UNIVERSIDAD & SOCIEDAD
EL GÉNERO

Fecha de presentación: abril, 2025
Fecha de aceptación: junio, 2025
Fecha de publicación: julio, 2025

EN LA GESTIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PYMES DE TABASCO MÉXICO

GENDER IN FINANCIAL MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN PYMES OF TABASCO MÉXICO

Elizabeth García Moreno[1*]
E-mail: elizabeth.garcia.moreno@hotmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1666-5157
Fabiola de Jesús Mapén Franco[1]
E-mail: mapenfranco@hotmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8436-4615
[1]Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.
*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

García Moreno, E., & Mapén Franco, F. d J. (2025). El Género en la gestión financiera y desempeño organizacional en Pymes de Tabasco México. ***Universidad y Sociedad 17***(4). e5068.

RESUMEN

El objetivo del estudio es correlacionar el género con la gestión financiera y el desempeño organizacional de las PyMES de Tabasco. El método de investigación fue correlacional, siendo un estudio no experimental transversal con un enfoque cuantitativo, con una muestra de 175 gerentes del sector comercio de Villahermosa Tabasco, México. La hipótesis se verifica con la prueba de t de student para muestras independientes y con la regresión lineal. Se enunció la hipótesis: la diversidad de género en el uso de la gestión financiera no afecta el desempeño de las PyMES. Los resultados confirmaron esta hipótesis de investigación, ya que, los resultados indican que no hay diferencias significativas de género en la gestión financiera y desempeño de la organización. Las diferencias entre los grupos (masculino y femenino) no influyen entre las variables analizadas en el contexto empresarial estudiado. Se demuestra además que no existe influencia de participación femenina y masculina en el uso de su gestión financiera y del desempeño de las PyMES debido a las correlaciones bajas que existen entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Género, Administración financiera, Tamaño de la empresa, Organización y gestión, Rendimiento.

ABSTRACT

The objective of this study was to correlate gender with financial management and organizational performance in SMEs in Tabasco. The research method was correlational, being a non-experimental cross-sectional study with a quantitative approach, with a sample of 175 managers in the commerce sector of Villahermosa, Tabasco, Mexico. The hypothesis was verified with the Student t test for independent samples and linear regression. The hypothesis was stated: gender diversity in the use of financial management does not affect the performance of SMEs. The results confirmed this research hypothesis, since they indicate that there are no significant gender differences in financial management and organizational performance. The differences between the groups (male and female) do not influence the variables analyzed in the business context studied. It is also demonstrated that there is no influence of female and male participation in the use of financial management and the performance of SMEs due to the low correlations between the variables studied.

Keywords: Gender, Financial Management Company Size, Organization and Management, Performance.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

INTRODUCCIÓN

La toma de decisiones estratégicas en una organización, la asignación de recursos, así como la elección de los proyectos, metas y objetivos a alcanzar son responsabilidades atribuibles a los altos directivos (Ruiz-Jiménez et al., 2016).

La búsqueda de factores que incidan en el éxito empresarial ha motivado a los investigadores a estudiar la incidencia de los factores sociodemográficos para el logro de ésta. Diversos estudios que han analizado el vínculo entre la diversidad de género y el aspecto financiero lo han realizado para grandes empresas (Egerová & Nosková, 2019). Otras investigaciones van dirigidas hacia como afectan el género en los equipos de alta dirección en consejos administrativos (Reyes et al., 2020) y al gobierno corporativo como tomadores de decisiones en general, determinando si mejora el desempeño de la empresa (Esteban-Salvador & Gargallo-Castel, 2019) y Zahoor et al. (2023), estudia la habilidad estratégica y el género en las empresas multinacionales desde un análisis sistémico y su influencia en la toma de decisiones administrativas.

La definición de género ha sido tema de discusión y de propuestas teóricas que cuestionan la naturaleza real del género, de las diferencias entre el hombre y la mujer; diferencias no sólo biológicas, sino que también responden al contexto social en el que se desarrollan. Según Reyes (2008) citado por Reyes et al., 2020) en los años 70 se inician los estudios sociales donde la variable principal es el género, con el objetivo de realizar denuncias sociales ante las desigualdades de género. En los últimos años se han infiltrado los estudios de diversidad de género hacia muchos otros ámbitos con el propósito de plantear en forma analítica y científica las diferenciaciones culturales, sociales y biológicas que pueden existir entre las dos categorías de género: masculino y femenino. El género es una variable demográfica más compleja que otras variables y una medida importante de diversidad para estudiar en las empresas laborales (Reyes et al., 2020).

Dada las controversias en la literatura referentes a la influencia del género en las decisiones estratégicas y en el desempeño de las empresas, existe evidencia que sostiene que existen tantos efectos positivos como efectos negativos (Conyon & He, 2017) y otros indican que no hay efectos (García-Solarte, 2020). Los resultados varían de acuerdo con el contexto institucional, la cultura del país y los sistemas identitarios asociados al género.

Quienes toman las principales decisiones en las empresas suelen ser los propietarios, los integrantes de la junta directiva o los integrantes del equipo de alta dirección, como el director general. La mayor parte de la literatura a nivel internacional se ha centrado en la relación entre la diversidad de género y el desempeño financiero de las organizaciones.

La agenda internacional y nacional ha demandado el avance hacia una mayor diversidad e inclusión, enfatizando la paridad de género en todos los ámbitos incluyendo la empresarial. En este caso, la ocupación en los puestos de alta dirección por la mujer ha sido más lenta de lo que debe haberse mostrado en la última década. En 2021 aumenta el porcentaje de mujeres directivas a nivel internacional. En 2021, según datos de Grant (2021) aumento el porcentaje de mujeres directivas a nivel internacional, nueve de cada diez empresas de todo el mundo tienen ahora al menos una mujer en sus equipos de dirección.

La participación de la mujer en las actividades empresariales y corporativas ha forjado un papel crítico y circunstancial, pero en muchos casos invisible, lo cual genera una brecha de desigualdad de la mujer en el campo laboral cada vez más corta; sin embargo, aún existente y una escasa o nula presencia de la mujer en el poder directivo de las grandes empresas, brinda certeza de la falta de participación activa femenina en la toma de decisiones (Charlo & Núñez, 2012). Los clásicos estereotipos masculino-femenino han arraigado pensamientos banales y sin sentido, en cuanto a que la mujer debe obedecer a trabajos con un esfuerzo y participación mínima, lo que ha provocado un vacío profesional en la orientación al emprendimiento, aun cuando se ha demostrado que los estilos de liderazgo femeninos correlacionan de forma óptima con los masculinos, dicha fusión permite que determinada organización descarte una acción monolítica y forje nuevas oportunidades mediante diferentes visiones (Hidalgo, 2020).

Las mujeres directoras generales, con un 26% de estos puestos ocupados por ellas, reflejándose “en la mejora de los resultados financieros, un mayor aprovechamiento del talento, una mayor capacidad de reflexión sobre el mercado y las perspectivas de los clientes, y un aumento de la innovación” (Grant, 2021, p. 36).

El logro de este posicionamiento en el ámbito empresarial a nivel internacional, por parte de las mujeres se ha reflejado en una trayectoria positiva: en 2004 ocupaban el 19% en puestos de liderazgo, en 2017 las mujeres representaban el 25% de los puestos directivos. Para 2019 y 2020 el porcentaje de participación se mantuvo en 29% y en 2021 el crecimiento fue de dos puntos porcentuales llegando al 31%, ya que nueve de cada diez empresas de todo el mundo tienen al menos una mujer en sus equipos de alta dirección Grant (2021).

No se puede estudiar la diversidad de género, si dicha diversidad no existe. Por lo tanto, para analizar el impacto de la diversidad en los comités es necesaria la existencia de suficiente diversidad para provocar efectos. La escasez de mujeres en los directorios ubica a México en una situación en la que su intervención es escasa (Rosas-Rodríguez, 2023).

La diversidad de género es beneficiosa para el desempeño previo a la integración, pero dificulta el desempeño posterior a la integración: fusiones y adquisiciones, la diversidad de género tiene diferentes efectos en el desempeño previo y posterior a la integración. La diversidad se refiere al grado de heterogeneidad distribuido entre los atributos de los miembros de la unidad u organización de trabajo (Simo, 2016). Por lo tanto, la diversidad consiste en las diferencias en la composición de un grupo de individuos (Parola et al., 2015).

Desempeño

Granados-Echegoyen & Toledo-López (2016) especifican que el rendimiento es "el conjunto de resultados que las empresas obtienen en un determinado periodo" (p. 74). Por otro lado, Richard et al. (2009) lo define como "el rendimiento existente de una organización medido en comparación con sus resultados previstos" (p. 722).

Ruiz-Jiménez et al. (2016) señalan específicamente que en el sector tecnológico de las PyMES españolas los efectos de la diversidad de género en la relación entre la capacidad de combinación de conocimientos y el desempeño innovador de las organizaciones. Los conocimientos fomentan el desempeño innovador de la organización y que esta relación puede ser más intensa si hay una mayor diversidad de género.

Además, Esteban-Salvador & Gargallo-Castel (2019) en el sector servicios de España determinan la existencia de una relación positiva y significativa entre las decisiones estratégicas en periodo de crisis a través de empresas que funcionan bajo el modelo de un gobierno corporativo sólido de mujeres. La crisis económica ha afectado el comportamiento de las PyMES generando alta participación femenina en el proceso de toma de decisiones. Los resultados del estudio permiten pronosticar en este tipo de empresas en un futuro, al incrementar su mercado sus comités estarán guiados por mujeres y esta situación se incrementa en tiempos de crisis económica.

Las estrategias menos arriesgadas son aquellas que tienen una relación más significativa con la presencia femenina. Destaca el impacto positivo del crecimiento a través de la diversificación de mercados, mientras que las estrategias de crecimiento futuro basadas en los mismos productos o servicios que las actuales, tienen el efecto contrario (Simo, 2016).

La diversidad de género es beneficiosa para el desempeño previo a la integración, pero dificulta el desempeño posterior a la integración en el caso de escisión y fusión. Fusiones y adquisiciones, la diversidad de género tiene diferentes efectos en el desempeño previo y posterior a la integración (Parola et al., 2015).

En su estudio, García-Solarte et al. (2020) analizan el efecto de la diversidad de género en las dimensiones del desempeño del modelo del trabajo; Quinn & Rohrbaugh (1983) por su parte, en el encuentran que los siguientes factores no tienen ninguna influencia sobre el desempeño estudiado: "Satisfacción de los clientes; Adaptación a las necesidades del mercado; Imagen de la empresa y de sus productos/ servicios; Calidad del producto/servicio e Incremento en productividad" (p. 21).

En el contexto de las PyMES de Santiago de Cali, Colombia, se encuentra que las afirmaciones realizadas previamente en la teoría sobre un mayor desempeño de los gerentes masculinos en términos financieros, de internacionalización, de innovación, de marketing, de gestión administrativa y de administración de los recursos humanos, han sido revalidadas en el contexto local colombiano y el 48% de las investigaciones que no encuentran diferencias de género con respecto al desempeño, se desarrollan en entornos económicos y sociales más equitativos, que permiten superar barreras como el nivel educativo o el machismo en el mundo laboral.

La gestión financiera se define como "la actividad que se realiza en una organización y que se encarga de planificar, organizar, dirigir, controlar, monitorear y coordinar todo el manejo de los recursos financieros con el fin de generar mayores beneficios y/o resultados" (Terrazas, 2009, p. 57).

Existen relaciones significativas cuando las mujeres son dueñas o accionistas, cuando realizan las auditorías externas y toman decisiones de financiamiento, esto en PyMES de países en desarrollo en un contexto de inversión pública. Se inclina sobre la decisión de financiarse a corto plazo (Briozzo, 2017).

El impacto negativo en el desempeño de la empresa y este resultado puede deberse a estrategias menos riesgosas implementadas por las directoras. Este hallazgo es interesante porque arroja luz sobre cómo las mujeres pueden afectar el funcionamiento de una junta. También se destaca que las empresas familiares y las empresas con una institución financiera como accionista principal tienden a tener más mujeres en la junta. Finalmente, se observa que las empresas con menos deuda, más activos y juntas directivas más grandes tienen más mujeres como directoras.

El objetivo de este estudio es correlacionar el género con la gestión financiera y el desempeño organizacional de las PyMES de Tabasco. El estudio se centra en las PyMES del sector comercial ubicadas en Villahermosa, Tabasco, México, capital del Estado y en consecuencia concentra el mayor número de estas empresas y son las que mayormente contribuyen a la generación de empleos.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico no experimental,

transversal y correlacional, en tanto que no se manipuló intencionalmente ninguna de las variables involucradas, y los datos fueron recolectados en un solo momento temporal. Este diseño permitió explorar la relación entre la variable gestión financiera en el desempeño de las Pymes y la diversidad de género, sin intervenir directamente en las condiciones naturales de los sujetos de estudio (Thavi et al., 2024).

La metodología que se empleó fue la respondiente a un estudio cuantitativo, con una muestra de 175 casos analizados de PyMES del municipio Centro Tabasco (México), a los que se aplicó una encuesta cerrada, integrada por 30 ítems de la variable gestión financiera tomada de Ortiz (2013) cuyas dimensiones son planear, hacer, verificar y actuar, con 22 ítems de la variable rendimiento, en los que mediante una escala de Tipo Likert se pudieron contrastar las proposiciones planteadas.

Para determinar el número de encuestas a realizar se utilizó el muestreo aleatorio simple, con afijación proporcional; la información se obtuvo del distributivo de personal del año 2016 publicado en la página web de la universidad, donde se identificó que de 857 (N) personas que laboran en la en las Pymes. Para realizar los cálculos se utilizó la siguiente ecuación (1):

$$(1) \qquad n = \frac{z^2 pqN}{E^2 N + z^2 pq}$$

Dónde: N son 857, el nivel de confianza del 95 % (z=1,96) con un error de muestra (E) del 5 %; como no se conocía la proporción de individuos que responderían con un sí o un no a una determinada pregunta, se consideró que p y q tomen el valor de 0,5 cada una. El resultado son 175 gerentes y propietarios de Pymes (n=175).

El constructo se midió conforme a Richard et al. (2009). El instrumento se aplicó a los gerentes y propietarios de PyMES, con los siguientes elementos de inclusión: negocios que posean entre 1 y 100 trabajadores ubicados el municipio Centro del estado de Tabasco, México, que estén dispuestos a responder con sinceridad la encuesta y que sean parte de los colectivos de dirección de las empresas. La variable independiente corresponde a la diversidad de género, la cual fue medida considerando el porcentaje de mujeres ejecutivas en la toma de decisiones financieras.

La primera dimensión del rendimiento es el desempeño operativo y de mercado (Noordin et al., 2015); la segunda dimensión es el desempeño no financiero, relacionado con el predominio sobre los competidores y la tercera dimensión es el desempeño financiero (Hoque & James, 2000).

La teoría del escalón superior hace hincapié en el papel fundamental de los equipos de alta dirección en las decisiones y el rendimiento estratégicos de la organización y establece además que las características genéricas de fondo observables y no observables de los altos directivos juegan un papel importante en la toma de decisiones organizacionales y, en última instancia, en los resultados organizacionales (Hambrick, 2007, Citado por Egerová & Nosková, 2019).

La teoría donde se fundamenta esta investigación es la del escalón superior, pues proporciona un marco teórico adecuado desde el cual se pueden examinar cómo los ejecutivos gerenciales y la diversidad demográfica, específicamente la diversidad de género, la relación con el desempeño financiero en las pequeñas y medianas empresas. La teoría de la masa crítica sostiene que conforme incrementa el número de mujeres en la estructura organizacional, hay más probabilidad de observar diferencias en el comportamiento entre hombres y mujeres (Felix, 2014, citado por Conyon & He, 2017).

Por lo tanto, la hipótesis de esta investigación es:

H: La diversidad de género en la gestión financiera no afecta el desempeño de las PyMES.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realiza la prueba de t de student para muestras independientes, siendo la variable categórica: el género con las variables a contrastar gestión financiera y desempeño.

Primeramente, se analiza la existencia de comparación de varianzas con la prueba de Levene, la cual refleja una significación mayor de 0,05 cumpliéndose el requisito de homocedasticidad para la variable categórica género, gestión financiera y el desempeño.

Las diferencias entre los dos grupos (masculino y femenino) no son estadísticamente significativas y se observa que la d de Cohen es de d = 0.01 para la gestión financiera, que puede considerarse bajo, pues solo se puede explicar el

1% de las variaciones de este nivel, por el género de las personas encuestadas. Por otro lado, el valor de d = -0.07 en el desempeño, también es bajo, ver la tabla 1.

Tabla 1: Diferencias de género entre ventas por internet con la gestión financiera y el desempeño.

Variable	Género					
	Masculino		Femenino			
	M	DE	M	DE	t	d
Gestión financiera	3.37	.84	3.36	0.85	0.02	0.01
Desempeño	3.88	.59	3.92	0.56	-0.42	-0.07

Fuente: Elaboración propia n=175; p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Asimismo, se determina la existencia de relación y se mide su grado de correlación con el Coeficiente R de Pearson de las variables, lo cual indica que las entidades deben tener políticas y estructuraciones que combatan los impactos negativos que dejan las variaciones por la aceleración o desaceleración en las tasas de crecimiento económico, sin importar el género. Es la gestión financiera una pieza clave para mantener un escudo contra los cambios que se presenten, tanto interna como externamente, aprovechando de alguna manera la relación entre los géneros y usando su potencial para tomar ventaja y eliminar los riesgos en los que estos incurran.

Solo se aprecia una pequeña variación de correlación entre el desempeño y el género, pero al no ser significativo se descarta su efecto en la toma de decisiones de la gestión financiera y el desempeño entre los hombres y mujeres de las Pymes.

Se observa en la tabla 2, que en las 175 evaluaciones realizadas a los sujetos de las PyMES del municipio Centro en Tabasco, a un nivel de significancia (alfa) de 0.01, que existe correlaciones positivas entre las variables (gestión, estrategias, rendimiento), con el género, la gestión financiera y el desempeño por ser una población diferente a cero. Esto significa que en estas Pymes las variables se mueven en correlación de interacción entre ellas, lo cual supone adecuado ambiente laboral y clima sociolaboral basado en equidad y trabajo en equipo.

La relación entre la gestión financiera y desempeño presenta un Coeficientes de R de Pearson de (r =.571) por lo que su grado de relación es positiva y moderada, esto es, a mayor uso de la gestión financiera mayor rendimiento de las PyMES. Se encontró que el grado de correlación entre las variables género y gestión, así como, entre estrategia y gestión es muy baja, no existe colinealidad porque no supera los .700 Pérez, 2004). Este resultado muestra que la incidencia del género en la gestión no afecta el funcionamiento del desempeño esperado en la empresa y no genera acciones negativas que puedan afectar la eficiencia y eficacia de la misma.

Tabla 2: Correlación de las variables gestión, estrategia y rendimiento.

Variables	Gestión	Estrategia	Rendimiento
Género	-		
Gestión financiera	-.002	-	
Desempeño	.032	.571**	-

Fuente: Elaboración propia ** p < .01

En cuanto a los resultados de la regresión lineal, el género es la variable explicatoria de la regresión lineal y las variables explicadas son la gestión financiera y el desempeño. En estos casos el género explica significativamente la relación gestión-Estrategia y no el rendimiento, con un nivel de significancia del 1%. Este coeficiente positivo en el género indica que las empresas investigadas pueden tener relaciones de gestión financiera y desempeño más altas y más baja correlación con la estrategia y el rendimiento. La integración de hombres y mujeres en el sector empresarial y dentro de este en la gestión financiera y el desempeño laboral puede contribuir a erradicar prácticas tradicionales como el matrimonio infantil, a preservar la cultura y la economía del país.

En la tabla 3 el resultado muestra un 5% del desempeño en forma no significativa con el género. A demás, se observa que, con un 95% de confianza el predictor va de [-.12 .20], para la gestión financiera, explicada en un -2% de la varianza con el desempeño de las PyMES. Lo cual significa que al emitirse una relación positiva entre la diversidad de género y el rendimiento empresarial (que reúne las variables de análisis de este estudio) o la generación de habilidades pueden ser considerados como recursos estratégicos para aumentar el valor empresarial de estas Pymes, además muestra una mayor diversidad de género en la fuerza de trabajo y en los equipos directivos, lo cual proporciona

variabilidad en los estilos de liderazgo, la creación de nuevos valores, el aumento de la productividad y por lo tanto al desempeño financiero eficiente.

La correlación gestión financiera y género se encuentra dentro de los parámetros la tolerancia y el VIF (1.48) probando la no colinealidad de las variables, con este valor se comprueba la inexistencia de multicolinealidad y esto demuestra que las situaciones y eventos que transcurren en las pymes no son significativos para develar cambios o alteraciones en el desempeño organizacional, por lo menos en esta muestra investigada. Así mismo, se cumple con el supuesto de homocedasticidad para las variables analizadas con el estadístico de Durbin Watson (1.80), encontrándose dentro del rango del parámetro normal para las variables explicativas evaluadas y el error condicional de éstas es constante a lo largo de las observaciones, sus valores atípicos se mantienen relacionados y responden a pocas variaciones de las medidas de variación por intervalos.

Al analizar la regresión lineal, los datos revelan que no existe un vínculo estadísticamente relevante entre la administración económica, los resultados y el género. Esto puede señalar que, aunque se aprecie cierta conexión, esta no es lo bastante sólida o uniforme para juzgarse importante en términos estadísticos (Tabla 3).

Tabla 3: Regresión para la variable estrategia de diferenciación que explica el rendimiento.

Variable	B	95% CI	β	R2	ΔR2
Gestión financiera	-0.02	[-.13 .09]	-.03	.04	.002
Desempeño	0.04	[-.12 .20]	.05	.0	.02

Fuente: Elaboración propia * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Coeficiente B (0. 04): Este coeficiente revela una relación favorable entre la administración económica y el rendimiento de las PyMES. Concretamente, implica que, por cada avance de 1 unidad en la gestión económica, se prevé que el rendimiento de las PyMES progrese en 0. 04 unidades.

Se trata de un efecto valorable, si bien la ausencia de relevancia podría indicar que este resultado no es seguro.

No se observa una predicción significativa entre la gestión financiera, el desempeño y el género. Además, el coeficiente B de 0.04 indica que, por cada mejora de 1 unidad en la gestión financiera de la organización, el modelo de García-Solarte (2020) predice una mejora de 0.04 unidades en el desempeño de las PyMES del municipio Centro del Estado de Tabasco.

Las diferencias entre los dos grupos (masculino y femenino) no influyen entre las variables gestión financiera y desempeño organizacional, puesto que no existen diferencias significativas entre las variables por lo que se acepta la hipótesis planteada y se devela que las condiciones de trabajo y las tareas a que están sometidas hombres y mujeres en estas mypimes no genera cambios significativos en su desempeño funcional, siendo la variable gestión financiera la evaluada en esta correlación positiva.

En esta investigación, los resultados confirman la hipótesis de investigación, ya que, los resultados indican que no hay diferencias significativas de género en la gestión financiera para el desempeño de la organización en las PyMES del sector de comercio del municipio de Tabasco. Estos resultados poseen cierta similitud con los estudios de García-Solarte (2020) en cuanto a la determinación de no encontrar efectos positivos y significativos entre el género y el desempeño organizacional, aunque en su investigación no incluyen el análisis sobre la gestión financiera de las pequeñas y medianas empresas, que podría ser ideal para una comparación entre estudios.

Se contrapone con lo mencionado por Egerová & Nosková (2019) con base en la teoría del escalón superior, dado que, determinan que contribución femenina en la alta dirección con funciones de gestión financiera conlleva a una influencia en el desempeño mayor que sin su participación.

De igual forma es contraria a los resultados de Simo (2016) que indican una relación positiva y significativa entre la presencia de mujeres entre los propietarios y el desempeño financiero de las PyMES en Sudáfrica. En este estudio las correlaciones positivas entre el género y la gestión financiera no genera modificaciones en el desempeño, lo cual podría estar dado por las características de cada variable en función de las tareas que se desarrollan en la empresa. La gestión financiera no devela diferencias significativas entre hombres y mujeres para su ejecución eficiente y esta puede ser el origen de las pocas variaciones estadísticas en estas variables.

En las investigaciones de Conyon & He (2017) demuestran que la presencia de mujeres en los consejos de administración tiene un efecto positivo en el desempeño de la organización, pero no específicamente define el área de gestión financiera y no correlaciona ambas variables en función del desempeño laboral, lo cual no presenta similitudes con este estudio.

La evidencia determinada por Rosas-Rodríguez et al. (2023) no es semejante a los resultados obtenidos, ya que indican efectos negativos de la correlación entre la variación del género en el contexto empresarial y el desempeño.

Hay otros estudios (Benito-Osorio et al., 2019) que experimentan una relación negativa entre la diversidad de género y los resultados empresariales, pero no se puede concluir estrictamente esta relación en lo que se refiere a la rentabilidad puesto que, utilizando las mismas medidas, otros estudios encuentran la relación contraria (García-Solarte, 2020). Ahora bien, en lo que respecta al análisis sobre la reacción negativa del accionariado ante la designación de mujeres como consejeras, se demuestra el hecho de que sobre las mujeres sigue pesando el denominado "techo de cristal" debido a varias razones, como la persistente existencia de estereotipos de dirección masculina, la tendencia a pensar que las mujeres no poseen la experiencia adecuada para desarrollar dichas tareas en los puestos directivos, los fallos que el desfavorable entorno laboral vuelca sobre el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres o el temor a que una directiva este más preocupada (Conyon & He, 2017) . En el caso de este estudio las correlaciones han sido positivas para diversidad de género con gestión financiera y el desempeño empresarial.

En los estudios de Adusei et al. (2017) los resultados muestran que la diversidad de género tanto en la junta directiva como en la gerencia tiene efectos negativos en el rendimiento financiero, sin embargo, el efecto de la diversidad de género en la gerencia es estadísticamente insignificante y este efecto de la diversidad de género en la junta directiva sobre el rendimiento financiero puede explicarse por los problemas documentados en la literatura relacionados con la diversidad: la toma de decisiones se vuelve más laboriosa; la existencia de diferentes objetivos y más conflictos en la junta directiva, lo que reduce la eficacia del proceso de toma de decisiones; y la posibilidad de destrucción de valor en lugar de creación de valor en empresas que operan en sectores que requieren una respuesta rápida a las fluctuaciones del mercado. Aspectos que en este estudio no aportan diferencias significativas con respecto al género.

CONCLUSIONES

Se cumple la hipótesis planteada porque con el estudio se demostró que existe correlación positiva entre el género y la gestión financiera para el desempeño organizacional, pero no existe influencia de participación femenina y masculina en el uso de su gestión financiera y del desempeño en estas PyMES, lo cual se asocia a cierta equidad en la participación de ambos sexos en la dirección empresarial y por ende no hay diversidad de género en el uso de esta gestión.

Las diferencias entre los dos grupos (masculino y femenino) no son estadísticamente significativas, lo cual sustenta que las tareas que se generan de la gestión financiera en estas pymes no son significativas para modificar el rendimiento en el desempeño empresarial.

La propuesta para futuras investigaciones es el análisis por cada dimensión de las variables: gestión financiera y desempeño organizacional, ampliando el contexto de la aplicación de la muestra a diversos sectores productivos. La principal limitante en la realización de este estudio es el proceso de aplicación del instrumento de medición, ya que existe resistencia y desconfianza por parte de la administración de proporcionar información de índole financiera y específicamente sobre su proceso de gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adusei, M., Akomea, S. Y., & Poku, K. (2017). Board and management gender diversity and financial performance of microfinance institutions. ***Cogent Business & Management***, ***4***(1), 1360030. https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1360030

Benito-Osorio, D., Jiménez, A., Díaz Dávila, C., & Zazo Vaquero, M. (2019). La diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento empresarial: perspectivas actuales y futuras. ***Management international***, ***23***(2), 12-22. https://doi.org/10.7202/1060027

Briozzo, A., Albanese, D., & Santolíquido D. (2017). Gobierno corporativo, financiamiento y género: un estudio de las pymes emisoras de títulos en los mercados de valores argentinos. Corporate governance, financing and gender: A study of SMEs from Argentinean Securities Markets. ***Contaduría y Administración***, ***60***(2). https://doi.org/10.1016/j.cya.2017.01.005

Charlo Molina, M. J., & Núñez Torrado, M. (2012). ***La mujer directiva en la gran empresa española: Perfil, competencias y estilos de dirección***. https://idus.us.es/handle/11441/16268

Conyon, M., & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. ***Journal of Business Research***, ***79***. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006.

Egerová, D. & Nosková, M. (2019). Top management team composition and financial performance: examining the role of gender diversity. ***Ekonomie a Management***, ***22***(2). https://doi/10.15240/tul/001/2019-2-009

Esteban-Salvador L., Gargallo-Castel, A. (2019). Female Executives in the Service Sector: The Case of Small and Medium-Sized Enterprises in Spain. ***Sostenibilidad***, ***11***(20). https://doi.org/10.3390/su11205601

García-Solarte, M., Salas-Arbela, L., & Orozco-Escobar, H. (2020). El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. ***Entramado***. ***16*** (1). http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6062

Grant Thornton. (2021). ***Mujeres Inclusión directivas 2021. Una ventana de oportunidad***. https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2021/women-in-business-2021.pdf

Hidalgo, S. (2020). ***El papel de las mujeres en la actividad empresarial, un pilar de presente y de futuro.*** Sage Advice, España. https://www.sage.com/es-es/blog/papel-de-las-mujeres-en-actividad-empresarial-pilar-de-presente-y-futuro/

Hoque, Z., & James, W. (2000). Linking Balanced Scorecard Measures to Size and Market Factors: Impact on Organizational Performance. ***Journal of Management Research***, ***12***. https://doi.org/10.2308/jmar.2000.12.1.1

Noordin, R., Zainuddin, Y., Mail, R., & Kaziemah, N. (2015). Performance Outcomes of Strategic Management Accounting Information Usage in Malaysia: Insights from Electrical and Electronics Companies. ***Procedia Economics and Finance***, ***31***(15). https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01127-2

Ortiz, A. (2013). ***Diseño de un modelo de sistema inteligente como soporte de decisión para la gestion empresarial en las Pymes*** [Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Madrid]. Repositorio Institucional.http://oa.upm.es/23260/1/TESIS_DOCTORAL_ALEXIS_ORTIZ_USECHE.pdf

Parola, H., Ellis, K., & Golden, P. (2015). Performance effects of top management team gender diversity during the merger and acquisition process. ***Management Decision***, ***53***(1). https://doi.org/10.1108/MD-03-2014-0141

Pérez, C. (2004). ***Técnicas de Análisis Multivariante de Datos Aplicaciones con SPSS®***. Person.

Reyes, C., Briano, G., & Saavedra, M. (2020). Gender diversity on the board and its impact on corporate social responsibility on listed companies from Colombia and Mexico. ***Contaduría y Administración***. ***65***(3). https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7504741

Rosas-Rodríguez, B., Demmler, M., & Razo-Mora, L. (2023). Diversidad de género y desempeño financiero en empresas bursátiles mexicanas***. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía***, ***13***(25). https://doi.org/10.17163/ret.n25.2023.10

Ruiz-Jiménez, J., Fuentes-Fuentes, M., Ruiz-Arroyo., M. & Knowledge. (2016). Combination Capability and Innovation: The Effects of Gender Diversity on Top Management Teams in Technology-Based Firms. ***J Bus Ethics, 135***. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2462-7

Richard, P., Devinney, T., Yip, G., & Johnson, G. (2009). Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. ***Journal of Management***, ***35***(3). https://doi.org/10.1177/0149206308330560

Simo, B. (2016), Mixed-gender ownership and financial performance of SMEs in South Africa: A multidisciplinary analysis. ***International Journal of Gender and Entrepreneurship***, ***8*** (2). https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2014-0040

Thavi, R., Jhaveri, R., Narwane, V., Gardas, B., & Jafari Navimipour, N. (2024). Role of cloud computing technology in the education sector. ***Journal of Engineering, Design and Technology***, 22(1), 182-213. https://doi.org/10.1108/JEDT-08-2021-0417

Terrazas, R. (2009). Modelo de Gestión Financiera para una organización. ***Perspectivas***, ***23***(2). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942159005

Zahoor, N., Khan, H., Donbesuur, F., Khan, Rajwani, T., Khan, H., Donbesuur, F., Zaheer, & Tazeeb, R. (2023). Grand Challenges and Emerging Market small and medium enterprises: The Role of Strategic Agility and Gender Diversity. ***Journal of Product Innovation Management***, ***41***(2), 473-500. https://doi.org/10.1111/jpim.12661