



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE INGENIERÍA FINANCIERA

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título de Ingeniero
Financiero**

Tema:

**“La mujer al frente de empresas ecuatorianas (CIU C1020.05) y su influencia
en el desempeño financiero”**

Autor: Moposita Chifla, Edison Manuel

Tutor: Dr. Carvajal Larenas, Ramiro Patricio

Ambato – Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Ramiro Patricio Carvajal Larenas, con cédula de identidad N° 180162667-0, en calidad de tutor del proyecto de investigación sobre el tema: **“LA MUJER AL FRENTE DE EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.05) Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO”**, desarrollado por Edison Manuel Moposita Chifla, de la carrera de Ingeniería Financiera, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Julio 2021

TUTOR



Dr. Ramiro Patricio Carvajal Larenas

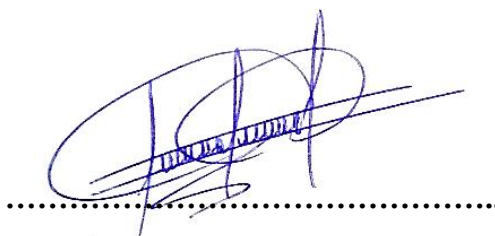
C.I. 180162667-0

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Edison Manuel Moposita Chifla con cédula de identidad N° 180513561-1, tengo bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“LA MUJER AL FRENTE DE EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.05) Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Julio 2021

AUTOR



Edisson Manuel Moposita Chifla

C.I.180513561-1

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en líneas patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regularidades de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autor

Ambato, Julio 2021

AUTOR

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal dotted line.

Edisson Manuel Moposita Chifla

C.I. 180513561-1

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el proyecto de Investigación, sobre el tema: “**LA MUJER AL FRENTE DE EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.05) Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO**”, elaborado por Edison Manuel Moposita Chifla, estudiante de la carrera de Ingeniería Financiera, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Julio 2021



.....

Dra. Mg Tatiana Valle

PRESIDENTE



.....

Ing. Oscar López

MIEMBRO CALIFICADOR



.....

Ing. Ana Córdova

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico primeramente a Dios por darme la sabiduría suficiente para poder elaborarlo, también a mis Padres quienes fueron el motor esencial para que nunca darne por vencido en transcurso de mi carrera universitaria, ellos fueron el pilar fundamental para no decaer en momentos difíciles que tuve que atravesar, además a mis hermanos quienes fueron mi motivación para seguir adelante y que así ellos puedan darse cuenta que nada en la vida es imposible y que si yo lo puede lograr porque ellos no lo pueden hacer. Finalmente, a todas las personas que estuvieron apoyándome moralmente para nunca quedarme estancado en situaciones adversar y darne aquel apoyo para salir adelante con mayor fuerza.

Edisson Manuel Moposita Chifla

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por la vida, salud y sabiduría que me ha otorgado para poder llegar hasta estas instancias, por siempre protegerme y nunca dejarme solo en ningún momento

A mi madre Laura Chifla y mi padre Manuel Moposita quienes siempre estuvieron pendiente de mí en todo momento, me aconsejaron y guiaron por el camino correcto, ellos me permitieron ser una persona respetuosa, responsable y sobre todo humilde, valores que siempre los tengo presente en cualquier lugar que me encuentre, gracias padres por ser los mejores del mundo, ser unas personas que luchan para que a sus hijos no les falte nada. Los admiro demasiado son unas personas que incomparables

A mi hermana Nelly quien siempre me supo aconsejar, escuchar en los momentos más difíciles de mi carrera, nunca me dejaste de apoyar hermana, eres un ejemplo a seguir y siempre te seré agradecido por todo lo que hiciste por mí. Además, agradezco a mis dos pequeños hermanos Steven y Paula quienes a pesar de ser menores estuvieron apoyándome moralmente y siempre sacándome una sonrisa en los momentos indicados, muchas gracias pequeños por todo.

Finalmente estoy muy agradecido por todas las personas quienes estuvieron pendientes de mis estudios universitarios; docentes, compañeros, amigos y personas cercanas, que nunca dejaron de apoyarme a pesar de la distancia y la situación por la que atravesamos actualmente, Son personas que uno nunca se llegara a olvidarlos y se les tiene un gran aprecio.

Edisson Manuel Moposita Chifla

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE INGENIERÍA FINANCIERA

TEMA: “LA MUJER AL FRENTE DE EMPRESAS ECUATORIANAS (CIU C1020.05) Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO”

AUTOR: Edison Manuel Moposita Chifla

TUTOR: Dr. Ramiro Patricio Carvajal Larenas

FECHA: Julio 2021

RESUMEN EJECUTIVO

Es importante conocer lo fundamental que es la composición de los directorios en las empresas debido a que es la base para una adecuada toma de decisiones. Para esto realizamos un estudio a las empresas del sector de manufacturas CIU C1020.05 (Elaboración de harina de pescado para el consumo humano) del Ecuador, mismas que fueron seleccionadas bajo ciertos parámetros. A continuación, se procedió con la recolección de datos necesarios de fuentes secundarias como lo fue de la Superintendencia de Compañía Valores y Seguros para su respectivo análisis, después se calculó los indicadores como; el ROA, ROE, diversidad de género, tamaño del directorio y de la empresa, apalancamiento, edad, crecimiento y riesgo de la empresa. Se aplicó el modelo de efectos fijos el cual incluye mínimos cuadrados ordinarios usando el programa STATA MP, mismo que permitió observar resultados positivos en base a los datos de las empresas estudiadas, donde manifiesta que la presencia de la mujer al frente de las empresas es de vital importancia para un adecuado desempeño financiero de las instituciones. Además, esto permite obtener una variedad de ideas y en base a eso se plantea nuevas estrategias que permitan un mayor crecimiento empresarial.

PALABRAS DESCRIPTORAS: SECTOR MANUFACTURAS, MUJER, DIRECTORIO, DESEMPEÑO FINANCIERO, EFECTOS FIJOS.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
FINANCIAL ENGINEERING CAREER

TOPIC: "WOMEN AT THE FRONT OF ECUADORIAN COMPANIES (CIU C1020.05) AND ITS INFLUENCE ON FINANCIAL PERFORMANCE"

AUTHOR: Edison Manuel Moposita Chifla

TUTOR: Dr. Ramiro Patricio Carvajal Larenas

DATE: July 2021

ABSTRACT

It is important to know how fundamental the composition of company directories is because it is the basis for proper decision-making. For this, we conducted a study of companies in the manufacturing sector ISIC C1020.05 (Manufacture of fishmeal for human consumption) in Ecuador, which were selected under certain parameters. Next, we proceeded with the collection of necessary data from secondary sources such as the Superintendency of Compañía Valores y Seguros for their respective analysis, after which the indicators were calculated as; ROA, ROE, gender diversity, board and company size, leverage, age, growth and risk of the company. The fixed effects model was applied which includes ordinary least squares using the STATA MP program, which allowed to observe positive results based on the data of the companies studied, where it states that the presence of women in front of the companies is of vital importance for an adequate financial performance of the institutions. In addition, this allows a variety of ideas to be obtained and based on that, new strategies are proposed that allow greater business growth.

KEYWORDS: MANUFACTURING SECTOR, WOMEN, BOARD OF DIRECTORS, FINANCIAL PERFORMANCE, FIXED EFFECTS.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Justificación.....	1
1.1.1 Justificación teórica científica.....	1
1.1.2 Justificación metodológica.....	3
1.1.3 Justificación práctica.....	4
1.1.4. Formulación del problema de investigación	4
1.2 Objetivos.....	4
1.2.1 Objetivo general	4
1.2.2 Objetivos específicos	4

CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Revisión de literatura.....	6
2.1.1 Antecedentes investigativos	6
2.2 Fundamentos teóricos.....	13
2.2.1 Comparación entre retorno de los activos y retorno del patrimonio	13
2.2.2 Otros tipos de indicadores de rentabilidad.....	15
2.2.3 Concepto de desempeño financiero	17
2.2.4 Diferencias entre género y sexo	19
2.3 Hipótesis	21
CAPÍTULO III.....	22
METODOLOGÍA	22
3.1 Población.....	22
3.1.1 Muestra y unidad de análisis	22
3.1.2 Fuentes secundarias.....	23
3.2 Instrumentos y métodos para recolectar información.	24
3.2.1 Ficha de observación.....	24
3.3 Tratamiento de la información	27
3.4 Modelo a utilizarse	28
3.4.1 Modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)	28
3.4.2 Modelo con efectos fijos y aleatorios.....	32
3.4.3 Test de Hausman	33
3.5 Operacionalización de las variables	35
3.5.1 Variable dependiente: rentabilidad	35
3.5.2 Variables independientes: diversidad, tamaño, apalancamiento, edad, crecimiento y riesgo.....	36
CAPÍTULO IV	39

RESULTADOS.....	39
4.1 Resultados y discusión	40
4.2 Verificación de la hipótesis	51
4.3 Limitaciones delo estudio.....	51
CAPÍTULO V.....	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
5.1 Conclusiones.....	53
5.2 Recomendaciones	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1. Comparación entre el ROA y el ROE	13
Tabla 2. Diferencia entre sexo y género.....	19
Tabla 3. Empresas seleccionadas como muestra.....	23
Tabla 4. Calculo de variables dependientes	25
Tabla 5. Calculo de variables independientes	26
Tabla 6. Variable dependiente.....	35
Tabla 7. Variables independientes	36
Tabla 8. Abreviaturas de las variables	39
Tabla 9. Resumen estadístico	41
Tabla 10. Modelo efectos fijos ROA	42
Tabla 11. Modelo efectos aleatorios ROA	43
Tabla 12. Test de Hausman ROA.....	44
Tabla 13. Modelo efectos fijos ROE.....	45
Tabla 14. Modelo efectos aleatorios ROE	46
Tabla 15. Test de Hausman ROE	47
Tabla 16. Resumen efectos aleatorios (ROA y ROE).....	48
Tabla 17. Regresión lineal ROA	49
Tabla 18. Regresión lineal ROE.....	50

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

CONTENIDO	PÁGINA
Ilustración 1. Otros indicadores de rentabilidad.....	15

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINA
Figura 1. Diferencia de sexo y género	20
Figura 2. Residuos variable independiente y dependiente	30

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

1.1.1 *Justificación teórica científica*

Pérez, Villareal & Reyes (2018) en su investigación manifiesta que el desempeño financiero influye en las decisiones de la compañía a corto y largo plazo permitiendo a los directivos identificar posibles acciones en la parte estratégica, para mejorar la eficacia, eficiencia y generar valor. Adicional a esto Castaño & Arias (2014) menciona que se debe analizar factores como la productividad y eficiencia en la administración de los recursos, ayudando así a la mejora del desempeño financiero y que exista un crecimiento de la empresa en el mercado.

Las empresas deben aplicar las buenas prácticas administrativas como el control de stock de capital, edad y educación del dueño, además de una adecuada planificación financiera ya que ejercen una influencia significativa sobre el desempeño financiero (Díaz, Sosa, & Cabello, 2017). Como complemento Salazar (2017) afirma que la rotación de ventas y rentabilidad sobre el activo son factores determinantes en el desempeño financiero, debido a que un incremento en los indicadores mencionados implica un aumento en la rentabilidad financiera de las empresas.

Por otro lado, Cuadrado (2014) señala que hombres y mujeres en la administración de Pymes apenas difieren en los estilos de orientación a las relaciones y a las tareas, aunque las mujeres vienen a ser más demócratas y participativas que los hombres. Therese (2015) en un estudio realizado determina que a pesar que las mujeres ocupan entre un tres y seis por ciento de los cargos directivos, las empresas se han dado cuenta que excluirlas de esos puestos es desaprovechar el talento organizador y ejecutivo.

El papel laboral del género femenino sigue aún orientado a ser empleada y no a emplear. Es decir, desde el punto de vista de la distribución del poder y la autoridad las mujeres tienden a mantener posiciones de obediencia y no de mando (García, Gonzáles, & Murillo, 2017). Por esta razón ciento de empresas no tienen el valor de

colocar a las mujeres dentro del equipo directivo de las mismas debido a que no confían en sus capacidades intelectuales e innovadoras y es así como prefieren colocar en esos cargos al género masculino.

Se considera que para la selección de los administradores existe una clara discriminación hacia la mujer, dándose una mayor preferencia por el sexo masculino con gran frecuencia en los círculos más altos de la estructura administrativa (Cruz, 2018). Al momento de dejar a un lado a la mujer en los cargos ejecutivos y directivos, las empresas están perdiendo una fuente de ideas innovadoras y estrategias que permitiría a las organizaciones poder generar un gran impacto en el mercado, además de ser mayormente competitivas.

En cuanto a diversidad de género en equipos directivos Mendoza, Briano, & Saavedra (2018) expresan que, dentro del sector empresarial, se debe realizar un llamado y sensibilizar a quienes toman las decisiones, para que mediante la implantación de políticas incrementen la diversidad de género en los consejos directivos. Por su parte Pilar, Bernal, Pérez, & Vela (2010) analizan que conseguir una presencia equilibrada es un objetivo político que las empresas consideran prioritario para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Una mayor participación de la mujer en los consejos rectores no necesariamente conduce a un incremento significativo en la rentabilidad; por lo que, las empresas con niveles más altos de diversidad de género no obtendrán claramente un mejor desempeño (Hernandez, García, Martínez, & Ortega, 2020). Por este motivo Ivars (2014) considera que para construir la edificación de la diversidad de género se lo realiza todos los días mediante el trabajo de las mujeres y los hombres, debido a que ellos son quienes les dan vida a las empresas y garantizan la equidad de género.

Por tal efecto, García & Herrero (2018) comprueba que las mujeres que ocupan cargos administrativos en empresas a pesar de que se han esforzado por llegar a aquellos puestos en el directorio, reciben una compensación inferior a la de los hombres por el mismo trabajo desarrollado. A pesar de esto, se debe considerar que en Colombia las empresas que pertenecen al sector industrial parecen ser más acogedoras en el

momento de ubicar mujeres en cargos directivos, sin embargo, aún se necesita cambiar la mentalidad de los otros sectores (Salas, 2016).

El liderazgo y participación que la mujer ha venido adquiriendo en la toma de decisiones en las empresas ha ido incrementando, siendo sus características como líder lo que hace que las decisiones sean más acertadas y eficientes (Román, Lozano, Tito, & Ludeña, 2018). Debido a este tipo de resultados Carrasco & Laffarga (2017) revela que las empresas de los países europeos son pioneros en la emisión de códigos de buen gobierno, ya que esto permitirá una mayor igualdad de oportunidad de la mujer para ejercer cargos administrativos.

1.1.2 Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se cuenta con información de libre acceso y necesaria, debido a que el estudio posee un enfoque cuantitativo en el que se aplican indicadores como apalancamiento, rentabilidad económica (ROA) y rentabilidad financiera (ROE), además de ratios como crecimiento, edad y tamaño de la empresa se utilizó como fuentes de información los estados financieros y el portal de información del sector societario, mismos que se encuentran publicados en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Esta institución lleva acabo un adecuado control y supervisión de todas las empresas que han sido constituidas legalmente en el Ecuador, además de otorgar una gran facilidad al momento de solicitar algún tipo de información específica de cualquier empresa, siempre y cuando dicha información sea usada de manera adecuada.

Por otro lado, se manifiesta que este proyecto de investigación es realizable debido a que se cuenta con todos los recursos necesarios para su ejecución, además de tener un expedito acceso a la información encontrada en la página de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SUPERCIAS). También, se manifiesta que su población son todas las empresas ecuatorianas del sector manufacturas CIIU C1020.05 (Elaboración de harina de pescado para el consumo humano). Mientras tanto el periodo de estudio será del 2013 al 2019, debido a que permitirá verificar el progreso que han obtenido las empresas que han contado con mujeres en su representación.

1.1.3 Justificación práctica

La elaboración de la presente investigación es de suma importancia en la actualidad debido al gran aporte que brinda a la diversidad de género en el ámbito empresarial, tema que hoy en día aún necesita mayor atención. Lo significativo de realizar el estudio es que permitirá realizar un llamado y sensibilizar a quienes toman las decisiones, para que mediante la implantación de políticas incrementen la diversidad de género en los consejos directivos (Mendoza, Briano, & Savedra, 2018)

Considerándose que, (García, Gonzáles, & Murillo, 2017) en su estudio manifiestan que el papel laboral de las mujeres sigue marcado por la orientación a ser empleada y no a emplear. Dicho de otro modo, desde el punto de vista de la distribución del poder y la autoridad las mujeres tienden a mantener posiciones de obediencia y no de mando.

En el ámbito académico manifiesto que el estudio realizado fortalece mis conocimientos adquiridos durante el transcurso de la vida universitaria. Se puede utilizar como base para futuras investigaciones que deseen profundizar y ampliar mayormente el tema y poder continuar incrementando los criterios sobre la importancia de la mujer en las empresas, tema que en la actualidad necesita un mayor enfoque por parte de los empresarios ecuatorianos.

1.1.4. Formulación del problema de investigación

¿Influye la presencia de la mujer en el desempeño financiero de las empresas (CIU C1020.05) ecuatorianas?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la mujer en el desempeño financiero de las empresas del Ecuador

1.2.2 Objetivos específicos

- Analizar el nivel de participación administrativa de la mujer en empresas del sector manufacturas CIU C1020.05 (Elaboración de harina de pescado para el consumo humano) del Ecuador.

- Calcular el desempeño financiero que han obtenido las empresas ecuatorianas (CIIU C1020.05) mediante indicadores de liquidez y endeudamiento durante el periodo 2013-2019.
- Evaluar el impacto que causa la presencia de la mujer en el desempeño financiero de empresas (CIIU C1020.05) del Ecuador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Revisión de literatura

2.1.1 Antecedentes investigativos

Desempeño financiero como factor importante para el crecimiento empresarial

Pérez, Villareal & Reyes (2018) en su investigación manifiestan que el desempeño financiero influye en las decisiones de la compañía a corto y largo plazo. Permitiendo a los directivos identificar posibles acciones en la parte estratégica para mejorar la eficacia, eficiencia y generar valor. De este modo el departamento administrativo actuará de manera inmediata para evitar cualquier tipo de inconveniente que afecte directamente al desempeño financiero de la empresa.

En ese mismo contexto, Castaño & Arias (2014) menciona que se debe analizar factores como la productividad y eficiencia en la administración de los recursos que permitan mejorar el desempeño financiero. Este a su vez ayudará en el crecimiento y posicionamiento de la empresa en el mercado siendo así mayormente competitiva.

Por consiguiente, las empresas deben aplicar las buenas prácticas administrativas como el control de stock de capital, edad y educación del dueño y de una adecuada planificación financiera. Esto debido a que ejercen una influencia significativa sobre el desempeño financiero (Díaz, Sosa, & Cabello, 2017). Por este motivo, al mantener un adecuado control de las variables anteriormente mencionadas permitirá a las empresas ejecutar mejores estrategias administrativas.

Como complemento Salazar (2017) afirma que la rotación de ventas y rentabilidad sobre el activo son factores determinantes en el desempeño financiero, debido a que son indicadores claves para medir el crecimiento progresivo de cualquier institución. De esta manera, aplica la siguiente regla; “La rentabilidad financiera de las empresas incrementa a razón del crecimiento de los indicadores anteriormente mencionados”.

Por su parte, Freire, Soto, & Mendieta (2019) en uno de sus estudios recomiendan que, para la existencia de un impacto positivo en el desempeño financiero de las empresas se debe aplicar las normativas del buen gobierno corporativo, analizando variables como el desarrollo laboral y el intelecto de los directivos. Dentro de las normativas que se debe aplicar esta la existencia de una diversidad de genero dentro del equipo del directorio ya que permitira generar mayor ideas y por ende la creacion de varias estrategias.

Aguilera, Guerrero, & Morales (2015) considera que, para un mayor crecimiento empresarial, se debe aplicar la diversificación, ya que permite la adquisición de conocimiento valioso y diverso que redundo en mejorar el desempeño tanto social como financiero. Es así que es muy importante la existencia de la presencia no solo masculina sino también femenina en los cargos administrativos y ejecutivos de las organizaciones.

Uno de los factores importantes que deben ir de la mano con el desempeño financiero, es la innovación destacada, debido a que esto permite obtener resultados positivos y, a ser efectivos en la generación de utilidades, obteniendo así un mayor crecimiento empresarial (Padilla, Rivera, & Ospina, 2019). Por esta razón, si una empresa desea mejorar su desempeño financiero lo primero que debe hacer es trabajar con lo que se refiere a la innovación debido a que es un aspecto indispensable para que exista un mejor desempeño.

Siendo así, la innovación un factor clave en el desempeño de las organizaciones (Marín & Cuartas, 2019). Debido a los resultados obtenidos por los autores anteriormente citados, se puede manifestar que la innovación, también se la debe considerar como un aspecto fundamental para un buen desempeño financiero de las empresas; ya que, con ello, permite ser más competitivos en el mercado.

Comparación entre hombres y mujeres en cargos administrativos de las Pymes

Cuadrado (2014) menciona que hombres y mujeres en la administración de Pymes apenas difieren en los estilos de orientación a las relaciones y a las tareas, aunque las mujeres vienen a ser más demócratas y participativas que los hombres. Debido a esto,

las mujeres siguen teniendo una escasa oportunidad para ocupar cargos administrativos, ya que aún mantienen en mente ciertas personas la ideología que las mujeres no pueden desempeñarse en altos puestos en las empresas.

Therese (2015) en un estudio determina que a pesar que las mujeres ocupan entre un tres y seis por ciento de los cargos directivos. Las empresas se han dado cuenta que excluirlas de esos puestos, es desaprovechar el talento organizador y ejecutivo. Cabe agregar para que una institución trascienda por buen camino debe existir una combinación de orden, dirección, talento y lo más importante la diversidad de género dentro del consejo directivo, mismo que permitirá escuchar puntos de vista desde diferentes perspectivas.

El papel laboral del género femenino sigue aún orientado a ser empleada y no a emplear. Es decir, desde el punto de vista de la distribución del poder y la autoridad las mujeres tienden a mantener posiciones de obediencia y no de mando (García, Gonzáles, & Murillo, 2017). Por esta razón ciento de empresas no tienen el valor de colocar a las mujeres dentro del equipo directivo de las mismas debido a que no confían en sus capacidades intelectuales e innovadoras y es así como prefieren colocar en esos cargos al género masculino.

Se considera que para la selección de los administradores existe una clara discriminación hacia la mujer, dándose una mayor preferencia por el sexo masculino con gran frecuencia en los círculos más altos de la estructura administrativa (Cruz, 2018). Al momento de dejar a un lado a la mujer en los cargos ejecutivos y directivos, las empresas están perdiendo una fuente de ideas innovadoras y estrategias que permitiría a las organizaciones poder generar un gran impacto en el mercado, además de ser mayormente competitivas.

Además, Moliné (2017) señala que la falta de oportunidad en el mercado laboral induce a la mujer a optar por la creación de un emprendimiento, lo que explica que el autoempleo y empleo en microempresas son las principales fuentes de trabajo remunerado de las mujeres latinoamericanas. Sin embargo, a pesar de ser un aspecto positivo el poder iniciar un emprendimiento, el problema es el quedarse conforme con la microempresa y no buscar el crecimiento de la misma.

Al respecto, García, Perez, & Madrid (2015) en su investigación determina que los emprendimientos dirigidos por mujeres impulsan en mayor medida que los hombres las características de la cultura intraempresarial como son la toma de riesgo, autonomía y el soporte a la gerencia los cuales permiten obtener una mayor acogida en el mercado. De esta manera se puede demostrar las capacidades de las mujeres al momento de administrar algún negocio, logrando obtener resultados positivos que ayudan a un crecimiento empresarial continuo.

Por lo tanto, hombres y mujeres están igual de capacitados para desempeñar roles de liderazgo, pero de igual forma existe algunos hombres y mujeres que desempeñarán bien sus roles y otros lo harán de una forma errónea afectando su reputación (Moya, 2014). Es por esto, que es recomendable la diversidad de género, ya que permitirá una disminución significativa de errores al momento de la toma de decisiones.

Así mismo, en medida que hombres y mujeres podamos definirnos simplemente como personas, estaremos dando pasos decisivos para evitar que la masculinidad y femineidad marquen tantas diferencias (Munduate, 2014). Todo esto, se debe tomar en cuenta debido a que nos encontramos en un mundo en donde se debe tener como aspecto principal la "Igualdad".

Diversidad de género en equipos directivos empresariales

Mendoza, Briano, & Saavedra (2018) determina que dentro del sector empresarial se debe realizar un llamado y sensibilizar a quienes toman las decisiones, para que mediante la implantación de políticas aumente la diversidad de género en los consejos ejecutivos. De esta manera, se puede reflejar lo esencial que es la presencia de la mujer al frente de las empresas.

Por su parte Pilar, Bernal, Pérez, & Vela (2010) manifiesta que conseguir una presencia equilibrada es un objetivo político que las empresas consideran prioritario para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es así que se crea la diversificación de género dentro de los cargos administrativos de la empresa y

se ve reflejado los resultados positivos que esto genera dentro del desempeño financiero de la misma.

Una mayor participación de la mujer en los consejos rectores no necesariamente conduce a una mayor rentabilidad: por lo que, las empresas con niveles más altos de diversidad de género no obtendrán claramente un mejor desempeño (Hernandez, García, Martínez, & Ortega, 2020). Pero a pesar de lo anteriormente manifestado, se debe considerar que es necesario mantener un equilibrio tanto de hombres como mujeres laborando en la empresa, mismo que permitirá conservar el desempeño de la compañía en un nivel óptimo.

Por este motivo, Ivars (2014) analiza que, para construir la edificación de la diversidad de género, se lo realiza todos los días mediante el trabajo de las mujeres y los hombres, debido a que ellos son quienes les dan vida a las empresas y garantizan la equidad de género. De acuerdo con estas consideraciones, es importante mencionar que para que exista una igualdad de género no solo depende de los altos cargos administrativos, ya que está en manos de cada uno de los trabajadores en el trato con los demás empleados.

De este modo, Heller (2012) en su investigación recomienda que se debe revisar explícita y analíticamente los criterios para la toma de decisiones de selección y promoción; como así también, la gestión integral de los recursos humanos con perspectiva de género. Todos estos aspectos, se considera importantes para la existencia de decisiones acertadas que permitan elevar el desempeño de la compañía y, a su vez, esto permita generar mayores ingresos debido a que se trata de construir un adecuado ambiente laboral.

Debido a que ciertas compañías toman en cuenta lo importante que es la diversidad de género en los directorios, Deen (2020) afirma que las empresas poco a poco están logrando la paridad de género en los cargos administrativos que les ha permitido obtener buenos resultados. Estos resultados, revelan la importancia de la equidad de género en los cargos directivos o al momento de la toma de decisiones o planteamiento de alguna estrategia empresarial.

Por último, Castaño & Fuentes (2010) analizan que a pesar que numerosos trabajos demuestran que la igualdad de género potencia la productividad y estimulan el

crecimiento económico, el número de mujeres en puestos de toma de decisiones sigue siendo escaso y simbólico. Causando así un gran desnivel en lo que se refiere a la igualdad de género en los cargos ejecutivos o administrativos de las empresas mismos que con el pasar del tiempo empiezan a reflejarse en ciertos aspectos empresariales.

Además, el papel de la cultura que prevalece en cada país puede crear estereotipos de roles asociados a hombres y mujeres que pueden afectar al acceso de la mujer a los consejos de administración, estas diferencias culturales son la base para las divergencias en las estructuras de los directorios de las empresas (Carrasco, Briones, & Ruiz, 2014).

La mujer en consejos administrativos de empresas que integran el mercado bursátil

García & Herrero (2018) determinan que las mujeres que ocupan cargos administrativos en empresas, a pesar de que se han esforzado por llegar a aquellos puestos en el directorio reciben una remuneración menor a la que recibe el género masculino por el mismo trabajo realizado. A pesar de esto, se debe considerar que en Colombia las empresas que pertenecen al sector industrial parecen ser más acogedoras al momento de ubicar mujeres en cargos directivos, sin embargo, aún se necesita cambiar la mentalidad de los otros sectores (Salas, 2016).

El liderazgo y participación que la mujer ha venido adquiriendo en la toma de decisiones en las empresas ha ido incrementando, siendo sus características el liderazgo, lo que permite que las decisiones sean más acertadas y eficientes (Román, Lozano, Tito, & Ludeña, 2018). Las evidencias anteriores nos dan a conocer las grandes capacidades que poseen las mujeres al momento de ponerse al frente de una empresa, demostrando firmeza y profesionalismo al tomar decisiones.

Debido a este tipo de resultados, Carrasco & Laffarga (2017) manifiestan que las empresas de los países europeos, son pioneros en la emisión de códigos de buen gobierno, ya que esto permitirá una mayor igualdad de oportunidad de la mujer para ejercer cargos administrativos. Es por esta razón, que las empresas paulatinamente se

van familiarizando con la equidad de género en cargos directivos, esto debido a que se ven motivados por adquirir un reconocimiento europeo por la posesión de un buen gobierno empresarial.

Así también, Penrose (2015) en su estudio realizado constató que el comportamiento del precio de las acciones de las empresas con al menos una mujer entre los miembros del consejo de administración, superaba en un 26 por ciento en comparación a las empresas que no las tenían. De esta manera, se comprueba nuevamente que la participación de la mujer en cargos administrativos ayuda en gran parte al reconocimiento de la empresa, ya sea a nivel nacional o internacional.

Por su parte, Flores (2018) enfatiza a mayor grado de participación de la mujer en directorios generaría un incremento de beneficios, esto a razón que se contaría con varios enfoques, experiencias y puntos de vista que ayudaran a mejorar la eficiencia en cuanto a toma de decisiones. Dicho de otro modo, mientras mayor espacio y confianza se le brinde a la mujer en los consejos directivos o cargos administrativos, mayores resultados positivos se obtendrá para la compañía.

Por otro lado, en el caso de la presencia de la mujer en las empresas que cotizan en Ibex 35 ha aumentado, pero no lo suficiente. Es por ello que la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad aún está lejos de alcanzar el 40 por ciento recomendado en la normativa española (Biedma, 2017).

De esta manera, Rueda (2019) manifiesta que la escasa participación de las mujeres en los directorios, se debe a la falta de ambición y de impulso competitivo, motivos que pueden desplegar una negativa influencia sobre la carrera profesional. A pesar de esto se puede observar que el género femenino continúa con preparaciones académicas afines a cargos administrativos y ejecutivos dejando un lado los comentarios de terceros.

Como consecuencia de esto, se debe considerar lo importante que es la presencia de la mujer en las empresas ya que poseen diversas habilidades relacionadas con el ámbito

empresarial que permitirán la creación de nuevas estrategias. Esto ayudara a un constante crecimiento competitivo de la empresa en el mercado y por ende la mejora en el desempeño financiero de la misma.

2.2 Fundamentos teóricos

2.2.1 Comparación entre retorno de los activos y retorno del patrimonio

Los diversos indicadores de rentabilidad permiten medir la efectividad que posee la administración de las empresas mediante el control adecuado de gastos y costos y de esta manera incrementar las utilidades. De esta manera, se detallará las características más relevantes del ROA y ROE que son considerados indicadores claves para medir la rentabilidad de la compañía.

Tabla 1. Comparación entre el ROA y el ROE

ROA	ROE
Calcula la rentabilidad total de los activos de la empresa	Mide la relación entre el beneficio neto de la empresa y su cifra de fondos propios
Para poder valorar una empresa como “rentable” el ROA debe superar el 5%	El ROE debe ser superior a la rentabilidad mínima que exige el accionista
Valora la competencia de los activos de una empresa, para producir renta por ellos mismos	Indica la capacidad de la empresa para generar beneficio para sus accionistas

Se calcula dividiendo los ingresos sobre los activos totales por 100	Se calcula dividiendo los beneficios netos sobre los fondos propios
No conoce la forma en la que se financian los activos	Determina la cantidad de beneficio que se puede obtener con recursos propios

Fuente: Alcazar (2018)

Elaborado por: Moposita (2020)

Tanto el ROA como el ROE expresan rentabilidad y proporcionan mucha información sobre el uso que se está haciendo de los activos y de los fondos propios, respectivamente, mismos que al aplicarlos de una manera adecuada permiten llegar a conclusiones correctas y exactas. Por otro lado, al combinar estos dos indicadores y realizar una gestión correcta, permitirá que nuestro objetivo sea más simple y así logren proporcionarnos información adicional sobre la estructura de financiación más conveniente para la empresa (Lorenzana, 2014).

Como anteriormente se manifestó, la comparación de ROA y ROE se realiza para establecer la forma más adecuada para financiar el total de los activos o la inversión de la compañía. En finanzas a este tipo de diferencias, se la conoce como “apalancamiento”.

El efecto del apalancamiento, se lo puede obtener de tres formas:

1. **Negativo:** Cuando el ROA es superior al ROE, o en otras palabras la deuda es mayor que la rentabilidad de la empresa, en este caso es recomendable ya no adquirir más deuda.
2. **Nulo:** El ROA es igual al ROE, esto nos da a conocer que los activos que posee la empresa son financiados en su totalidad con fondos propios y por ende no deben recurrir a ninguna adquisición de deuda con terceros.
3. **Positivo:** Cuando el ROA es inferior al ROE, esto se da debido a que la deuda es menor a la rentabilidad, representando así que la obtención de activos por medio de deuda, influye positivamente en el incremento de la rentabilidad.

2.2.2 Otros tipos de indicadores de rentabilidad

Los indicadores de rentabilidad en un negocio o empresa, son aquellos que permiten determinar la efectividad del proyecto en la generación de riquezas, es decir, permite controlar la balanza de gastos y beneficios, y así garantizar el retorno de los mismos, en cambio desde la perspectiva de un inversionista, estos indicadores permiten estudiar de qué manera van a retornar los valores invertidos en la organización, entre los indicadores más importantes tenemos:

Margen neto de utilidad	Margen bruto de utilidad	Margen Operacional
<ul style="list-style-type: none">• La relación existente entre las ventas totales de la empresa y su utilidad neta• De ello dependerá la rentabilidad sobre activos y el patrimonio.	<ul style="list-style-type: none">• La relación entre las ventas totales y la utilidad bruta• El porcentaje restante de los ingresos operacionales una vez descontado el costo de venta.	<ul style="list-style-type: none">• Muestran la relación entre las ventas de la empresa, es decir el beneficio que se obtienen por ellas• Toma en cuenta el coste de las ventas y también los gastos de administración y ventas

Ilustración 1. Otros indicadores de rentabilidad

Fuente: Suarez & Ferrer (2008)

Elaborado por: Moposita (2020)

La manera correcta de interpretar los indicadores es analizarlos de manera conjunta ya que esto permite obtener un panorama más claro de cómo se encuentra la empresa actualmente en lo que se refiere al manejo de ingresos y gastos.

Es por esto que para poder realizar la interpretación de los indicadores de rentabilidad se debe conocer tanto los ingresos no operacionales como los operacionales, para ello se debe realizar un análisis de cómo se van manejando las utilidades anuales, es decir cómo se genera, de donde provienen y lo más importante si se está produciendo ganancias o pérdidas.

Por otro lado, también se debe conocer a que se refiere al momento de hablar de la “Rentabilidad”, es por esta razón que rentabilidad se llama a la capacidad que posee una empresa para poder generar beneficios(utilidades), para ello se utilizan los KPI’s (indicadores) mismos que ayudan a analizar si se está realizando o no una correcta administración de la empresa.

Para el cálculo de la rentabilidad se utiliza ratios los cuales se tratan de fórmulas que ayudan a identificar la manera en la que la empresa está marchando, es decir que recursos se emplean y cuáles son los beneficios que se obtienen con la utilización de los mismos.

Dentro de los ratios más significativos al momento del cálculo de la rentabilidad de la empresa se encuentran los siguientes:

- *Rentabilidad financiera*

Se refiere al beneficio que se obtiene por alguna inversión que se haya realizado en la empresa. Para esto se resta los impuestos e intereses, dentro de los ratios mas considerables se encuentra;

- ✓ ROE (Retorno del Patrimonio)
- ✓ Apalancamiento
- ✓ ROA (Retorno de Activos)

- *Rentabilidad económica*

Por el lado de la rentabilidad económica se trata de un estudio de los activos que posee la empresa y la manera en como esos activos pueden generar algún beneficio a la empresa, siempre y cuando sean descontados tanto los impuestos como los intereses de los mismos.

De esta manera el ratio más considerable es el ROI (Retorno de la inversión) de esta forma la organización puede descubrir cuál es la ganancia que están generando sus activos (inversiones) ya sean a corto o a largo plazo. Para de esta manera poder medir el nivel de efectividad de las inversiones.

2.2.3 Concepto de desempeño financiero

El desempeño financiero es uno de los indicadores que se utiliza para medir el éxito de una institución de micro finanzas (IMF) en términos de su rentabilidad. A menudo, se considera que es una medida utilizada por los inversionistas para llevar a cabo la diligencia debida y determinar el estado de una inversión; es una herramienta que también usan las entidades de fiscalización estatales para determinar el cumplimiento de las disposiciones regulatorias y vigilar la salud general del sector financiero (Rivera & Ruiz, 2011).

Por esta razón, para poder medir el desempeño financiero de manera adecuada hay que enfocarse en las ganancias, flujo de efectivo y las ventas. Por esta situación se recomienda revisar la situación financiera de manera mensual, debido a que se podrá cambiar o corregir alguna estrategia que refleje un rumbo inadecuado de la institución.

Se puede mencionar los indicadores más importantes que permiten medir el desempeño financiero de una empresa, entre ellos tenemos:

❖ Coeficiente de liquidez:

Ayuda a descubrir cuál es la capacidad que posee la organización para poder cancelar sus deudas que fueron establecidas a corto plazo hacia terceros.

❖ Rotación de inventarios:

Permite calcular el tiempo en el que se tarda la mercadería en ser vendida, esto ayuda a pactar los precios e incluso a plantear ideas para un mejoramiento en lo que se refiere al mercadeo.

❖ Rendimiento sobre la inversión:

Mediante este indicador se puede verificar cual es el nivel de porcentaje que un inversionista recibe por su aporte económico hacia la organización.

❖ *Rotación de las cuentas por cobrar:*

Permite medir los días que le toma a la empresa cobrar sus deudas pendientes, en base a esos resultados poder plantearse nuevas normas de cobro.

❖ *Punto de equilibrio:*

Permite saber cuál es el nivel de ventas que debe ser realizado por una empresa para así poder cubrir todos los gastos que han sido generados por la misma y no exista un déficit y debido a eso se deba plantear nuevas políticas que permitan una mejora circunstancial en las ventas.

❖ *Margen bruto:*

En este indicador se puede apreciar la rentabilidad que ha generado la organización durante cierto periodo y ese resultado se lo puede comparar con cifras anteriores y en base a eso poder establecer estrategias en el caso de ser necesario.

Por otro lado, se debe conocer la manera correcta en la que se debe evaluar el desempeño financiero, es por esto que se recomienda seguir a cabalidad cada uno de los siguientes pasos:

- Primero se debe analizar y medir cada uno de los coeficientes de liquidez; liquidez rápida y solvencia.
- Luego hay que deducir y calcular tanto los coeficientes de rotación de ventas y de activos
- De la misma manera se debe analizar y calcular el ROE (Retorno del Patrimonio) y el ROA (Retorno de los Activos).
- Finalmente se debe comparar los valores obtenidos actualmente con los valores de los periodos anteriores para en base a eso poder establecer nuevas estrategias.

2.2.4 Diferencias entre género y sexo

La palabra sexo y género, pero en ciertas ocasiones ha existido mucha controversia con estas dos palabras debido a que se las utiliza como si tuvieran el mismo significado e incluso como si una palabra fuera sinónima de la otras, cometiendo un gran error al momento de utilizarlas, de esta manera se debe conocer que el género se refiere a una construcción social, mientras que el lado del sexo se trata de aspectos biológicos que han sido determinados.

Por esta razón que a continuación se da a conocer los aspectos relevantes que diferencian un término de otro.

Tabla 2. Diferencia entre sexo y género

Sexo	Genero
Determinado por características biológicas	Características socioculturales
Se viene determinado desde que se nace	Se aprende
No cambia porque es cualidad bilógica	Es cambiante en cualquier momento de la vida sin importar la edad en la que se encuentre
Se determina según serie de factores como hormonas, genitales y cromosomas	Factores como conducta, características y pensamientos

Fuente: Mejia (2015)

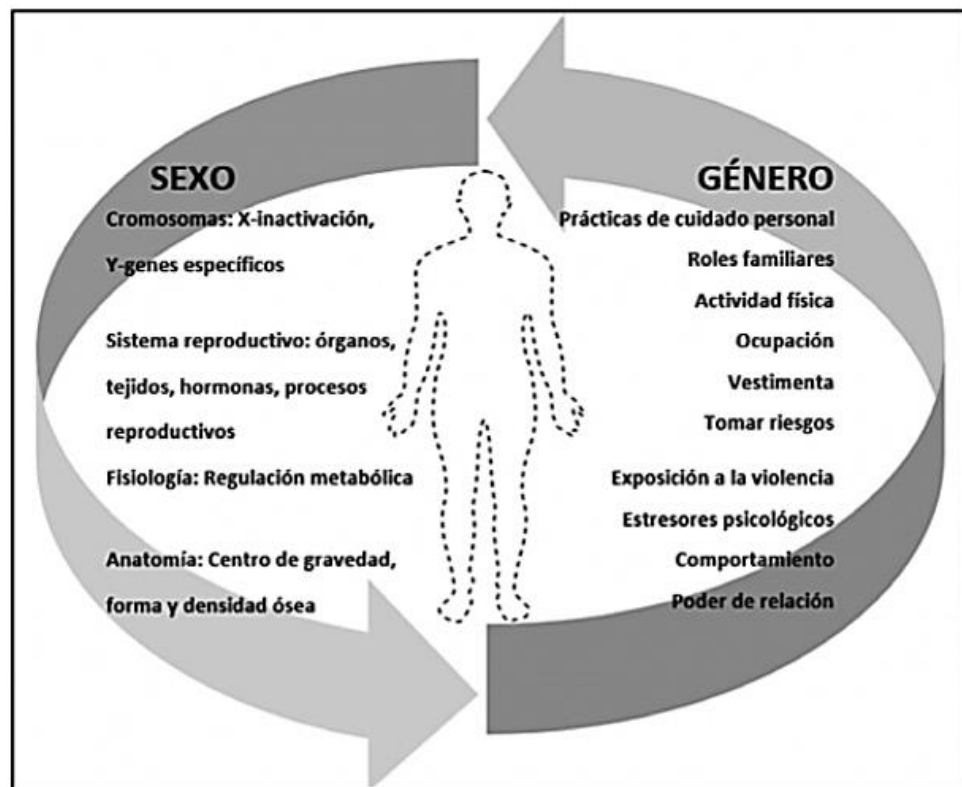
Elaborado por: Edison Moposita (2020)

Conocer las diferencias entre género y sexo es muy importante, esto debido a que, en ciertas ocasiones, se llega a confundir que los dos términos tienen el mismo significado

y; por ende, se distorsionaba información y esto provocaba varias confusiones. Además, al conocer claramente el concepto de cada una de estas palabras, ayuda a enriquecer el léxico a la sociedad que mucha falta le hace, e incluso podría evitar actos de machismo y feminismo.

Por otro lado, es importante conocer aspectos más profundos que diferencian a estas dos palabras, es por esto que en la presente imagen se puede observar cada uno de las características que diferencian el sexo del género:

Figura 1. Diferencia de sexo y género



Fuente: Adaptado de Ritz et al (2014)

Por otro lado, se ha podido observar que el termino genero se ha utilizado como una forma sutil de referirse al sexo, causando grandes ofuscaciones tanto en hombres y mujeres que se ha podido observar en ciertas investigaciones científicas. De esta manera se da a conocer a los indagadores y escritores a ser conscientes al momento de

utilizar la palabra sexo y genero debido a que poseen una variedad de diferencias las mismas que fueron mencionadas con anterioridad.

De esta manera podemos manifestar que la palabra sexo se le denomina a las hormonas, genes y partes del cuerpo con los que un ser humano ya nace, de esta manera se lo puede describir como masculino o femenino. En cambio, la palabra género se lo denomina a la forma en como una persona actúa, piensa y se comporta dentro de la sociedad, pero además de esto aparece la palabra identidad de género; esto permite reflejar la forma como un ser humano se siente por dentro y en base a eso lo refleja o expone en su entorno.

2.3 Hipótesis

La presencia de la mujer “SÍ” influye en el desempeño financiero de las empresas (CIU C1020.05) ecuatorianas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Población

La población es un conjunto de objetos, acontecimientos o individuos que poseen criterios o características similares que se los puede identificar en cualquier área de interés para un poder ser estudiados (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018). Con base a lo manifestado anteriormente, la población de estudio para la presente investigación es de 20 empresas del Ecuador del sector manufacturas CIU C1020.05 (Elaboración de harina de pescado para consumo humano). La investigación, se realiza a este sector, debido a que Deloitte (2017) manifiesta que se encuentra dentro de los sectores que cuentan con mayor participación de la mujer en cargos ejecutivos.

3.1.1 Muestra y unidad de análisis

De acuerdo con Sánchez, Reyes, & Mejía (2018) mencionan que, la muestra es un conjunto de elementos extraídos de una población en base a un sistema de muestreo, ya sea probabilístico o no.

Por esto, se considera como muestra a cinco empresas que cumplen con las siguientes condiciones:

- Estado actual de la empresa: activa.
- Tienen información histórica de sus balances de forma consecutiva durante el periodo 2013-2019.
- Su directorio este conformado como mínimo con una mujer.

Tabla 3. Empresas seleccionadas como muestra

Empresas del sector manufactura CIIU C1020.05	
1	ALIMENTOS INTEGRADOS ALINTEGRA CIA. LTDA.
2	ARCTIC INTERNATIONAL INVESTMENT ECUADOR S. A. ARINIESA
3	DEMETERSA S.A.
4	INDUREMO C.A.
5	INDUSTRIAL PESQUERA JUNIN S.A. JUNSA

Fuente: Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2020)

Elaborado por: Moposita (2020)

La unidad de análisis, es la información financiera que las empresas presentan en sus balances a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

3.1.2 Fuentes secundarias.

En el presente proyecto de investigación, se utiliza fuentes secundarias; es decir, información que las empresas estudiadas, publican en la página web de la SUPERCIAS (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros), de la cual, se obtuvo los estados y balances de situación financiera desde el año 2014 hasta el año 2018.

Por su parte, la información sobre el género, se obtiene de la composición del directorio de las empresas, publicadas en las SUPERCIAS. Como se indicó

anteriormente, la información publicada en esta página, es altamente confiable por ser una entidad oficial.

3.2 Instrumentos y métodos para recolectar información.

3.2.1 Ficha de observación

Los datos que se presentan a continuación, serán de ayuda para la investigación y; además, se los obtendrá de diferentes bases de datos. Así, se recolectó la información necesaria de cinco empresas del sector manufacturas CIU C1020.05 (Elaboración de harina de pescado para consumo humano) del Ecuador.

Tabla 4. Calculo de variables dependientes

EXPEDIENTE	RUC	NOMBRE COMPAÑÍA	FECHA CONSTITUCIÓN	REPRESENTANTE LEGAL	CARGO	UTILIDAD OPERATIVA	TOTAL ACTIVOS	ROA	UTILIDAD NETA	PATRIMONIO NETO	ROE
35364	1390148433001	ALIMENTOS INTEGRADOS ALINTEGRA CIA. LTDA.	1/7/1998	FERNÁNDEZ VIDAURRAZAGA JUAN MARÍA	GERENTE	0,00	38528,52	0,00	0,00	34389,96	0,00
143016	2490005865001	ARCTIC INTERNATIONAL INVESTMENT ECUADOR S. A. ARINIESA	12/10/2011	TERRY WILLIAM PETERS	GERENTE GENERAL	59,88	7282,11	0,01	5974,83	846,71	7,06
131561	992574690001	DEMETERSA S.A.	18/7/2008	HERNÁNDEZ SUAREZ CHRISTIAN ANDRÉS	GERENTE GENERAL	0,00	10000	0,00	0,00	10000	0,00
59323	990693978001	INDUREMO C.A.	26/12/1990	BALSECA PAREDES SEGUNDO DANIEL	GERENTE GENERA	15603,67	3286039,18	0,00	20651,75	667598,61	0,03
41542	990695520001	INDUSTRIAL PESQUERA JUNIN S.A. JUNSA	11/4/1984	TOMALA MIRABA PEDRO ANDRÉS	GERENTE GENERAL	245671,96	45498763	0,01	407056,68	19893294,40	0,02

Fuente: Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2020)

Elaborado por: Moposita (2020)

Tabla 5. Calculo de variables independientes

DIVERSIDAD DE GENERO			TAMAÑO DEL DIRECTORIO								RIESGO		
DIVERSIDAD 1	DIVERSIDAD 2	DIVERSIDAD 3		TOTAL PASIVOS	PATRIMONIO	APALANCAMIENTO	TAMAÑO DE LA EMPRESA	PERIODO ESTUDIO (2014 - 2018)	EDAD DE LA EMPRESA	TOTAL ACTIVO AÑO ANTERIOR	CRECIMIENTO DE LA EMPRESA	RIESGO 1	RIESGO 2
% DE MUJERES EN EL DIRECTORIO	DUMMY PRESENCIA DE UNA O MAS MUJERES EN EL DIRECTORIO	N° DE MUJERES EN EL DIRECTORIO	N° DE DIRECTORES										
0,50	2	1	2	4138,06	34389,96	-0,92	4,59	20	38114,81	0,01			
0,50	2	1	2	6435,40	846,71	0,88	3,86	7	11586,28	-0,37	4224,84	42,34	
0,40	1	2	5	0,00	10000,00	0,00	4,00	10	10000	0,00	3449,57	34,57	
0,33	1	1	3	2618440,57	667598,61	0,59	6,52	28	3326551,28	-0,01	9745,93	7791,91	
0,50	2	1	2	25605468,70	19893294,40	0,11	7,66	34	51153439,8	-0,11	179263,14	108326,98	

Fuente: Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2020)

Elaborado por: Moposita (2020)

3.3 Tratamiento de la información

El presente estudio pretende analizar la inclusión de la mujer al frente de las empresas y su influencia en el desempeño financiero; por esta razón, la información se ha procesado, aplicando un modelo de regresión lineal. Además, se trabajó con variables que se han considerado adecuadas para el estudio y que pueden ser construidas con la información que se dispone. De esta manera, se determina cuan influyente es la mujer en el desempeño financiero de las entidades en las que laboran.

Las variables dependientes que nos permitieron calcular el desempeño financiero son:

- *ROA*: Es un indicador que permite medir la rentabilidad total que se puede obtener de las inversiones o de los activos, su fórmula de cálculo, es los ingresos obtenidos en un determinado periodo, dividido para el total de activos y multiplicado por 100 (Dobaño, 2019)
- *ROE*: De igual manera Banca y Negocios (2017) define al ROE como un ratio que permite a la compañía calcular el beneficio que obtuvo mediante la utilización de fondos propios, su fórmula de cálculo es; beneficio neto dividido para fondos propios medios y multiplicado por 100.

Por otro lado, las variables independientes que se consideraron para esta investigación, son las siguientes:

- *Diversidad de género*: es calculada mediante el porcentaje existente de mujeres en el consejo (Carter, et al., 2007).
- *Tamaño de directorio*: se mide como el número de directores existentes en la empresa en el periodo de estudio (Erhardt, Werbel, & Shrader, 2003).
- *Apalancamiento*: para determinar el apalancamiento financiero de una empresa se aplica el coeficiente de endeudamiento que es la deuda total dividida para el capital total (Mercado, 2020).
- *Tamaño de la empresa*: se obtiene mediante el cálculo logarítmico del total activos que posee la empresa (Dunstan, et al., 2011).

- *Edad de la empresa:* para determinar esta variable se deduce desde los años que fue constituida la institución hasta el periodo que se desea estudiar (Tresierra, Flores, & Samamé, 2016).
- *Crecimiento de la empresa:* Es medida aplicando el ratio del total activos con los que cuenta la compañía (De Cabo, Gimeno, & Nieto, 2012).
- *Riesgo de la empresa:* se calcula con la aplicación de la desviación estándar móvil de la utilidad neta (riesgo 1) y, del mismo modo de la utilidad operativa (riesgo 2) (Adams & Ferreira, 2004).

Cabe manifestar que, se utilizó datos de panel balanceado que consisten en observaciones que incluyen datos de corte transversal de unidades individuales y datos de serie de tiempo, debido a que Palacios (2018) manifiesta que poseen ventajas como:

- ✓ Mayor heterogeneidad ya que varían entre si y a través del tiempo.
- ✓ Mayor eficiencia, menor colinealidad entre variables, más grados de libertad y consistencia.
- ✓ Permite elaborar estudios específicos que no pueden realizarse con otro tipo de datos.
- ✓ Permite minimizar sesgos en las estimaciones, a través de técnicas como efectos fijos.

3.4 Modelo a utilizarse

3.4.1 Modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)

En primer lugar, se empleará una regresión lineal con MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios) para las respectivas medidas de las variables dependientes, como son el ROA y ROE y las variables independientes; diversidad de género, tamaño del directorio, apalancamiento, tamaño, edad, crecimiento y riesgo de la empresa. Además, se debe tener en cuenta que, al trabajar con datos de panel, debe existir un adecuado control de los mismos para así evitar la presencia de problemas

econométricos. Por otro lado, en el caso de presentarse problemas con dummies, se aplicó lo indicado por la teoría, que es incluir (n-1) variables (Tresierra, Flores, & Samamé, 2016).

El principal objetivo es utilizar información muestral disponible para así poder evitar cometer errores mediante la obtención de estimación de los coeficientes. Los errores se los viene a conocer como residuos, para su cálculo se realiza una diferencia entre los valores observados y los estimados de la variable dependiente, obteniendo la fórmula de la siguiente manera (Kluwer, 2018):

$$\hat{u} = Y - \hat{Y} = XB - X\hat{B}$$

Donde:

\hat{u} : Residuo

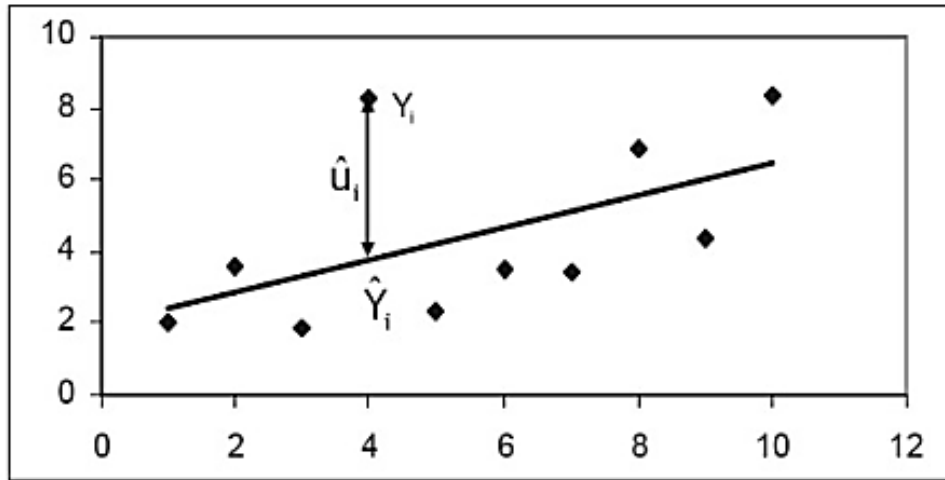
X: Variable dependiente

Y: Variable independiente

\hat{B} : Vector gradiente

Al momento de representar gráficamente los residuos de una variable independiente y una variable dependiente se puede apreciar de la siguiente forma:

Figura 2. Residuos variable independiente y dependiente



Fuente: (Kluwer, 2018)

Es importante dar a conocer que se puede obtener diferentes estimaciones debido a que existen varios criterios de estimación. Por esta razón, el estimador de mínimos cuadrados disminuye la suma residual, es decir la adición de los cuadrados de los residuos calculados con la siguiente formula:

$$\sum_{i=1}^N \hat{u}_i^2 = \hat{u}'\hat{u} = Y'Y - 2\hat{\beta}'X'Y + \hat{\beta}'X'X\hat{\beta}$$

Donde:

\hat{u} : Residuo

X: Variable dependiente

Y: Variable independiente

$\hat{\beta}$: Vector gradiente

En este caso para poder tener los estimadores es necesario el cálculo y resolución del siguiente problema de optimización:

$$\min_{\hat{\beta}} \hat{u}'\hat{u} = \min_{\hat{\beta}} (Y'Y - 2\hat{\beta}'X'Y + \hat{\beta}'X'X\hat{\beta})$$

Donde:

\hat{u} : Residuo

X: Variable dependiente

Y: Variable independiente

$\hat{\beta}$: Vector gradiente

min: mínimo

En este caso se debe realizar lo siguiente:

- a) Deducir el vector gradiente que se lo representa con el siguiente símbolo $\hat{\beta}$ e igualar a cero, de esta manera se obtendrá un sistema de ecuaciones normales. Se debe tomar en cuenta que este tipo de estimadores no se puede obtener cuando aparecen problemas de multicolinealidad, es decir, el determinante de la matriz ($X'X$) es igual a cero y por ende no se presentaría la inversa (Kluwer, 2018).
- b) Medir la matriz de segundas derivadas (hessiana), esta matriz debe ser definida positivamente

Propiedades de los estimadores obtenidos por mínimos cuadrados

- a) Es eficiente sus covarianzas son nulas (sin autocorrelación) y su varianza es constante.
- b) Es insesgado, es decir, el valor esperado del estimador de mínimos cuadrados ordinales coincide con el parámetro que se va a estimar.
- c) Es consistente, debido a que, si se amplía al total de la población la muestra, entonces los valores estimados vendrían a coincidir con los valores reales (Kluwer, 2018).

Uno de los puntos bajos al aplicar este modelo es que, al momento de mostrar los resultados, estos pueden encontrarse distorsionados, debido a que solo se aplica una simple regresión; de esta manera puede aparecer problemas de endogeneidad y causalidad inversa (Tresierra, Flores, & Samamé, 2016).

3.4.2 Modelo con efectos fijos y aleatorios

Según Tresierra, Flores, & Samamé (2016) analizan en su estudio que al utilizar efectos fijos permite controlar algunos casos de variables omitidas que asumen que son invariantes en el tiempo, además consideran que es el modelo más estable y elemental ya que supone que los elementos individuales son independientes entre sí.

Por otro lado, el modelo de efectos aleatorios posee los mismos detalles y proceso que el de efectos fijos, con la diferencia que a_{it} , viene a ser una variable aleatoria, siendo así un modelo más eficiente pero menos equilibrado que el modelo de efectos fijos (Montero, 2011).

En base a lo anterior manifestado, (Tresierra, Flores, & Samamé, 2016) detalla el modelo de la siguiente manera:

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 x_{it} + \epsilon_{it}$$

Donde:

- x_{it} : los regresores
- β_0 : la constante para cada individuo
- ϵ_{it} : el error y la parte que captura factores inobservables

Entonces, si consideramos que el termino de error de la ecuación anterior contiene el efecto de la variable omitida, se puede decir:

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 x_{it} + a_{it} + u_{it}$$

Donde:

$$\epsilon_{it} = a_{it} + u_{it}$$

- a_{it} : variable inobservable del individuo i y que no cambia en el tiempo
- u_{it} : componente aleatorio o termino de error

Entonces lo que se hace es lo siguiente:

$$y_{it} = \beta_1 x_{it} + u_{it}$$

La transformación elimina cualquier variable que no varía en el tiempo, en este caso a_i . Si suponemos que a_i es no observable, su efecto ha quedado controlado de esta forma y así nos permite tener un estimador consistente.

3.4.3 Test de Hausman

Según, Montero (2005) esta prueba nos permite determinar entre dos estimadores si existe una diferencia sistemática o significativa, se puede utilizar cualquier modelo de regresión que se desee comparar. Por esta razón, en la primera regla se ubicará el modelo del que estemos seguros que sea consistente y en la segunda regla se encuentra el modelo que no tengamos la seguridad de que sea consistente.

En ciertos casos, cuando la muestra representa una cantidad baja es decir menos de 60 datos, el valor de la prueba Chi2 puede arrojar un valor negativo el cual viene a ser imposible, pero en el caso de darse esa situación, se lo debe interpretar como una convicción de que no se debe rechazar la hipótesis nula (Montero, 2005).

En base a lo anterior manifestado las condiciones establecidas para aplicar en esta investigación son las siguientes:

- Si $\text{Prob} > \text{Chi}^2$ es **menor que** 0.05 se aplica modelos fijos
- Si $\text{Prob} > \text{Chi}^2$ es **mayor que** 0.05 se aplica modelos aleatorios

3.5 Operacionalización de las variables

3.5.1 Variable dependiente: rentabilidad

Tabla 6. Variable dependiente

Variable Dependiente	Definición	Categorías o Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Características de la variable	Técnicas (T) e Instrumentos (I)
Rentabilidad	Beneficio económico que se obtiene de una inversión, es decir la capacidad que tiene la inversión para generar una ganancia	Rentabilidad sobre los Activos (ROA)	Rentabilidad sobre los Activos	(Utilidad operativa / Total activos) * 100	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación
		Rentabilidad Financiera (ROE)	Rentabilidad Financiera	(Utilidad neta / Patrimonio neto) * 100	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación

Elaborado por: Moposita (2020)

3.5.2 Variables independientes: diversidad, tamaño, apalancamiento, edad, crecimiento y riesgo.

Tabla 7. Variables independientes

Variables Independientes	Definición	Categorías o Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Características de la variable	Técnicas (T) e Instrumentos (I)
Diversidad de género	Estrategia útil que permite la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres	Diversidad 1	Porcentaje de mujeres en el directorio	Miembros mujeres / Total miembros	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación
		Diversidad 2	dummy para la presencia de una o más mujeres en la administración	0= ausencia de mujeres en el directorio 1= presencia de una o más mujeres en el directorio	Escala: Nominal Tipo: Categórica	T: Observación I: Ficha de observación
		Diversidad 3	Número de mujeres en el directorio	Total mujeres en el directorio	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación
Tamaño	Es la dimensión o medidas de	Tamaño del directorio	Tamaño del directorio	Número total de directores	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación

	algún objeto, cosa o espacio físico					I: Ficha de observación
		Tamaño de la empresa	Tamaño de la empresa	Logaritmo total activos	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación
Apalancamiento	Uso de deuda u obligaciones para poder financiar una operación o incrementar capital para invertir	Apalancamiento	Apalancamiento	Logaritmo (total pasivo / total patrimonio)	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación
Edad	Tiempo que ha transcurrido desde la creación de una entidad o empresa	Edad de la empresa	Edad de la empresa	Total de años que tiene la empresa desde su constitución hasta los años de estudio	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación

Crecimiento	Proceso de aumento de tamaño o dimensión de una empresa, obteniendo así un mejoramiento	Crecimiento de la empresa	Ratio Crecimiento total activos	(total activos actual – total activos año anterior) / total activos año anterior	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación
Riesgo de la empresa	Probabilidad de que se produzca algún evento adverso, causando así graves pérdidas	Riesgo	Riesgo de la empresa	Desviación estándar móvil de la utilidad neta	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación
		Riesgo 2	Riesgo de la empresa 2	Desviación estándar móvil de la utilidad operativa	Escala: Intervalo Tipo: Numérica	T: Observación I: Ficha de observación

Elaborado por: Moposita (2020)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

A continuación, la Tabla 8 se puede observar cada una de las variables detalladas para una mayor comprensión de la metodología utilizada

Tabla 8. Abreviaturas de las variables

Abreviatura	Variable	Detalle
<i>ROA</i>	<i>Rentabilidad sobre los activos</i>	Calculada como la utilidad operativa sobre los activos totales
<i>ROE</i>	<i>Rentabilidad sobre el patrimonio</i>	Calculado como la utilidad neta sobre el patrimonio neto
<i>NUMERODEMU~A</i>	<i>Número de mujeres</i>	También se puede representar como diversidad 3, calculada como el número de mujeres en el directorio
<i>DUMMYPRESE~S</i>	<i>Dummy presencia de mujeres</i>	También se puede representar como diversidad 2, en donde 1= presencia de una o más mujeres en el directorio y 2= ausencia de mujeres en el directorio
<i>PORCENTAJE~S</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	La podemos representar como diversidad 1, calculada como el porcentaje de mujeres en el directorio
<i>TAMAÑODELA~A</i>	<i>Tamaño de directorio</i>	Se mide como el número de directores existentes en la empresa en el periodo de estudio
<i>APALANCAMI~A</i>	<i>Apalancamiento</i>	Se aplica el coeficiente de endeudamiento que es la deuda total dividida para el capital total
<i>TAMAÑODELA~A</i>	<i>Tamaño de la empresa</i>	Lo obtengo mediante el cálculo logarítmico del total activos que posee la empresa

<i>EDADDELAEM~A</i>	<i>Edad de la empresa</i>	Se deduce desde los años que fue constituida la institución hasta el periodo que se desea estudiar
<i>CRECIMIENT~A</i>	<i>Crecimiento de la empresa</i>	Es medida aplicando el ratio del total activos con los que cuenta la compañía
<i>RIESGO 2</i>	<i>Riesgo 2</i>	Aplicamos la desviación estándar móvil de la utilidad operacional (Flores & Samamé, 2012)
<i>RIESGO 1</i>	<i>Riesgo 1</i>	De la misma manera aplicamos la desviación estándar móvil pero en este caso de la utilidad neta (Flores & Samamé, 2012)

Elaborado por: Moposita (2020)

4.1 Resultados y discusión

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de las cinco empresas del sector manufacturas CIU C1020.05 (Elaboración de harina de pescado para el consumo humano), mismas que cumplieron con los parámetros necesarios para realizar el estudio.

Así mismo, las variables utilizadas para la aplicación del modelo de regresión lineal (mínimos cuadrados ordinarios y modelo con efectos fijos y aleatorios) son las siguientes: ROA, ROE, diversidad de género, tamaño del directorio, apalancamiento, tamaño, edad, crecimiento y riesgo de la empresa, mismas que en el capítulo anterior, fue detallada su fórmula de cálculo. De esta forma, se presenta en la Tabla 9 un resumen estadístico de todas las variables mencionadas.

Tabla 9. Resumen estadístico

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
empresa	30	3	1.43839	1	5
año	30	2016.5	1.737021	2014	2019
ROA	30	.0103218	.0225602	0	.1015879
ROE	30	.2690429	1.283493	0	7.056525
APALANCAMI~A	30	-.0479178	.6388181	-1.960825	.8808409
TAMAÑODELA~A	30	5.191243	1.683146	2.90309	7.710315
CRECIMIENT~A	30	.4760528	2.52317	-.92	13.375
RIESGO1	30	153813	305254.7	0	753996.1
RIESGO2	30	121443.8	240073.7	0	593412.4
EDADDELAEM~A	30	19.8	10.45978	7	34
TAMAÑODEL D~O	30	2.8	1.186127	2	5
DUMYPRESE~S	30	1.566667	.5040069	1	2
NUMERODEMU~S	30	1.2	.4068381	1	2
PORCENTAJE~S	30	.4466667	.0698109	.3333333	.5

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Para el análisis se aplicó primeramente el modelo de efectos fijos con respecto al ROA (Rentabilidad sobre los Activos) que se puede observar en la Tabla 10, en la cual se omitió variables como; riesgo 1, riesgo 2, edad de la empresa, tamaño del directorio, número y porcentaje de las mujeres, esto debido a que presentaron problemas de colinealidad (conjunto de puntos que están ubicados sobre una misma recta). En este modelo se encuentra que la variable significativa es el tamaño de la empresa, es decir; a mayor tamaño de la entidad la rentabilidad de los activos (ROA) va a incrementar. Desde el punto de vista del directorio se puede manifestar que durante el periodo de estudio el retorno de los activos(ROA) de las empresas han sido tratadas de una manera correcta, es así como demuestra lo esencial que es la presencia de la mujer en los directorios ya que permiten un adecuado manejo de los activos de las instituciones y esto ayude a la mejora del desempeño financiero de las mismas.

Tabla 10. Modelo efectos fijos ROA

ROA		Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
APALANCAMIENTO DE LA EMPRESA		-.0315249	.0084552	-3.73	0.001	-.0490599	-.0139898
TAMAÑO DE LA EMPRESA		.0235929	.0113139	2.09	0.049	.0001294	.0470564
CRECIMIENTO DE LA EMPRESA		-.0016268	.0015329	-1.06	0.300	-.0048058	.0015522
RIESGO1		0	(omitted)				
RIESGO2		0	(omitted)				
EDAD DE LA EMPRESA		0	(omitted)				
TAMAÑO DEL DIRECTORIO		0	(omitted)				
NUMERO DE MUJERES		0	(omitted)				
PORCENTAJE DE MUJERES		0	(omitted)				
_cons		-.1128909	.0588181	-1.92	0.068	-.2348723	.0090905
sigma_u		.04612704					
sigma_e		.01817281					
rho		.86563991	(fraction of variance due to u_i)				
F test that all u_i=0: F(4, 22) = 4.71				Prob > F = 0.0067			

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Seguidamente, se aplicó el modelo de efectos aleatorios que se presenta en la Tabla 11, en donde solo se omitió las variables; número de mujeres y porcentaje de mujeres por la misma razón que en los efectos fijos que fue por problemas de colinealidad, además la correlación es igual a 0 por la razón que en efectos aleatorios no asume los errores debido a que se los incluye en el mismo modelo. También se obtiene que la variable que mayor impacto posee con respecto al ROA sigue siendo el tamaño de la empresa.

Tabla 11. Modelo efectos aleatorios ROA

corr(u_i, X) = 0 (assumed)		Prob > chi2		=		0.0019	
ROA	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]		
APALANCAMIENTODELAEMPRESA	-.0315249	.0084552	-3.73	0.000	-.0480968	-.014953	
TAMAÑODELAEMPRESA	.0235929	.0113139	2.09	0.037	.0014181	.0457677	
CRECIMIENTODELAEMPRESA	-.0016268	.0015329	-1.06	0.289	-.0046312	.0013776	
RIESGO1	-.0000233	8.06e-06	-2.89	0.004	-.0000391	-7.53e-06	
RIESGO2	.0000298	.0000103	2.89	0.004	9.64e-06	.00005	
EDADDELAEMPRESA	-.010933	.002653	-4.12	0.000	-.0161328	-.0057331	
TAMAÑODELDIRECTORIO	-.0180786	.0065751	-2.75	0.006	-.0309655	-.0051917	
NUMERODEMUJERES	0 (omitted)						
PORCENTAJEMUJERES	0 (omitted)						
_cons	.1164283	.0572011	2.04	0.042	.0043161	.2285404	
sigma_u	0						
sigma_e	.01817281						
rho	0 (fraction of variance due to u_i)						

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

En base a los resultados anteriormente obtenidos y al observar que en los dos modelos el valor de “Prob > F” (nivel de significancia) es menor a 0.05 se procede aplicar el Test de Hausman, mismo que nos permite seleccionar el modelo más adecuado para la presente investigación, obteniendo los siguientes resultados que se presenta en la Tabla 12.

Tabla 12. Test de Hausman ROA

	— Coefficients —			
	(b) efectosfij~A	(B) efectosale~A	(b-B) Difference	sqrt(diag(V_b-V_B)) S.E.
APALANCAMI~A	-.0315249	-.0315249	-4.04e-12	6.61e-08
TAMAÑODELA~A	.0235929	.0235929	-1.17e-12	2.09e-08
CRECIMIENT~A	-.0016268	-.0016268	1.65e-13	2.76e-09

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
 B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

$\chi^2(3) = (b-B)' [(V_b-V_B)^{-1}] (b-B)$
 = 0.00
 Prob>chi2 = 1.0000
 (V_b-V_B is not positive definite)

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Para interpretar los resultados obtenidos con la aplicación del Test de Hausman, se utilizó las condiciones que presenta Montero (2005) en una de sus investigaciones, lo cual, manifiesta lo siguiente:

Si Prob > Chi2 es **menor que** 0.05 se aplica modelos fijos

Si Prob > Chi2 es **mayor que** 0.05 se aplica modelos aleatorios

Con respecto a estas condiciones, se observa que en el Test de Hausman el Prob > Chi2 (nivel de significancia) tanto de efectos fijos y aleatorios frente al ROA (Rentabilidad de los activos) es igual a 1.0000, siendo este valor mayor que 0.05y en base a este resultado se opta por utilizar el modelo de efectos aleatorios.

Entonces, en base a los resultados arrojados por el modelo de efectos aleatorios con respecto a la rentabilidad de los activos (ROA) con un nivel de significancia de 0.0019 que demuestra que el modelo es confiable, consideramos a la variable tamaño de la

empresa como la más relevante y significativa. Es decir, si el tamaño de la empresa aumenta en la suposición de una unidad, el ROA vendría a incrementar en 0.0235989 de una constante de 0.1164283 (Tabla 11). Demostrando así lo importante que fue las decisiones tomadas durante el periodo de estudio por parte del directorio, Además, estos resultados dan a conocer que al obtener a la mujer al frente de las empresas conlleva a un crecimiento existencial, resultados favorables y mejor desempeño económico que permite ganar mayor confianza y seguridad en el mercado empresarial.

Por su parte, se trabajó de la misma manera con el Retorno del Patrimonio (ROE) que se ve reflejado en la Tabla 13. Es decir, primero se aplicó el modelo de efectos fijos en donde se omitieron las siguientes variables; riesgo 1, riesgo 2, edad de la empresa, tamaño del directorio, número y porcentaje de mujeres por la razón de presentar problemas de colinealidad.

Tabla 13. Modelo efectos fijos ROE

corr(u _i , X _b) = -0.9564		Prob > F = 0.0307				
ROE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
APALANCAMIENTODELAEMPRESA	.9407531	.5216679	1.80	0.085	-.1411199	2.022626
TAMAÑODELAEMPRESA	1.383494	.6980406	1.98	0.060	-.0641531	2.831142
CRECIMIENTODELAEMPRESA	-.0510584	.0945755	-0.54	0.595	-.247196	.1450792
RIESGO1	0	(omitted)				
RIESGO2	0	(omitted)				
EDADEDELAEMPRESA	0	(omitted)				
TAMAÑODELDIRECTORIO	0	(omitted)				
NUMERODEMUJERES	0	(omitted)				
PORCENTAJEMUJERES	0	(omitted)				
_cons	-6.843627	3.628951	-1.89	0.073	-14.36961	.6823561
sigma_u	3.1171658					
sigma_e	1.1212224					
rho	.88544237	(fraction of variance due to u _i)				
F test that all u _i =0: F(4, 22) = 2.46			Prob > F = 0.0755			

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Mientras tanto, en el modelo de efectos aleatorios que se presenta en la Tabla 14 las variables omitidas fueron; número de mujeres y porcentaje de mujeres, todas debido a los problemas de colinealidad que presentan. Además, se debe considerar que la variable con mayor significancia con respecto al ROE, tanto en el modelo de efectos fijos, como aleatorios es el tamaño de la empresa. Al conocer este tipo de resultados se deduce que gracias a la presencia del género femenino en los directorios se ha podido obtener efectos positivos en cuanto al retorno del patrimonio(ROE), esto va de la mano con las decisiones acertadas que se han tomado durante el periodo en el que se ha mantenido la mujer al frente de las empresas.

Tabla 14. Modelo efectos aleatorios ROE

corr(u_i, X) = 0 (assumed)		Prob > chi2 =		0.0251		
ROE	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
APALANCAMIENTODELAEMPRESA	.9407531	.5216679	1.80	0.071	-.0816972	1.963203
TAMAÑODELAEMPRESA	1.383494	.6980406	1.98	0.047	.01536	2.751629
CRECIMIENTODELAEMPRESA	-.0510584	.0945755	-0.54	0.589	-.236423	.1343062
RIESGO1	.0006315	.0004971	1.27	0.204	-.0003428	.0016058
RIESGO2	-.000809	.0006361	-1.27	0.203	-.0020557	.0004377
EDADDELAEMPRESA	-.0796422	.1636858	-0.49	0.627	-.4004606	.2411761
TAMAÑODELDIRECTORIO	-.1405667	.4056682	-0.35	0.729	-.9356617	.6545283
NUMERODEMUJERES	0 (omitted)					
PORCENTAJEMUJERES	0 (omitted)					
_cons	-3.760516	3.529184	-1.07	0.287	-10.67759	3.156558
sigma_u	0					
sigma_e	1.1212224					
rho	0 (fraction of variance due to u_i)					

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

De la misma forma, para poder seleccionar que modelo elegir entre el modelo de efectos fijos y el de efectos aleatorios, se procedió aplicar el Test de Hausman, obteniendo los siguientes resultados presentados en la Tabla 15.

Tabla 15. Test de Hausman ROE

	— Coefficients —		(b-B) Difference	sqrt(diag(V_b-V_B)) S.E.
	(b) efectosfij~E	(B) efectosale~E		
APALANCAMI~A	.9407531	.9407531	6.16e-11	4.08e-06
TAMAÑODELA~A	1.383494	1.383494	1.89e-11	1.30e-06
CRECIMIENT~A	-.0510584	-.0510584	-2.55e-12	1.70e-07


```

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

      chi2(3) = (b-B)' [(V_b-V_B)^(-1)] (b-B)
            =          0.00
Prob>chi2 =          1.0000
(V_b-V_B is not positive definite)

```

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Al observar que Prob > Chi2 (nivel de significancia) tanto en efectos fijos, como aleatorios con respecto al rentabilidad del patrimonio (ROE) es igual a 1.0000, siendo así mayor que 0.05, se procedió a utilizar el modelo de efectos aleatorios para el análisis.

En efecto, en base a los resultados arrojados por el modelo de efectos aleatorios con respecto a la rentabilidad del patrimonio (ROE) con un nivel de significancia de 0.0251 que demuestra que el modelo es confiable, los datos demuestran que la variable con mayor relevancia, es el tamaño de la empresa; lo cual, representa lo siguiente; si el tamaño de la empresa aumenta en la suposición de una unidad, el ROE vendría a incrementar en 1.383494 de una constante de - 3.760516 (Tabla 14).

Luego de analizar las variables dependientes, mediante la aplicación del modelo de efectos aleatorios, se puede observar en la Tabla 16 un resumen del modelo con cada una de las variables independientes frente al ROA y ROE. Además, se puede observar que por el lado de la rentabilidad de los activos, existen variables que también impactan en diferentes niveles de significancia; como, el apalancamiento, crecimiento, riesgo 1, riesgo 2, edad y tamaño del directorio. Mientras que en el caso de la rentabilidad del patrimonio la única variable de impacto es el tamaño de la empresa. Esto demuestra el correcto direccionamiento por el cual están siendo llevadas las empresas por parte de sus altos mandos como lo es el directorio cuya principal característica es integrar al género femenino en su grupo, mismas que ha sido un gran aporte al momento de la toma de decisiones, permitiendo así obtener un mayor crecimiento, rentabilidad e incluso generar mayor competitividad en el mercado.

Tabla 16. Resumen efectos aleatorios (ROA y ROE)

Variable	efectosalea~A	efectosalea~E
APALANCAMI~A	-.03152487***	.94075307
TAMAÑODELA~A	.02359291*	1.3834944*
CRECIMIENT~A	-.00162676	-.0510584
RIESGO1	-.00002332**	.00063154
RIESGO2	.00002984**	-.00080903
EDADDELAEM~A	-.01093298***	-.07964223
TAMAÑODELD~O	-.01807858**	-.14056673
NUMERODEMU~S	(omitted)	(omitted)
PORCENTAJE~S	(omitted)	(omitted)
_cons	.11642827*	-3.7605161
N	30	30
r2		
r2_a		
legend: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001		
Leyenda:		
* p<0.05= poco significativo		
* *p<0.01= significativo		
* **p<0.001= muy significativo		

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Por otro lado, en lo que se refiere a la rentabilidad de los activos (ROA), se aplica una regresión lineal utilizando variable dummy en donde 1= ausencia de mujeres en el directorio y 2= presencia de una o mas mujeres en el directorio. Mediante esto, se puede observar en la Tabla 17 que debido a la colinealidad del aplicativo con respecto al factor inclusivo masculino, la mujer, representa en mayor proporción las acciones que generan valor a la empresa y a la vez, son aquellas organizaciones en las cuales, los factores son adecuados a una normalidad circunstantial.

Tabla 17. Regresión lineal ROA

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	30
Model	.007600172	8	.000950022	F(8, 21)	=	2.79
Residual	.007159721	21	.000340939	Prob > F	=	0.0285
				R-squared	=	0.5149
				Adj R-squared	=	0.3301
Total	.014759894	29	.000508962	Root MSE	=	.01846

ROA	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
APALANCAMIENTODELAEMPRESA	-.0320171	.0086363	-3.71	0.001	-.0499772 -.014057
TAMAÑODELAEMPRESA	.0265689	.0126762	2.10	0.048	.0002073 .0529305
CRECIMIENTODELAEMPRESA	-.0019044	.0016353	-1.16	0.257	-.0053052 .0014964
RIESGO1	-.0000249	8.68e-06	-2.87	0.009	-.000043 -6.87e-06
RIESGO2	.0000319	.0000111	2.87	0.009	8.80e-06 .000055
EDADDELAEMPRESA	-.0115929	.0029445	-3.94	0.001	-.0177163 -.0054696
TAMAÑODELDIRECTORIO	-.0181817	.0066832	-2.72	0.013	-.0320801 -.0042832
NUMERODEMUJERES	0	(omitted)			
PORCENTAJEMUJERES	0	(omitted)			
_IDUMMPRES_2	.0068906	.0123695	0.56	0.583	-.0188333 .0326145
_cons	.1085957	.059796	1.82	0.084	-.0157568 .2329483

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Finalmente, de la misma manera se aplica una regresión lineal con variable dummy, con respecto a la rentabilidad del patrimonio (ROE) que se presenta en la Tabla 18, en donde se observa un resultado igual al obtenido en el ROA, es decir, que también por

el lado del retorno del patrimonio existe presencia femenina y por ende, influye en el mejoramiento del desempeño financiero de la empresas, obteniendo así una estabilidad económica positiva, misma que ayuda a dar a conocer lo importante que es poder tener una diversidad de género dentro de los directorios.

Tabla 18. Regresión lineal ROE

i.DUMMYPRESN~S _IDUMMYPRES_1-2 (naturally coded; _IDUMMYPRES_1 omitted)						
note: NUMERODEMUJERES omitted because of collinearity						
note: PORCENTAJEMUJERES omitted because of collinearity						
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	30
Model	21.2968795	8	2.66210994	F(8, 21)	=	2.11
Residual	26.4763875	21	1.26078036	Prob > F	=	0.0813
				R-squared	=	0.4458
				Adj R-squared	=	0.2347
Total	47.773267	29	1.64735403	Root MSE	=	1.1228
	ROE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
APALANCAMIENTODELAEMPRESA		.8887546	.5251788	1.69	0.105	-.2034145 1.980924
TAMAÑODELAEMPRESA		1.697874	.7708507	2.20	0.039	.094802 3.300946
CRECIMIENTODELAEMPRESA		-.080387	.0994432	-0.81	0.428	-.2871905 .1264164
RIESGO1		.0004622	.0005277	0.88	0.391	-.0006352 .0015596
RIESGO2		-.0005928	.000675	-0.88	0.390	-.0019967 .000811
EDADDELAEMPRESA		-.1493593	.1790554	-0.83	0.414	-.5217255 .2230068
TAMAÑODELDIRECTORIO		-.1514571	.406411	-0.37	0.713	-.996635 .6937208
NUMERODEMUJERES		0	(omitted)			
PORCENTAJEMUJERES		0	(omitted)			
_IDUMMYPRES_2		.7279175	.7522025	0.97	0.344	-.8363731 2.292208
_cons		-4.587939	3.636246	-1.26	0.221	-12.14993 2.974048

Fuente: Estados y Balances Financieros de las empresas estudiadas

Elaborado por: Moposita (2020), a partir de los resultados obtenidos en el Programa Stata MP)

Con base a los resultados obtenidos en la presente investigación, se manifiesta que coincide con aportes de autores como Biedma (2017) que en su investigación, reporta que la presencia de la mujer en el caso de empresas que cotizan en Ibex 35 ha aumentado, pero no lo suficiente. Es por ello, que la presencia femenina en puestos de responsabilidad aún está lejos de alcanzar el 40% recomendado en la normativa española.

De la misma manera, Therese (2015) en un estudio determina que a pesar que las mujeres ocupan entre un 3% y 6% de los cargos directivos. Las empresas se han dado cuenta que excluirlas de esos puestos es desaprovechar el talento organizador y ejecutivo. Estos bajos porcentajes, se puede dar debido a que la falta de oportunidad en el mercado laboral, induce a la mujer a optar por la creación de un emprendimiento, explicando así que el autoempleo y empleo en microempresas, son las principales fuentes de trabajo remunerado de las mujeres latinoamericanas (Moliné, 2017).

Pero a pesar de los resultados anteriormente mencionados por ciertos autores, también se ubican estudios que manifiestan todo lo contrario, entre estos, se encuentra la investigación de Deen (2020) quien afirma que las empresas poco a poco, están logrando la paridad de género en los cargos administrativos que les ha permitido obtener buenos resultados. De este modo, revelan la importancia de la equidad de género en los cargos directivos, al momento de la toma de decisiones o planteamiento de alguna estrategia empresarial.

4.2 Verificación de la hipótesis

De acuerdo a los resultados arrojados en el presente estudio, se obtiene que la variable con mayor impacto en el desempeño financiero, es el tamaño de la empresa. Además, al aplicar la regresión lineal con variable dummy, con respecto a la rentabilidad sobre los activos y sobre el patrimonio (ROA y ROE), se obtiene que la presencia de la mujer, es influyente en la empresa, debido a su presencia en el directorio. Es por esta razón que, se procede aceptar la hipótesis en donde manifiesta que: “La presencia de la mujer “SÍ” influye en el desempeño financiero de las empresas (CIIU C1020.05) ecuatorianas.”

4.3 Limitaciones del estudio

Dentro de las principales limitaciones, se puede mencionar que, al momento de seleccionar la muestra, esta fue muy baja, debido a que gran parte de empresas

pertenecientes a la población, no contaban con los estados financieros de los años necesarios dentro del periodo de estudio. Por otra parte, ciertas empresas no cumplían con los demás parámetros que se estableció al momento de la selección de las mismas. En consecuencia, se consideran todas las empresas que si reportaban estados financieros en el periodo considerado para la investigación. Además, sobre este sector no se había realizado antes, ningún tipo de investigación, relacionado con el tema desarrollado; lo cual, marca la relevancia e importancia en los resultados encontrados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El desempeño financiero de las empresas, se ve reflejado en las decisiones tomadas por los altos mandos; lo cual, se refleja en una mejora de la eficiencia y eficacia de la empresa. A lo señalado, se suman las estrategias correctas, sin dejar de lado una adecuada planificación financiera que ayude a la empresa a crecer en el mercado. En este contexto, es necesario que las mujeres, deben estar incluidas en los cargos directivos o administrativos, debido a que son más democráticas y participativas que los hombres, aspectos que son muy importantes al momento de plantear estrategias o tomar decisiones.

Sin embargo, la presencia de la mujer en los consejos directivos de las empresas, sigue aun siendo inferior, debido a una mayor preferencia por el sexo masculino para ocupar estos cargos. De esta manera existe un bajo porcentaje de mujeres ubicadas en cargos administrativos, a pesar de su esfuerzo por llegar hasta esas instancias, reciben una compensación menor a la que ganan los hombres por el mismo trabajo desarrollado.

Se concluye que autores como Castaño & Arias (2014) y Perez, Villareal, & Reyes (2018) otorgan un criterio similar en lo referente al desempeño financiero; en el cual, manifiestan que este indicador, influye en las decisiones de la empresa; por esta razón, se debe analizar factores como la eficiencia y productividad, mismos que contribuyen a la empresa a ser más competitiva en el mercado.

Los indicadores utilizados para la presente investigación, fueron de gran aporte para lograr identificar en qué nivel influye la mujer en el desempeño de las empresas. Por

otro lado, la información obtenida de la página oficial de las SUPERCIAS (Superintendencia de Compañías Valores y Seguros) permitió elaborar una base de datos completa y óptima para la aplicación del modelo de regresión lineal dentro del cual, se encuentra mínimos cuadrados, efectos fijos y aleatorios. Esto debido a lo manifestado por, Tresierra, Flores, & Samamé, (2016) que consideran este modelo de regresión, es el más adecuado para trabajar con un panel de datos balanceado.

La utilización de datos de panel, fue de gran ayuda para lograr obtener los resultados deseados, esto debido a que, Palacios (2018) menciona que este tipo de datos permiten mayor heterogeneidad, porque existe mayor eficiencia, grados de libertad y consistencia; además, ayuda a minimizar sesgos en las estimaciones gracias a la aplicación de efectos fijos y aleatorios.

Por último, en cuanto a la metodología aplicada, se comprobó que la presencia de la mujer, sí influye en el desempeño financiero de las empresas ecuatorianas del sector manufacturero CIU C1020.05. Por esta razón, se puede afirmar que mientras mayor sea la diversificación de género en los cargos directivos, mayor será el desempeño financiero, debido a que esto ayuda a obtener opiniones desde diferentes perspectivas y generar nuevas estrategias e ideas. Por otro lado, se conoció que la variable con mayor impacto en el desempeño financiero (ROA y ROE) fue el tamaño de la empresa, siendo así que, a mayor tamaño de la empresa, el desempeño financiero de la misma también tiende a incrementarse.

5.2 Recomendaciones

Es recomendable que, al momento de realizar el estudio de algún sector, se considere aquellos que no son tomados en cuenta y; por ende, no son reconocidos, esto debido a que es necesario estudiar nuevos sectores y no solo enfocarse en los más conocidos, como son; calzado, automotriz, financiero, textil, curtiembres. Por otro lado, la presente investigación, se sugiere que sea tomado como base para un estudio más amplio. En cuanto a la presencia de la mujer en las empresas, debido a que es un tema que recientemente se lo está considerando, necesita mayor profundidad y amplitud.

Además, se recomienda a las empresas y específicamente a los directores empresariales, considerar este tipo de trabajos de investigación, debido a que pueden ser de gran aporte al momento de querer tomar una decisión. En este caso, el presente estudio manifiesta que se debería poseer un directorio con diversidad de género, debido a los grandes beneficios que esto puede generar, tales como; diferentes habilidades que cada miembro posee, opiniones desde diferentes perspectivas, variedad de ideas y estrategias. De este modo, se aconseja que se continúe con estudios relacionados que incluyan, la diversidad de género y se relacionen con otros indicadores, como el endeudamiento, la rentabilidad, entre otros.

Finalmente, en lo que se refiere a la metodología, se sugiere que al momento en el que se encuentren con alguna dificultad de selección entre dos modelos de regresión, acudan al Test de Hausman, debido a que es una prueba que nos permite determinar entre dos estimadores, si existe una diferencia sistemática o significativa. Además, es muy útil y entendible debido a que proporciona resultados claros y de fácil interpretación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, R., & Ferreira, D. (2004). Diversidad de género en salas de juntas. *Instituto Europeo de Gobierno Corporativo*, 6-15.
- Aguilera, J., Guerrero, J., & Morales, M. (2015). Responsabilidad social y desempeño financiero en multinacionales: influencia de la diversificación internacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 419-439.
- Alcazar, J. (2018). Evaluación financiera empresarial: Roe y Roa. *Mentimmo*, 8-15.
- Banca y Negocios. (17 de agosto de 2017). *Banca y Negocios*. Obtenido de <https://www.bancaynegocios.com/el-roa-y-el-roe-su-significado-y-como-calcularlo/>
- Biedma, J. (2017). La presencia de la mujer en los consejos administrativos de compañías Ibex. *Revista Dossiers Feministes*, 4-55.
- Carrasco, A., & Laffarga, J. (2017). La diversidad de género en código unificado español y la práctica empresarial. *Universidad de León*, 1-25.
- Carrasco, A., Briones, L., & Ruiz, E. (2014). Diferencias culturales entre países y acceso de la mujer a consejos de administración. *Revista española de Financiación y Contabilidad*, 629-656.
- Carter, D., Souza, F., Simkins, B., & Simpson, G. (2007). La diversidad de los comités de juntas corporativas y un desempeño financiero firme. *Departamento de Finanzas*, 1-10.
- Castaño, C. E., & Arias, J. E. (2014). Análisis del desempeño financiero por regiones de Colombia 2009- 2012: un enfoque de evaluación de competitividad territorial. *Apuntes del CENES*, 189-216.

- Castaño, C., & Fuentes, P. (2010). Diversidad de género en puestos de responsabilidad: caso de las empresas del Ibex 35. *Partida Doble*, 92-100.
- Cruz, I. (2018). Desigualdad numérica entre hombres y mujeres en los consejos de administración de empresas mexicanas. *Revista La Ventana*, 282-311.
- Cuadrado, I. (2014). ¿ Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 283-307.
- De Cabo, R., Gimeno, R., & Nieto, M. (2012). Diversidad de género en los consejos de administración de los bancos europeos. *Revista de ética empresarial*, 145 - 162.
- Deen, T. (2020). ONU logra paridad de género en sus altos niveles y transforma cultura interna. *Inter Press Service*, 6-28.
- Deloitte. (2017). Mujeres 2017: Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas. *Deloitte Global*, 1-17.
- Díaz, H. E., Sosa, M. M., & Cabello, M. A. (2017). Desempeño financiero y prácticas administrativas en las microempresas mexicanas: un análisis con redes neuronales artificiales. *Contaduría y Administración*, 1-16.
- Dobaño, R. (13 de mayo de 2019). *Quipu*. Obtenido de <https://getquipu.com/blog/que-es-el-roa-y-el-roe/>
- Dunstan, K., Guardián, T., Truong, P., & Zijl, T. (2011). La influencia de la estructura de la junta en el valor de las empresas que cotizan en bolsa NZX y su asociación con opciones de crecimiento. *Diario electrónico SSRN*, 3-15.
- Erhardt, N., Werbel, J., & Shrader, C. (2003). Diversidad de la junta directiva y desempeño financiero de la empresa. *Gobierno Corporativo: una revisión internacional*, 102-108.
- Etayo, I. (17 de junio de 2012). *AlumniCEF*. Obtenido de <https://acef.cef.es/Riesgo-operacional.html>

- Flores, C. (2018). Mujeres miembros de los directorios de las empresas en el mercado de valores peruano. *Women CEO*, 4-48.
- Flores, C., & Samamé, X. (2012). *La diversidad de género en el directorio y su influencia en el desempeño financiero*. Piura, Perú.
- Freire, C., Soto, T., & Mendieta, D. (2019). Desempeño financiero en las organizaciones: Análisis desde la gerencia general de Chairman. *Revisata Venezolana de Gerencia*, 890-903.
- García, J., & Herrero, B. (2018). La mujer en los consejos de administración: evidencia para el mercado bursatil español. *El Trimestre Económico*, 235-264.
- García, M., Gonzáles, C., & Murillo, G. (2017). Características de las Pymes segun la gerencia sea hombre o mujer: caso empírico de Cali. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 143-160.
- García, M., Perez, D., & Madrid, A. (2015). Cultura organizacional intraemprendedora y el género del gerente: un estudio empírico en la Pyme. *Faedpyme International Review*, 8-18.
- Heller, L. (2012). Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturales y locales. *Universidad de Buenos Aires*, 118-140.
- Hernandez, M., García, E., Martinez, R., & Ortega, C. (2020). El efecto de la diversidad de género sobre el rendimiento de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas. *Revista de Estudios Cooperativos*, 1-13.
- Ivars, C. (2014). Inspirando casos de éxito en diversidad de género. *Revista Isotes mujer y talento*, 4-78.
- Kluwer. (10 de julio de 2018). *Wolterskluwer*. Obtenido de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTc0MTtbLUouLM_DxbIwMDS0NDQ3OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoANxx0UzUAAAA=WKE#I4

- Lorenzana, D. (26 de febrero de 2014). *Pymes y Autonomos*. Obtenido de <https://www.pymesyautonomos.com/administracion-finanzas/que-mide-la-relacion-entre-roa-y-roe>
- Marín , D., & Cuartas, J. (2019). Relacion entre la innovación y el desempeño: Impacto de la intensidad competitiva y el slack organizacional. *Revista de Administracion de Empresas*, 95-107.
- Mejia, C. (2015). Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados. *Academica*, 1-25.
- Mendoza, D., Briano, G., & Savedra, M. (2018). Diversidad de género en posiciones estrategicas y el nivel de endeudamiento: evidencia en empresas cotizadas mexicanas. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 631-654.
- Mercado, P. (11 de mayo de 2020). *Futuro a Fondo*. Obtenido de <https://www.futuroafondo.com/es/educacion-financiera/apalancamiento-financiero-que-es-y-como-se-mide>
- Moliné, V. (2017). Representaciones sociales sobre el significado del emprendimiento en mujeres y hombres rurales. *Small Business International Review*, 1-10.
- Montero, R. (2005). *Test de Hausman*. España: Universidad de Granada.
- Montero, R. (2011). *Efectos fijos o aleatorios: test de especificación*. España: Universidad de Granada.
- Moya, M. (2014). La existencia y el origen de las diferencias en el liderazgo entre hombres y mujeres. *Revista de Psicología Social*, 321-325.
- Munduate, L. (2014). Género y Liderazgo. Diferencia entre hombres y mujeres en los puestos directivos. *Revista de Psicología Social*, 309-314.
- Padilla, A., Rivera, J., & Ospina, J. (2019). Desempeño financiero de las empresas más innovadoras del sector de Colombia. *Ciencias Sociales- Economicas y Negocios*, 78-97.

- Palacios, L. (2018). Datos Panel: Modelo de Efectos Fijos. *High Data*, 8-57.
- Penrose, S. (2015). Las mujeres en las juntas directivas. *Organizacion Internacional del Trabajo*, 1-8.
- Pilar, L., Bernal, E., Pérez, M., & Vela, M. (2010). Diversidad de género en el gobierno de las empresas: ¿ objetivo social o financiero? *Revista de Gestión Pública y Privada*, 31-51.
- Raffino, M. (29 de noviembre de 2019). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/rentabilidad/>
- Rivera, J., & Ruiz, D. (2011). Análisis del desempeño financiero de empresas innovadoras del Sector Alimentos y Bebidas en Colombia. *Pensamiento y Gestión*, 109-136.
- Román, Y., Lozano, G., Tito, J., & Ludeña, G. (2018). Gestión publica y liderazgo de la mujer en la toma de desiciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23-84.
- Rueda, C. (2019). Mujeres en el consejo de administración, desempeño empresarial y determinantes. *Repositorio Universidad de Salamanca*, 6-34.
- Salas, L. (2016). El acceso de las mujeres a cargos de toma de desiciones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado*, 108-120.
- Salazar, G. (2017). Factores determinantes del desempeño financiero en el sector manufacturero en la República del Ecuador. *Panorama Económico*, 243-254.
- Salazar, G. (2017). Factores determinantes en el desempeño financiero en el sector manufacturero en la Republica del Ecuador. *Panorama Económico*, 243-254.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. En H. Sánchez, C. Reyes, & K. Mejía, *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (págs. 93-102). Lima -Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sanchez, J., & Martín, J. (2008). *Edad y Tamaño empresarial y ciclo de vida financiero*. Cartagena: Instituciones Valenciano de Investigaciones Económicas.

- Santero, R., Castro, B., & Vega, P. (2016). Diversidad de género en la dirección de las empresas y su influencia en la discriminación salarial. Caso español. *Economía Aplicada*.
- Therese, M. (2015). Mujeres , Hombres y estilos de dirección. *Revista Internacional del Trabajo*, 115-129.
- Tresierra, Á., Flores, C., & Samamé, X. (2016). La presencia de la mujer en el directorio y su relación con el desempeño financiero de la empresa. *Innovar Journal*, 104-108.
- UNAF. (27 de abril de 2014). *Union de asociaciones familiares*. Obtenido de <https://unaf.org/saludsexualparainmigrantes/sabes-la-diferencia-entre-sexo-y-genero/>
- Zabala, V., Burgos, D., & Chavez, S. (18 de noviembre de 2019). *EKO Negocios*. Obtenido de <https://www.ekosnegocios.com/articulo/ranking-cooperativas>