



Ciencias administrativas REVISTA DIGITAL FCE - UNLP

ARTÍCULO CIENTÍFICO

CAPITAL HUMANO Y CAPITAL SOCIAL COMO CONSTRUCTOS DEL PERFIL DIRECTIVO FEMENINO: UN ESTUDIO SOBRE LAS GERENTES PROPIETARIAS DE HOTELES EN EL SUR DE BOLIVIA, 2018-2019

THE FEMALE MANAGERIAL PROFILE AND THE DEVELOPMENT OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL: A STUDY OF FEMALE HOTEL OWNERS/MANAGERS IN SOUTHERN BOLIVIA, 2018-2019

Resumen / Abstract

El presente trabajo analiza la relación entre el desarrollo del capital humano y del capital social y las variables sociodemográficas del perfil femenino directivo. La hipótesis que ha servido de guía para este estudio indica que el desarrollo de los capitales social y humano de las mujeres directivas depende de variables como edad, estado civil, nivel de formación y tenencia de hijos. El estudio se realizó en el ámbito de la industria hotelera; para éste se ha seleccionado un total de 190 gerentes propietarias de empresas hoteleras de dos ciudades del sur de Bolivia, a quienes se ha aplicado una encuesta con escala Likert; posteriormente la información fue procesada a través de software estadísticos especializados. Los resultados muestran que tanto el desarrollo del capital social como el del humano están relacionados y dependen de características demográficas como la edad, el nivel de formación, el estado civil y la tenencia de hijos, aunque no de manera uniforme.

Palabras clave: capital humano; capital social; industria hotelera; perfil femenino.

This work analyses the relationship between the development of human capital and social capital and the sociodemographic variables of the female managerial profile. The hypothesis that has served as a guide for this study indicates that the development of the social and human capital of female managers depends on variables such as age, marital status, level of education, and whether they have children or not. The study was carried out in the field of the hotel industry, for which a total of 190 female managers who own hotel companies from two cities in southern Bolivia were selected. A Likert scale survey was applied to them and, after that, the information was processed through specialised statistical software. The results show that the development of both social and human capital are related and depend on demographic characteristics such as age, level of education, marital status, and whether they have children or not, although not in a uniform way.

Key words: human capital; social capital; hotel industry; female profile.

■ INGRID ELIANA ORLANDINI GONZÁLEZ

<https://orcid.org/0000-0003-2764-9961>
orlandini.ingrid@usfx.bo

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. Bolivia.

Introducción

Esta investigación parte de la hipótesis de que el desarrollo de los capitales social y humano de las mujeres directivas, aquellas que son gerentes o dueñas de su empresa, depende de variables sociodemográficas como edad, estado civil, nivel de formación y tenencia de hijos; a su vez, estas variables determinan el perfil directivo femenino. Las capacidades, habilidades personales, las actitudes de los directivos de organizaciones influyen en el éxito de la empresa (Lojpur et al., 2015; Riaz y Khalili, 2014) e inciden en el desempeño, la creatividad y la productividad de los empleados (Herrmann y Felfe, 2014; Singh, 2015). De ahí la importancia de contar con un perfil directivo que motive a los individuos para que actúen y contribuyan con su esfuerzo voluntario al logro de los objetivos de la empresa (Ejere y Ugochukwu, 2013).

De manera general y en sus inicios, la literatura definió los atributos del perfil directivo con ciertos rasgos de personalidad como iniciativa, seguridad, inteligencia y carisma; luego se tomó en cuenta el capital humano distinguiendo la experiencia general y específica de los gerentes (House y Aditya, 1997; Raineri, 2006; Sánchez, 2008).

La caracterización del perfil directivo femenino (Matteo, 2012; Morales, 2011; Serna, 1999) se limita a la descripción sociodemográfica de mujeres tomando en cuenta fundamentalmente variables como edad, estado civil y tenencia de hijos, descartando el análisis de la relación de estas variables con el desarrollo del capital humano y del capital social, que se consideran importantes para el **éxito** de las mujeres directivas (Alsos y Ljunggren, 2017; Álvarez et al., 2017; Huggins et al., 2017; Lu y Herremans, 2019; Naldi et al., 2019).

Tomando en cuenta la argumentación anterior, el propósito de este artículo es proporcionar información confiable y adecuada en la temática de género y la industria hotelera. El principal aporte de este estudio al campo investigativo radica en la nueva forma de analizar el perfil directivo, con enfoque de género e integrando el capital humano y el capital social. Por otro lado, los resultados de esta investigación contribuirán primero a evidenciar la participación de las mujeres en posiciones de dirección empresarial; segundo, a explicar el estado de situación tanto del capital humano como del social desarrollado por las mujeres directivas; y tercero, a establecer un punto de partida para la toma de

decisiones sobre la mejora del entorno empresarial en que se desarrollan los perfiles directivos femeninos. Por ello se parte de la pregunta de investigación ¿cuál es la relación entre el desarrollo del capital humano y del capital social con el perfil femenino directivo tomando en cuenta variables sociodemográficas como edad, nivel de formación, estado civil, tenencia de hijos? Se propone como objetivo analizar el desarrollo del capital humano y del capital social y su relación con el perfil directivo de las mujeres que se desenvuelven en la industria hotelera.

La delimitación espacial de esta investigación corresponde a los servicios de hospedaje en ciudades patrimoniales del sur de Bolivia: Sucre y Potosí; con este fin se aplicaron 190 encuestas a mujeres empresarias del sector de estudio. El análisis es transversal, descriptivo y correlacional. Se considera importante indicar que se ha elegido el sector hotelero debido a las siguientes razones: el crecimiento del turismo en Bolivia hasta el 2019 presentaba una tendencia creciente; el índice de competitividad había tenido un significativo ascenso del puesto noventa y nueve al puesto noventa mostrando la mayor mejora. Las ciudades consideradas en el estudio tienen como principal fuente de ingreso al turismo y a la industria hotelera. El 85% de las gerentes de hoteles son mujeres, un porcentaje amplio que permite recoger información e inferir resultados.

Se describe, a continuación, el contexto de la investigación; luego, el fundamento teórico y la estrategia metodológica y, en una última parte, se presentan los principales resultados y se exponen las conclusiones.

Contexto del Estudio

Las ciudades de Sucre y Potosí se encuentran al sur de Bolivia en el continente americano, constituyen ciudades pequeñas de no más de 300 mil habitantes de orígenes quechua y mestizo. El pilar económico de Sucre son el turismo, la industria cementera y la fabricación de textiles y de chocolates, mientras que en Potosí la base económica se concentra en la explotación de minerales, que constituye, también, su principal atractivo turístico.

Precisamente respecto al turismo, ambas ciudades constituyen un circuito turístico clásico para el visitante de Bolivia con atractivos que van desde el farallón de Cal Orko (Cerro de Cal) en Sucre,

con el yacimiento de huellas de dinosaurios más grande y diverso del mundo, hasta el Sumaj Orko (Cerro Rico) en Potosí y de ahí hasta el salar de Uyuni. Las actividades económicas desprendidas de este circuito tienen un desarrollo importante en ambas ciudades, tal es el caso de la industria hotelera. Según el Instituto Nacional de Estadística, el sector hotelero ha tenido un crecimiento considerable: en Sucre ha pasado en cinco años de 2,91 a 4,59 de tasa de crecimiento y en Potosí de 1,23 a 4,18, constituyéndose en una actividad económica importante para el desarrollo económico local (Orlandini et al., 2019). Finalmente, en la industria hotelera se concentra el trabajo de las mujeres emprendedoras en ambas ciudades, el 85% de los hoteles están bajo la administración de gerentes-propietarias.

Antecedentes Teóricos

El Perfil Femenino Directivo

Los estudios sobre el perfil directivo femenino son escasos, están los descriptivos que incorporan la perspectiva de género y analizan la edad, nivel de formación, estado civil y tenencia de hijos como determinantes del perfil de las directivas (De Anca y Aragón, 2007; Matteo, 2012; Morales, 2011). Otros estudios se concentran en el análisis de competencias (Elizondo et al., 2014; Rodríguez, 2016; Torrejón, 2016) y habilidades (Pereda et al., 2014; Vargas y Campos, 2013). Las primeras implican la adquisición de conocimientos y actitudes para poder desempeñar satisfactoriamente una actividad en el entorno laboral y las segundas se refieren a la capacidad para reconocer oportunidades de negocio, resolver problemas, ejercer liderazgo y conocimientos relacionados con la gestión empresarial. En el análisis de las habilidades se deben tomar en cuenta los estilos de aprendizaje entendido como las estrategias que emplean las personas para asimilar, incorporar y procesar la nueva información (Arias-Mosquera et al., 2014; Gómez et al., 2015).

Autores como Álvarez et al. (2017) y Lu y Herremans (2019) indican que el perfil femenino de la gerente-propietaria está determinado por dos tipos de barreras: las externas ligadas al capital humano, pues están referidas a la formación y experiencia de las empresarias, y las internas, que constituyen el capital social, pues son las redes

sociales y el rol familiar, es decir, el cuidado de los hijos y la administración del hogar (Kantis et al., 2001; Liñán y Santos, 2006; Ventura y Quero, 2013).

De esta forma se puede considerar que el capital humano, incluidos los estilos de aprendizaje y el capital social, tiene relación con el perfil directivo femenino (Naldi et al., 2019; De la Mora et al., 2020).

Capital Humano y el Perfil Directivo Femenino

La teoría del capital humano tiene sus inicios en los trabajos de Becker, quien indica que la educación es la variable determinante del éxito en el mercado laboral (Pico et al., 2012). A mayor educación, posibilidades de mayor productividad e ingresos, partiendo del concepto de que el capital humano es el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria de formación académica y su trayectoria laboral; es determinante para el perfil directivo femenino debido a su relación con la formación y con la experiencia laboral (Barbosa y Ayala, 2012; Pérez y Serrano, 2013). Otros autores (Bates, 1990; Junejo et al., 2009; Millán et al., 2014) han determinado que el capital humano de un individuo está formado por variables como la educación formal (nivel de formación), los estilos de aprendizaje, la experiencia laboral previa y la experiencia en el rubro específico.

Este conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos tiene una relación positiva con variables demográficas como la edad y la experiencia profesional (Huggins et al., 2017; Morales y Pineda, 2015). En el caso concreto de las mujeres directivas la relación entre el capital humano y variables como edad, estado civil, tenencia de hijos y grado de formación es significativa, como lo señalan varios autores (De Anca y Aragón, 2007; Morales, 2011; Matteo, 2012).

Capital Social y Perfil Directivo Femenino

El estudio del rol del capital social en el desarrollo de los negocios está ampliamente analizado en lo escrito por Davidsson y Honig (2003); este concepto aparece en la década del 90 con los estudios de autores como Bourdieu (1980), Coleman (1988), Putnam (2000) y Portes (1999). El capital social constituye la red de relaciones que se convierte en

un factor crítico en el desarrollo de los negocios de las mujeres empresarias (Ventura y Quero, 2013).

Autores como Stone et al. (2003) se refieren específicamente al capital social como la tipología de la red social; según Serrano et al. (2006) y Durston (2003), el capital social son las relaciones sociales que tiene un individuo, en forma de reciprocidad y confianza.

En este sentido, las redes individuales ligadas a lazos familiares, que son útiles para aminorar la carga familiar, son el capital social cognitivo vinculante, según Liñán y Santos (2006), y las redes institucionales, que son las que facilitan la puesta en marcha y el desarrollo de los negocios, son el capital social cognitivo que tiende puentes; ambos constituyen el capital social de las mujeres.

En cuanto a la relación del perfil femenino directivo con el capital social, todos los estudios revisados señalan que existe una relación positiva y significativa entre estas dos variables, y puede considerarse que el capital social tiene relación significativa con el perfil femenino directivo, pues constituye un conjunto de atributos personales y redes construidas por las empresarias a través de su historia relacional previa (Durston, 2003; Gonzalez y Solis, 2011; Pintado y Sánchez, 2013; Serrano et al., 2006).

Metodología

Este estudio tiene un alcance descriptivo y correlacional de corte transversal; se ha desarrollado en base a la recolección de datos empíricos, la técnica aplicada fue la encuesta tipo Likert con una escala de 1 (Muy en desacuerdo) hasta 5 (Muy de acuerdo). Posteriormente, para la presentación de los resultados tanto el capital humano como social se han etiquetado como desarrollado y no desarrollado de acuerdo a las

medidas estadísticas resultantes. Se realizó un censo a 190 mujeres dueñas-gerentes de empresas hoteleras en las ciudades de Sucre y Potosí tomando en cuenta el detalle de la Figura 1.

Escala de Medición

Para construir la escala de medición de los dos constructos analizados se han tomado como base escalas usadas por otros autores: en el caso del capital humano y estilos de aprendizaje se tomaron las escalas de Millán et al. (2014) y Gómez et al. (2015), en el caso del capital social se usaron las escalas de Liñán y Santos (2006) y Kantis et al. (2001), definiéndose catorce ítems.

Confiabilidad del Instrumento

Se realizó el análisis de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach y se encontró un puntaje por encima de 0,8 para la escala de cada una de las variables; Capital humano y aprendizaje con 10 ítems y 0,90 de confiabilidad y Capital social con 4 ítems y 0,81 de confiabilidad.

Para la caracterización sociodemográfica del perfil femenino se calcularon descriptivos estadísticos y para el contraste de hipótesis se usaron pruebas Chi cuadrado calculadas en software SPSS 22 y GPower 3.1.

Resultados y Discusión

Las características sociodemográficas de las mujeres empresarias que conforman la muestra se presentan en la Tabla 1.

La edad promedio es de 46,75 años, se

Figura 1
Número de encuestas realizadas

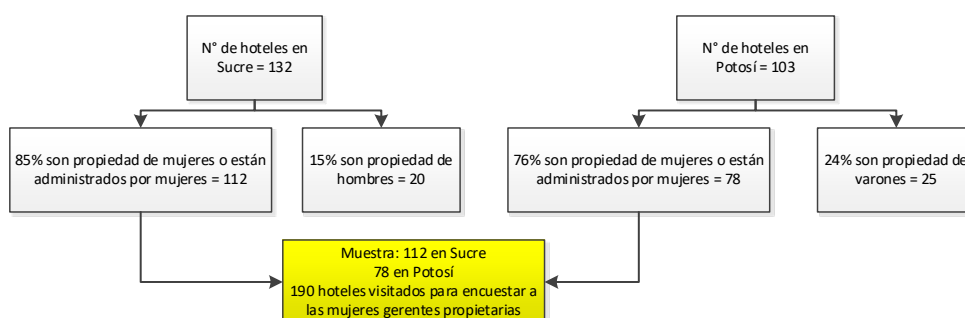




Tabla 1
 Datos sociodemográficos de las empresarias encuestadas

Rangos de edad	Frecuencia	Porcentaje
23 a 33	30	15,8
34 a 44	59	31,1
45 a 55	52	27,4
56 a 66	38	20
67 a 89	11	5,8
Total	190	100
Nivel de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	2	1,1
Secundaria	44	23,2
Carrera Técnica o Comercial	44	23,2
Licenciatura	89	46,8
Posgrado	11	5,8
Total	190	100
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	24	12,6
Casada	109	57,4
Conviviente	24	12,6
Divorciada	20	10,5
Viuda	13	6,8
Total	190	100
Tenencia de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Sin hijos	12	6,3
Con hijos	178	93,7
Total	190	100

nota que este promedio de edad constituye el fin de la maternidad para las mujeres. Este dato es coincidente con los resultados de Alsos y Ljunggren (2017), que indican que a partir de esta edad se desarrolla con mayor intensidad el capital humano y se genera autoconfianza y crecimiento de la empresa. Los datos de edad arrojan una desviación estándar de 12,47 años y un rango de edad de 66 años, que osciló entre los 23 y 89.

Tenencia de hijos está en un promedio de 2,54 hijos; los miembros de familia que dependen

de su ingreso son 2,76 en promedio; los años de experiencia general son en promedio de 19,68 años y los años de experiencia específica en el rubro hotelero son de 12,81 años; este perfil demográfico es similar a los resultados de las investigaciones de De Anca y Aragón (2007), Matteo (2012) y Morales (2011); su análisis integrando los capitales social y humano se desarrolla a continuación.

En la Tabla 2 se muestra la relación entre el estado civil y los constructos analizados; en general, las encuestadas perciben un mayor desarrollo de

Tabla 2
 Estado civil y los constructos capital humano y social

	Soltera (24)	Casada (109)	Conviviente (24)	Divorciada (20)	Viuda (13)	Total (190)
CH no desarrollado (43)	25%	17%	21%	30%	54%	23%
CH desarrollado (147)	75%	83%	79%	70%	46%	77%
CS no desarrollado (140)	67%	74%	67%	90%	69%	74%
CS desarrollado (50)	33%	26%	33%	10%	31%	26%

Tabla 3
Edad y los constructos capital humano y social

	23 a 33 (30)	34 a 44 (59)	45 a 55 (52)	56 a 66 (38)	67 a 89 (11)	Total (190)
CH no desarrollado (43)	20%	24%	17%	21%	55%	23%
CH desarrollado (147)	80%	76%	83%	79%	45%	77%
CS no desarrollado (140)	53%	78%	77%	74%	91%	74%
CS desarrollado (50)	47%	22%	23%	26%	9%	26%

su capital humano que de su capital social, lo cual difiere de las conclusiones de Alsos y Ljunggren (2017) cuando afirman que las mujeres son las que mejor usan su capital social y las que menos forman su capital humano. Las mujeres viudas perciben que han desarrollado menos su capital humano debido a que tienen un menor nivel de formación; sin embargo, tienen mayor experiencia laboral en el rubro específico y han seguido formándose de manera individual, aspecto que según los autores repercute en el desarrollo del capital humano (Huggins et al., 2017; Morales y Pineda, 2015). Las divorciadas perciben poco desarrollo de su capital social, es decir, no perciben redes que contribuyan a alivianar su carga familiar (Liñán y Santos, 2006) ni que impulsen las actividades empresariales mismas que son necesarias para el desarrollo de los negocios (Ventura y Quero, 2013).

Respecto a la edad se puede indicar que

las mujeres mayores de 40 años perciben un mayor desarrollo de su capital humano y las más jóvenes mayor desarrollo de su capital social (Tabla 3). La relación entre el capital humano y la edad se evidencia y coincide con los estudios de Huggins et al. (2017): si la edad va acompañada de un proceso de aprendizaje y experiencia general y específica, la probabilidad de conseguir el éxito en los negocios es más alta.

Por otro lado, la variable edad se relaciona directamente con el capital social, ya que ayuda al empoderamiento de las mujeres, la organización en red contribuye tanto a la aproximación hacia nuevas oportunidades laborales como al aprendizaje de la experiencia de otras personas y al acceso rápido a información relevante (Ventura y Quero, 2013).

Sobre el nivel de formación (Tabla 4) y en el caso del capital humano existe una relación directa, mientras más grados de formación se tiene, mayor

Tabla 4
Nivel de formación y los constructos capital humano y social

	Primaria (2)	Secundaria (44)	Carrera Técnica o Comercial (44)	Licenciatura (89)	Posgrado (11)	Total (190)
CH no desarrollado (43)	50%	30%	23%	21%	0%	23%
CH desarrollado (147)	50%	70%	77%	79%	100%	77%
CS no desarrollado (140)	50%	75%	66%	76%	82%	74%
CS desarrollado (50)	50%	25%	34%	24%	18%	26%

Tabla 5
Tenencia de hijos y los constructos capital humano y social

	Sin hijos (12)	Con hijos (178)	Total (190)
CH no desarrollado (43)	8%	24%	23%
CH desarrollado (147)	92%	76%	77%
CS no desarrollado (140)	67%	74%	74%
CS desarrollado (50)	33%	26%	26%

Tabla 6
 Contraste de hipótesis respecto al capital humano

Variables	χ^2	sig	Phi	V de Cramer	ciente de contin	Effect size W	Power (1- β err prob)
Capital Humano=>edad	58.223	0.000	0.554	0.320	0.484	0.1742526	0.9501638
Capital Humano=>formación	25.672	0.012	0.368	0.212	0.345	0.5590761	0.9997306
Capital Humano=>estado civil	40.904	0.000	0.464	0.268	0.421	0.2024161	0.9500919
Capital Humano=>tenencia de hijos	33.346	0.341	0.133	0.133	0.132	0.1321788	0.5375910

Tabla 7
 Contraste de hipótesis respecto al capital social

Variables	χ^2	sig	Phi	V de Cramer	ciente de contin	Effect size W	Power (1- β err prob)
Capital social=>edad	26.451	0.048	0.373	0.187	0.350	0.2280836	0.9503947
Capital social=>formación	30.747	0.014	0.402	0.201	0.373	0.1150451	0.9500698
Capital social=>estado civil	13.229	0.656	0.264	0.132	0.255	0.1933951	0.1104434
Capital social=>tenencia de hijos	21.650	0.705	0.107	0.107	0.106	0.0387491	0.0119517

desarrollo del capital humano se percibe, tal cual se afirma en otros estudios (Davidsson y Honig, 2003; Huggins et al., 2017). En el caso del capital social la relación es inversa: quienes tienen menores grados de formación indican tener mejor capital social desarrollado (Bizri, 2017; De la Mora et al., 2020).

El análisis de la tenencia de hijos y su asociación con el capital humano y social se muestra en la Tabla 5. Las mujeres que no tienen hijos perciben un mejor desarrollo de su capital humano y de su capital social, ellas tienen una mayor participación en el mercado laboral debido a que su nivel de formación puede ser mayor (Morales y Pineda, 2015) y también construyen capital social que tiende puentes y que le sirve de empuje para emprender el negocio y para mantenerse en el mercado (Aldana-Bernal y Bernal-Torres, 2019; Coleman, 1988).

Para conocer la relación entre los capitales humano y social y las variables demográficas estudiadas se llevó a cabo una prueba, los resultados se muestran en la Tabla 6 y la Tabla 7.

El análisis demostró que el capital humano tiene una relación significativa con las variables edad, nivel de formación y estado civil, el nivel de significancia en estos tres casos es menor a 0,05 y el coeficiente de contingencia de Pearson expresa una intensidad media de la relación entre las variables analizadas. En cuanto a la bondad de ajuste que se calculó a través de un *post hoc* del tamaño del efecto, los valores obtenidos señalan la relación media entre las variables. La variable tenencia

de hijos no presenta una asociación significativa con el capital humano, es decir, se presenta una independencia con la variable en cuestión (Tabla 6).

Sobre la demostración de la relación entre el capital social y las variables estudiadas se puede indicar que solamente la edad y la formación tienen una asociación significativa, en los dos casos el nivel de significancia es menor a 0,05, el coeficiente de contingencia se puede interpretar como una intensidad baja de la relación. Los indicadores de bondad de ajuste indican que el tamaño del efecto es bajo, por tanto, existe una relación baja entre las variables. El estado civil y tenencia de hijos son independientes del capital social.

Conclusiones

Sobre el perfil sociodemográfico de la mujer gerente propietaria en la industria hotelera de las ciudades de Sucre y Potosí, se puede concluir que tiene características similares a los resultados de investigaciones anteriores, las mujeres esperan el fin del periodo fértil y la crianza de los hijos para involucrarse mucho más en sus carreras, lo cual aumenta la autoconfianza y el crecimiento de sus empresas; este mismo hecho puede explicar el número de tenencia de hijos, que en el caso de la muestra no pasa de 3. Este hecho tiene una implicancia importante sobre el desarrollo de la industria hotelera y la contribución de esta al crecimiento económico local.

Sobre el capital humano, los años de experiencia general, que en promedio son de 19,68 años, y de experiencia específica en el rubro hotelero son de 12,81 años, evidencian un desarrollo del capital humano; sin embargo, algunas mujeres no perciben este desarrollo, pocas mujeres han alcanzado la formación posgradual, **más bien las** competencias y habilidades adquiridas son el resultado del uso de estrategias personales por parte de las mujeres para actualizar o mejorar su experiencia. Esto implica efectos en la sostenibilidad de su negocio hotelero y un aporte a la economía local de las ciudades donde se ha realizado el estudio.

Sobre el capital social se percibe un menor desarrollo debido a dos aspectos importantes: no se percibe apoyo institucional, existe poca información, los trámites son burocráticos y las obligaciones tributarias se constituyen en barreras que dificultan la puesta en marcha y el desarrollo de la empresa. El otro aspecto está referido al capital social vinculante, que en el caso de las mujeres constituye el apoyo moral de sus redes cercanas y el apoyo para reducir la carga familiar. Esto implica que el esfuerzo sea mayor para mantener el desempeño en el cargo directivo.

Sobre la asociación del capital humano, incluidos los estilos de aprendizaje, y el capital social con variables sociodemográficas, se concluye que es significativa pero variada, es decir, la significancia de asociación no es la misma. De esta forma el nivel de formación, el estado civil y la edad tienen una asociación significativa con el capital humano, mientras que para el capital social existe una asociación significativa con el nivel de formación y la edad.

Respecto a las implicaciones prácticas de esta investigación, se puede indicar que la principal es analizar el perfil directivo femenino tomando en cuenta no sólo las variables sociodemográficas, sino analizando cómo estas variables tienen incidencia en el capital social y el capital humano con miras a que los organismos gubernamentales o privados puedan influir en el desarrollo y mejora de ambos capitales y así contribuir con el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres.

En cuanto a las nuevas líneas de investigación que pudieran surgir en base a los resultados de este trabajo, se puede mencionar el estudio de los estilos de aprendizaje que adoptan las mujeres en cargos gerenciales, estudios comparativos del capital social vinculante y el que

tiende puentes para analizar cuál tiene una mayor incidencia sobre el éxito de las mujeres como directivas y estudios similares que comparen los capitales humano y social entre gerentes hombres y gerentes mujeres.

Finalmente, como limitaciones para esta investigación se debe indicar que se ha trabajado con una muestra pequeña debido a la delimitación del contexto en que se desarrolló la investigación.

Referencias Bibliográficas

- Aldana-Bernal, J. C. y Bernal-Torres, C. A. (2019). El Capital Social y la Integración de Procesos en la Gestión de las Cadenas de Abastecimiento en el Sector Real en Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 249-262.
- Alsos, G. A. y Ljunggren, E. (2017). The role of gender in entrepreneur–investor relationships: A signaling theory approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(4), 567-590.
- Álvarez, C., Noguera, M. y Urbano, D. (2017). Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España. *Economía industrial*, (383), 43-52.
- Arias-Mosquera, L. I., Jaramillo-Calderón, M. y Calderón-Hernández, G. (2014). Análisis y propuesta de un modelo pedagógico para el aprendizaje organizacional: central hidroeléctrica de caldas-chec. *Entramado*, 10(2), 112-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265433711008>
- Barbosa, D. M. y Ayala, A. H. (2012). Características de los directivos de las empresas Born Global en Colombia. *Entramado*, 8(2), 74-93.
- Bates, T. (1990). Entrepreneur human capital inputs and small business longevity. *The review of Economics and Statistics*, 72(4), 551-559.
- Bizri, R. M. (2017). Refugee-entrepreneurship: a social capital perspective. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(9-10), 847-868.
- Bourdieu, Pierre (1980). Le capital social. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, 2-3.

www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069

- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120.
- Davidsson, P. y Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301-331.
- De Anca, C. y Aragón, S. (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, (38), 45-63.
- De la Mora, A. E., Alarcón, G. y López, J. F. (2020). Capital social y disponibilidad de mano de obra calificada como impulsores de la competitividad de las empresas que forman parte de clústeres aeroespaciales. El caso de México. *Información tecnológica*, 31(1), 171-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100171>
- Durston, J. (2003). Capital social: parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe. En R. Atria, M. Siles, I. Arriagada, L. J. Robison y S. Whiteford (Comp.), *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* (pp. 147-202). Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Universidad del Estado de Michigan. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2329/S029693_es.pdf
- Ejere, E. I. y Ugochukwu, D. A. (2013). Impact of transactional and transformational leadership styles on organisational performance: Empirical evidence from Nigeria. *The Journal of Commerce*, 5, (1), 30-41.
- Elizondo, S. M., Armenteros, A. M. y Molina, M. V. (2014). Competencias Directivas Para Pyme: Una Evaluación Diagnóstica En El Sector Servicios En Saltillo Coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(7), 21-38.
- Gómez, R. J., Villarreal, S. M. y Villarreal, S. F. (2015). Las incapacidades de aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Mipyme. *Contaduría y administración*, 60(3), 686-702.
- Gonzalez, A. N. y Solis, R. V. (2011). Discovery of entrepreneurial opportunities: a gender perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 755-775.
- Herrmann, D. y Felfe, J. (2014). Effects of leadership style, creativity technique and personal initiative on employee creativity. *British Journal of Management*, 25(2), 209-227.
- House, R. J. y Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of management*, 23(3), 409-473.
- Huggins, R., Prokop, D. y Thompson, P. (2017). Entrepreneurship and the determinants of firm survival within regions: human capital, growth motivation and locational conditions. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(3-4), 357-389.
- Junejo, M. A., Rohra, C. L. y Chand, M. N. (2009). Entrepreneur human capital inputs and growth of small-scale industry. A case study of Sukkur Estate area of Sindh Pakistan. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 3(3), 2389-2396.
- Kantis, H., Angelelli, P. y Gatto, F. (2001). *Nuevos emprendimientos y emprendedores: de qué depende su creación y supervivencia. Explorando el caso argentino* (Documento de Trabajo 2). Universidad Nacional de General Sarmiento. Laboratorio de Investigación sobre Tecnología, Trabajo, Empresas y Competitividad.
- Liñán, F. y Santos, F. (2006). La influencia del capital social sobre los empresarios potenciales. *Estudios de Economía Aplicada*, 24, 459-489.
- Lojpur, A., Aleksić, A., Vlahović, S., Bach, M. P. y Peković, S. (2015). Examining determinants

- of leadership style among montenegrin managers. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 61(1), 13-24.
- Lu, J. y Herremans, I. (2019). Board gender diversity and environmental performance: An industries perspective. *Business Strategy and the Environment*, 28(7), 1449-1464. <https://doi.org/10.1002/bse.2326>
- Matteo, C. A. (2012). La mujer en el entorno gerencial venezolano: perfil, características y desempeño. *Revista venezolana de Estudios de la mujer*, 17(38), 39-66.
- Millán, J. M., Congregado, E. y Román, C. (2014). Entrepreneurship persistence with and without personnel: The role of human capital and previous unemployment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 187-206.
- Morales Castro, C. V. (2011). Perfil de la mujer en la alta dirección en Colombia [Tesis de Doctorado]. Universidad Del Rosario.
- Morales, G. S. y Pineda, Z. U. (2015). Factores del perfil del emprendedor y de la gestión del servicio que inciden en la supervivencia empresarial: casos del oriente de Antioquia (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (38), 176-207.
- Naldi, L., Baù, M., Ahl, H. y Markowska, M. (2019). Gender (in)equality within the household and business start-up among mothers. *Small Business Economics*, 56, 903-918. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00275-1>
- Orlandini, I., Pilar, P. y Torricos, P. (2019). Crecimiento Económico Y La Industria Hotelera. Un Análisis En Dos Ciudades Patrimoniales Del Sur De Bolivia. *Investigación & Negocios*, 12(19), 36-45. <https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/55>
- Pereda, P. F., López-Guzmán, G. T. y González, S. C. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible capital*, 10(3), 528-561.
- Pérez, F. y Serrano, L. (2013). Capital humano y formación de directivos: situación española y estrategias de mejora. *Economía Industrial*, 387(1), 87-107.
- Pico, A. M., Quejada, P. R. y Yáñez, C. M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66.
- Pintado, T. y Sánchez, J. (2013). *Imagen corporativa: influencia en la gestión empresarial*. ESIC Editorial.
- Portes, A. (1999). Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna. En J. Carpio e I. Novacovsky (Eds.), *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales* (pp. 243-266). Fondo de cultura Económica.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. En L. Crothers y C. Lockhart (Eds.), *Culture and politics* (pp. 223-234). Palgrave Macmillan.
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile. *Revista Abante*, 9(1), 3-33.
- Riaz, M. N. y Khalili, M. T. (2014). Transformational, transactional leadership and rational decision making in services providing organizations: Moderating role of knowledge management processes. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 8(2), 355-364.
- Rodríguez, C. E. (2016). El gerente competitivo y su rol en las mipymes: una perspectiva desde el marketing. *Equidad & Desarrollo*, (25), 209-224.
- Sánchez, M. I. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento & Gestión*, (25), 1-39.
- Serna, G. (1999). Propuestas y hallazgos preliminares para un análisis sobre mujeres ejecutivas en ciudad de México. *Revista de antropología Social. Desacatos*, (11), 77-96.

- Serrano, C., Alarcón, A. y Tassara, G. (2006). *Diseño y Aplicación de Índice Integrado de Capital Social en tres barrios urbanos de la Región de Coquimbo. Programa Más Región (Informe Final)*. Asesoría para el Desarrollo S.A.
- Singh, K. (2015). Leadership Style and Employee Productivity: A Case Study of Indian Banking Organizations. *Journal of Knowledge Globalization*, 8(2).
- Stone, W., Gray, M. y Hughes, J. (2003). Social capital at work: An Australian illustration. *Horizons*, 6(3), 55-60.
- Torrejón, M. C. (2016). Perfiles competenciales y éxito emprendedor. Implicaciones para los inversores en Capital Riesgo. *Revista Española de Capital Riesgo*, (2), 27-47.
- Vargas, J. y Campos, R. (2013). Entrepreneurial skills in zacatecanos university students. *ECORFAN Journal-Mexico*, 2(5), 407-421.
- Ventura, F. R. y Quero, G. M. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos de gestión*, 13(1), 127-149.