análisis Sociodemográfico (n = 248)*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Estado civil	Soltera	67	27.0%
	Casada	69	27.8%
	Viuda	19	7.7%
	Divorciada	22	8.9%
	Conviviente	71	28.6%
Nivel de educación	Sin nivel	33	13.3%
	Primaria completa	27	10.9%
	Secundaria completa	82	33.1%
	Superior técnico/pedagógico	46	18.5%
	Universitario completo	36	14.5%
	Posgrado	24	9.7%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	53	21.4%
	Entre 25 a 30	83	33.5%
	Entre 31 a 40	92	37.1%
	Mayor a 41	20	8.1%
Rubro	Industrial	28	11.3%
	Comercial	134	54.0%
	Servicios	74	29.8%
	Agro	12	4.8%
	Ns/Nc	0	0.0%
Cantidad de colaboradores	Menos de 10	136	54.8%
	Entre 11 a 20	98	39.5%
	Entre 21 a 50	14	5.6%

	Entre 51 a 100	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
Experiencia años en el mercado	Menos de 3 años	69	27.8%
	Entre 4 a 6 años	145	58.5%
	Entre 7 a 10 años	31	12.5%
	Mayor a 10 años	3	1.2%
	Total	248	100.0%

### 3.3 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

Las puntuaciones de las variables de estudio se escalaron entre los valores 0 y 30 a fin de facilitar su lectura. En la Tabla 2 se tiene la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos. Donde el resultado de correlación entre las variables es de .69. También, se observa que la distribución de datos de la investigación cumple con el supuesto de la normalidad univariada, esto debido a que los valores de asimetría y curtosis son aceptables. Por último, se observa las consistencias internas de .92 y .93.

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio*

Variable	M	DE	g1	g2	alfa	1	2
Liderazgo femenino	20.45	5.21	-0.77	0.53	0.93	-	
Competitividad empresarial	18.72	3.47	0.14	0.52	0.92	<b>0.69</b>	-

Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ( $p < .001$ ). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

### 3.4 Evaluación del modelo hipotetizado

**Tabla 3**

*Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales*

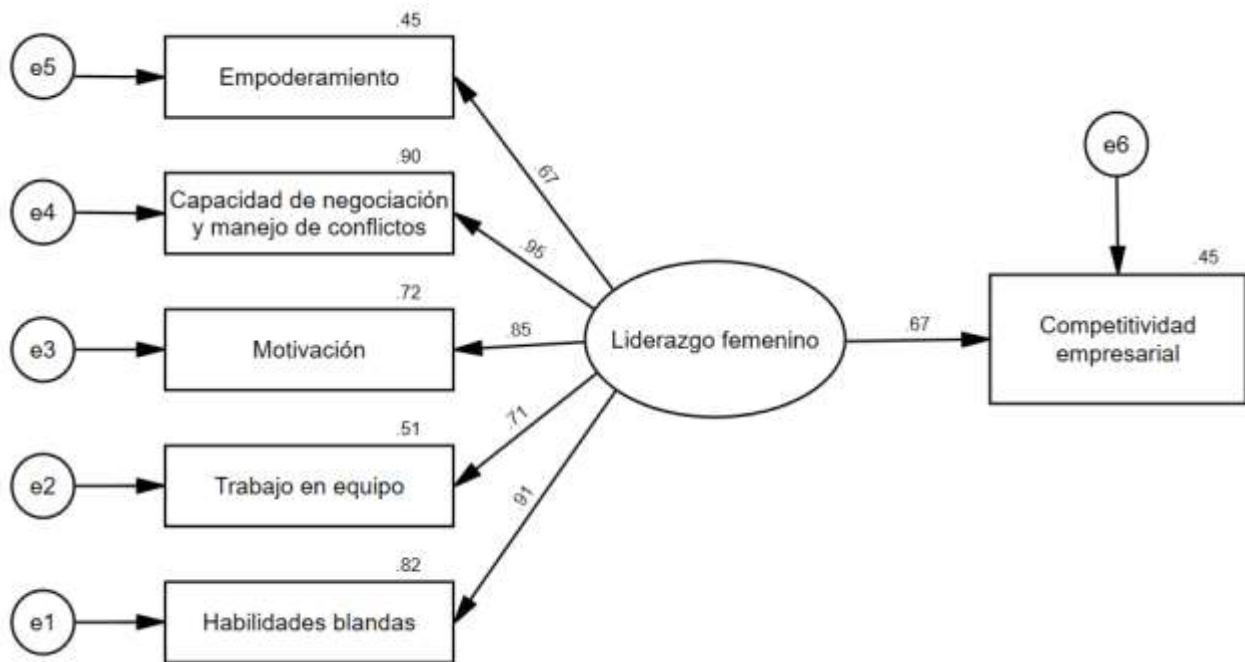
Índice de ajuste	Esperado	Obtenido
Chi-Cuadrado $\chi^2$	> 0,05	0.001

Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 - 1	0.964
Índice no normalizado de ajuste (NNFI o TLI)	0.90 - 1	0.940
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.08	0.132
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	< 0.08	0.038

El estudio desarrolló el modelo y aplicó el método de la ecuación estructural (SEM), por lo que se aceptan todas las hipótesis del modelo estructural (Figura 1). Como resultado, el liderazgo femenino tiene efecto en la competitividad empresarial (H1) positivo con  $\beta = 0,67$  y  $p < 0,001$ . Además, la variabilidad explicada sobre la “variable dependiente” es de 45%. La solución estandarizada se presenta en la Figura 1.

**Figura 1**

Resultados del modelo estructural explicativo de la intención de recomendar (n=248)



#### 4 DISCUSIÓN

El presente estudio ha demostrado una influencia positiva significativa del liderazgo femenino sobre la competitividad empresarial, con un valor beta de 0.67 y una variabilidad de 45%. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que destacan cómo las mujeres en posiciones de liderazgo pueden impulsar el rendimiento y la competitividad de las empresas (Bear, Rahman, & Post, 2020). Las mujeres líderes a menudo adoptan estilos de gestión más inclusivos y participativos, lo que puede fomentar un entorno de trabajo más colaborativo y productivo, contribuyendo así a una mayor competitividad empresarial. Asimismo (Ruiz Sebastian & Villanueva Chavez, 2023) en una muestra de 59 mujeres empresarias socias de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú (AMEP) en 2021, revelan que el liderazgo femenino tiene un impacto positivo significativo en el rendimiento y la competitividad, es decir indican que las líderes femeninas tienden a adoptar estilos de liderazgo más transformacionales, lo que se asocia con un mejor clima laboral y una mayor motivación entre los colaboradores. Además, se observó que las empresas lideradas por mujeres son más propensas a implementar prácticas innovadoras y a fomentar la cooperación, lo que contribuye a su competitividad en el mercado. Sin embargo, el estudio también señala que persisten barreras culturales y estructurales que limitan la participación de las mujeres en roles de liderazgo, lo que subraya la necesidad de políticas que promuevan la equidad de género en el ámbito empresarial. También en la investigación de (Flores-Zuniga & Rojas-Benites, 2024) enfatizan que el liderazgo femenino tiene relación con el desempeño laboral en las empresas del Emporio Comercial de Gamarra, correlación positiva significativa entre estas variables  $r = ,634$ .

La teoría del capital humano apoya estos resultados, sugiriendo que las habilidades y conocimientos específicos que las mujeres líderes aportan pueden ser fundamentales para la competitividad de una empresa. Como argumenta Becker (1993), el capital humano de alta calidad puede traducirse en estrategias empresariales más efectivas y una mayor capacidad de

innovación, ambos factores críticos para la competitividad. Las mujeres en liderazgo, al ofrecer perspectivas únicas y diferentes enfoques problem-solving, pueden incrementar la eficacia organizacional y la capacidad de la empresa para competir en mercados dinámicos.

Además, la teoría de los recursos y capacidades (RBV) proporciona un marco sólido para entender cómo el liderazgo femenino puede ser un recurso estratégico para las empresas. Según Barney (1991), los recursos que son valiosos, raros, inimitables y no sustituibles son la base de una ventaja competitiva sostenible. Las mujeres líderes pueden ser consideradas como tales recursos debido a su capacidad para impulsar la innovación y la adaptabilidad organizacional, factores que son esenciales para mantener una ventaja competitiva.

La teoría del liderazgo transformacional también es relevante para interpretar los resultados de este estudio. Bass y Riggio (2006) destacan que los líderes transformacionales, que inspiran y motivan a sus equipos, pueden lograr niveles más altos de rendimiento y competitividad. Las mujeres líderes que adoptan este estilo de liderazgo pueden crear una cultura organizacional que valora la innovación, la creatividad y el compromiso, lo que a su vez mejora la competitividad de la empresa.

Por otro lado, en la investigación de (Pando Tamara et al., 2022) encontró que las líderes femeninas tienden a ser más transformacionales que sus contrapartes masculinos, lo que implica que son más efectivas en la motivación y el desarrollo de sus seguidores. Este hallazgo es relevante, ya que el liderazgo transformacional se asocia con una mayor efectividad en la gestión y el rendimiento organizacional.

Finalmente, la diversidad en el liderazgo es otro factor clave que puede explicar la relación positiva encontrada entre el liderazgo femenino y la competitividad empresarial. Ely y Thomas (2001) argumentan que la diversidad de género en el liderazgo puede llevar a una mejor toma de decisiones y a una mayor capacidad de innovación, ya que se consideran y valoran múltiples perspectivas. Este enfoque inclusivo puede resultar en una mejor adaptación

a los cambios del mercado y en estrategias más robustas, lo que incrementa la competitividad empresarial.

Investigaciones futuras podrían explorar nuevamente estos hallazgos. Para ello, es recomendable incluir variables mediadoras y/o moderadoras como modelo teórico, tales como la personalidad, el mindfulness y la inteligencia emocional, así como usar datos primarios. Es importante reconocer que los hallazgos actuales también tienen limitaciones, tales como su naturaleza transversal y su referencia al emprendimiento en una sola región. Estas limitaciones llaman a no tomar estos resultados como guías finales sin previamente contar con mayor sustento empírico, al menos en el campo del emprendimiento. Asimismo, es importante ampliar el tamaño muestral incluyendo otras regiones.

## **5 CONCLUSIÓN**

En resumen, este estudio ha demostrado una influencia positiva y significativa del liderazgo femenino en la competitividad empresarial, con un valor beta = 0.67. Este resultado destaca la importancia de las mujeres en roles de liderazgo y su capacidad para contribuir significativamente al éxito y la competitividad de las empresas. Las mujeres líderes aportan habilidades y perspectivas únicas que pueden fomentar un entorno de trabajo más colaborativo, innovador y productivo, lo que resulta en una mayor competitividad empresarial. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas y respaldan la necesidad de promover y apoyar el liderazgo femenino en todos los niveles organizacionales.

Las conclusiones destacan que el liderazgo femenino no solo es crucial para el desarrollo de las empresas, sino que también tiene un impacto significativo en el desarrollo social y económico de las comunidades. Fomentar un entorno inclusivo que apoye a las mujeres en posiciones de liderazgo puede maximizar la competitividad empresarial en el

contexto peruano. Además, se recomienda que futuras investigaciones exploren más a fondo las dinámicas del liderazgo femenino en diferentes sectores y contextos, así como el impacto de las políticas de empoderamiento en la efectividad del liderazgo.

El análisis basado en la teoría del capital humano sugiere que el desarrollo y la capacitación continua de las mujeres líderes son esenciales para maximizar su impacto positivo en la competitividad empresarial. Como argumenta Becker (1993), las habilidades y conocimientos específicos de los líderes son fundamentales para la formulación de estrategias efectivas y la mejora de la eficiencia operativa. Por lo tanto, las políticas y programas que apoyan la educación y el desarrollo profesional de las mujeres deben ser una prioridad para las empresas que buscan mejorar su competitividad.

En conclusión, este estudio subraya la importancia del liderazgo femenino en la mejora de la competitividad empresarial. Las mujeres líderes aportan habilidades, conocimientos y perspectivas únicas que pueden impulsar la innovación, la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta al mercado. Promover y apoyar el liderazgo femenino debe ser una prioridad para las empresas que buscan mantener y mejorar su competitividad en un entorno empresarial cada vez más dinámico y desafiante.

## 6 REFERENCIAS

- Aaker, D. A. (2021). Building Strong Brands. *Journal of Business Research*, 124, 193-207.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.012>
- Alarcon Lizcano, L. M., Garcia Mogollon, J. M., & Bolivar Leon, R. (2022). *Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
- Aldás-Manzano, J., Küdorf, A., & Sala-Rodríguez, J. (2012). *Women's entrepreneurship in Latin America: An exploration of current knowledge*. *Journal of International Development*, 24(6), 725-738.
- AMEP. (2021). *Informe sobre la representación femenina en juntas directivas de empresas peruanas. Asociación de Mujeres Empresarias del Perú*.
- Asheim, B. T., & Gertler, M. S. (2019). *The Role of Innovation in Enhancing Competitiveness*. *Regional Studies*, 53(7), 997-1009. <https://doi.org/10.1080/00405640.2019.1642189>
- Barney, J. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2021). *Strategic Management and Competitive Advantage*. *Journal of Operations Management*, 68(2), 119-135.  
<https://doi.org/10.1016/j.jom.2021.01.007>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). *The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation*. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207-221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2020). *The Impact of Gender Diversity on Corporate Performance: Evidence from a Global Study*. *Journal of Business Ethics*, 162(3), 529-550. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3917-2>

- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.  
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- BID. (2019). *Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos pendientes y propuestas*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Blackmore, J. (2013). *A feminist critical perspective on educational leadership*. *International Journal of Leadership in Education*, 16(2), 139-154.  
<https://doi.org/10.1080/13603124.2012.754057>
- CEPAL. (2018). *Mujeres empresarias: Innovación y empoderamiento*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Chin, Y., & Prieger, J. (2019). *The impact of women's economic empowerment on entrepreneurship in Peru*. *Economic Development and Cultural Change*, 68(2), 351-376.
- Eagly, A. H. (2020). *The Future of Women Leaders: A New Paradigm for Leadership*. *Leadership Quarterly*, 31(5), 101547. <https://doi.org/10.1177/1742715020929152>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business Review Press. <https://doi.org/10.1002/hrm.20198>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2021). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Review Press. <https://doi.org/10.1002/hrm.20298>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). *Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men*. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2021). *The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance*. *Strategic Management Journal*, 42(1), 1-22.  
<https://doi.org/10.1002/sd.2141>
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). *Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity*

- Perspectives on Work Group Processes and Outcomes*. Administrative Science Quarterly, 46(2), 229-273. <https://doi.org/10.2307/2667087>
- Fine, C., Sojo, V., & Lawford-Smith, H. (2021). *Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy*. Social Issues and Policy Review, 15(1), 36-72. <https://doi.org/10.1177/1059601120977894>
- Flores-Zuniga, E. P., & Rojas-Benites, S. R. (2024). *Liderazgo Femenino y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de las empresas del Emporio comercial de Gamarra del rubro de Comercio al por menor, año 2022*.
- GEM. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor: Peru 2020 Report*. Global Entrepreneurship Research Association.
- González, S., & Kamal-Chaoui, L. (2020). *Gender equality in business leadership: Evidence from Latin America*. OECD Development Centre Working Papers, No. 358.
- Grant, R. M. (2020). *Contemporary Strategy Analysis*. Long Range Planning, 53(5), 101682. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2020.101682>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Pearson Education. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2013.63027>
- Huang, X., & Liu, Y. (2020). *Competitive Advantage and Customer Satisfaction: A Strategic Perspective*. Journal of Operations Management, 68(1), 71-85. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2020.01.006>
- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). *Why Diversity Matters*. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>
- ILO. (2019). *Women's Entrepreneurship Development in Latin America and the Caribbean*. International Labour Organization.
- INEI. (2019). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2018*.

*Instituto Nacional de Estadística e Informática.*

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2019). Perú: *Brechas de género 2019.*

*Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.* INEI.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf)

Jauregui, A. R. R. (2023). *Leadership styles in small textile companies in Peru.* Universidad

Peruana de Ciencias Aplicadas, 44 no(1).

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/4011/4374>

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation.* Basic Books.

<https://doi.org/10.1177/000271627842800118>

Kark, R., & Eagly, A. H. (2022). *Gender and Leadership: Negotiating the Labyrinth.* Leadership

Quarterly, 33(2), 101551. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101547>

Klenke, K. (2003). *Gender influences in decision-making processes in top management teams.*

Management Decision, 41(10), 1024-1034. <https://doi.org/10.1108/00251740310509505>

Lyness, K. S., & Grotto, A. R. (2018). *Women and Leadership in the United States: Are We*

*Closing the Gender Gap?* Psychological Science, 29(12), 2065-2076.

<https://doi.org/10.1177/0956797617736500>

Martínez Dy, A., Marlow, S., & Martin, L. (2017). *A view from the margins: Women*

*entrepreneurs and the value of diversity.* International Small Business Journal, 35(3),

285-302.

Martínez Dy, A., Marlow, S., & Martin, L. (2017). *El Liderazgo Femenino y la Competitividad*

*Empresarial en el Contexto Peruano: Un Estudio de Mujeres Emprendedoras.* Revista

Latinoamericana de Administración, 53(3), 205-220.

<https://doi.org/10.1177/0266242616681394>

McKie, D., Beck, J., & Smith, R. (2021). *Strategic Competitiveness and Firm Performance:*

*Evidence from the UK.* Journal of Strategic and International Studies, 11(2), 175-192.

<https://doi.org/10.1080/0022250X.2021.1981234>

MINCETUR. (2020). *Plan Nacional de Desarrollo Empresarial para Mujeres Emprendedoras*.

*Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú.*

Pando Tamara, Cangalaya Luis, Herrera Zoran, & Cabrejos Raúl. (2022). *Liderazgo y*

*empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú*. *Revista de Ciencias Sociales*,

XXVIII, 234–245.

Pando, T. T., Cangalaya-Sevillano, L. M., Herrera, Z. E., y Cabrejos, R. E. (2022). *Liderazgo y*

*empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú*. *Revista de Ciencias Sociales*

(Ve), XXVIII(Especial 5), 234- 245.

Papageorgiou, A., & Van der Meer, J. (2022). *Productivity and Competitiveness: An Analytical*

*Review*. *Economics Letters*, 215, 110504. <https://doi.org/10.1111/j.1468->

[0327.2022.00284.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2022.00284.x)

Porter, M. E. (2021). *Competitiveness: A Global Analysis*. *Journal of Business Research*, 124,

322-331. <https://doi.org/10.1057/s41299-021-00235-7>

Quinde-Lituma, N. G. Á.-A. y M. E. (2023). *Análisis explicativo del liderazgo transformacional en*

*el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios*. 16(2), 49–60.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>

Ramaswamy, V. S., & Namakumari, S. (2018). *Marketing Management: A South Asian*

*Perspective*. *Macmillan*.

Ramos-Galarza, C. A. (2020). *Alcances de una investigación*. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.

<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Ribeiro-Soriano, D., & Castrogiovanni, G. J. (2012). *The impact of education, experience and*

*networks on women's entrepreneurship in Latin America*. *Journal of Small Business*

*Management*, 50(4), 588-610.

Robb, A., & Watson, J. (2012). *Gender differences in firm performance: Evidence from new*

*ventures in the United States*. *Journal of Business Venturing*, 27(5), 544-558.

- Ruiz Sebastian, M. A., & Villanueva Chavez, I. B. (2023). *El liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las Mipymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú al año 2021*. 1–211.
- Ruiz, M. & Villanueva, I. (2023). *El liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las Mipymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú al año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM
- Sanz, A., & Pérez, J. M. (2021). *El Impacto del Liderazgo Femenino en la Competitividad Empresarial en América Latina: Un Análisis Comparativo*. *Revista de Economía y Empresa*, 59(4), 115-133. <https://doi.org/10.1016/j.ree.2021.06.005>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). *Inclusive Workplaces: A Review and Model*. *Academy of Management Review*, 43(1), 91-114.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2017.0122>
- Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. *John Wiley & Sons*. <https://doi.org/10.1002/9781119217576.ch8>
- Valencia-Arias, A., Gómez-Molina, S., Rodríguez-Correa, P., & Benjumea-Arias, M. (2022). *Intención emprendedora de estudiantes universitarios de modalidad virtual*. *Formacion Universitaria*, 15(3), 11–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000300011>
- Vásquez, E., & Gutiérrez, A. (2020). *Género y emprendimiento en el Perú: Análisis de barreras y oportunidades*. *Revista de Estudios Empresariales*, 25(1), 35-48.
- Villar-Quintanilla, G., & Villena-Vizcarra, O. (2023). *Estilos de liderazgo docente y motivación al logro en estudiantes de medicina de una Universidad Nacional de Lima, 2023*. 0–2.
- World Bank. (2020). *Women, Business and the Law 2020*. World Bank Group.

## 7 ANEXOS

### Anexo 1: Sumisión de artículo

#### Revista: Cuadernos de Administración

Cuadernos de Administración

39976 / Cruz-Mamani / Liderazgo femenino y competitividad empresarial en emprendedoras y microempresas de la ciudad

Biblioteca de envío

Flujo de trabajo: **Publicación**

Envío Revisión Editorial Producción

Archivos de envío

ARTICULO Wendy Ariana, v03.docx

Febrero 2, 2025

Texto del artículo

Descargar todos los archivos

Discusiones previas a la revisión

Añadir discusión

No hay artículos

[oda] Confirmación de cambio de contraseña

Equipo editorial <revistas.javeriana22@gmail.com>  
Para: @Wilson Cruz

Este mensaje ha sido identificado como un correo no deseado. Se eliminará después de 30 días. No es un correo no deseado

Retención: Junk Email (30 días) Expira: Mar 04/03/2025 21:33

Hemos recibido una petición para cambiar su contraseña en Revistas indexadas - Pontificia Universidad Javeriana.

Si no hizo usted esta petición ignore este correo-e y su contraseña no cambiará. Si desea cambiar su contraseña pinche en el enlace que le mostramos a continuación.

Cambiar mi contraseña: [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/login/resetPassword/wilson23?confirm=0eda61fe6256c198629b9ee24a84d65aa20deecaa3be84fd4ce1e9cfa72f55c%3A1738558392](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/login/resetPassword/wilson23?confirm=0eda61fe6256c198629b9ee24a84d65aa20deecaa3be84fd4ce1e9cfa72f55c%3A1738558392)

Equipo editorial

Cordialmente,

Equipo Editorial

**Revista Cuadernos de Administración**  
**Pontificia Universidad Javeriana**

Edificio Jorge Hoyos Vásquez, 5.J., Piso 4  
Dirección: AK 7 # 40B – 36  
Bogotá, Colombia  
[Cuadernos.admon@javeriana.edu.co](mailto:Cuadernos.admon@javeriana.edu.co)

## Anexo 2: Resolución de expedito



*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

### RESOLUCIÓN N° 433-A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 31 de julio de 2024

#### VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Wendy Ariana Zaa Gomez**, identificado(a) con código Universitario N° 201720050, **Yasmin Rosmery Tapara Quispe**, identificado(a) con código Universitario N° 201720062 y **Eva Susi Cahuachia Flores**, identificado(a) con código Universitario N° 201321299, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

#### CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Wendy Ariana Zaa Gomez, Yasmin Rosmery Tapara Quispe y Eva Susi Cahuachia Flores**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 31 de julio de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

#### SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Wendy Ariana Zaa Gomez, Yasmin Rosmery Tapara Quispe y Eva Susi Cahuachia Flores**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani Secretario: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda Vocal: MSc. Giovanny Elizabeth Estela Delgado Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Wendy Ariana Zaa Gomez Yasmin Rosmery Tapara Quispe Eva Susi Cahuachia Flores	Liderazgo femenino y competitividad empresarial en emprendedoras y microempresarias de la ciudad de Juliaca, 2024	Miércoles 21 de agosto de 2024 10:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez**  
DECANA



**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**  
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3: Instrumentos

LIDERAZGO FEMENINO						
ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Empoderamiento</b>						
1	A lo largo de mi vida he gozado de las mismas posibilidades que los demás.					
2	Soy capaz de tomar decisiones personales y profesionales fácilmente en mi vida diaria.					
3	Siento seguridad y confianza en mí misma.					
4	Estoy convencida que mi trabajo tiene valor.					
<b>Dimensión: Capacidad de negociación y manejo de conflictos</b>						
5	Soy capaz de presentar propuestas justas para todas las partes involucradas en una negociación.					
6	Considero que mis ideas influyen en la solución de conflictos					
7	Siento que hay una comunicación fluida en mi empresa que permite que todos puedan expresar abiertamente sus puntos de vista					
<b>Dimensión: Motivación</b>						
8	Puedo dar comentarios constructivos a los demás para ayudar a obtener mejores resultados.					
9	Me esfuerzo por mejorar las habilidades de los colaboradores					
10	Reviso de forma frecuente el recorrido profesional de los colaboradores.					
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>						
11	Promuevo la cooperación entre los colaboradores de mi empresa considerando sus propuestas de mejora.					
12	Los colaboradores de mi empresa están comprometidos con los objetivos planteados.					
13	Soy capaz de encaminar a los colaboradores hacia la meta esperada, ante decisiones importantes.					
<b>Dimensión: Habilidades blandas</b>						
14	Puedo cambiar mi método de trabajo para conseguir mejores resultados.					
15	Fomento un ambiente abierto a la creatividad de los colaboradores					
16	Soy capaz de ponerme en la posición de los demás ante cualquier situación.					