



# Revista MINERVA

Plataforma digital de la revista: <https://minerva.sic.ues.edu.sv>



## Decisiones financieras y desempeño organizacional: la influencia de la mujer en la generación de valor

### Financial decisions and organizational performance: the influence of women in the generation of value

Alexander Haro-Sarango<sup>1</sup>, Nayelli Mishell Naranjo-Cedeño<sup>2</sup>

Correspondencia:  
alexander.haro.1999@gmail.com

Presentado: 27 de febrero de 2021  
Aceptado: 19 de abril de 2021

- 1 Investigador Independiente y Estudiante de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador  
2 Investigadora Independiente y Estudiante de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador

#### RESUMEN

Los nuevos retos y horizontes requieren de un análisis amplio y arduo, la bifocalidad de la perspectiva masculina más la femenina comparecería como la solución a la óptima gestión empresarial, la desigualdad y brecha de participación laboral y salarial, representa un problema evidente; en otras palabras, en Ecuador la mujer gana 15,96% menos que el hombre, en otras estadísticas la participación de la mujer en las empresas manufactureras solo es del 25,85% contando directivas, empleadas y obreras, lo cual refleja un fallo del sistema. *Objetivo:* Determinar si la participación femenil en la gestión directiva, empleada y obrera aporta a la generación de valor económico-financiero de los activos y capital. *Metodología:* la metodología investigativa es a través del modelo de efectos fijos o aleatorios, previa evaluación de la prueba de Hausman. *Resultados:* De forma empírica y teórica, el contraste de la participación femenina implica una oportunidad hacia la mejora continua, el estadístico determinó que la mujer aporta ínfimamente a la gestión de valor económico en las empresas manufactureras. Sin embargo, esto viene acompañado de la baja participación de la misma en este sector, por otro lado, la rotación de ventas resulta ser la variable con mayor significancia en el valor económico-financiero. *Conclusión:* La inclusión de la participación femenina, aunque se ve sesgada, formaría nuevos ideales organizativos y directivos, con una tendencia a la mejora empresarial y de gestión.

**Palabras clave:** participación femenina, generación de valor, género, directorio, ROA, ROE.

#### ABSTRACT

The new challenges and horizons require a broad and arduous analysis, the bifocality of the male perspective plus the female one would appear as the solution to optimal business management, the inequality and gap in

labor and wage participation, represents an obvious problem; In other words, in Ecuador women earn 15.96% less than men, in other statistics the participation of women in manufacturing companies is only 25.85% counting managers, employees and workers, which reflects a failure of the system. *Objective:* To determine if female participation in managerial, employee and worker management contributes to the generation of economic-financial value of assets and capital. *Methodology:* the research methodology is through the fixed or random effects model, after evaluation of the Hausman test. *Results:* In an empirical and theoretical way, the contrast of female participation implies an opportunity towards continuous improvement, the statistician determined that women contribute minimally to the management of economic value in manufacturing companies. However, this is accompanied by its low participation in this sector, on the other hand, the turnover of sales is the variable with the greatest significance in the economic-financial value. *Conclusion:* The inclusion of female participation, although it is biased, would form new organizational and managerial ideals, with a tendency towards business and management improvement.

**Key words:** female participation, generation of value, gender, directory, ROA, ROE.

## INTRODUCCIÓN

El mundo se expande cada vez más hacia nuevos caminos, retos y horizontes, gracias a dicho cambio, la tasa en la participación laboral de la mujer ha crecido en los últimos años y en ciertos casos logra ser mayor que la participación masculina. Aunque el desarrollo es inminente aún se observan diversos casos de discriminación, especialmente en el ámbito salarial, que imposibilitan un avance acelerado en esta lucha por la igualdad en la participación laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la mujer tiene menor posibilidad de ser electa para ocupar puestos ejecutivos, esto se refleja en el descriptivo que determina que la mujer solo participa en el 19% del total de ejecutivos a nivel global (Améstica-Rivas et al., 2020).

Por lo tanto, la participación de la mujer en las actividades empresariales y corporativas ha forjado un papel crítico y circunstancial, pero en muchos casos invisible. La brecha de desigualdad de la mujer en el campo laboral es cada vez más corta; sin embargo, aún existente (Ceja, 2008). La 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 Molina & Núñez Torrado, 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 (Ruiz-Navarro et al., 2012). 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).

Dentro del enfoque público, la evaluación de la perspectiva del género en las políticas públicas, planeación, diseño e implementación como un proceso de inclusión y gobernabilidad, se constituye como un eje de transformación y evolución de la ponencia femenina (Obando Salazar, 2011). Varios referentes teóricos enfatizan que el futuro democrático de América Latina presenciara un liderazgo femenino; durante la última década se ha palpado un crecimiento superior al 50% de las mujeres en el poder político, con dicha pauta se espera que los desafíos y oportunidades permitan crear una democracia para todos de manera igualitaria,

de la misma forma como es argumentada por La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Taxativamente el objetivo 5 expresa: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres, por lo cual es significativo enfatizar que la igualdad no solo es un derecho fundamental, sino que es un pilar de constructivismo de un mundo sostenible, pacífico y próspero, en la última década esta lucha se ve formalizada en más de 100 países que han formulado medidas con asignación presupuestaria para mejorar las condiciones en esta índole; la meta 5.5 de este ecuánime busca lograr la participación plena y efectiva de la comunidad femenil, asimismo como las oportunidades de liderazgo en todos los niveles, estos sean política, económica y pública (Bárcena, 2030; Buvinic & Roza, 2004; Sanahuja, 2015). El liderazgo se ha convertido en un peldaño popular y un dominante social, tecnológico y organizativo en la gestión académica, que explica como la participación de la mujer bajo la racionalidad pondrá a flor de piel las capacidades de liderazgo femenil y su necesidad para avanzar al futuro (Morley, 2013).

Por otra parte, al identificar las zonas con más necesidades y carencias, destaca el sector rural, a pesar de tener riqueza agropecuaria, gran participación laboral y un significativo nivel de participación en el PIB (Producto Interno Bruto) del país. En la zona rural la mujer figura poco o nulo poder de negociación y participación económica en el hogar; lo cual ha visto ilusorio la posibilidad de inmiscuirse en cualquier decisión referente al ingreso, además, la dificultad de independización por el bajo nivel adquisitivo para obtener activos o bienes (Schejtman, Alexander & Berdegué, 2004) (Deere, 2011). El acceso a un trabajo remunerado permite e implica un nuevo nivel de autonomía económica y posibilita el acceso a nuevos estándares sociales y aporta

en la construcción de la identidad (Lastarria y Cornhiel, 2008). Los sectores rurales de América Latina han presenciado y experimentado importantes reestructuraciones culturales, económicas y sociodemográficas, mientras transcurre el tiempo.

De modo que con la intervención de la era de la globalización y la modernización se ha palpado la creciente incorporación de la mujer en un mercado laboral agrícola remunerado (Yissi & Villagrán, 2012). Sin embargo, aunque la integración ha forjado un ideal magnífico, los ingresos de muchas mujeres del sector rural representan la seguridad alimentaria y sanitaria de toda su familia. No obstante, presentan un ínfimo acceso a recursos de nivel productivo y financiero, como los créditos (Ramírez, 2011). El aumento de dichas oportunidades contribuirá a mejorar el nivel de educación, a la vez promete un incremento en la capacidad del capital humano y una asegurabilidad del bienestar de las futuras generaciones (Ballara, 2006).

En un análisis realizado por García & Cortez (2012) afirma que en Ecuador el progreso de la mujer no ha sido uniforme, por lo tanto, para inmiscuirse en el ámbito laboral, dependerá de la edad, nivel de educación y las peculiaridades del entorno familiar; es decir, que el hecho de ser mujer ha arraigado una baja probabilidad de acceder al mercado laboral. Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de Ecuador, las mujeres representan el 64,9% de la población económicamente inactiva (PEI); asimismo, el 32,6% es parte de la población económicamente activa (PEA). Es crucial enfatizar que el trabajo doméstico (amas de casa) se clasifica como inactividad. Por otra parte, de las mujeres que pertenecen al PEA; el 60,4% está en el subempleo y el 37,3% en el pleno empleo. En cuanto a los ingresos, al realizar una comparativa se tiene que las mujeres reciben \$374,00 y \$445,00 los hombres, una brecha de \$71,00; en otras palabras, un 15,96% menos que

el salario medio de los hombres (Andres, 2015). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) destaca que la fuerza y el comportamiento laboral esta inspirado en una sociedad completamente capitalista, integrada al mercado y a la producción, pese a su excelencia aún mantiene limitaciones en la igualdad de género y su participación (Arriagada, 1990). Pues la historia confirma que *“La igualdad entre hombres y mujeres es imposible en un sistema capitalista”* Simone de Beauvoir. En contra perspectiva con lo anterior, una sociedad comunista - socialista como Cuba presenta excelentes niveles de participación femenina en la esfera del emprendimiento, así como lo confirman las influencias filosóficas francesas *“Si la liberación de la mujer es impensable sin el comunismo, el comunismo es también impensable sin la liberación de la mujer”* Clara Zetkin. No obstante, el entorno sugiere y exige poseer una mayor carga de capital y conocimiento técnico, lo cual complica a aquellas personas con ímpetu de emprendimiento (Díaz-Fernández & Echevarría-León, 2016). Por otra parte, la inserción laboral en Ecuador se vio fuertemente controlada por los preceptos religiosos debido a la prima del catolicismo controlada por el clero, feligreses y escritos religiosos como el libro de Génesis que determina ciertas posiciones y labores sociales; esto demuestra que el comportamiento puede ser influenciado por diversos motivos más que el ámbito político y económico.

En otro enfoque, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) abarca cinco aspectos para definir el concepto de empoderamiento femenino. Primero el *bienestar* determinado por los servicios sociales básicos; segundo, el *acceso* que deriva a una mayor acción social sea esta individual o colectiva; tercero, la *concientización* que aprecia el concepto de género respetando tanto la igualdad como la diferencia; cuarto, la *participación*

que simpatiza con la representación de la mujer en los diversos estratos sociales; quinto, el *control* determinado por el ejercicio del poder como parte de las dimensiones por las que atraviesa el ser humano. Estos cinco aspectos se consideran una influencia en el empoderamiento y liderazgo femenino, pues no solo resalta el poder asumido, sino que fortifica las razones por las que una mujer tiene mayor percepción de la realidad sin perder la humanidad (Alfonso Gallegos et al., 2017). A pesar de quedar demostrados los aspectos antes mencionados, aún se mantiene la subestimación hacia el género femenino; pues al ser considerado el género más débil se tiende a desacreditar sus decisiones, de forma en que se le tacha de manipulable e irrazonable. Lo que hace que el actuar de una mujer en altos mandos sea mayor y cruelmente criticado por el resto de la junta y supervisores a cargo, adicionalmente consideran que privilegian factores emocionales en la toma de decisiones.

A pesar de las dificultades al momento de emprender, América Latina se catapultó como el exponente de mayor nivel en emprendimientos realizados por mujeres. Ecuador lidera esta lista y se encuentra en el puesto número uno con el 33,6%; seguido de Chile con 32,4% y Brasil con 23,1%. Dicha investigación abarca un total de 50 naciones, en las cuales se estudia la población femenina de entre 18 y 64 años que en el presente realizan actividades de emprendimiento. Con respecto a lo expuesto antes el capitalismo es un entorno fértil y más factible para el emprendimiento, sin embargo, no se ha posicionado en los primeros lugares; América Latina a pesar de no encontrarse dentro de una economía de primer mundo, no ha imposibilitado el hecho de que las mujeres contribuyan con la economía de sus países como sucede en Ecuador, Chile, Brasil, Guatemala, Colombia, entre otros. No obstante, podemos destacar aquellos

países que a pesar de ser considerados como potencias o países desarrollados no tienen una participación mayoritaria con respecto a los datos mencionados. Por ejemplo, Estados Unidos con 16,6%, Canadá con 15,1%, China con 7,9%, Reino Unido con 7,0%, Alemania con 5,7%, Japón con 2,9% e Italia con el 2,1% (Lasio et al., 2020).

Con la finalidad de establecer un precedente, sobre la importancia de la mujer en el medio empresarial, se pretende en primera instancia, analizar qué factores influyen circunstancialmente en la generación de valor económico en la organización manufacturera. El objetivo es evaluar el comportamiento financiero del sector manufacturero bajo la visión y participación femenil. Las empresas manufactureras representan el 8,41% del total de empresas a nivel nacional, con un total de 74.265 entidades registradas en el censo económico del periodo 2019, dicha industria participa en 20,97% de las ventas totales a nivel nacional, en valores monetarios \$35,528,291.511, a su vez, las industrias manufactureras se posicionan en tercer lugar en crear plazas de empleo, con el 12,79% de la empleabilidad total; en otras palabras, 387.630 plazas ocupadas, con una masa salarial de \$3,344,335.257.

Esta investigación estudió al grupo de empresas fabriles pertenecientes al CIIU 4.0 "C", delimitadas y estratificadas por la relevancia y presencia de la información, se tiene en cuenta que los valores ejercen influencia y relación estadística armónica, dicho estudio se realizó del 2017 al 2020, el objetivo fue determinar si la participación femenil en la gestión Directiva (CIUO 1321.01 *directores de industrias manufactureras*), empleadas (CIUO 41 *oficinistas, 42 empleados de trato directo con el público, 431 auxiliares contables y financieros*) y obrera (CIUO 432 *empleado encargado del registro de materiales y transportes*) aporta a la generación de valor económico-financiero

de los activos y capital (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2012). El diseño del estudio fue de longitudinal corte transversal, es decir, analiza la significancia de la participación femenil con respecto a la generación de valor económico-financiero en las empresas fabriles. La delimitación espacio temporal fueron las empresas ecuatorianas manufactureras, la delimitación teórica se basó en las teóricas contemporáneas de la participación femenina, generación de valor, robustez de la liquidez, medidas de endeudamiento y gestión.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Población y muestra

Se determina como población al conjunto de individuos con ciertas particularidades en común, y muestra a aquella proporción de estudio que representa perfectamente a la población (González & Panteleeva, 2016). La finalidad de establecer la población y muestra en este estudio, es para garantizar un nivel de confianza óptimo al presentar los resultados.

Para esta investigación se trabajó con aquellas empresas categorizadas como manufactureras, registradas en la Superintendencia de Compañías del Ecuador, en los periodos 2017 al 2020. Según A. García (1981), en su apartado de Clasificación Industrial de todas las Actividades Económicas (CIIU 4.0), las empresas fabriles poseen la codificación "C" denominadas como "industrias manufactureras".

La muestra y estratificación recayó en las actividades económicas, que presentaron datos y en las cuales la varianza fue mínima entre los periodos; las actividades manufactureras en las cuales se trabajó son C101, C102, C103, C105, C106, C107, C108, C110, C131, C139, C141, C143, C151, C152, C162, C170, C181, C201, C221, C222, C231, C239, C251, C259, C281, C282, C291, C292, C293, C310, C325, C331.

## Metodología

Para el estudio se usaron métricas financieras en el contexto de liquidez, gestión, endeudamiento con la finalidad de observar si

dichas variables influyen en la generación de valor económico ROA (rentabilidad sobre los activos) y ROE (rentabilidad sobre el capital o patrimonio); los ratios se proceden a detallar en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Indicadores financieros*

Clasificación	Indicador	Ratio
<i>Liquidez</i> : métrica que demuestra el nivel en el cual una determinada empresa hace frente a sus obligaciones de tipo corriente (Rubio Domínguez, 2015).	<i>Liquidez corriente</i>	$\frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$
	<i>Endeudamiento del activo</i>	$\frac{\text{Pasivo total}}{\text{Activo total}}$
<i>Endeudamiento</i> : métrica que muestra el nivel de compromiso que tiene una entidad con terceros, estos se pueden definir como proveedores, instituciones financieras etc. (Viguera, 2007).	<i>Endeudamiento patrimonial</i>	$\frac{\text{Pasivo total}}{\text{Patrimonio}}$
	<i>Apalancamiento</i>	$\frac{\text{Activo total}}{\text{Patrimonio}}$
<i>Gestión</i> : este tipo de métricas evalúan el comportamiento de la entidad enfocado a los objetivos estratégicos, además, mide temporalidad y cumplimiento (Roncancio, 2019).	<i>Rotación de Ventas o Rotación de Activos</i>	$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo total}}$
<i>Generación de valor económico</i> : se caracteriza como aquellos ratios que simulan la renta obtenida en cierto periodo y en ciertas condiciones específicas, sea cuentas contables o temporalidad (Echevarría, 1994).	<i>ROA (rentabilidad sobre los activos)</i>	$\frac{\text{Beneficios netos}}{\text{Activo total}}$
	<i>ROE (rentabilidad sobre el capital o patrimonio)</i>	$\frac{\text{Beneficios netos}}{\text{Fondos propios}}$

*Nota*: la elección de estos indicadores fue mediante la valoración de los ratios más usados en cada una de las clasificaciones, y que tienen más incidencia en la cualificación empresarial.

*Fuente*: Elaboración propia mediante los argumentos de (Echevarría, 1994; Roncancio, 2019; Rubio Domínguez, 2015; Viguera, 2007)



## Análisis estadístico

La metodología investigativa se basa en el modelo de *efectos fijos o aleatorios*, previa evaluación de la prueba de *Hausman*. El modelo de *efectos fijos*, según Granados (2011) se caracteriza por presentar una hipótesis con menor cantidad de suposiciones sobre la conducta de los residuos generados en la elaboración del modelo estadístico, por otra parte, Gras (1996) menciona que el *modelo de efectos aleatorios* tiene las mismas particularidades del modelo fijo; sin embargo, en este descriptivo, las consideraciones son aleatorias con respecto al valor medio y a la varianza, conjuntamente, resuelven que este modelo es más eficiente por dichas consideraciones como parámetro de cálculo. Estos modelos sirven para evaluar y controlar la heterogeneidad determinada como inobservable al no disponer en el tiempo algunas variables significativas en el carácter del estudio (Laird & Ware, 1982). Mutl & Pfaffermayr (2011) mencionan que la prueba de Hausman en este apartado es un método de suma importancia para fijar que modelo es el más apropiado para determinado grupo de variables explicativas, la prueba de Hausman tiene dos observaciones:

1. Si, **Prob>Chi<sup>2</sup>** es menor que 0.05 se accede a presentar la metodología de efectos fijos
2. Si, **Prob>Chi<sup>2</sup>** es mayor que 0.05 se consiente la metodología de efectos aleatorios

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En una representación radial (Figura 1), podemos observar que entre las proporciones obtenidas por los CIUO, en la parte de mujeres en el campo directivo (CIUO 1321.01 *directores de industrias manufactureras*), empleadas (CIUO 41 *oficinas*, 42 *empleados de trato directo con el público*, 431 *auxiliares contables*

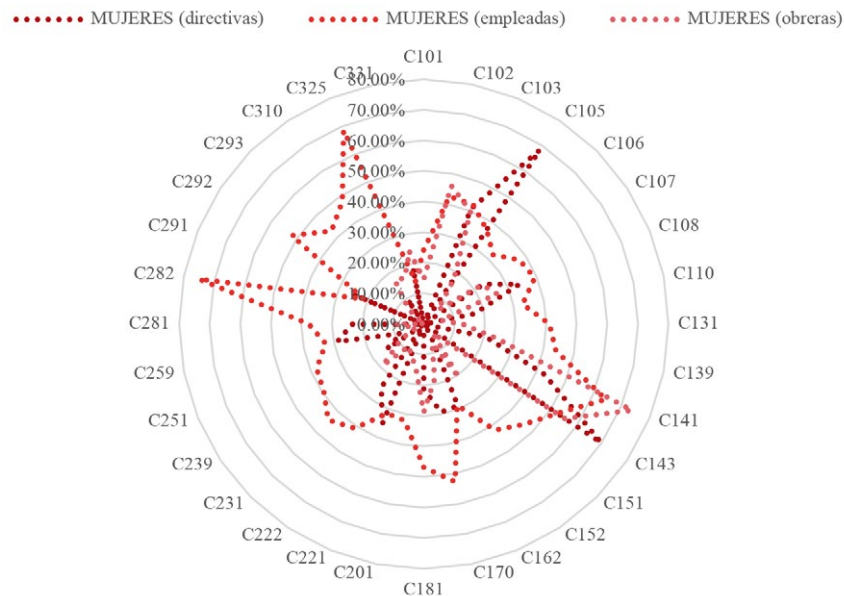
y *financieros*) y obrera (CIUO 432 *empleado encargado del registro de materiales y transportes*); el CIUO con mayor ponderación en las tres, son el C141 (fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel) y C143 (fabricación de artículos de punto y ganchillo), por otra parte, aquel que posee menor participación femenil es la actividad C106 (elaboración de productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón) y C101 (elaboración y conservación de carne). Con los datos presentados con anterioridad se puede observar que las actividades de la rama textil poseen mayor cobertura y alcance a la participación laboral femenina, sin embargo, se aprecia todo lo contrario en diversas actividades como: producción de alimentos, bebidas y vinos. La participación femenina en la parte directiva manifiesta un promedio de 18,34%, una mediana de 17,33%, una desviación entre datos de 19,18% y una varianza de 3,68%; en la actividad empleada, se observa un promedio de 41,39%, una mediana de 41%, una desviación entre datos de 12,65% y una varianza de 1,60%; y en la actividad obrera un promedio de 17,83%, una mediana de 14,30%, una desviación entre datos de 16,47% y una varianza de 2,71%.

## Análisis de la variable significativa en el ROA

En este apartado con un valor **Prob>Chi<sup>2</sup>** igual a 0,1057 determinamos al modelo de efectos aleatorios como el más factible, con un nivel de significancia igual a 0,0005 podemos demostrar la veracidad de los resultados, los cuales determinan que la rotación de ventas es aquel factor que coadyuva en el desarrollo de ROA (rentabilidad sobre los activos) con un P-valor de 0,00 (4,27), el coeficiente enfatiza que por el incremento en una unidad de Rotación de ventas el ROA crecerá en 0,01376 en una constante de 0,01351 (Tabla 2).

**Figura 1**

Participación Directiva (CIUO 1321.01), empleadas (CIUO 41, 42, 431) y obrera (CIUO 432) frente al CIUO



Fuente: Elaboración propia mediante los datos proporcionados por el Directorio de Empresas y Establecimientos (2020) y el (INEC, 2020)

**Tabla 2**

Variables frente al ROA

ROA	Coef.	z	P>z
Liqu_corr	-0,000001	-0,45	0,653
End_Act	0,000022	0,03	0,98
End_Pat	-0,009344	-1,75	0,081
Apal	0,009434	1,76	0,078
Rot_vtas	0,013770	4,27	0
_cons	0,013518	0,86	0,391

Nota: el nivel de significancia de la variable se determina cuando el P>z es menor a 0,05 (Granados, 2011)

Fuente: Elaboración propia en base a resultados

### Análisis de la variable significativa en el ROE

En este enfoque con un valor **Prob>Chi<sup>2</sup>** igual a 0,3295 determinamos al modelo de efectos aleatorios como el más viable; con un nivel de significancia igual a 0,0000 podemos demostrar la autenticidad de los resultados, los cuales determinan que la liquidez corriente

y la rotación de ventas es aquel factor que aporta en el desarrollo de ROE (rentabilidad sobre el capital) con un P-valor de 0,227 (-1,27) y 0,249 (1,15). El coeficiente enfatiza que por el incremento en una unidad de liquidez corriente el ROE decrecerá -0,00003, en el caso de la Rotación de ventas el ROE crecerá en 0,0558114 en una constante de 0,01351 (Tabla 3).



**Tabla 3**

Variables frente al ROE

ROE	Coef.	z	P>z
<i>Liqu_corr</i>	-0,00003	-1,21	0,227
<i>End_Act</i>	0,0003789	0,03	0,98
<i>End_Pat</i>	0,0537391	0,58	0,561
<i>Apal</i>	-0,042195	-0,46	0,648
<i>Rot_vtas</i>	0,0558114	1,15	0,249
<i>_cons</i>	-0,006093	-0,05	0,963

Nota: el nivel de significancia de la variable se determina cuando el P>z es menor a 0,05 (Granados, 2011).

Fuente: Elaboración propia en base a resultados

### Influencia de la mujer en la generación de valor

La probabilidad estadística de la correlación indica que, las mujeres directivas influyen de forma general en los valores de liquidez corriente y rotación en ventas; las mujeres empleadas en un enfoque de productividad

laboral influyen de forma negativa en la generación de valor con respecto a los activos; las mujeres obreras encargadas del entorno de producción de la empresa fabril determina que, el aporte influye en la carga de endeudamiento de activos, además, en la renta sobre el capital y liquidez corriente. (Tabla 4).

**Tabla 4**

Correlación

	M_directivas	M_empleadas	M_obreras
<i>Liqu_corr</i>	0,2142	0,0276	0,2536
<i>End_Act</i>	0,1513	0,035	0,3911
<i>End_Pat</i>	0,0911	-0,0714	-0,0963
<i>Apal</i>	0,0967	-0,0742	0,1003
<i>Rot_vtas</i>	0,2164	0,0294	0,2542
<i>ROA</i>	-0,1238	-0,4859	0,1515
<i>ROE</i>	0,2081	0,0144	0,2557

Nota: el nivel de significancia de dos variables se analiza cuando los valores son cercanos a 1 (correlación fuerte), 0,5 (correlación moderada o leve), 0 (no correlación); si el valor es negativo es una relación inversamente proporcional, mantiene el mismo criterio que los positivos (Sabadías, 1995).

Mediante un análisis de regresión en cada uno de los gráficos entrelazados, podemos determinar que, el factor de las mujeres en el directorio no genera una incidencia

significativa, por otra parte, se observa una evidencia de colinealidad, lo cual indica que las mujeres y los hombres aportan de la misma forma y en la organización, dicha afirmación se

da en el ROA y ROE (Figura 2).

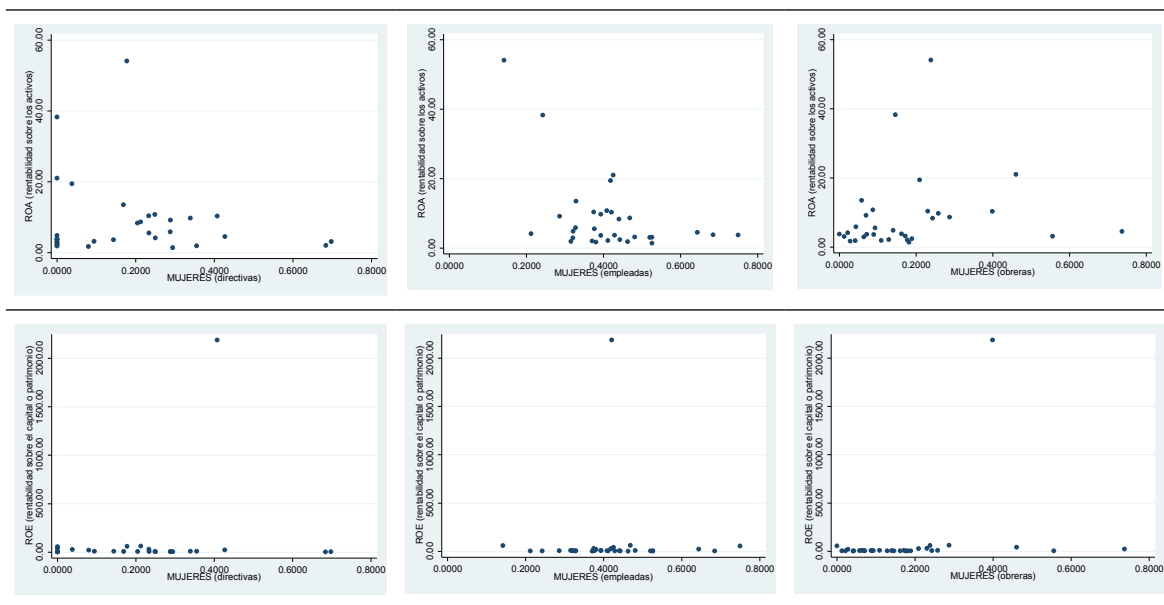
Por otra parte, las mujeres empleadas generan una bifocalidad, por una parte con relación al ROA, incide en la pérdida de valor con un  $P > |t|$  igual a 0.005, y un coeficiente negativo de -42,76 en una constante de 26,45; como segunda observación con respecto al ROE, no se puede hacer relevancia a los valores, por lo que  $Prob > F$  no está en los rangos de aceptabilidad (Figura 2).

En el factor de productividad mediante regresión se observa que las mujeres obreras no inciden en las métricas de valor ROA, sin embargo, surge un coeficiente cuasi aceptable cuando se difiere al ROE (Figura 2).

La revisión de este análisis permite dejar un precedente de como la mujer establece un papel crítico en varios ámbitos de la organización, aunque es indiscutible que la mujer ha sido apartada de varios de ellos, se ha demostrado la importante contribución que realizan hacia una visión progresista y proactiva; de forma empírica se ha determinado que la mujer posee gran estímulo estratégico cuando de tomar decisiones se trata, lo mencionado por Ceja (2008) sobre la brecha de desigualdad y sobre los banales estereotipos enfatizado por Ruiz-Navarro et al., (2012) condesciende que es necesario aumentar su participación, por el beneficio abierto existente a su aportación directiva o productiva.

**Figura 2**

Gráficos de dispersión



## CONCLUSIONES

Los resultados permiten concluir que la participación de la mujer en el directorio no genera una incidencia significativa, a pesar de que tanto hombres como mujeres realicen un aporte equilibrado con respecto a los valores que se presentan en ROA y ROE. La extensa

disputa sobre la igualdad de género, salario y oportunidades, entre otros, no ha encontrado su tan anhelado fin. Sin embargo, esto no define la importancia que la mujer pueda tener dentro de la participación laboral, de forma que el status quo de la participación femenina se mantiene.

Sobre la base de Charlo Molina & Núñez

Torrado (2012), la participación de la mujer a pesar de ser escasa en las empresas, los datos antes expuestos determinan que el CIU con mayor participación se encuentra en C141 – Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel y C143 – Fabricación de artículos de punto y ganchillo, determinado por la mayor interacción de la mujer en la industria textil, no obstante la participación es subdividida en directivo, empleadas y obreras.

- El primer grupo tienen mayor influencia dentro de los indicadores de liquidez corriente y rotación en ventas.
- El segundo grupo tiene un efecto negativo en la generación de valor con respecto a los activos, mismo que evidencia una resistencia al crecimiento tanto laboral como salarial.
- El tercer grupo mediante el análisis de correlación se vio medianamente atraído a la fuerza del endeudamiento del activo, a través de análisis de regresión en la significancia de generación de valor, los resultados se enfocaron a un aporte mínimo a la renta sobre el capital

Dentro del C106 – Elaboración de productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón y C101 – Elaboración y conservación de carne, se evidencia una baja o escasa participación femenil. No obstante, la naturaleza de los procesos es considerada como trabajo pesado por lo que se evidencia en mayor medida la distinción de género y lo expuesto por (Ballara, 2006) como la amplitud de oportunidades se ve como una realidad lejana, para aquellos sectores que se permiten utilizar el término de trabajo pesado.

Como lo justifica (figura 1.) la media de participación de mujeres en general en las empresas manufactureras es de 25,85%, con una mediana de 24,07% y una variación de 3,83%, teniendo en cuenta que existe más

participación de mujeres como empleadas con un promedio de 41,39%, seguido por las directivas con 18,34% y en último lugar la fuerza obrera 17,83%.

Como un aporte final, dentro del enfoque de la gestión financiera de las industrias manufactureras; es importante determinar que la rotación de ventas es el pilar en la generación de valor con respecto a los activos y capital, con dicha consideración, este grupo empresarial debería enfocarse a la gestión comercial, con la finalidad de dinamizar el enfoque económico-financiero y promover una participación de mercado sostenida.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso Gallegos, Y., González Olmedo, G., & Mirabal Pérez, Y. (2017). Población, género y liderazgo femenino en Yaguaramas. Un estudio de caso. *Revista Novedades en Población*, 13(26), 219-230.
- Améstica-Rivas, L. R., King-Domínguez, A., Espinoza, C., & Daza, M. (2020). Women's participation in the top management of Chilean companies and their impact on financial performance. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 16(2), 248-266. <https://doi.org/10.18004/riics.2020.diciembre.248>
- Andres, L. (2015). *WOMEN AND LABOR LEGISLATION FROM A GENDER APPROACH. A LOOK INTO THE ORGANIC LAW FOR JUSTICE LABOR AND NON-REMUNERATED WORKHOUSE RECOGNITION*. 14.
- Arriagada, I. (1990). *La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11764>
- Ballara, M. (2006). *Género y globalización, sus impactos en los sistemas de producción, la situación de las mujeres y los/las jóvenes: Un desafío para la seguridad alimentaria*.

- 2(13). [http://www.fao.org/tempref/GI/Reserved/FTP\\_FaoRlc/old/mujer/docs/geneglo.pdf](http://www.fao.org/tempref/GI/Reserved/FTP_FaoRlc/old/mujer/docs/geneglo.pdf)
- Bárcena, A. (2030). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. 36.
- Buvinic, M., & Roza, V. (2004). *Aumento del liderazgo de las mujeres*. 108, 29.
- Ceja, L. (2008). *El papel de la mujer en la empresa familiar: El reconocimiento de un rol crítico pero a veces invisible*. 38. <https://connectamericas.com/sites/default/files/content-idb/Mujer.EmpresaFamiliar.pdf>
- 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>
- Deere, C. D. (2011). *Tierra y autonomía económica de la mujer rural: Avances y desafíos para la investigación*. 40.
- Díaz-Fernández, I., & Echevarría-León, D. (2016). El emprendimiento en Cuba: Un análisis de la participación de la mujer. *Entramado*, 12(2), 54-67. <https://doi.org/10.18041/entramado.2016v12n2.24239>
- Directorio de Empresas y Establecimientos. (2020, octubre). *Directorio de Empresas*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Echevarría, S. G. (1994). *Introducción a la economía de la empresa*. Ediciones Díaz de Santos.
- García, A. (1981). *Clasificación industrial de todas las actividades económicas: CIIU*. Ministerio de Trabajo.
- García, J. C., & Cortez, P. (2012). *Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano*. <http://repositorio.cedia.org.ec/handle/123456789/878>
- González, E. G., & Panteleeva, O. V. (2016). *Estadística inferencial 1: Para ingeniería y ciencias*. Grupo Editorial Patria.
- Granados, R. M. (2011). *Efectos fijos o aleatorios: Test de especificación*. 5.
- Gras, J. A. (1996). *Métodos y técnicas avanzadas de análisis de datos en ciencias del comportamiento*. Edicions Universitat Barcelona.
- Hidalgo, S. (2020, marzo 6). *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/>
- INEC. (2020). *Encuesta a Empresas* [Estadísticas]. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-a-empresas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIOU 08)*. <https://aplicaciones2.ecuadorencifras.gob.ec/SIN/descargas/ciuo.pdf>
- Laird, N. M., & Ware, J. H. (1982). Random-Effects Models for Longitudinal Data. *Biometrics*, 38(4), 963-974. <https://doi.org/10.2307/2529876>
- Lasio, V., Amaya, A., Zambrano, J., & Ordeñana, X. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor Ecuador 2019/2020*. 65.
- Lastarria y Cornhiel, S. (2008). *Feminización de la agricultura en América Latina y África*. 11, 26.
- Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25. <https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>
- Mutl, J., & Pfaffermayr, M. (2011). The Hausman test in a Cliff and Ord panel model. *The Econometrics Journal*, 14(1), 48-76. <https://doi.org/10.1111/j.1368-9706.2011.00511.x>

doi.org/10.1111/j.1368-423X.2010.00325.x

- Obando Salazar, O. L. (2011). Una política pública de la mujer con perspectiva de género. *Cuadernos de Administración*, 22(36-37), 317-340. <https://doi.org/10.25100/cdea.v22i36-37.246>
- Ochoa, G. M. (1996). Estudio longitudinal de la presencia de la mujer en los medios de comunicación de prensa escrita. (Cuadernos de Investigación de Psicología Comunitaria, Universidad de Valencia). Autor: José Ramón Bueno Abad. Edita: Nau Llibres. Valencia. 1996. *Alternativas: Cuadernos de trabajo social*, 4, 263-267.
- Pablos, E., & Tarifa, E. (2020, febrero 4). *Conciliar vida laboral i familiar: Tasca impossible per a les periodistes?* Barcelona: Secretaria de la Dona del Sindicat de Periodistes de Catalunya. <http://www.sindicatperiodistes.cat/content/conciliar-vida-laboral-i-familiar-tasca-impossible-les-periodistes>
- Ramírez, D. (2011). *Productividad agrícola de la mujer rural en Centroamérica y México*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/26078>
- Roncancio, G. (2019, agosto 30). *Indicadores de Gestión (KPI's) Financieros: 22 ejemplos prácticos*. <https://gestion.pensemos.com/indicadores-de-gestion-kpis-financieros-22-ejemplos-practicos>
- Rubio Domínguez, P. (2015). *Manual de análisis financiero*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Ruiz-Navarro, J., Camelo, C., & Coduras, A. (2012). *MUJER Y DESAFÍO EMPRENDEDOR EN ESPAÑA. CARACTERÍSTICAS Y DETERMINANTES*. *Economía Industrial*, 13-22.
- Sabadías, A. V. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. Univ de Castilla La Mancha.
- Sanahuja, J. A. (2015). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Hacia una ética universalista del desarrollo global. *Razón y fe*, 272(1405), 367-381.
- Schejtman, Alexander, & Berdegué, J. (2004). *Desarrollo territorial rural*. 6.
- Viguera, M. G. (2007). *Aplicación del borrador del nuevo PGC y de las NIIF a las empresas constructoras e inmobiliarias*. CISS.
- Yissi, J. F., & Villagrán, P. S. (2012). *MUJER, TRABAJO Y FAMILIA. TENSIONES, RUPTURAS Y CONTINUIDADES EN SECTORES RURALES DE CHILE CENTRAL*. 37.