

Evaluación del desempeño organizacional derivado del género del gerente en las PYMES del sur de Sonora

Organizational performance assesment resulting from the manager gender of southern Sonora SMES

Gabriela Núñez Munguía
Dina Ivonne Valdez Pineda
Beatriz Ochoa Silva

Instituto Tecnológico de Sonora

(Fecha de recepción: 30 de septiembre de 2016, Fecha de aceptación: 11 de marzo de 2017)

Resumen

Se tiene la creencia que uno de los factores que influye en el desempeño organizacional, es el nivel académico, aunado a esto, el aumento de la presencia femenina en los puestos de gestión, ha generado incertidumbre sobre el desempeño analizado desde la perspectiva de género. En este trabajo, se ha estudiado cómo el género y el nivel académico, inciden en el desempeño organizacional de las PYMES, mediante el análisis de una muestra de 100 PYMES en el sur de Sonora. Los resultados revelan que aunque en cuestión de rendimiento existe una diferencia significativa en el índice de medición de procesos internos y racional donde se plantea que la mujer presenta un mayor rendimiento que los hombres, no existen diferencias significativas en el desempeño global, derivadas de la representación del género y su nivel académico. Con este trabajo se pretende contribuir al principio de igualdad de oportunidades en el acceso al poder y al cambio cultural orientado al desarrollo y crecimiento de la mujer.

Palabras clave: perspectiva de género, nivel académico, equidad de género, desarrollo de la mujer.

Abstract

It is belived that one of the factor that influences the organizational development is the academic level, in addition, the increase of female presence in manager positions has created uncertainty about the performance analyzed by the gender perspective. In this work has studied how gender and academic level influence the organizational performance of SME, by analyzing a sample of 100 SME in southern Sonora. The results reveal that although performance issue there is a significant difference in the rate measuring internal and rational processes, where it is stated that the woman has a higher yield than men, there are no significant differences in overall performance resulting from the representation of gender and academic level this paper aims to contribute to the principle of equal opportunities in access to power and growth-oriented development of women and cultural change.

Keywords: *gender perspective, academic level, gender equality, women development.*

Introducción

Desde tiempos muy remotos, las empresas han buscado infinidad de opciones para alcanzar el máximo desempeño. Se vive una época en la que el recurso humano es fundamental, por lo que la correcta administración de este recurso es esencial en el desarrollo de las organizaciones. La búsqueda por el mejor desempeño ha sido la causa de grandes cambios y progresos dentro de las organizaciones a lo largo de la historia de la humanidad, pero de manera especial, en los últimos años, ha recibido un nuevo enfoque al ser evaluado desde la perspectiva de género.

Si bien, el ingreso de la mujer al mundo laboral ha tenido un crecimiento acelerado, todavía existen hoy en día diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación con el trabajo, principalmente en puestos de dirección, los cuales han sido tradicionalmente ocupados por hombres, siendo ahí donde se han presentado mayores barreras para el ingreso de la mujer.

Aunque en la actualidad se mencionan numerosas causas para justificar los motivos del decremento de la participación femenina en puestos estratégicos, uno de los más mencionados hace referencia a que los hombres suelen ser juzgados con más generosidad en comparación con los resultados de las mujeres. A fin de romper ese paradigma Godoy y Mladinic (2009) realizaron un estudio que tenía como objetivo medir la evaluación que recibía, en el ámbito laboral y en el plano personal, un hombre y una mujer con rasgos agénticos competentes, que desempeñaba un cargo gerencial ocupado tradicionalmente por hombres; examinar los posibles sesgos que podrían surgir de los roles y estereotipos de género presentes en la evaluación que recibía cada gerente; y determinar si había diferencias en la evaluación de acuerdo al sexo del evaluador.

Los resultados del estudio, no arrojaron diferencias en las evaluaciones con respecto al sexo de los participantes o de los evaluados. Más que expresar el fin de los prejuicios y resistencias que han dificultado el acceso de mujeres a cargos de dirección, muestran que la percepción de incongruencia esperada entre el rol de liderazgo y los roles de género femenino planteada por Eagly (1987), o la falta de ajuste entre atributos estereotípicamente feme-

linos y los requerimientos de cargos de dirección desempeñados tradicionalmente por hombres, planteada por Heilman (2001), se debilita bajo ciertas condiciones.

Es evidente el crecimiento del género femenino dentro de las empresas; sin embargo, existen lugares donde este ha sido más tardado, como lo es el caso de España, donde en un estudio realizado a 600 Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), sólo 56 eran dirigidas por mujeres. En este estudio, los autores, García, García, y Madrid (2012), identificaron y caracterizaron el comportamiento de las PYMES considerando el género del gerente, de acuerdo con factores como el tamaño, el sector, el nivel educativo y la posición tecnológica, para así, analizar los efectos que tiene el ingreso de la mujer a las organizaciones, identificar las fortalezas y potenciar el desarrollo de la mujer en la organización.

Los resultados, mostraron que las empresas que son dirigidas por mujeres, se encuentran sobre todo en el sector de servicios (44.6%), tienen una posición tecnológica débil (10.7%), tienen menor tamaño (el promedio en ventas de las empresas de mujeres es de 1'194.373 euros, mientras que los hombres tienen un promedio de 4'547.886 euros), y son, sobre todo, de carácter familiar (67.3%). En relación con el rendimiento, fundamenta que se encuentran diferencias significativas en el índice de medición de la característica racional, donde se plantea que la mujer presenta un menor rendimiento que los hombres. Según los autores, estos resultados son coincidentes con estudios previos como los de Fernández *et al.*, (2010); Fuentes y Sánchez (2010) y Knörr (2011) que muestran, cómo, el ingreso de la mujer al mundo laboral aun hoy se ve influido por el papel que ha jugado en la sociedad, que la ha enmarcado dentro de estereotipos que se refuerzan con datos empíricos como este.

En países como Estados Unidos, el crecimiento de la mujer dentro de las organizaciones, ha sido de gran impacto, llegando a la conclusión, de que las empresas que promocionan a las mujeres a puestos directivos de responsabilidad, obtienen mejores resultados económicos. Un estudio llevado a cabo por profesores de la Escuela de Negocios de la Universidad de Columbia y de Maryland (2008), realizado en las 1,500 empresas más grandes de Estados Unidos, con el propósito de conocer la rela-

ción que guardan esos resultados con la presencia o no de mujeres en sus equipos directivos. Según sus autores, Dezsö y Gaddis (2008), este buen comportamiento es debido a su estilo de dirección, en concreto a su capacidad para gestionar las relaciones interpersonales dentro de la empresa, así como para conseguir que la voz de los trabajadores sea escuchada. Sus resultados han puesto de manifiesto que un alto porcentaje de mujeres en posiciones directivas (en la mayor parte de los casos con una sola mujer) está relacionado positivamente con un mejor comportamiento de la empresa.

Asimismo, se ha evaluado el rendimiento organizacional y la relación que tiene con las diferentes variables que envuelven el desempeño. Tal es el caso de un estudio empírico, realizado por Gálvez y García (2011: 125), en Cali, Colombia, en el cual se evaluó la relación entre la cultura organizacional de la empresa y su rendimiento. Para ello se realizó un estudio con 60 micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) de mediana y alta tecnología. Los resultados mostraron que las culturas de tipo clan y la de tipo innovación tienen un efecto positivo sobre el rendimiento de las empresas, mientras que la de cultura de tipo jerárquico, de manera negativa. Estos resultados, que refuerzan la teoría de que la cultura organizacional es determinante para el logro de la competitividad de las empresas, son de gran utilidad para los propios empresarios y para las entidades que promueven su conocimiento y desarrollo, incluyendo las organizaciones de fomento y la academia.

Aunado a esto, Gálvez y García (2012) evaluaron la relación entre el grado de innovación de la empresa y su rendimiento. Para ello, se implementó la metodología de Quinn y Rohrbaugh (1983) correlacionando sus variables (procesos internos, sistema abierto, racional y relaciones humanas) con el grado de innovación. En dicha investigación se realizó un estudio con sesenta MIPYME de mediana y alta tecnología de la ciudad de Cali, Colombia. Los resultados mostraron que la innovación en productos y en procesos ejerce una influencia positiva sobre el rendimiento de la MIPYME. Estos hallazgos refuerzan los postulados que muestran a la innovación como una ventaja competitiva sostenible; asimismo, pueden ser de utilidad para los empresarios, al constatar la necesidad de innovar para mejorar su competitividad y para la administración

pública en su papel de promotora de la innovación a través de programas de apoyo financiero y no financiero.

Por su parte, en México se realizó un estudio empírico de tipo explicativo en el que se analizó la relación de la innovación con el rendimiento de las MIPYME industriales de Guanajuato, utilizando el tamaño y la edad como variables de control. Según Estrada, Cuevas y Cortés (2015) las escalas fueron sometidas a un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) de primer orden, a través del Método de Máxima Verosimilitud, por lo que cuentan con fiabilidad y validez convergente y discriminante; y que al haberse aplicado a los gerentes o dueños de 288 MIPYME, los resultados obtenidos a través del Análisis de Regresión Lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), aportan suficiente evidencia empírica que demuestra que la innovación de productos, de procesos y en sistemas de gestión tienen una relación positiva y significativa con el rendimiento de las MIPYME, y que el tamaño influye sobre el efecto que tienen en el rendimiento estos tres tipos de innovación.

Aunque se han hecho grandes aportaciones al campo del rendimiento o desempeño organizacional en el mundo, así como también ha sido estudiada frecuentemente la variable de género, se carece de investigaciones que relacionen estas variables.

En México, particularmente en el estado de Sonora, el rol de la mujer en el mundo laboral ha tenido un gran crecimiento durante los últimos años, sustentado por el hecho de que en la actualidad, el puesto de gobernador del estado (periodo 2015-2021) está ocupado por una mujer. Cada vez son más las mujeres que ingresan a puestos de gestión administrativa dentro de las empresas, puesto que el nivel académico de las mismas también ha ido en aumento. Sin embargo, no existen estudios que relacionen dicha situación. Es por ello que se tomó la decisión de realizar un estudio para evaluar la influencia que tienen el género y nivel académico en el desempeño de las organizaciones en México, específicamente en las PYMES en el sur del estado de Sonora.

En Sonora se cuenta con numerosas empresas de éxito de todos tamaños, desde pequeñas hasta grandes empresas. Es conocido que algunas de estas son dirigidas por hombres y algunas otras por

mujeres con diferentes niveles de estudios, por lo cual se presenta la siguiente situación problemática: ¿Qué influencia tienen el género y el nivel académico del gerente en el desempeño organizacional de las PYMES en el sur de Sonora?

Tomando en cuenta los aportes señalados, se planteó la siguiente hipótesis de trabajo: “El género del gerente y su nivel académico tiene un impacto significativo en el desempeño organizacional de las PYMES del sur de Sonora”.

Esta investigación tiene como objetivo: Evaluar el desempeño organizacional derivado de la representación del género en puestos de gestión administrativa, para identificar la influencia de la variable de nivel académico y su efecto en el desempeño de las organizaciones bajo estudio. Con los resultados de esta investigación se busca contribuir al principio de la igualdad de oportunidades en el acceso al poder y a la toma de decisiones, así como identificar y caracterizar el desempeño organizacional de la PYME.

Los principales beneficiarios con los resultados del proyecto serán las PYMES, los accionistas y los representantes de puestos administrativos, especialmente las mujeres de puestos de gestión administrativa en empresas ubicadas al sur de Sonora. Asimismo, se verán beneficiadas todas las personas u organizaciones que pretendan evaluar este fenómeno en particular, ya que con esta investigación se generará información valiosa para futuros estudios sobre género, desempeño organizacional y la relación que hay entre estas variables y el análisis comparativos con otros estudios similares.

En virtud de lo anterior, con los resultados de este proyecto se pretende esclarecer la situación del desempeño de las empresas dirigidas por mujeres y la brecha inexistente con las empresas cuyos dirigentes son hombres, en este sentido se estaría en condiciones de establecer acciones pertinentes con relación a la equidad de género y la incorporación de la mujer en ese entorno, que permitan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de prácticas de buen gobierno corporativo.

La investigación que en este texto se resume fue de tipo cuantitativa, ya que permitió evaluar los datos de manera científica o de forma numérica con ayuda de la estadística. Donde según Sanca (2011), se necesita que entre los elementos de la investi-

gación exista una relación y que se pueda delimitar y saber dónde se inicia el problema y cuál es su dirección. Asimismo, tiene un alcance descriptivo, con un diseño no experimental y corte transversal.

Los sujetos de estudio fueron las personas ocupantes de puestos administrativos de mandos medios y altos de las pequeñas y medianas empresas del sur de Sonora.

El instrumento aplicado es un cuestionario estructurado, tomando como referencia el elaborado por García y Zapata (2008), el cual fue adaptado según los requerimientos específicos del modelo de evaluación de Quinn y Rohrbaugh (1983), buscando representar los diferentes criterios de la efectividad organizacional. El instrumento original consta de 28 preguntas principales, las cuales contienen un total de 117 reactivos, divididas en nueve bloques: Datos generales, cultura organizacional, actividad innovadora, rendimiento, gestión del conocimiento, liderazgo, cambio organizacional, redes empresariales y tecnologías de la información, comunicación y aprendizaje.

Para efectos de este estudio sólo se consideró la información recabada de los bloques de actividad innovadora, rendimiento, gestión del conocimiento y liderazgo, puesto que son los bloques que se adaptan a los criterios de evaluación del desempeño organizacional según el modelo por utilizar. En la Tabla 1 se especifica la distribución de las variables a analizar y el nivel de la fiabilidad de las escalas de medición del cuestionario aplicado a través del estadístico Alpha de Cronbach.

Resultados

El presente trabajo, es un análisis estadístico mediante el sistema *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), utilizando los análisis de ANOVA, prueba-T y regresión lineal para evaluar el modelo de Quinn y Rohrbaugh (1983), el cual consta de 24 ítems para valorar los distintos modelos con una escala tipo Likert de 1 a 5. La variable que representa cada modelo se construye a partir de la media aritmética de los ítems, con lo cual resulta un rango teórico de 1 a 5. Para validar estas medidas, se verifica la fiabilidad de las escalas a través del estadístico Alpha de Cronbach, habitualmente utilizado como medida de fiabilidad respecto a un conjunto de dos o más ítems de un constructo.

Tabla 1
Variabes utilizadas

| Modelo | Variabes utilizadas | Alpha de Cronbach |
|--------------------|--|-------------------|
| Procesos internos | 4 de Actividad innovadora 2 de Rendimiento | .725 |
| Sistema abierto | 4 de Actividad innovadora 2 de Rendimiento | .755 |
| Racional | 3 de Actividad innovadora 3 de Rendimiento | .749 |
| Relaciones humanas | 1 de Actividad innovadora 1 de Gestión del conocimiento 4 de Liderazgo | .732 |

Fuente: elaboración propia, con base en el modelo de desempeño de Quinn y Rohrbaugh, 1983.

A continuación se expone con detalle los ítems utilizados en el instrumento aplicado en la realización del presente estudio, así como los valores de la validación de las escalas para cada modelo de rendimiento, mediante el estadístico Alpha de Cronbach. Los valores parciales y totales de los estadísticos indican la validez de las escalas utilizadas. Los resultados se muestran como respuesta a la pregunta: "Indique ¿cuál ha sido la evolución de los siguientes aspectos en su empresa en los dos últimos años?: (1 = Muy desfavorable, 5 = Muy favorable)", (véase Tabla 2).

Para la realización del presente estudio se analizó una muestra de 100 personas ubicadas en puestos de gestión organizacional dentro de las PYMES bajo estudio del sur de Sonora. En la Tabla 3, se muestran los datos generales de las personas evaluadas en este análisis.

La tabla de datos generales muestra cómo la representación del género en puestos de gestión administrativa no tiene mucha disparidad, ya que las mujeres tienen un porcentaje de representación de 46.4%, mientras que el de los hombres 56.6%, lo cual evidencia que, si bien no existe una igualdad, la diferencia no es muy marcada en las PYMES del sur de Sonora.

En cuanto al nivel de estudios este se concentra en el nivel universitario con 77.3% de la muestra bajo estudio, mientras que en el nivel básico se con-

centró tan solo el 4.1 % y en el nivel de bachillerato 15.5%. Por último, en cuanto al nivel de posgrado se tiene la menor concentración de la población con 3.1%.

Es notorio el buen nivel de estudios que se presenta al interior de las PYMES del sur de Sonora, ya que 80.4% de la muestra cuenta con estudios universitarios o superiores, contra 19.6% que se encuentran por debajo del nivel de estudio universitario. A fin de evaluar el modelo propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983) desde la perspectiva de género, se realizó una prueba estadística (Prueba-T), en la cual se analiza el comportamiento de las cuatro dimensiones que muestran el equilibrio que toda organización debe buscar entre flexibilidad y control, así como entre la consecución de objetivos internos y externos, evaluados desde el punto de la representación del género en puestos de gestión administrativa de las PYMES bajo estudio (véase Tablas 4 y 5).

El resumen estadístico indica que las medias de las diferentes dimensiones estudiadas son diferentes según el género. En cuanto al análisis de las dimensiones se refiere, el grupo representado por las mujeres obtuvo resultados superiores al representado por los hombres en una escala de 1 a 5. En el análisis del modelo de procesos internos se encontró una media de 3.95 para los hombres y 4.26 para las mujeres. Por otro lado, en el análisis para

Tabla 2
Ítems de las variables utilizadas

| Modelo | Ítems de las variables utilizadas | Alpha de Cronbach |
|---------------------------|--|--------------------------|
| Procesos internos | 18.3. Cambios o mejoras en los procesos de producción/servicios. 19.1. Habilidad para introducir nuevos productos y/o servicios al mercado mejor que la competencia. 19.2. Calidad de los nuevos productos y servicios introducidos. 19.5. Procesos mejorados para ahorrar costos y tiempo. 20.2. Eficiencia de los procesos operativos internos. 20.1. Calidad del producto/servicio. | .725 |
| Sistema abierto | 18.2. Comercialización de nuevos productos/servicios. 18.4. Adquisición de nuevos bienes de equipos. 18.5. Cambios o mejoras en dirección y gestión. 18.6. Cambios o mejoras en compras y aprovisionamientos. 20.4. Rapidez de adaptación a las necesidades de los mercados. 20.3. Satisfacción/lealtad de los clientes. | .755 |
| Racional | 18.7. Cambios o mejoras en comercial/ventas. 19.3. Incremento de ventas generadas por los nuevos productos. 19.4. Incremento de ventas generadas por los productos modificados. 20.5. Posicionamiento de la empresa y de sus productos/servicios. 20.6. Incremento de la rentabilidad. 20.7. Incremento de las ventas. | .749 |
| Relaciones humanas | 19.6. Mejora del trabajo en equipo. 21.7. Nuestros empleados son capaces de aplicar los nuevos conocimientos en su trabajo práctico. 22.3. Ayudo a que los demás se autodesarrollen. 22.8. Le doy retroalimentación a los demás en su trabajo. 22.9. Ofrezco reconocimientos/recompensas cuando los demás alcanzan sus metas. 22.14. Doy atención personal a aquellas personas que parecen excluidas. | .732 |

Fuente: elaboración propia, con base en el modelo de desempeño de Quinn y Rohrbaugh, 1983.

Tabla 3
Datos generales de la muestra

| Características | N | % |
|---|----------|----------|
| Sexo del entrevistado | | |
| Hombres | 56 | 56.6 |
| Mujeres | 43 | 46.4 |
| Años dirigiendo la empresa | 7.51 | N/A |
| Último nivel de estudios | | |
| Básicos | 4 | 4.1 |
| Bachillerato | 15 | 15.5 |
| Universitarios | 75 | 77.3 |
| Posgrado | 3 | 3.1 |
| Ventas obtenidas en el año 2015 | | |
| Aumentó | 57 | 61.3 |
| Igual | 25 | 26.9 |
| Disminuyó | 11 | 11.8 |
| Proyección de ventas para el año 2016 | | |
| Aumentó | 68 | 73.1 |
| Igual | 19 | 20.4 |
| Disminuyó | 6 | 6.5 |
| Número de empleados hombres (ME) | | |
| Durante el año 2014 | 23.61 | N/A |
| Durante el año 2015 | 23.67 | N/A |
| Número de empleados mujeres (ME) | | |
| Durante el año 2014 | 16.21 | N/A |
| Durante el año 2015 | 17.49 | N/A |
| Tendencia de empleados para el año 2016 | | |
| Aumentarla | 33 | 33.3 |
| Mantenerla | 60 | 60.6 |
| Disminuirla | 6 | 6.1 |
| Años de funcionamiento de la empresa | 21.07 | N/A |
| Total de socios de la empresa | 3.06 | N/A |
| Del total de socios, son: (ME) | | |
| Mujeres | 1.32 | N/A |
| Hombres | 2.17 | N/A |

Fuente: elaboración propia con base en resultados obtenidos con el programa estadístico SPSS 21.

Prueba-T para muestras independientes:

Variable de contraste: Modelos de Quinn y Rohrbaugh
y Variable de agrupación: Género.

Tabla 4
Estadísticos del modelo de Quinn y Rohrbaugh

| Modelo según Quinn y Rohrbaugh | Género del entrevistado | N | Media típ. | Desviación típ. | Error de la media |
|--------------------------------|-------------------------|----|------------|-----------------|-------------------|
| INTERNO | Hombre | 56 | 3.9564 | .73349 | .09802 |
| | Mujer | 43 | 4.2626 | .58973 | .08993 |
| ABIERTO | Hombre | 56 | 3.9870 | .73900 | .09875 |
| | Mujer | 43 | 4.2233 | .68617 | .10464 |
| RACIONAL | Hombre | 56 | 3.7879 | .89738 | .11992 |
| | Mujer | 43 | 4.1179 | .70537 | .10757 |
| RELACIONES HUMANAS | Hombre | 56 | 4.2350 | .53125 | .07099 |
| | Mujer | 43 | 4.3091 | .72423 | .11044 |
| GLOBAL | Hombre | 56 | 3.9921 | .64290 | .08591 |
| | Mujer | 43 | 4.2288 | .61245 | .09340 |

Fuente: elaboración propia con base en resultados obtenidos con el programa estadístico SPSS 21.

Tabla 5
Prueba-T de modelo de Quinn y Rohrbaugh

| | | T | GI | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia | |
|------------------------------|----------------------------------|--------|----|------------------|----------------------|-----------------------------|---|----------|
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| MODELO DE PROCESOS INTERNOS | Se han asumido varianzas iguales | -2.237 | 97 | .028 | -.30613 | .13687 | -.57778 | -.03448 |
| MODELO DE SISTEMA ABIERTO | Se han asumido varianzas iguales | -1.626 | 97 | .107 | -.23629 | .14530 | -.52467 | .05209 |
| MODELO RACIONAL | Se han asumido varianzas iguales | -1.986 | 97 | .050 | -.33005 | .16622 | -.65995 | -.00015 |
| MODELO DE RELACIONES HUMANAS | Se han asumido varianzas iguales | -.587 | 97 | .558 | -.07407 | .12616 | -.32446 | .17632 |

Fuente: elaboración propia de acuerdo al SPSS 21.

el modelo de sistema abierto arrojó una media de 3.98 para los hombres y 4.22 para las mujeres. En cuanto a la dimensión del modelo de relaciones humanas, se encontró una media de 4.23 para los hombres y 4.30 para las mujeres. Por último, en la dimensión del modelo racional, se encontró la diferencia más amplia entre las medias de hombres y mujeres con 3.78 y 4.11, respectivamente. Existe una diferencia entre las medias de hombres y mujeres para cada dimensión, donde las mujeres tienen un promedio más alto que los hombres en los modelos. Se encontró una diferencia promedio de 0.31 para el modelo de procesos internos, 0.24 para el modelo de sistema abierto, 0.07 para el modelo de relaciones humanas y 0.33 para el modelo racional con un promedio a favor de las mujeres para todos los casos.

Mediante una prueba-T se determinó si las diferencias de las medias son significativas desde un punto de vista estadístico, el resultado fue una diferencia no significativa para los modelos de sistema abierto y relaciones humanas con un valor p de 0.10 y 0.55, respectivamente, valores que al ser mayores de 0.05 se consideran como no significativos desde un punto de vista estadístico. Por otro lado, en el caso del modelo de procesos internos y racional, el valor p es de 0.02 y 0.05, respectivamente, por lo que al ser menor o igual que 0.05 se puede concluir que existe una diferencia significativa

desde el punto de vista estadístico para estos casos. Esto indica que el género tiene una influencia notable en el desempeño del modelo de procesos internos y el modelo racional desde un punto de vista estadístico.

Para comprobar la hipótesis planteada, se consideraron los análisis estadísticos de ANOVA con el fin de analizar el desempeño organizacional según el nivel académico y su significancia, y el análisis de prueba-T para evaluar las diferencias en desempeño organizacional derivado del género y su significancia estadística. En la Tabla 6 se muestran los resultados de los análisis estadísticos aplicados.

En esta tabla se despliegan los resultados del "análisis de varianza" One-Way ANOVA. En este análisis el índice "F" (F-test) determina que no existe una diferencia significativa entre los diversos niveles de la variable independiente, ya que cuenta con un valor estadístico (o valor p) de 0.110 y al ser mayor de 0.05 se determina que no es significativo. Esto quiere decir que el nivel académico de los puestos de gestión administrativa de las PYMES bajo estudio no tiene un efecto significativo en el desempeño organizacional (véase Tablas 7 y 8).

Al analizar la diferencia en desempeño organizacional global entre hombres y mujeres, mediante una prueba T, se concluye que a pesar de que existe una diferencia entre el promedio de hombres y

Análisis de varianza One-Way ANOVA
Variable dependiente: Desempeño
Factor: Nivel académico

Tabla 6
Análisis de varianza de Nivel académico

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 2.489 | 3 | .830 | 2.067 | .110 |
| Intra-grupos | 37.339 | 93 | .401 | | |
| Total | 39.828 | 96 | | | |

Fuente: elaboración propia de acuerdo al SPSS 21.

Prueba-T para muestras independientes

Variable de contraste: Desempeño global

Variable de agrupación: Género

Tabla 7
Estadísticos de desempeño global

| | Género del entrevistado | N | Media | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|--------|-------------------------|----|--------|-----------------|------------------------|
| GLOBAL | Hombre | 56 | 3.9921 | .64290 | .08591 |
| | Mujer | 43 | 4.2288 | .61245 | .09340 |

Fuente: elaboración propia de acuerdo al SPSS 21.

Tabla 8
Prueba-T para desempeño global

| | | T | GI | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia | |
|------------------|-------------------------------------|-------|-------|------------------|----------------------|-----------------------------|---|----------|
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| DESEMPEÑO GLOBAL | Se han asumido varianzas iguales | -1.85 | 97 | .067 | -.23669 | .12772 | -.4901 | .01679 |
| | No se han asumido varianzas iguales | -1.86 | 92.54 | .065 | -.23669 | .12690 | -.4887 | .01532 |

Fuente: elaboración propia de acuerdo al SPSS 21.

mujeres, donde éstas tienen un promedio más alto que los hombres (la diferencia promedio es $-.23$ a favor de las mujeres), el valor de un valor p (sig. Bilateral) es de 0.067 , considerándose una diferencia estadística no significativa al ser mayor que 0.05 .

A fin de enriquecer el estudio se aplicó un modelo matemático de regresión lineal, el cual arrojó como resultado dentro del resumen, un R cuadrado de $.044$, el cual analiza el grado de varianza en la variable dependiente que se debe a su interacción con la variable independiente, lo cual sugiere que

la variable dependiente, en este caso la de nivel académico, es una variable que explica sólo en 4% la variable dependiente o desempeño global. Es por esta razón que se asume la falta de causalidad entre las dos variables bajo estudio (véase Tabla 9).

Conclusiones

En este trabajo se evalúa la influencia que tienen el género y el nivel académico en el desempeño de las PYMES del sur de Sonora. Los resultados mues-

Análisis de regresión lineal

Variable dependiente: Desempeño global

Variable independiente: Nivel académico

Tabla 9

Resumen del modelo de regresión lineal

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. De la estimación |
|--------|-------------------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | .210 ^a | .044 | .034 | .63303 |

Fuente: elaboración propia de acuerdo al SPSS 21.

tran que, en relación con los modelos de desempeño propuestos por Quinn y Rohrbaugh (1983), se encuentran diferencias significativas, tanto en modelo de procesos internos como en el racional, donde se plantea que la mujer presenta un mayor desempeño que los hombres. Por lo cual, es posible concluir que el género femenino tiende a centrarse en el control interno de la empresa, dando importancia a la comunicación de la información y considerando la estabilidad y el control como los principales objetivos, además de buscar el contexto racional, basándose en los criterios de eficiencia y productividad.

En cuanto al desempeño organizacional global que corresponde, se encontró que, aunque no hay una diferencia estadística significativa, en promedio el desempeño derivado de la representación del género femenino es mayor al del género masculino, por lo cual se puede concluir que el factor género no es un aspecto influyente en el desempeño organizacional de las PYMES del sur de Sonora. Sin embargo, es importante resaltar que, debido a las características directivas que definen al género femenino dentro de las organizaciones, el desempeño global obtenido por las mujeres se encuentra por encima del de los hombres, lo cual rompe con paradigmas sociales que denigran la capacidad directiva de las mujeres.

Asimismo, en cuanto al nivel académico, se encontró que no existe una influencia estadística significativa entre los diversos niveles de la variable de nivel académico, por lo cual, se concluye que el nivel académico de las personas que ocupan puestos

de gestión administrativa de las PYMES del sur de Sonora no tiene un efecto significativo en el desempeño organizacional.

De esta manera, se rechaza la hipótesis planteada y se llega a la conclusión de que tanto el género del gerente como su nivel académico no tiene un efecto significativo en el desempeño organizacional de las PYMES del sur de Sonora.

El presente estudio marca el inicio de un proceso de investigación orientado al género y su influencia en el desempeño organizacional de las PYMES del sur de Sonora y con ello se pretende que se lleven a cabo estudios empíricos que permitan aportar al desarrollo teórico y práctico del estudio de las organizaciones y su relación con el género. Los resultados aquí mostrados han sido muy reveladores sobre la situación que atraviesa en la actualidad el sur del estado de Sonora en cuanto a la representación del género en los puestos de gestión administrativa de las pequeñas y medianas empresas se refiere. Es por esta razón que se recomienda difundir y dar seguimiento a los resultados obtenidos en este estudio a fin de crear una cultura de equidad de género que promueva la igualdad de oportunidades y acceso al poder en las organizaciones.

Asimismo, se recomienda dar seguimiento al estudio, puesto que la falta de causalidad entre género, nivel académico y el desempeño organizacional, rompen con paradigmas sociales establecidos durante años y promueve la búsqueda de variables cuyo efecto sea significativo en el desempeño organizacional.

Fuentes bibliográficas

Dezsö, C. y Gaddis, D. (2008), *When Women Rank High, Firms Profit*, Columbia Business School.

Eagly, A. H. (1987), *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

García, M. y Zapata D., A. (2008), *Instrumento para el diagnostico del clima organizacional*, Universidad del Valle, Facultad de Ciencias en la Administración, Santiago de Cali Colombia, Documento inédito.

Publicaciones periódicas

Estrada, S., Cuevas, H. y Cortés, H. (2015), *El rendimiento de las mipymes industriales de Guanajuato a través de la innovación*, ALTEC2015. Recuperado de: <http://www.altec2015.org/anais/altec/papers/782.pdf>.

Fernández, F., López, M., Maeztu, I. y Martín, A. (2010), "El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas", *Revista de Estudios Empresariales*, núm. 1, pp. 231-247.

Fuentes, F.J. y Sánchez, S.M. (2010), "Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 28 núm. 3, pp. 1-28.

Gálvez, E. y García, D. (2011), "Cultura organizacional y rendimiento de las Mipymes de mediana y alta tecnología: un estudio empírico en Cali, Colombia", *Cuadernos de Administración*, núm. 12, pp. 125-145. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20520042006>.

Gálvez, E. y García, D. (2012), "Impacto de la innovación sobre el rendimiento de la mipyme: un estudio empírico en Colombia", *Estudios Gerenciales*, núm. 122, pp. 11-27. Recuperado de: [http://](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232012000100002)

www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232012000100002.

García, D., García, M. y Madrid, A. (2012), "Caracterización del comportamiento de las PYMES según el género del gerente: un estudio empírico", *Revistas Univalle*, vol. 28, núm. 47, España. Recuperado de: <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/1462/2517>.

García, D., García, M. y Madrid, A. (2013), "Cultura organizacional y la incidencia del género del gerente en la PYME", *AECA: Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*. Recuperado de: <http://www.aeca1.org/revistaeca/revista103/103.pdf>.

Godoy, L. y Mladinic, A. (2009), "Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección", *Psykhé*, núm. 2. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96711850004>.

Heilman, M. E. (2001), "Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder", *Journal of Social Issues*, núm. 57, pp. 657-673.

Knörr, H. (2011), "From top management to entrepreneurship: wome's next move?", *International Journal of Manpower*, vol. 32, núm. 1, pp. 99-116).

Quinn, R. y Rohrbaugh, J. (1983), "A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis", *Management Science*, vol. 29, núm. 3, pp. 363-377.

Sanca, M. (2011), "Tipos de investigación científica", *Revista de Actualización Clínica Médica*, vol. 9. Recuperado de: http://www.revistas-bolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext.