



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rcs_luz@yahoo.es
Universidad del Zulia
Venezuela

Huerta Riveros, Patricia Carolina; Contreras Espinoza, Sergio Eduardo; Almodóvar Martínez, Paloma; Navas López, José Emilio
Impacto del género sobre los resultados organizacionales de las empresas chilenas
Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXI, núm. 3, julio-septiembre, 2015, pp. 373-385
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28042299008>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Impacto del género sobre los resultados organizacionales de las empresas chilenas

Huerta Riveros, Patricia Carolina*
Contreras Espinoza, Sergio Eduardo**
Almodóvar Martínez, Paloma***
Navas López, José Emilio****

Resumen

El impacto del género en los resultados empresariales es un tema de interés en el mundo académico y organizacional. Por lo anterior, el objetivo del presente artículo es determinar el impacto que se produce sobre los resultados empresariales derivado de la presencia de hombres y mujeres, en la propiedad y dirección de las empresas. Para este trabajo el diseño de investigación es no experimental – documental, con un tipo de estudio explicativo, la contrastación se realiza sobre dos paneles de empresas industriales chilenas, utilizando una fuente de información secundaria denominada Encuesta Nacional Industrial Anual (ENIA) para el periodo 2001-2007. Con análisis descriptivos se descubrió que las empresas obtienen resultados similares, indiferente del género de los propietarios, a diferencia de la muestra de directivos donde se aprecia que las mujeres obtienen mejores resultados empresariales; asimismo aplicando técnicas de datos de panel, se descubre que el género del propietario impacta sobre los resultados obtenidos, siendo positiva en el caso de los hombres y negativa en el caso de las mujeres. Lo útil y novedoso de este estudio radica en que se aplica a un país en vías de desarrollo, debido a que la mayoría de este tipo de análisis aborda los países desarrollados.

Palabras clave: Género; directivos empresariales; teoría de agencia; resultados organizacionales; empresas chilenas.

- * Licenciada en Ciencias Administrativas por la Universidad del Bío-Bío. Ingeniero Comercial por la Universidad del Bío-Bío. Diplomada en Marketing por la Universidad del Bío-Bío. Doctora en Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid-España. Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío (Chile). E-mail: phuerta@ubiobio.cl
- ** Licenciado en Matemática por la Universidad de Concepción. Ingeniero Matemático por la Universidad de Concepción. Magíster en Estadística por la Universidad de Concepción. Doctor en Métodos de Apoyo a la Decisión por la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro. Académico de la Facultad de Ciencias de la Universidad del Bío-Bío (Chile). E-mail: scontre@ubiobio.cl
- *** Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid. Master en Análisis de Datos y Construcción de Modelos por la Universidad Complutense de Madrid. Doctora en Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid (España). E-mail: paloma.almodovar@ccee.ucm.es
- **** Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Málaga. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid. Catedrático de Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid (España). E-mail: jenavas@ccee.ucm.es

Impact of Gender on Business Results of the Chilean Firms

Abstract

The impact of gender on corporate earnings is a subject of interest in the academic and organizational world. Therefore, the objective of this article is to determine the impact that occurs on business results from the presence of men and women in the ownership and management of companies. For this work, the research design is not experimental - documentary, with a kind of explanatory study, the contrastation is performed on two panels of Chilean industrial companies, using a secondary source of information called Annual National Industrial Survey (ENIA) for the period 2001 -2007. With descriptive analysis was discovered that companies get similar results, indifferent to the gender of the owners, unlike the sample of managers, where it is observed that women obtain better business results and applying techniques of panel data, it discovered that the owner's gender has an impact on the results obtained, being positive in the case of men and negative in the case of women. The useful and novelty of this study is applied to a developing country, because the majority of this type of analysis addresses the developed countries.

Keywords: Gender; business leaders; agency theory; organizational results; Chilean firms.

Introducción

El estudiar la diversidad de género en los resultados organizacionales es un tema relevante (Jiménez y Díaz, 2011; Richard *et al.*, 2013) que ha sido analizado frecuentemente en la teoría de agencia (Ibrahim y Angelidis, 1994; Oakley, 2000; Carter *et al.*, 2003; Hillman y Daziel, 2003; Francoeur *et al.*, 2008; Jiménez y Díaz, 2011; Kingston y Weng, 2014), principalmente a través del porcentaje de representación que poseen las mujeres en los consejos de administración de las organizaciones (Carter y Weeks, 2002; De Luis *et al.*, 2007; Charlo y Núñez, 2011; Jimeno y Redondo, 2010; Nielsen y Huse, 2010; Díaz y González, 2012) bajo el marco del gobierno corporativo. En esta línea algunos estudios consideran que la diversidad de género en los consejos de administración es sensible a la realidad de los mercados a los que se dirige la empresa (Oakley, 2000) convirtiéndose esta situación en una ventaja competitiva para las instituciones, repercutiendo en los resultados de la organización.

En particular, el vincular a través de los resultados empresariales, la teoría de agencia

con el enfoque de género, reviste gran interés para el ámbito académico y organizacional, ya que permitirá descubrir los impactos que provoca el género en los resultados de las empresas, basado lo anterior en los principios fundamentales de una relación que refleja la estructura de agencia básica de un principal y un agente, en condiciones de asimetría de información y conflicto de objetivo entre ambos, relación riesgosa pero necesaria para la conducción de las organizaciones en el mundo.

El presente artículo tiene por objetivo determinar el impacto que se produce sobre los resultados empresariales derivado de la presencia de hombres y mujeres, en la propiedad y dirección de las empresas. Para lo anterior, en primer lugar, se establecen las bases conceptuales del enfoque de género y de la teoría de agencia, y en segundo lugar, se contrasta si la diversidad de género de los directivos o los dueños de las empresas impacta sobre los resultados obtenidos por las organizaciones. Sumado a lo anterior, este estudio contribuye al conocimiento del tema actualizando el periodo tradicionalmente investigado (como la década del noventa) y aplicándolo a un país en vías de desarrollo,

a diferencia de estudios anteriores. Además, vincula dos enfoques estudiados de manera independiente, que en la práctica influyen en los resultados de las organizaciones, como es el enfoque de género y la teoría de agencia.

1. Antecedentes teóricos

1.1. Enfoque de género: impacto sobre los resultados económicos

Específicamente, Braithwaite (2001: 5) afirma que “el género ha sido comprendido como las características adscritas social y culturalmente de la relación entre hombres y mujeres”. Reconociendo esta relación “desde mediados de los ochenta la mujer ha trabajado duro para convencer al mundo de los negocios que ellas son tan capaces como los hombres de ejercer altos cargos directivos, y que su inclusión en la alta dirección también puede contribuir al éxito de la empresa” (Aldler, 2001: 2). De hecho, según Cazzato *et al.* (2009: 344) “la lucha por la igualdad de la mujer no sólo manifiesta un ámbito político de cambio permanente frente a una situación que era pensada como inmutable, sino que además, despierta intereses femeninos de acuerdo a la necesidad de emprender espacios distintos al doméstico-productivo, donde lo privado se devela en diversas formas”.

En esta línea, en diferentes países se han establecido leyes que permiten igualar las condiciones legales y educacionales para insertar a la mujer en el trabajo (Charlo y Núñez, 2011). Pese a ello, aún existen rezagos de esta evolución que se evidencian con mayor fuerza en los cargos de alta dirección que se ejercen en las organizaciones. Por ello, pese a que han surgido leyes que promulgan la igualdad de género entre hombres y mujeres (Ley 20.348), se observa a través de diversas fuentes de información que en su mayoría las empresas son dirigidas o son de propiedad de los hombres.

Lo anterior demuestra la persistente desigualdad de género que se evidencia en la gestión de las empresas, donde se ha descubierto en algunos estudios (Mirchandani,

1999; Elam, 2008) que la diversidad en los resultados entre hombres y mujeres son atribuidas a diferencias generadas por situaciones estructurales (Mirchandani, 1999; Elam, 2008), en vez de la condición de género propiamente tal.

Aunque los intentos por integrar en igualdad de condiciones a la mujer al mercado laboral han progresado, esta igualdad no es tan evidente en los cargos superiores de las empresas, en donde aún lidera la representación masculina en relación a la femenina. Por ello, y debido a la importancia de la diversidad de género en los resultados que alcanzan las empresas, han surgido diversos estudios que analizan esta relación. Es así como Díaz y Jiménez (2010: 155) plantean que “algunos estudios no encuentran diferencias en los resultados en términos de ingresos entre empresas dirigidas por hombres y aquellas dirigidas por mujeres (Chell y Baines, 1998; Collins-Dodd *et al.*, 2004). La conclusión que se extrae de la revisión de la literatura es ambigua (De Luis *et al.*, 2007). De hecho, no existe consenso acerca del efecto de género en los resultados (Díaz y Jiménez, 2010). Es decir, otros estudios que controlan algunas variables estructurales (Mirchandani, 1999; Elam, 2008) demuestran que las empresas dirigidas por mujeres obtienen menores resultados en los ingresos (Marlow y Carter, 2004) y rentabilidad (Fasci y Valdez, 1998), en relación a los hombres. Por esta razón, puede deducirse que el efecto restante del sexo del empresariado en los resultados puede explicarse por el efecto residual de no haber controlado todas las variables relevantes (Verheul, 2005), como es la dotación de recursos”.

A la vez, existe evidencia que permite demostrar que las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos estructurales (Marlow y Strange, 1994; Carter y Rosa, 1998; Chell y Baines, 1998; Boden y Nucci, 2000; Carter *et al.*, 2001), y es frecuente que lideren empresas que poseen problemas. Por ello se les exigirá mayores tasas de interés, y mayores requisitos para obtener capital (Riding y Swift, 1990; Coleman, 2000; Fraser, 2005), lo que profundiza las diferencias.

1.2. Teoría de agencia: Impacto sobre los resultados

“Las características de las empresas modernas, sobre todo de las grandes corporaciones, es que sus propietarios o accionistas son distintos de quienes toman las decisiones” (Segura, 1993: 63). En general, en la actualidad la figura clásica del empresario como propietario y al mismo tiempo director y supremo decisor de la empresa ha perdido vigencia ante la aparición de una clase dirigente, profesionalizada, que rige los destinos de la empresa. En definitiva, esta clase dirigente y ejecutiva (que se ha venido a denominar, la “tecnoestructura”), tiene normalmente un gran poder de decisión, dado su mayor conocimiento y contacto permanente con la realidad empresarial (Guerras y Navas, 2014).

Los argumentos anteriores se basan en la Teoría de Agencia que fue desarrollada a partir del trabajo de Jensen y Meckling (1976), aunque su origen se encuentra en los trabajos de Berle y Means (1932) y Coase (1937). Por ende, la constatación que en muchas empresas, propiedad y dirección son funciones separadas (Berle y Means, 1932) justifica el estudio de cómo inciden los intereses de los directivos (a través de su función de utilidad) sobre los objetivos de la empresa (Cuervo, 1994). Por ello, el objetivo de maximizar la riqueza de los accionistas se deriva del supuesto protagonismo de la propiedad en el proceso de decisión. Sin embargo, en este punto surge un problema de control, cuando tal protagonismo resulta alterado por la separación entre propiedad y dirección, producto que las funciones de utilidad de la propiedad y de la dirección pueden divergir (Cuervo, 1994).

Tal es la relevancia de esta teoría que ha generado permanentes investigaciones, siendo alguno de los recientes estudios los realizados por Nyberg *et al.* (2010), Boivie *et al.* (2011), Geletkanycz y Boyd (2011), Miller y Sardais (2011), Kington y Wing (2014), entre otros. Quienes plantean los aspectos centrales de la teoría de agencia y su aplicación al ámbito organizacional. En general:

“con el fin de evitar las consecuencias derivadas de la discrecionalidad de la dirección, las relaciones de los directivos con los accionistas se plantean de forma contractual (“*contrato de agencia*”) en un intento de compatibilizar los objetivos de ambas partes. Para ello, el principal dispone de una serie de mecanismos que permiten un cierto control sobre la dirección, de modo que se asegure una confluencia de intereses” (Cuervo, 1994: 44-47).

Por ende, se puede señalar que en la medida en que los mecanismos de control directivo funcionen, la propiedad tendrá mayor capacidad de control sobre la dirección y ésta menor discrecionalidad, por lo que los objetivos de ambos grupos tenderán a converger hacia mayores resultados empresariales, indiferente del género de quien dirija o sea el dueño de la organización. Considerando la argumentación anterior, se presenta la siguiente hipótesis de investigación:

Hipótesis 1: El género del propietario de la empresa impacta en los resultados empresariales que obtienen las organizaciones cuando se consideran las variables estructurales, *ceteris paribus*.

Hipótesis 2: El género de los directivos de la empresa impacta en los resultados empresariales que obtienen las organizaciones cuando se consideran las variables estructurales, *ceteris paribus*.

2. Métodos de investigación

2.1. Modelo de investigación

A continuación se presenta, a través de la fórmula 1 y 2, el modelo sobre el cual se aplicará el estudio, con la finalidad de descubrir si el género de los dueños o los directivos impacta sobre los resultados obtenidos por las empresas. En primer lugar, se realizarán análisis descriptivos y diferencias de medias, y en segundo lugar, se aplicarán técnicas estadísticas para paneles de datos. Específicamente, los resultados

dependerán de tres variables, la primera será el género de los propietarios o directivos, la segunda variable será el sector industrial al que pertenece la empresa, para controlar las variables estructurales, y la tercera variable será el tamaño empresarial (Huerta et al., 2011). Se considerará que las empresas que declaran estar en ausencia de propietarios, serán guiadas por el personal directivo y por lo tanto será este agente el que se encargará de las decisiones de la empresa, y por ende, se convertirá en el responsable de los logros de la misma. En concreto, la fórmula 1 presenta el modelo de investigación para los propietarios:

Fórmula (1): Resultados empresariales para propietarios

$$RE_{it} = \alpha_i + \beta_1 GP_{it} + \beta_2 S_{it}^{21} + \beta_{22} Tamaño_{it} + \varepsilon_{it}$$

Donde, RE_{it} , es decir, los resultados empresariales en el año t (con $t = 2001, \dots, 2007$), se selecciona este periodo por no existir estudios sobre este tema en el país analizado) de la empresa i (con $i=1, \dots, n$). RE_{it} viene explicada por α_i y además por la variable GP_{it} que se refiere al género de los propietarios en la empresa “ i ” en el tiempo “ t ”, es decir, se evidencia la presencia de los dueños y por ende la toma de decisiones que ejerce en la empresa impactará en los resultados obtenidos. S_{it}^{21} representa el sector en el cual se encuentra la empresa, existiendo 21 sectores de actividad económica manufacturera en la muestra, dejando el último sector como referencia. $Tamaño_{it}$, que representa la variable control del modelo; y el ε_{it} , que se referirá al error. β_2^{21} refleja los parámetros beta del modelo. De manera similar, se aplicará el mismo modelo y lógica de construcción para los directivos, a través de la fórmula 2:

Fórmula (2): Resultados empresariales para directivos

$$RE_{it} = \alpha_i + \beta_1 GD_{it} + \beta_2 S_{it}^{20} + \beta_{22} Tamaño_{it} + \varepsilon_{it}$$

Donde, GD_{it} , que se refiere al género de los propietarios en la empresa “ i ” en el tiempo

“ t ”, es decir, se evidencia la presencia de los dueños y por ende la toma de decisiones que ejerce en la empresa impactará en los resultados obtenidos, manteniéndose el resto de las variables igual al modelo anterior.

2.2. Población y muestra

La población de referencia para la investigación empírica es la empresa industrial chilena identificada a través de la información contenida en la base de datos de la Encuesta Industria Anual (ENIA) proporcionada por el INE en Chile, para el periodo 2001-2007, ambos inclusive. Además, en este estudio se opta por esta base de datos debido a que permite obtener “información longitudinal, la cual es utilizada usualmente en el área de economía y de dirección” (Huang y Sylvie, 2010: 17).

Se cuenta con un total de 13.687 observaciones correspondientes a 2.256 empresas manufactureras del país, para el periodo 2001-2007. Sin embargo, debido a la naturaleza del estudio la base de datos fue dividida en dos paneles, una de ellas sólo contempló a los propietarios y la otra sólo al personal directivo, finalmente se trabajó con dos paneles incompletos de datos de los cuales se eliminaron aquellas empresas que poseían menos de 3 años en la muestra.

2.3. Forma de medida de las variables

Como indicador de los resultados de la empresa se utilizó el valor agregado, medido en miles de pesos y trabajado como logaritmo natural para controlar la variabilidad. Lo anterior, debido a la imposibilidad de calcular el valor de mercado o la rentabilidad (ROA) con la información proporcionada por la encuesta. En concreto, para este estudio interesa conocer el impacto del género, hombre y mujer, sobre los resultados económicos obtenidos por las empresas manufactureras del país, tanto de los propietarios como del personal directivo.

Además, se cuenta con dos variables categóricas independientes, género propietarios y género directivos, donde la primera variable se construyó categorizando con un valor “0” si los propietarios existentes son

hombres y con valor “1” si éstos son mujeres, o bien si existen tanto hombres como mujeres dirigiendo las empresas; la segunda variable categórica al igual que en el caso anterior tomará un valor “1” si son mujeres o si en la base de datos utilizada existen hombres y mujeres registrados como personal directivo se tomará un valor “0” cuando exista sólo presencia de hombres. Por último, se utilizará como variable control el sector industrial (Rosa *et al.*, 1996; Carter *et al.*, 2003) principal en el cual se encuentra la empresa, a través del Código Industrial Internacional Uniforme (CIIU) y el tamaño empresarial, medido como el logaritmo natural de los trabajadores anuales que poseen las empresas, por ser una variable comúnmente utilizada para medir el tamaño.

3. Resultados y análisis

3.1. Análisis descriptivos

Se destaca que en la muestra de propietarios existe un 63,84% de presencia de hombres y sólo el 36,16% restantes son mujeres. Situación similar ocurre en la muestra de directivos, con 35,7% de mujeres y 64,3% de hombres.

Por otra parte, de manera preliminar y considerando sólo el análisis descriptivo, la figura 1 permite apreciar que las empresas obtienen resultados empresariales similares, indiferente del género de los propietarios, a diferencia de la muestra de directivos donde se aprecia que las mujeres obtienen resultados empresariales levemente mayores. Para complementar estos resultados se aplicó un test de diferencias de medias, cuyo resultado se puede apreciar con la hipótesis a contrastar:

$$H_0: \text{La diferencia de medias } u_1 - u_2 < 0;$$

$$H_a: \text{La diferencia de medias } u_1 - u_2 > 0;$$

Prueba de Hipótesis: $t = 1.0009$;

$df = 4476.179$;

$p\text{-value} = 0.1585$.

Donde:

μ_1 : Media del logaritmo natural del valor agregado al encontrarse en presencia de mujeres directivas.

μ_2 : Corresponde a la media del logaritmo natural del valor agregado al estar en presencia de hombres directivos.

En concreto, no se rechazó la hipótesis nula dado la significancia de la prueba (la diferencia es menor que cero), por lo que no existe diferencia entre las medias de las mujeres y hombres en la muestra de propietarios.

De manera similar, se aplicó el mismo test con la muestra de directivos para saber si la diferencia de medias es o no significativa.

Prueba de Hipótesis:

$$t = 5.2566;$$

$$df = 3158.73;$$

$$p\text{-value} = 7.824 e^{-08}.$$

Se aprecia que la diferencia entre las medias es mayor a cero, es decir, significativa y por ende en promedio las mujeres obtienen mejores resultados en relación a los hombres (Ver figura 1).

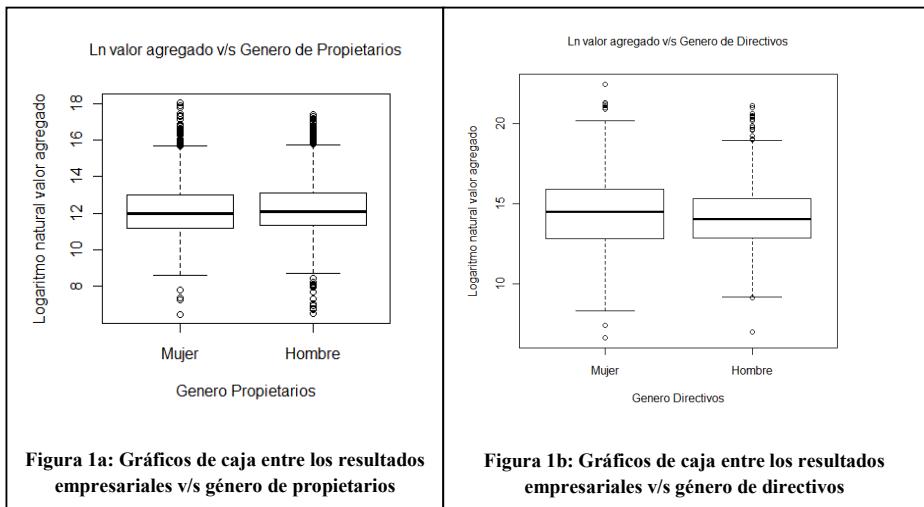
3.2. Técnicas de datos de panel

Estamos en presencia de un conjunto de datos de panel cuando se dispone, simultáneamente, de información de sección cruzada y de serie temporal. En particular, la base de datos utilizada en este estudio posee estas características: datos de 21 sectores industriales chilenos, para un periodo de 2001 al 2007. Específicamente, para esta investigación se probaron los datos para diversas técnicas de datos de panel y, en concreto, los paneles de empresas chilenas se ajustaron mejor a un modelo de efectos aleatorios. Específicamente, el modelo de efectos aleatorios asume que las k muestras son muestras aleatorias de k situaciones distintas y aleatorias. De modo que un valor aislado Y_{ij} se puede escribir como:

Fórmula (3): Modelo de efectos aleatorios

$$Y_{ij} = \mu + A_j + \varepsilon_{ij} \quad i=1, \dots, k \text{ y } j=1, \dots, n$$

Donde μ es la media global, ε_{ij} son variables (una para cada muestra) distribuidas normalmente, con media 0 y varianza σ^2 (como en el modelo I) y A_j es una variable distribuida normalmente, independiente de las ε_{ij} , con media 0 y varianza σ^2_a .



Fuente: Elaboración propia (2012)

Figura I. Gráficos de caja entre los resultados empresariales v/s género de propietarios y directivos

La tabla I presenta los resultados de las técnicas de datos de panel aplicado a directivos, a la vez, para analizar el tipo de influencia que produce el género se presentan tres modelos: El primero presenta los resultados cuando se analiza la influencia de las mujeres, el segundo modelo refleja el tipo de influencia cuando se está en presencia de hombres y el tercer modelo refleja el modelo significativo considerando sólo aquellas variables que fueron relevantes. Sin embargo, el género del director no fue significativo en ninguno de los tres modelos. Por lo tanto, no se puede concluir que el género del director influya sobre los resultados (Ver tabla I).

De manera similar, la tabla II presenta los resultados de las técnicas de datos de panel aplicado a los propietarios, además para analizar el tipo de influencia que produce el género se presentan cuatro modelos. Se agrega

otro modelo porque a diferencia de la tabla I la variable bajo estudio fue significativa, con lo cual se puede confirmar que el género del propietario sí impacta en los resultados empresariales de la organización. En concreto, el primer modelo presenta los resultados cuando se analiza la influencia de las mujeres y, el segundo modelo presenta aquellas variables que fueron significativas manteniendo la presencia de mujeres. En cambio, el tercer modelo refleja el tipo de influencia de los hombres en la propiedad de la empresa y, el último modelo refleja el modelo significativo considerando sólo aquellos variables relevantes, manteniendo la presencia de hombres. Por último, se observa que los estadísticos que muestran la bondad de ajuste del modelo son significativos, a través de un R^2 ajustado del 60% en el caso de los propietarios (Ver tabla II).

Tabla I
Resultado de técnicas de datos de panel para directivos:
Modelo de efectos aleatorios

| Variables | MUJERES (1) Hombre (0) | | HOMBRES (1) Mujer (0) | | Mod. Significativo | |
|----------------------|------------------------|--------------|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Estimación | Pr(> t) | Estimación | Pr(> t) | Estimación | Pr(> t) |
| Tamaño | 0,9132285 | < 2,2e-16*** | 0,9132285 | < 2,2e-16*** | 0,916752 | < 2,2e-16 |
| GD | -0,0021337 | 0,9409831 | 0,0021337 | 0,9409831 | | |
| Sector 15 | 0,365946 | 0,0405644* | 0,365946 | 0,0405644* | 0,216739 | 0,0106867* |
| Sector 16 | 1,5132815 | 0,0005985*** | 1,5132815 | 0,0005985*** | 1,364885 | 0,0009204*** |
| Sector 17 | 0,0660082 | 0,7580483 | 0,0660082 | 0,7580483 | | |
| Sector 18 | -0,2083742 | 0,428575 | -0,2083742 | 0,428575 | | |
| Sector 19 | 0,0843264 | 0,7588852 | 0,0843264 | 0,7588852 | | |
| Sector 20 | 0,24397 | 0,2419929 | 0,24397 | 0,2419929 | | |
| Sector 21 | 1,0236555 | 7,00E-07*** | 1,0236555 | 7,00E-07*** | 0,85503 | 2,78E-11*** |
| Sector 22 | 0,2988142 | 0,1796106 | 0,2988142 | 0,1796106 | | |
| Sector 23 | 1,1828125 | 0,0002838*** | 1,1828125 | 0,0002838*** | 1,033321 | 0,0002932*** |
| Sector 24 | 1,2350655 | 1,37E-10*** | 1,2350655 | 1,37E-10*** | 1,085181 | < 2,2e-16*** |
| Sector 25 | 0,444272 | 0,0237883* | 0,444272 | 0,0237883* | 0,295894 | 0,0119452* |
| Sector 26 | 0,7926123 | 6,17E-05*** | 0,7926123 | 6,17E-05*** | 0,64352 | 9,20E-08*** |
| Sector 27 | 1,1477425 | 2,66E-08*** | 1,1477425 | 2,66E-08*** | 0,996672 | 9,71E-14*** |
| Sector 28 | 0,4714844 | 0,0159756* | 0,4714844 | 0,0159756* | 0,320604 | 0,0065561** |
| Sector 29 | 0,4374921 | 0,0192682* | 0,4374921 | 0,0192682* | 0,267922 | 0,0183443* |
| Sector 31 | 0,8036646 | 0,0037893** | 0,8036646 | 0,0037893** | 0,653637 | 0,004273* |
| Sector 32 | 0,0641917 | 0,9444645 | 0,0641917 | 0,9444645 | | |
| Sector 33 | 0,1559198 | 0,6843275 | 0,1559198 | 0,6843275 | | |
| Sector 34 | 0,7063325 | 0,0220119* | 0,7063325 | 0,0220119* | 0,555644 | 0,0364578* |
| Sector 35 | 0,3813289 | 0,1446902 | 0,3813289 | 0,1446902 | | |
| Intercesto | 9,552709 | < 2,2e-16*** | 9,552709 | < 2,2e-16*** | 9,68782 | < 2,2e-16*** |
| N | 4986 | | 4986 | | 4986 | |
| SCT | 2169,6 | | 2169,6 | | 2172 | |
| SCR | 1275,2 | | 1275,2 | | 1277,6 | |
| R ² | 0,571 | | 0,571 | | 0,41698 | |
| R ² ajus. | 0,415 | | 0,415 | | 0,41581 | |
| F-estadístico | 158,211 | | 158,211 | | 267,72 | |

Niveles de Significación: 0 *** 0,001 ** 0,01 * 0,05

Fuente: Elaboración propia (2012).

Tabla II
Resultado de técnicas de datos de panel para propietarios:
Modelo de efectos aleatorio

| Variables | MUJERES (1) Hombre (0) | | | | HOMBRES (1) Mujer (0) | | | |
|-------------------------------|------------------------|--------------|--------------------|--------------|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | En General | | Mod. Significativo | | En General | | Mod. Significativo | |
| | Estim. | Pr(> t) | Estim. | Pr(> t) | Estim. | Pr(> t) | Estim. | Pr(> t) |
| Tamaño | 1,033 | < 2,2e-16*** | 1,035 | < 2,2e-16*** | 1,033 | < 2,2e-16*** | 1,035 | < 2,2e-16*** |
| GP | -0,044 | 0,022* | -0,048 | 0,01277* | 0,044 | 0,022* | 0,048 | 0,01277* |
| Sector 15 | -0,095 | 0,202 | | | -0,095 | 0,202 | | |
| Sector 17 | 0,247 | 9,79e-03*** | 0,294 | 2,060e-05*** | 0,247 | 9,79e-03*** | 0,294 | 2,060e-05*** |
| Sector 18 | -0,069 | 0,453 | | | -0,069 | 0,453 | | |
| Sector 19 | -0,029 | 0,789 | | | -0,029 | 0,789 | | |
| Sector 20 | 0,072 | 0,456 | | | 0,072 | 0,456 | | |
| Sector 21 | 0,431 | 0,0004*** | 0,479 | 2,077e-06*** | 0,431 | 0,0004*** | 0,479 | 2,077e-06*** |
| Sector 22 | 0,327 | 0,001*** | 0,378 | 8,186e-08*** | 0,327 | 0,001*** | 0,378 | 8,186e-08*** |
| Sector 23 | 0,201 | 0,738 | | | 0,201 | 0,738 | | |
| Sector 24 | 0,787 | 3,85e-10*** | 0,834 | < 2,2e-16*** | 0,787 | 3,85e-10*** | 0,834 | < 2,2e-16*** |
| Sector 25 | 0,44 | 1,93e-03*** | 0,487 | 5,519e-14*** | 0,44 | 1,93e-03*** | 0,487 | 5,519e-14*** |
| Sector 26 | 0,096 | 0,413 | | | 0,096 | 0,413 | | |
| Sector 27 | 0,468 | 0,0004*** | 0,516 | 7,522e-06*** | 0,468 | 0,0004*** | 0,516 | 7,522e-06*** |
| Sector 28 | 0,224 | 8,98e-03** | 0,274 | 5,189e-07*** | 0,224 | 8,98e-03** | 0,274 | 5,189e-07*** |
| Sector 29 | 0,337 | 0,0002*** | 0,384 | 1,363e-10*** | 0,337 | 0,0002*** | 0,384 | 1,363e-10*** |
| Sector 31 | 0,452 | 1,04e-03** | 0,5 | 3,660e-05*** | 0,452 | 1,04e-03** | 0,5 | 3,660e-05*** |
| Sector 32 | 0,418 | 0,48 | | | 0,418 | 0,48 | | |
| Sector 33 | 0,045 | 0,837 | | | 0,045 | 0,837 | | |
| Sector 34 | 0,064 | 0,631 | | | 0,064 | 0,631 | | |
| Sector 35 | -0,013 | 0,952 | | | -0,013 | 0,952 | | |
| Intercepto | 8,628 | < 2,2e-16*** | 8,571 | < 2,2e-16*** | 8,628 | < 2,2e-16*** | 8,571 | < 2,2e-16*** |
| N | 8701 | | 8701 | | 8701 | | 8701 | |
| SCT | 3558,2 | | 3558,9 | | 3558,2 | | 3558,9 | |
| SCR | 1402,2 | | 1404 | | 1402,2 | | 1404 | |
| R ² | 0,6059 | | 0,60549 | | 0,60594 | | 0,60549 | |
| R ² _{Adj} | 0,6044 | | 0,60466 | | 0,60441 | | 0,60466 | |
| F-estadist. | 635,502 | | 1212,33 | | 635,502 | | 1212,33 | |

Fuente: Elaboración propia (2012).

En definitiva, mediante la técnica de datos de panel, los resultados de este estudio demuestran que el género del propietario es relevante en la influencia que ejercen los propietarios sobre los resultados obtenidos, siendo positiva la influencia en el caso que los propietarios de las organizaciones sean hombres y negativa si son mujeres, lo que permite confirmar la hipótesis 1. Sin embargo, no existen antecedentes para poder contrastar empíricamente la hipótesis 2, debido a que la variable género del directivo no fue significativa.

En concreto, a través de análisis descriptivo se descubrió que la mayoría de las empresas en Chile son lideradas por los propietarios o directivos de género masculino y en menor medida por mujeres, y además, que en presencia de mujeres la media del número de trabajadores en la organización es superior que si la empresa es dirigida o controlada por hombres. A la vez, a través del análisis descriptivo se descubrió que las empresas obtienen resultados empresariales similares, indiferente del género de los propietarios, a diferencia de la muestra de directivos donde se aprecia que las mujeres obtienen mejores resultados empresariales. Y a través de un modelo de efectos aleatorios se observó que el género que posee el directivo no impacta en los resultados, a diferencia cuando existe presencia de propietarios quienes sí influyen en los resultados obtenidos, siendo los hombres quienes impactan significativa y positivamente sobre los resultados empresariales, y siendo las mujeres quienes impactan negativamente sobre los resultados. Sin embargo, este resultado se puede deber a lo planteado por Mirchandani (1999) y Elam (2008), es decir, que existen diferencias en las condiciones estructurales a los cuales se enfrentan los hombres y mujeres en la gestión de las empresas, porque las diferencias en la actividad empresarial de hombres y mujeres son nulas o muy pequeñas cuando se encuentran en circunstancias similares. Por lo tanto, las diferencias en los resultados se pueden deber a los recursos y capacidades diversos existentes en las empresas (Díaz y Jiménez, 2010). Además,

como se puede apreciar la variable control del modelo, tamaño, presentó una influencia positiva y significativa sobre los resultados de las empresas, indiferente del género que posea el propietario o directivo.

El enfoque de género y la teoría de agencia son temas relevantes en la actualidad, debido a los problemas de agencia que se observan en el mundo empresarial, producto de la asimetría de información e imperfecciones de mercado a que se enfrentan las empresas, los cuales pueden estar influenciados por el género de cada uno de ellos.

4. Conclusiones

Este estudio contribuye al conocimiento del tema actualizando el periodo tradicionalmente investigado, que es la época de los noventa y se aplicó a un país en vías de desarrollo, como es el caso chileno. Además, vincula dos enfoques estudiados de manera independiente, que en la práctica influyen en los resultados de las organizaciones, tal como se demuestra en esta investigación, como es el enfoque de género y la teoría de agencia.

Las implicancias de este estudio evidencian que no existen diferencias en los resultados de las empresas chilenas si éstas son dirigidas por directivos hombres o mujeres, lo cual refuerza la importancia de la no discriminación de género en la contratación de mujeres en los altos cargos de las empresas, para guiar el camino de las organizaciones y sus proyectos. Por ende, en este caso las diferencias en los resultados de las organizaciones deben ser explicadas por otros factores que no dependen del género del directivo. A diferencia de los resultados obtenidos por las empresas que son de propiedad de hombres cuyo resultados fueron superiores, aunque el género no debe ser el único factor a considerar en la determinación de ellos, puesto que existen otras variables que los condicionan, tales como el sector industrial, la propia realidad empresarial y las condiciones del mercado a las cuales se enfrenta la empresa y que ésta debe considerar.

Una de las limitaciones del estudio fue la generación del panel de datos, debido a la diversidad de sectores industriales en la

muestra. Por otra parte, posterior al 2007 la codificación de empresas en la base de datos cambió, lo que impidió ampliar el periodo analizado. Por último, como futura línea de investigación se plantea el desafío realizar un contraste con otro país en vías de desarrollo, para analizar las potenciales diferencias entre ambos, al igual que actualizar el periodo investigado e introducir otras variables al estudio, tales como la antigüedad de la empresa y la formación y experiencia de los directivos.

Bibliografía citada

- Berle, Adolf y Means, Gardiner. (1932). **The modern corporation and private property**. Nueva York. Mac Millan. Pp.396.
- Boden, Richard Jr. y Nucci, Alfred. (2000). "On the survival prospects of men's and women's new business ventures". **Journal of Business Venturing**. Vol.15, Nº4. Indiana. Estados Unidos. Pp. 347-362.
- Boivie, Steven; Lange, Donald; McDonald, Michael y Westphal, James. (2011). "The effects of CEO organizational identification on agency costs". **Academy Of Management Journal**. Vol. 54, Nº3. Ohio. Estados Unidos. Pp.551-576.
- Braithwaite, Mary. (2001). **Improving human research potential and the socio-economic knowledge base**. Bruselas: Comisión Europea. <http://cordis.europa.eu/improving/socio-economic/mechanism.htm>. Consulta realizada el 19 de enero 2012.
- Carter, David; Simkins, Betty and Simpson, Gary. (2003). "Corporate governance, board diversity and firm value". **The Financial Review**. Vol.38. Nº1. MA. Estados Unidos. Pp. 33-53.
- Carter, Sara y Rosa, Peter. (1998). "The financing of male – and female – owned businesses". **Entrepreneurship & Regional Development**. Vol.10, Nº10. Garthdee, Aberdeen. England. Pp. 225-241.
- Carter, Sara; Anderson, Susan and Shaw, Eleanor. (2001). **Women business ownership: A review of the academic, popular and internet literature**. Report to the Small Business Service, RR 002/01.
- Carter, Sara y Weeks, Julie. (2002). "Special issue: Gender and business ownership: International perspective on theory and practice". **International Journal of Entrepreneurship and Innovation**. Vol. 3, Nº2, Huddersfield, Inglaterra. Pp. 81-82.
- Cazzato, Salvador; Calderas, Zoraida y Stewart, Katherine. (2009). "El género como herramienta del análisis historiográfico: El papel de la mujer en el proceso constituyente de 1947". **Revista de Ciencias Sociales**. Vol. XV, Nº 2. Maracaibo, Venezuela. Pp. 344-352.
- Charlo, María y Núñez, Miriam. (2011). "La eficiencia en el sector financiero en España: Un enfoque de género". **Cuadernos Administración Bogotá**. Vol. 24. Nº42. Bogotá, Colombia. Pp. 147-164.
- Chell, Elizabeth y Baines, Susan. (1998). "Does gender affect business performance? A study of microbusinesses in services in the UK". **Entrepreneurship and Regional Development**. Vol.10. Nº1. Garthdee, Aberdeen. England. Pp. 117-135.
- Coase, Ronald. (1937). "The Nature Of The Firm". **Económica**. Vol.14, Nº16. Londres, Inglaterra. Pp.386-405.
- Coleman, Susan. (2000). "Access to capital and terms of credit: A comparison of men-and women-owned businesses". **Journal of Small Business Management**. Vol. 38, Nº3. MA. USA. Pp. 37- 53.
- Collins-Dodd, Colleen; Gordon, Irene; Smart, Carolyne. (2004). "Further evidence

- on the role of gender in financial performance". **Journal of Small Business Management.** Vol. 42, Nº4. MA. USA. Pp. 395-417.
- Cuervo, Álvaro. (1994). **Análisis y planificación financiera de la empresa.** Madrid, España. Civitas. Pp. 328
- De Luis, Pilar; Martínez, Ángel; Pérez, Manuela y Vela, María. (2007). "La diversidad de género en la alta dirección de las mayores empresas españolas". **Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa.** Vol.13, Nº2. Vigo, Pontevedra, España. Pp. 33-53.
- Díaz, María y Jiménez, Juan. (2010). "Recursos y resultados de las pequeñas empresas: Nuevas perspectivas del efecto género". **Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa.** Vol. 13. Nº42. Madrid, España. Pp. 151-176.
- Díaz, María y González, Ángela. (2012). "La cuota de mujeres en los consejos de administración: ¿2015 una utopía?". **Boletín Económico de ICE.** Nº 3027. Madrid, España. Pp. 53-61.
- Elam, Amanda. (2008). **Gender and entrepreneurship: A multilevel theory and analysis.** Cheltenham (UK). Edward Elgar Publishing. Pp.136.
- Encuesta Nacional Industrial Anual (ENIA). Instituto Nacional de Estadísticas Chile. www.ine.cl. Consultada el 20 diciembre 2011.
- Fasei, Martha y Valdez, Jude. (1998). "A performance contrast of male – and female-owned small accounting practices". **Journal of Small Business Management.** Vol.36, Nº3. MA. USA. Pp. 1-7.
- Francoeur, Claude; Labelle, Réal y Sinclair-Desgagné, Bernard (2008). "Gender diversity in corporate governance and top management". **Journal of Business Ethics.** Vol. 81, Nº 1. Prince George, Canadá. Pp. 83-95.
- Geletkanycz, Marta y Boyd, Brian. (2011). "CEO outside directorships and firm performance: A reconciliation of agency and embeddedness views". **Academy Of Management Journal.** Vol. 54, Nº 2. Ohio, Estados Unidos. Pp. 335-352.
- Guerras, Luis y Navas, José. (2014). **La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones.** Madrid. Civitas, 5^a Edición, Pp. 647.
- Hillman, Amy y Dalziel, Thomas (2003). "Board of directors and firm performance: integrating agency and resource dependence perspectives". **Academy of Management Review.** Vol. 28, Nº 3. New York, USA. Pp. 383-396.
- Huang, Sonia y Sylvie, George. (2010). "Industry and firm effects on performance: evidence from the online news industry in U.S". **Journal Of Media Business Studies.** Vol. 7, Nº 1. Jönköping, Suecia. Pp. 1-20.
- Huerta, Patricia; Pedraja, Liliana; Contreras, Sergio; Almodóvar, Paloma. (2011). "Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales". **Revista de Ciencias Sociales.** Vol. XVII, Nº4. Maracaibo, Venezuela. Pp.658-676.
- Ibrahim, Nabil y Angelidis, John (1994). "Effect of board members'gender on corporate social responsiveness orientation". **Journal of Applied Business Research.** Vol. 10, Nº1. Colorado, USA. Pp. 35- 40.
- Jensen, Michael y Meckling, William. (1976). "Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure". **Journal Of Financial Economics.** Nº3. New York, USA. Pp.305-360.
- Jiménez, Juan y Díaz, María. (2011). **"Los recursos y resultados empresariales: una perspectiva de género"**. Instituto de la Mujer. Madrid. España: Ministerio

- de Sanidad, Política Social e Igualdad. ISBN 978-84-694-7295-8. Pp.1-193.
- Jimeno, Francisco y Redondo, Mercedes. (2010). **El poder empresarial en Cantabria desde una perspectiva de género**. España, Universidad de Cantabria. Pp. 149.
- Kingston, Geoffrey y Weng, Haijie. (2014). Agency Theory and Financial Planning Practice. **The Australian Economic Review**. Vol. 47. MA. USA. Pp. 290–303.
- Marlow, Susan y Carter, Sara. (2004). “Accounting for change: Professional status, gender disadvantage and self-employment”. **Women in Management Review**. Vol.19, Nº1. Stirling, Reino Unido. Pp. 5-16.
- Marlow, Susan y Strange, Adam. (1994). **The effect of labour market discrimination on women's expectations of self employment. small and medium enterprise center**. Working Paper. Nº10. Coventry. UK. Warwick Business School.
- Miller, Danny y Sardais, Cyrille. (2011). “Angel agents: agency theory reconsidered”. **Academy Of Management Perspectives**. Vol. 25, Nº 2. New York, Estados Unidos. Pp. 6-13.
- Ministerio del Trabajo. (2011). Ley 20.348. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Ministerio del Trabajo. Gobierno de Chile. Pp. 39. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99443_recurso_1.pdf. Consultado el 7 septiembre 2015.
- Mirchandani, Kiran. (1999). “Feminist insight on gendered work: new directions in research on women and entrepreneurship”. **Gender, Work and Organization**. Vol.6, Nº4. Pp. 224-235.
- Nielsen, Sabina y Huse, Morten. (2010). “The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface”. **Corporate Governance: An International Review**. Vol. 18, Nº 2. MA. USA. Pp. 136-148.
- Nyberg, Anthony; Fulmer, Ingrid; Gerhart, Barry y Carpenter, Mason. (2010). “Agency theory revisited: CEO return and shareholder interest alignment”. **Academy Of Management Journal**. Vol.53, Nº5. Ohio, Estados Unidos. Pp.1029-1049.
- Oakley, Judith (2000). “Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs”. **Journal of Business Ethics**. Vol. 27, Nº 4. Prince George, Canadá. Pp. 321-334.
- Richard, Orlando; Kirby, Susan y Chadwick, Ken. (2013). The impact of racial and gender diversity in management on financial performance: how participative strategy making features can unleash a diversity advantage. **The International Journal of Human Resource Management**. Vol. 24, Nº13. Estados Unidos. Pp. 2571–2582.
- Riding, Allan y Swift, Catherine. (1990). “Women business owners and terms of credit: some empirical findings of the Canadian experience”. **Journal of Business Venturing**. Vol.5, Nº 5. Indiana, USA. Pp. 327-340.
- Rosa, Peter; Carter, Sara y Hamilton, Daphne. (1996). “Gender as a determinant of small business performance: Insights of a British study”. **Small Business Economics**. Vol.8, Nº6. Stirling, Reino Unido. Pp. 463-478.
- Segura, J. (1993). “Teoría de la Economía industrial”. **Revista de Economía Aplicada**. Vol. 1, Nº 1. Zaragoza, España. Pp. 209 - 214.
- Verheul, Ingrid. (2005). **Is there a female approach? Understanding gender differences in entrepreneurship**. Doctoral dissertation Erasmus University Rotterdam.