



Revista **RELAYN**

Micro y Pequeña Empresa
en Latinoamérica

Vol. 9 núm. 3 septiembre- diciembre 2025

**EL LIDERAZGO COMO FACTOR DETERMINANTE DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA.**

**BIENESTAR FINANCIERO ENTRE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ÁREAS
ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS: ANÁLISIS DE DIFERENCIAS PARTIENDO DEL
CONOCIMIENTO FINANCIERO.**

**EL IMPACTO DE LAS HABILIDADES DE LAS MUJERES EN LOS RESULTADOS DE
LAS MIPYMES DEL ALTIPLANO HIDALGUENSE.**

iQU4TRO
EDITORES

Revista
RELAYN
Micro y Pequeña Empresa
en Latinoamérica
VOL. 9, NÚM. 3, SEPTIEMBRE-DICIEMBRE, 2025

LICENCIA DE CREATIVE COMMON ATRIBUCIÓN-
NO COMERCIAL-SIN DERIVADAS ATRIBUCIÓN 4.0
INTERNACIONAL (CC BY-NC-ND 4.0)



Revista RELAYN Administración y Negocios en Latinoamérica.
Vol. 9, Núm. 3, Septiembre-Diciembre 2025
ISSN: 2594-1674
Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2018-091712390600-01
© iQuatro Editores (2025)

Consejo Editorial

Dirección General

Dra. Nuria Beatriz Peña Ahumada – npenaa@red.redesla.la
Dr. Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón – ocaguilarr@red.redesla.la

Equipo Técnico

Jefe de oficina

Paula Mejía

Gestión Editorial

Nadia Velázquez

Atención a clientes

Victoria Velázquez

Entidad Editora

iQuatro Editores

+52 (427) 168 9348

Correo electrónico: comiteeditorial@iquatroeditores.org

Comité Científico

Dra. Norma Patricia Juan Vázquez – Universidad Autónoma de Chiapas – México
Mtro. Guadalupe Iván Martínez Cháirez – Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua – México
Dr. Ernesto Geovani Figueroa González – Universidad Juárez del Estado de Durango – México <https://www.ijq4editores.org/>
Dra. Blanca Estela Sánchez Jaimes – Universidad Autónoma De Guerrero – México
Dr. Raymundo Lozano Rosales – Universidad Politécnica de Tulancingo – México
Mtra. Erixander Villarreal Bañuelos – Universidad Tecnológica de la Costa – México
Dr. Luis Rodolfo Ibarra Rivas – Universidad Autónoma de Querétaro – México
Dra. Alejandra Medina Lozano – Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez Campus Puerto Vallarta – México
Dra. Lucía Pérez Sánchez - Universidad Autónoma de Nayarit - México
Dra. Liliana García Reyes - Universidad Autónoma de Campeche - México
Dra. Karina González Roldán - Universidad Autónoma del Estado de México - México
Mtro. Miguel Ángel Tuz Sierra - Universidad Autónoma de Campeche - México
Mtra. Noemí Ascencio López - Universidad Autónoma de Guerrero - México
Dra. Bertha Silva Narvaste – Universidad San Martín de Porres – Perú
Mtro. José Armando Pancorbo Sandoval – Universidad UTE – Ecuador
Dr. Henry León Torres – Universidad de Cundinamarca – Colombia
Dra. Estefanía Solari Sperandio – Universidad Nacional de La Plata, Argentina

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de iQuatro Editores.

Esta revista se publica cuatrimestralmente en los meses de abril, agosto y diciembre y contiene artículos originales, comunicaciones cortas, cartas al editor, estados del arte y/o reseñas de libros derivados de investigaciones y reflexiones científicas. El objetivo de estos artículos es la difusión de contenido de corte científico académico, aunque no representa la opinión de la organización editorial, de la empresa gestora, ni de los editores involucrados. Los contenidos son responsabilidad exclusiva de los autores, por lo que agradecemos que si tienen cualquier observación o cuestionamiento sobre la originalidad de los textos, puede ser notificada al correo de la revista comiteeditorial@iquatroeditores.org y a los autores.

Los editores autorizan la reproducción de los textos con fines exclusivamente académicos, dando estricto cumplimiento a las normas de referencia bibliográfica en favor de los autores y de las instituciones editoras. Cualquier uso diferente, requerirá autorización escrita del director-editor y su omisión inducirá las acciones legales dispuestas por las leyes internacionales sobre la propiedad intelectual y el derecho de autor.

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>



Aprobados en espera de actualización de bases de datos:



Índice

El liderazgo como factor determinante del clima organizacional en instituciones de educación superior tecnológica.	7
Bienestar financiero entre estudiantes universitarios de áreas económico-administrativas: análisis de diferencias partiendo del conocimiento financiero.	22
El impacto de las habilidades de las mujeres en los resultados de las mipymes del altiplano hidalguense	38

El liderazgo como factor determinante del clima organizacional en instituciones de educación superior tecnológica.

Leadership as a determinant factor Organizational Climate in Technological Higher Educational Institutions

Gilberto Rodríguez Montufar¹

Antonia Hibet Ortuño García²

Sergio Fernando Garibay Armenta³

Lizzett Jazmín Franco Rodríguez⁴

Recibido: 25/11/2024

Revisado: 09/12/2024

Aceptado: 17/04/2025

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.3.2146>



Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar el efecto causal del liderazgo ejercido por los directivos sobre el clima organizacional percibido por el personal en instituciones de educación superior tecnológica. Se empleó un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional-causal, con una muestra de 96 trabajadores. Se aplicó un cuestionario validado y se realizaron análisis estadísticos, como regresión lineal, f^2 , bootstrapping y análisis por subgrupos. Los resultados confirmaron que el liderazgo tiene un efecto positivo, significativo y robusto sobre el clima organizacional.

Palabras clave

Análisis causal, clima organizacional, liderazgo, educación superior tecnológica, gestión institucional

Abstract

The objective of this research was to analyze the causal effect of leadership exerted by directors on the organizational climate perceived by staff in higher educational institutions. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational-causal design was employed, with a sample of 96 workers. A validated questionnaire was applied, and statistical analyses were carried out, such as linear regression, f^2 , bootstrapping, and subgroup analysis. Results confirmed that leadership does have a positive significant and robust effect on organizational climates.

Key words

Causal analysis, organizational climate, leadership, technological higher education, institutional management

Introducción

En las instituciones de educación superior (IES), el ejercicio del liderazgo directivo representa un factor estratégico que incide directamente en la calidad del entorno organizacional. Un liderazgo efectivo no sólo influye en la toma de decisiones, sino también en la motivación, la cohesión y el desempeño del personal docente y administrativo. En contextos de cambio, presión institucional y demandas de mejora continua, la presencia de líderes con habilidades interpersonales sólidas y capacidad de gestión se vuelve crucial para el desarrollo organizacional sostenible.

Diversas investigaciones han demostrado que el liderazgo influye significativamente en variables como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el rendimiento colectivo. Autores como Chiavenato (2017) y Whetten y Cameron (2005) han señalado que la ausencia de liderazgo institucional efectivo genera ambientes laborales disfuncionales, caracterizados por la desmotivación, la resistencia al cambio y la pérdida de sentido de pertenencia. En el ámbito educativo, particularmente en instituciones públicas de educación superior tecnológica, estas problemáticas se agravan debido a estructuras jerárquicas rígidas y procesos administrativos tradicionales que dificultan la implementación de una gestión participativa.

Pese a la abundante literatura sobre liderazgo en el contexto organizacional, persiste un vacío de conocimiento empírico sobre el efecto directo del liderazgo institucional sobre el clima organizacional percibido por el personal. La mayoría de los estudios existentes se enfocan en describir estilos de liderazgo o en medir el clima laboral de forma aislada, sin establecer una relación de causalidad. Esta falta de evidencia limita el diseño de estrategias efectivas para fortalecer la cultura institucional y los procesos de mejora organizacional, particularmente en entornos educativos, donde la dinámica organizacional influye en la calidad de los procesos formativos.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar el efecto causal del liderazgo ejercido por los directivos sobre el clima organizacional percibido por el personal docente y no docente de una institución de educación superior tecnológica. Este análisis se justifica por la necesidad de contar con evidencia estadística que permita orientar decisiones en materia de gestión directiva y bienestar institucional, así como generar recomendaciones que promuevan un entorno laboral más cohesionado, participativo y orientado al logro de objetivos.

El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y con alcance causal. Se espera aportar datos concretos sobre el grado de influencia del liderazgo institucional en la percepción del clima organizacional, sentando las bases para futuras intervenciones organizacionales y fortaleciendo el cuerpo de conocimiento empírico en el campo de la gestión educativa.

Revisión de la Literatura

En el ámbito organizacional, el liderazgo se ha consolidado como una de las variables más determinantes para el funcionamiento interno, la cohesión de equipos y la calidad del entorno laboral. Su influencia, especialmente en contextos educativos, va más allá de la toma de decisiones estratégicas, impactando directamente en las percepciones, las actitudes y los comportamientos del personal, lo que, a su vez, incide en el rendimiento académico y la gestión institucional (Chiavenato, 2017; Naki, 2023; Whetten y Cameron, 2005). Desde una perspectiva empírica, estudios recientes han evidenciado que el liderazgo no sólo se relaciona con el clima organizacional, sino que actúa como causa directa en su configuración. Rauniar y Cao (2025) demostraron que el liderazgo auténtico promueve entornos sostenibles, colaborativos y orientados al desempeño institucional.

Zheng et al. (2025) encontraron que el liderazgo autoritario tiene efectos negativos sobre el bienestar laboral, al incrementar el agotamiento emocional del personal, donde el clima organizacional es una variable mediadora clave en este deterioro. Cuando los directivos adoptan estilos impositivos o distantes, el entorno institucional se vuelve hostil, disminuye la disposición al trabajo y aumenta la rotación del personal. Estos hallazgos, respaldados por Barnová et al. (2023), refuerzan la necesidad de evaluar el liderazgo como una variable causal que configura activamente las condiciones internas de la organización. En este sentido, el clima organizacional —entendido como la percepción compartida del ambiente laboral— cobra relevancia, ya que abarca dimensiones como la comunicación, la pertenencia y el reconocimiento (Zarza, 2006), todas fundamentales para la productividad, la satisfacción laboral y la retención del talento en contextos educativos.

Investigaciones recientes han abordado el clima organizacional como variable dependiente en estudios causales donde el liderazgo actúa como variable independiente (Herijanto et al., 2025). Sözer Boz y Tabak (2025) demostraron que el liderazgo ágil influye significativamente en la disposición de los docentes a colaborar, mediante un clima percibido como justo y positivo. En contextos educativos públicos, Serrano-Orellana y Portalanza (2014) identificaron que el modo en que los líderes comunican, reconocen logros y gestionan cargas laborales impacta directamente en la percepción del clima institucional. Además, García-Ramírez y López-Medina (2022) sugieren que el clima organizacional puede actuar también como variable mediadora, potenciando efectos positivos en otras dimensiones, como la resiliencia, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que posiciona al clima como un elemento clave en la dinámica institucional.

En las instituciones de educación superior tecnológica, la necesidad de fortalecer la gobernanza, la cohesión institucional y la calidad educativa ha puesto en el centro del debate la figura del líder como agente causal del clima organizacional. Esta relación no sólo ha sido documentada, sino medida con instrumentos validados, como escalas tipo Likert

y modelos de análisis factorial. En este tipo de instituciones, el liderazgo ejercido por los directivos cobra un rol protagónico en la configuración del ambiente de trabajo.

Sözer Boz y Tabak (2025) demostraron, mediante modelos causales, que la claridad en la toma de decisiones, el reconocimiento constante, la apertura al diálogo y la coherencia del discurso directivo influyen directamente en la percepción del clima laboral. De forma complementaria, Zheng et al. (2025) señalaron que las variaciones en la calidad del clima organizacional dependen en gran medida del tipo de liderazgo ejercido. Pérez-González y Solórzano (2023) alertaron sobre la falta de programas estructurados de formación de líderes en universidades mexicanas, lo que refuerza la necesidad de estudios que analicen la relación causal entre liderazgo y ambiente laboral.

La literatura especializada respalda consistentemente la hipótesis de que el liderazgo ejercido por los directivos constituye una variable causal clave en la configuración del clima organizacional. Esta afirmación ha sido validada empíricamente mediante técnicas estadísticas, como la correlación de Pearson, el análisis factorial exploratorio y, en estudios más avanzados, los modelos de regresión causal y las ecuaciones estructurales. Así, se supera la noción de una simple asociación entre liderazgo y clima para establecer que el primero actúa como un detonante directo y estructurante del segundo, moldeando activamente la percepción del entorno institucional por parte del personal. Este marco conceptual da sustento a la presente investigación y justifica la necesidad de seguir profundizando en esta relación desde un enfoque cuantitativo y aplicado.

Metodología

El alcance de este estudio es correlacional-causal. Esto significa que, además de establecer la existencia de una asociación entre el liderazgo ejercido por los directivos y el clima organizacional percibido por el personal, se busca determinar si el liderazgo influye de manera significativa y directa en la configuración de dicho clima. Este tipo de alcance permite generar explicaciones más sólidas que una simple descripción o correlación, avanzando hacia la comprensión del efecto estadístico de una variable sobre otra dentro del entorno organizacional.

Este nivel de análisis es coherente con el propósito del estudio, orientado a sustentar —con evidencia empírica— que el liderazgo institucional puede actuar como un determinante del clima laboral en instituciones educativas.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, transeccional y correlacional-causal. Es cuantitativa porque emplea técnicas de medición numérica y análisis estadístico para probar hipótesis y establecer relaciones entre variables. Se clasifica como no experimental, dado que no se manipulan intencionalmente las variables, sino que se observan tal como ocurren en el contexto natural de los trabajadores. Es transeccional o transver-

sal, ya que la información fue recolectada en un único momento del tiempo. Finalmente, se considera correlacional-causal, puesto que no sólo se analiza la asociación lineal entre el liderazgo y el clima organizacional mediante la correlación de Pearson, sino que también el efecto predictivo del liderazgo mediante un modelo de regresión lineal.

Este tipo de análisis es adecuado cuando se busca evidenciar relaciones de causa estadística sin intervención directa del investigador, lo que la convierte en una estrategia metodológica válida para estudios educativos en contextos institucionales reales.

Con base en el objetivo general de determinar el impacto del liderazgo en el clima organizacional, se plantearon las siguientes hipótesis.

H₀ (hipótesis nula): No existe una relación causal significativa entre el liderazgo ejercido por los directivos y el clima organizacional percibido por el personal docente y administrativo de las instituciones de educación superior tecnológica.

H₁ (hipótesis alterna): Existe una relación causal significativa entre el liderazgo ejercido por los directivos y el clima organizacional percibido por el personal docente y administrativo de las instituciones de educación superior tecnológica.

El estudio se desarrolló en el contexto de las instituciones de educación superior tecnológica en México, específicamente en un instituto tecnológico perteneciente al Tecnológico Nacional de México (TecNM). Estas instituciones desempeñan un papel clave en la formación de profesionales altamente capacitados, y su estructura organizacional requiere de liderazgos efectivos que promuevan climas laborales sanos y productivos.

La población total de trabajadores del instituto tecnológico fue de 145 sujetos (véase Tabla 1.1).

Tabla 1.1
Población total de trabajadores por categoría

Categoría	Total de trabajadores
Personal docente	70
Personal no docente	57
Funcionario docente	14
Directivo docente	4
Total	145

Fuente: elaboración propia.

En la población total y, por ende, en la muestra, fueron excluidos los directivos docentes (representados por un director y tres subdirectores), así como los funcionarios docentes (14 jefes de departamento). La decisión de excluirlos se tomó para no tergiversar el estudio, ya que éste se enfocó en determinar el nivel de aplicación de habilidades directivas y su

impacto en el clima organizacional. Finalmente, la población estuvo conformada por 127 sujetos, tal como se muestra en la Tabla 1.2.

Tabla 1.2

Población de estudio

Categoría	Total de trabajadores
Personal docente	70
Personal no docente	57
Total	127

Fuente: elaboración propia.

A partir de los datos presentados en la Tabla 1.2, se calculó el tamaño de la muestra, donde se obtuvo una muestra de 95.63 trabajadores, la cual fue redondeada a 96. De la misma manera que sugieren Hernández et al. (2020), el tipo de muestreo fue intencional o de conveniencia, porque esto permitió elegir sujetos de cada área de la institución, obteniendo información representativa y, por ende, datos confiables para la comprobación o refutación de la hipótesis.

De esta manera, la población objetivo quedó constituida por 127 personas, entre personal docente (70) y administrativo (57). La muestra final fue de 96 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Este tipo de muestreo es adecuado en contextos institucionales donde se requiere acceso controlado y participación voluntaria, por lo que permite obtener datos representativos de diferentes áreas funcionales.

La composición de la muestra consideró la diversidad de funciones dentro de la institución, garantizando la participación tanto del personal académico como del administrativo, con el propósito de capturar de manera integral la percepción del liderazgo institucional y del clima organizacional.

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario estructurado diseñado para medir las dos variables del estudio: liderazgo (variable independiente) y clima organizacional (variable dependiente). El instrumento constó de 28 ítems, distribuidos equitativamente en dos dimensiones (14 por variable) y redactados en forma de afirmaciones. Las respuestas fueron valoradas en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, lo que permitió captar con sensibilidad las percepciones del personal respecto a las conductas de liderazgo observadas y las condiciones del entorno laboral. La validez de contenido fue verificada por un panel de expertos en gestión organizacional y metodología cuantitativa, quienes evaluaron la redacción, claridad, congruencia y pertinencia de cada ítem con relación a los constructos teóricos definidos.

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante dos indicadores estadísticos.

Tabla 1.3
Indicadores estadísticos de confiabilidad

Indicador	Resultado
Alfa de Cronbach	0.9675
Omega de McDonald	0.972

Fuente: elaboración propia.

Ambos coeficientes indican un alto nivel de consistencia interna, cumpliendo con los estándares exigidos para estudios sociales y educativos.

Para verificar la validez estructural del instrumento y confirmar que los ítems realmente miden las dimensiones teóricas propuestas (liderazgo y clima organizacional), se aplicó un análisis factorial exploratorio (AFE) con el método de componentes principales y rotación Varimax.

Previo al AFE, se evaluó la adecuación de los datos mediante dos pruebas estándar.

- Índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 0.913, lo cual indica una alta adecuación muestral (valor óptimo > 0.80).
- Prueba de esfericidad de Bartlett: $\chi^2 (378) = 2456.22$, $p < 0.001$, lo que demuestra que las correlaciones entre los ítems son suficientemente grandes para aplicar análisis factorial.

El AFE arrojó una estructura bifactorial clara con dos componentes principales que representan fielmente las variables teóricas del estudio.

- Factor 1: Liderazgo (ítems 1 al 14).
- Factor 2: Clima organizacional (ítems 15 al 28).

Estos dos factores explican en conjunto el 78.4% de la varianza total, con un desglose aproximado del 40.2% para liderazgo y 38.2% para clima organizacional. Todas las cargas factoriales fueron superiores a 0.70, lo cual indica una asociación fuerte entre los ítems y su correspondiente factor.

Esta evidencia respalda la estructura teórica del instrumento, validando que mide constructos diferenciados pero relacionados, y proporciona soporte empírico robusto para el análisis posterior de los datos y la interpretación de los resultados.

Para el análisis de los datos y la comprobación de hipótesis, se empleó un enfoque estadístico robusto con el software IBM SPSS Statistics (versión 25.0) y el complemento Macro PROCESS. Se aplicaron técnicas como la estadística descriptiva para caracterizar las variables, la correlación de Pearson para identificar asociaciones lineales y un modelo de regresión lineal simple que permitió estimar el efecto predictivo del liderazgo sobre el clima organizacional, reportando coeficientes β , R^2 ajustado, F

y significancia. Además, se calculó el tamaño del efecto (f^2), se verificaron los supuestos del modelo (linealidad, independencia, normalidad y homocedasticidad), y se utilizaron intervalos de confianza obtenidos mediante bootstrapping (5 000 remuestreos). Finalmente, se realizó un análisis estratificado por subgrupos según tipo de personal, antigüedad y área, lo que permitió identificar variaciones en la intensidad de la relación estudiada.

Resultados

Estadística descriptiva

Con el objetivo de conocer el comportamiento general de las respuestas y caracterizar las variables principales del estudio, se calcularon medidas de tendencia central (media y mediana), de dispersión (desviación estándar) y de valores extremos (mínimo y máximo) tanto para la variable liderazgo como para clima organizacional.

Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla 1.4

Tabla 1.4
Estadísticos descriptivos de las variables principales

Variable	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Liderazgo	3.58	3.61	0.52	2.13	4.71
Clima organizacional	3.43	3.40	0.56	1.93	4.61

Fuente: elaboración propia.

Nota. Valores en escala Likert (1 a 5).

Los resultados descriptivos muestran que los participantes perciben el liderazgo y el clima organizacional en sus instituciones de forma mayoritariamente positiva, con niveles medios-altos de valoración y poca dispersión. Esto es importante, porque sienta una base sólida y coherente para el análisis inferencial, como la correlación y la regresión, y sugiere que las condiciones organizacionales estudiadas son estables y uniformes en la muestra.

Correlación de Pearson

Con el propósito de explorar la relación lineal entre el liderazgo ejercido por los directivos y el clima organizacional percibido por el personal, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (r). El resultado obtenido fue $r = 0.91$, con un nivel de significancia de $p < 0.001$, lo que indica una asociación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que a medida que aumenta la percepción de un liderazgo efectivo, también mejora la percepción del clima organizacional dentro de las instituciones de educación superior tecnológica. La magnitud del coeficiente supera ampliamente el umbral de 0.50 establecido por Cohen (1988) para considerar una correlación fuerte, lo que permite interpretar este resultado como un indicio robusto de conexión

estructural entre las variables. Aunque la correlación no implica causalidad, este análisis constituye una base empírica sólida que respalda el posterior uso de modelos causales, como la regresión lineal, para determinar el efecto predictivo del liderazgo sobre el clima organizacional.

Regresión lineal simple

Para estimar el efecto del liderazgo sobre el clima organizacional, se aplicó un modelo de regresión lineal simple. El análisis reveló un modelo altamente significativo, con un coeficiente beta estandarizado elevado y un R^2 ajustado robusto. Esto indica que el liderazgo percibido tiene un alto poder predictivo sobre la percepción del clima organizacional. A continuación, se presentan los principales resultados del modelo.

Tabla 1.5
Resultados del modelo de regresión lineal simple

Estadístico	Valor
β estandarizado	0.91
R^2 ajustado	0.829
Estadístico F (gl = 1, 94)	460.91
Valor de significancia (p)	< 0.001

Fuente: elaboración propia.

El coeficiente $\beta = 0.91$ sugiere que, por cada incremento en la percepción del liderazgo, se produce un aumento proporcional en la percepción del clima organizacional. El R^2 ajustado de 0.829 indica que el liderazgo explica aproximadamente el 82.9% de la varianza en el clima organizacional, lo que representa una influencia sustancial. Finalmente, el valor de $p < 0.001$ y el estadístico F elevado corroboran que el modelo es estadísticamente significativo, respaldando así la hipótesis de una relación causal entre ambas variables.

Tamaño del efecto (Cohen's f^2)

Para estimar la magnitud del impacto práctico del liderazgo sobre el clima organizacional, se calculó el tamaño del efecto utilizando el coeficiente f^2 , conforme a la fórmula propuesta por Cohen (1988): $f^2 = R^2 / (1 - R^2)$. A partir del valor de R^2 ajustado obtenido en el modelo de regresión (0.829), se calculó un $f^2 = 4.85$. Este valor se interpreta como un efecto extraordinariamente grande, muy por encima del umbral de 0.35 establecido para efectos grandes. Según los criterios de Cohen ($f^2 = 0.02$ pequeño, 0.15 mediano, 0.35 grande), este resultado indica que el liderazgo no sólo tiene una relación estadísticamente significativa con el clima organizacional, sino que también una influencia sustancial desde el punto de vista práctico, lo que refuerza la relevancia de la variable liderazgo como factor clave para comprender y mejorar el entorno laboral en las instituciones de educación superior tecnológica.

Verificación de supuestos del modelo de regresión

Con el propósito de garantizar la validez estadística del modelo de regresión lineal simple, se verificaron los principales supuestos requeridos para su aplicación. La linealidad entre las variables fue comprobada mediante gráficos de dispersión y análisis de residuos estandarizados, confirmando una relación directa y proporcional. La independencia de errores se evaluó mediante el estadístico de Durbin-Watson, el cual arrojó un valor cercano a 2, lo que indica ausencia de autocorrelación entre los residuos. La normalidad de los residuos fue verificada mediante histogramas de frecuencia y la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados indicaron una distribución aproximadamente normal. Por último, la homocedasticidad fue analizada mediante el gráfico de residuos versus valores predichos, donde se observó una dispersión constante sin patrones sistemáticos. En conjunto, todos los supuestos fueron cumplidos de forma satisfactoria, lo que respalda la fiabilidad y validez del modelo de regresión estimado en esta investigación.

Intervalos de confianza mediante bootstrapping

Con el objetivo de reforzar la confiabilidad del modelo de regresión y reducir el sesgo muestral, se aplicó bootstrapping con 5 000 remuestreos para estimar un intervalo de confianza al 95% del coeficiente β , que resultó en [0.84 – 0.96]. Este resultado confirma que el efecto del liderazgo sobre el clima organizacional es estable, significativo y robusto, incluso ante variaciones simuladas, fortaleciendo la validez del modelo dentro del análisis causal.

Tabla 1.6Intervalo de confianza del coeficiente β mediante bootstrapping (5 000 remuestreos)

Coeficiente estimado (β)	Intervalo de confianza a 95%	Significancia (p)	Interpretación
0.91	[0.84 – 0.96]	< 0.001	Efecto robusto y estadísticamente significativo

Fuente: elaboración propia.

Nota. El intervalo fue calculado mediante 5 000 remuestreos con técnica de bootstrapping. Se confirma estabilidad del coeficiente bajo variación muestral.

Análisis estratificado por subgrupos

Tabla 1.7
Correlación entre liderazgo y clima organizacional según subgrupos

Subgrupo	n	r (Pearson)	Significancia (p)	Interpretación
Personal docente	52	0.88	< 0.001	Relación fuerte y significativa
Personal administrativo	44	0.93	< 0.001	Relación muy fuerte y significativa
Antigüedad ≤ 10 años	38	0.89	< 0.001	Relación fuerte; mayor sensibilidad a liderazgo
Antigüedad > 10 años	58	0.90	< 0.001	Relación fuerte y sostenida a largo plazo
Área académica	50	0.87	< 0.001	Relación sólida; percepción estable
Área administrativa	46	0.92	< 0.001	Relación intensa; liderazgo influye más directamente

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 1.7 muestra que la relación entre liderazgo y clima organizacional fue positiva, fuerte y significativa en todos los subgrupos analizados. La correlación más alta se observó en el personal administrativo ($r = 0.93$), seguido del personal docente ($r = 0.88$). Respecto a la antigüedad laboral, los empleados con ≤ 10 años y > 10 años presentaron valores similares ($r = 0.89$ y $r = 0.90$), indicando estabilidad en la percepción del efecto del liderazgo a lo largo del tiempo. También se observaron diferencias por área, donde es mayor la correlación en el personal administrativo ($r = 0.92$) frente al académico ($r = 0.87$). En conjunto, los resultados confirman un efecto constante del liderazgo, aunque con variaciones leves en su intensidad según rol, experiencia o área, lo que aporta criterios útiles para acciones de mejora focalizadas en las instituciones de educación superior tecnológica.

Comprobación de la hipótesis

Los análisis confirmaron la hipótesis alterna (H_1), al evidenciar una relación fuerte y significativa entre liderazgo y clima organizacional ($r = 0.91$, $\beta = 0.91$, R^2 ajustado = 0.829, $p < 0.001$). El efecto fue grande ($f^2 = 4.85$), se cumplieron los supuestos del modelo y la estimación fue estable según el intervalo de confianza por bootstrapping [0.84–0.96]. El análisis por subgrupos reafirmó esta relación en distintos perfiles, permitiendo concluir que el liderazgo directivo tiene un efecto causal, positivo y robusto sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior tecnológica.

Discusión

El presente estudio respondió a una necesidad identificada en la literatura: la escasez de evidencia empírica que analice la relación causal entre el liderazgo directivo y el clima organizacional percibido, particularmente en el contexto de las instituciones de educación superior tecnológica. Si bien se han documentado correlaciones generales entre estas variables, existía un vacío en cuanto a investigaciones que aplicaran técnicas estadísticas robustas para demostrar la direccionalidad del efecto y su magnitud en entornos educativos públicos. Este trabajo contribuye a reducir dicho vacío, al demostrar que el liderazgo tiene un efecto estadísticamente significativo y práctico sobre el clima organizacional.

Los hallazgos mostraron que el liderazgo percibido por el personal docente y administrativo explica más del 80% de la variabilidad en la percepción del clima organizacional (R^2 ajustado = 0.829), con un efecto muy alto ($f^2 = 4.85$), validado por regresión, bootstrapping y verificación de supuestos. Este resultado refuerza lo señalado por autores como Whetten y Cameron (2005), quienes argumentan que el liderazgo no sólo guía procesos operativos, sino que modela la experiencia institucional diaria. Además, el hallazgo coincide con Rauniar y Cao (2025), quienes destacan el impacto del liderazgo auténtico en el rendimiento organizacional. No obstante, este estudio aporta evidencia concreta en un ámbito poco explorado: el de las instituciones tecnológicas mexicanas, donde la cultura organizacional puede diferir de otros entornos educativos.

Otra aportación relevante es que, aunque el efecto del liderazgo fue consistente en todos los subgrupos analizados, su intensidad varió ligeramente según el tipo de personal y la unidad administrativa. Esto sugiere que el liderazgo no es percibido de forma homogénea, y que sus efectos podrían ser optimizados si se adaptan a las características de cada grupo laboral. De ahí que este estudio también ofrezca una contribución práctica: sirve como insumo para que las instituciones diseñen programas de formación directiva y estrategias de gestión diferenciadas, orientadas a fortalecer el clima organizacional desde un enfoque de liderazgo estratégico.

Los resultados obtenidos no sólo confirman la hipótesis planteada, sino que también amplían el conocimiento sobre cómo opera el liderazgo en el ámbito educativo público. Al evidenciar un efecto causal y robusto, esta investigación invita a replantear el rol del liderazgo institucional como un eje central en la mejora del ambiente organizacional, sentando así bases para futuras investigaciones comparativas, longitudinales o con enfoques mixtos que profundicen en esta línea de estudio.

Conclusiones

Este estudio aporta evidencia empírica relevante sobre el papel del liderazgo directivo como factor determinante del clima organizacional en instituciones de educación superior tecnológica. Al aplicar un enfoque cuantitativo riguroso, se logró demostrar no sólo la existencia de una relación entre am-

bas variables, sino también su direccionalidad e impacto, aportando claridad a un tema poco explorado en contextos educativos públicos. Además, se observó que la intensidad de este efecto varía poco según características del personal, lo cual sugiere que las estrategias institucionales deben considerar enfoques diferenciados según perfil o función.

Aunque el diseño transeccional y el muestreo intencional representan limitaciones metodológicas, ofrecen un punto de partida útil para estudios posteriores con diseños longitudinales o comparativos que amplíen la comprensión de esta relación en distintos tipos de instituciones. Asimismo, futuras investigaciones podrían enriquecer el análisis incorporando enfoques mixtos, lo cual permitiría integrar percepciones cualitativas y explorar el papel de variables mediadoras como la motivación, el compromiso o la satisfacción laboral.

En conjunto, los hallazgos de este trabajo no sólo contribuyen al conocimiento científico en el campo de la administración educativa, sino que también ofrecen insumos prácticos para la gestión institucional, al posicionar el liderazgo como un eje estratégico en la construcción de entornos laborales saludables, participativos y orientados al logro colectivo. Reconocer y fortalecer el liderazgo desde una perspectiva formativa, ética y adaptativa representa una oportunidad clave para consolidar climas organizacionales positivos que favorezcan la permanencia del talento humano, el compromiso institucional y la calidad educativa

Referencias

- Aslan, M., Sönmez, S. y Deniz, M. (2025). Leadership styles and work stress: The role of workplace climate and feelings of entrapment. *Current Psychology*, 44, 6407-6420. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07656-8>.
- Barnová, S., Treľová, S., Krásna, S., Beňová, E., Hasajová, L. y Gabrhelová, G. (2023). Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers. *Societies*, 13(1), 192. <https://doi.org/10.3390/soc13010012>.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.ª ed.). México: McGraw Hill.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2.a ed.). Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates.
- García-Ramírez, J. y López-Medina, S. (2022). Gestión del talento humano y trabajo colaborativo en instituciones educativas. *Revista Latinoamericana de Estudios Organizacionales*, 9(1), 45-62.

- Herijanto, P., Rahardjo, K., Arifin, Z. y Prasetya, A. (2025). The Effect of Supportive Organizational Climate and Transformational Leadership on Job Satisfaction, Psychological Capital, and Innovative Work Behavior. En Proceedings of the 6th International Conference on Public Administration and Governance (ICOPAG 2024). European Alliance for Innovation (EAI). <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2024.2354747>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2020). Metodología de la investigación (7.^a ed.). México: McGraw Hill.
- Naki, A. (2023). Leadership and Organizational Climate on Employee Performance: A Review of Literature Studies. West Science Business and Management, 1(4), 335-340. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i04.356>.
- Pérez-González, M. y Solórzano, I. (2023). Clima organizacional y equipos de trabajo: Un análisis en universidades públicas mexicanas. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 15(2), 21-37.
- Rauniar, R. y Cao, R. (2025). An empirical study on the role of authentic leadership in strategic agile operations, organizational sustainability, and business performance. Global Journal of Flexible Systems Management, vol. 26, 311-330. <https://doi.org/10.1007/s40171-024-00432-w>.
- Serrano-Orellana, B. J. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6).
- Sözer Boz, E. y Tabak, H. (2025). Exploring the relationship between learning climate in schools and agile leadership using multi-group path analysis: Does “willingness to work” have a mediating role? Current Psychology, 44, 4002-4015. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07450-6>.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. y Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. Anales de Psicología, 33(3), 755-782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>.
- Whetten, D. A. y Cameron, K. S. (2005). Desarrollo de habilidades directivas (6.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Zarza, J. (2006). Análisis comparativo y propuesta de la medición del clima organizacional: dos estudios de caso: Instituto Mexicano del Petróleo y Sociedad Cooperativa Cruz Azul [Tesis de posgrado]. Instituto Politécnico Nacional, México.

Zheng, X., Song, J., Shi, X., Kan, C. y Chen, C. (2025). The effect of authoritarian leadership on young nurses' burnout: Organizational climate and psychological capital play a chain mediating role. *BMC Health Services Research*, 25, 292. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12403-7>

Sobre los autores

¹ Profesor investigador del Tecnológico Nacional de México (TecNM), México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5078-2303>

² Profesora investigadora del Tecnológico Nacional de México (TecNM), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1183-6087>

³ Profesor investigador del Tecnológico Nacional de México (TecNM), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1183-6087>

⁴ Profesora investigador del Tecnológico Nacional de México (TecNM), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5958-5053>

Bienestar financiero entre estudiantes universitarios de áreas económico-administrativas: análisis de diferencias partiendo del conocimiento financiero.

Financial Well-being among University Students in Economic-Administrative Degree Programs: An Analysis of Differences Based on Financial Knowledge

Angélica María Ramos Yáñez¹
Erika María Gasperín García²
Erika Cruz Estudillo³

Recibido: 06/11/2024

Revisado: 20/11/2024

Aceptado: 02/04/2025

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.3.2150>



Resumen

Esta investigación cuantitativa con alcance explicativo de diseño no experimental y de corte transversal se llevó a cabo con una muestra de 358 estudiantes de tres instituciones de educación superior en la República mexicana, con el objetivo de encontrar diferencias significativas en el nivel de bienestar financiero que poseen los estudiantes de licenciaturas de áreas económico-administrativas mediante el análisis causal comparativo por diferencias de grupos, integrados a partir de cuatro variables: institución educativa (IE), género (G), ocupación (O) y nivel de conocimiento financiero (NCF). Se encontró nivel de significancia de 0.002 y 0.001 en las variables IE y NCF.

Palabras Clave

Bienestar financiero, conocimiento financiero, diferencia de grupos, estudiantes universitarios

Abstract

This quantitative research with an explanatory scope, non-experimental design and with a cross sectional approach was conducted with a sample of 358 students from three higher education institutes in Mexico. Its aim was to identify significant differences of financial well-being among undergraduate students in economic-administrative degree programs. This was achieved through a causal-comparative analysis of group differences, based on four variables: educational institution (EI), gender (G), occupation (O), and level of financial knowledge (LFK). A significance level of 0.002 and 0.001 was found for the variables EI and LFK, respectively.

Keywords

Financial well-being, financial knowledge, group differences, university students

Introducción

Según datos de la Encuesta Nacional sobre Salud Financiera en México 2023, se identificó que el 17.8% de las personas de 18 años y más presentaron un nivel alto de bienestar financiero; 31.4% tuvieron un nivel medio alto y, finalmente, más de la mitad de la población mexicana mencionó tener medio bajo o bajo bienestar financiero (50.8%). Por otro lado, el bienestar financiero en México resultó de 52.8 puntos, considerando una puntuación de 0 a 100; los valores más altos se reportaron en Quintana Roo y Coahuila (56.3 y 55.9, respectivamente). En el extremo opuesto, se encuentran Zacatecas, Oaxaca y Guerrero (49.8, 49.8 y 49.0, respectivamente) (ENSAFI, 2023).

La investigación muestra el análisis del bienestar financiero, conceptualizado como un estado en el cual una persona puede cumplir con sus obligaciones financieras actuales y también sentir seguridad en torno a su futuro financiero en estudiantes universitarios. Es importante porque profundiza en la medición del nivel de bienestar financiero por medio de cinco dimensiones y su relación con el conocimiento financiero, permitiendo verificar, con una metodología diferente, que existe una relación positiva entre el nivel educativo y haber realizado comportamientos financieros (CNBV, 2022b), y que el conocimiento financiero tiene un efecto directo en el bienestar financiero (Castellanos, 2023).

Se cree que los estudiantes universitarios tienen un mayor nivel de bienestar financiero en la medida en que su educación y conocimiento financieros sea mayor, ya que se han encontrado estudios que demuestran que existe una relación directa entre el nivel de alfabetización financiera y el bienestar financiero en adultos. Castellanos (2023), en su estudio realizado a 554 estudiantes universitarios de Temuco, confirmó que el conocimiento financiero tiene una relación directa con el nivel de bienestar financiero. Por naturaleza intrínseca, los estudiantes de ciencias administrativas denotan un mayor nivel de conocimiento en educación financiera con respecto a los universitarios de otras áreas (Aranibar-Ramos et al., 2023), por lo que se espera un mayor nivel de bienestar financiero.

En investigaciones recientes, se ha destacado la relación entre la edad y el conocimiento financiero (García-Mata et al., 2021), la correlación positiva entre el conocimiento y el bienestar financiero, así como su efecto en actitudes conscientes sobre la administración del dinero (Sehrawat et al., 2021); sin embargo, no se encontraron antecedentes de estudios por diferencias de grupos que permitan identificar comportamientos por segmentos, lo que dio origen a la pregunta de investigación: ¿existen diferencias en el nivel de bienestar financiero que poseen estudiantes de licenciaturas de áreas económico-administrativas de México?, definiendo así el objetivo de la investigación que es encontrar diferencias significativas en el nivel de bienestar financiero que poseen estudiantes de licenciaturas de áreas económico-administrativas en México, por medio del análisis causal comparativo por diferencias de grupos integrados a partir

de cuatro variables: institución educativa, género, ocupación y nivel de conocimiento financiero.

Revisión de la literatura

Educación financiera

La educación financiera no sólo permite a los individuos gestionar mejor sus recursos, sino que también los capacita para tomar decisiones informadas (Espinosa et al., 2023), que puedan mejorar su bienestar económico; además, contribuye a la disminución de brechas y desigualdades entre países, mejorando el bienestar global (García-Santillán, 2022). Derivado de la contribución de la educación financiera al logro de los objetivos de desarrollo sustentable (ODS) y de las metas de la agenda 2030, se han impulsado programas y políticas públicas para su fortalecimiento, favoreciendo con ello la promoción de la inclusión financiera, como fondos de ahorro y créditos.

Con esto, se contribuye a alcanzar las metas 1.4 y 5a, cuyo énfasis es garantizar que todos los hombres y mujeres, en especial la población vulnerable, tengan acceso a los servicios financieros, incluida la microfinanciación en igualdad de derechos. Las metas 8.3. y 9.3 promueven el acceso a los servicios financieros de las micro, pequeñas y medianas empresas e industrias, a fin de impulsar las actividades productivas, especialmente de los países en desarrollo y, finalmente, la meta 8.10 busca fortalecer a las instituciones financieras para que estén en condiciones de ampliar el acceso a los servicios financieros y de seguros para todas y todos (Cepal, s. f.).

La educación financiera se entiende como un proceso informativo y formativo (Mexia et al., 2024), que facilitará tomar decisiones informadas y racionales (Aranibar-Ramos et al., 2023), así como adoptar comportamientos que se reflejarán en el bienestar financiero. De la Cruz et al. (2020), la definen como la experiencia y confianza en acciones financieras que promueve la toma de decisiones financieras, partiendo de conocimientos financieros y su aplicación correcta. Fomentar la educación financiera por medio de una mayor inclusión, según Mungaray et al. (2021), mejorará el bienestar y disminuirá el nivel de desigualdad entre la población de un país. Contrario a lo anterior, la falta de educación financiera o la falta de información sobre las ventajas de los servicios financieros puede derivar en la autoexclusión (PNUD, 2020).

La educación financiera es un concepto ligado a la alfabetización financiera, si bien no hay un concepto universal, ésta mide la comprensión y utilización de conceptos financieros para tomar decisiones correctas sobre las finanzas personales (Ariza, 2022); se refiere a la capacidad de emitir juicios y tomar decisiones certeras con respecto al uso y la gestión del dinero (Dewi et al., 2020). En México, se mide mediante el índice de alfabetización financiera, conocido también como índice de competen-

cias económico-financieras, que resulta de la suma de tres subíndices que evalúan los conocimientos, los comportamientos y las actitudes (CNBV, 2022a).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) define a la educación financiera como una combinación entre conciencia, conocimiento, habilidad, actitudes y comportamientos para la toma de decisiones financieras sensatas que coadyuvan a lograr el bienestar financiero individual (OECD, 2020). Por otro lado, la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera encontró que existe una relación positiva entre el nivel educativo y el haber mostrado comportamientos financieros específicos, destacando que el 45% de las personas con licenciatura elaboran un presupuesto; sin embargo, entre la población con educación primaria, sólo el 8% lo hace (CNBV, 2022b).

Numerosos estudios realizados por organizaciones internacionales, gubernamentales, privadas y no gubernamentales han documentado la importancia de la educación financiera y cómo impacta en el bienestar de las personas, principalmente en los jóvenes. Aranibar-Ramos (2023) encontró 65 trabajos publicados en Scielo y 634 en Scopus en el periodo 2018-2022 que abordan la educación financiera desde diferentes perspectivas, destacando 14 en México; aunado a ello, se encuentran los estudios reportados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2020, 2024a y 2024b).

Bienestar financiero

La OECD, en su reporte de la Encuesta Internacional sobre Educación Financiera de Adultos, retoma la definición propuesta por el Consumer Financial Protection Bureau, señalando que el bienestar financiero es un estado en que una persona puede cumplir con sus obligaciones financieras actuales y en curso, puede sentir seguridad respecto a su futuro financiero y es capaz de tomar opciones que le permitan disfrutar de la vida (OECD, 2020). Asimismo, se considera como un término que se utiliza para identificar el nivel de satisfacción actual con el manejo financiero, así como de conservar un nivel de vida por medio del control de las finanzas (De la Cruz et al., 2020).

Por otro lado, es esencial el fomentar en los individuos la educación financiera, con el fin de superar las diversas barreras que se presenten, en las que no sólo se ayudará a mejorar el bienestar financiero de las personas, sino también se contribuirá al desarrollo económico inclusivo y equitativo del país (Delgado y Loo, 2021), en donde el bienestar financiero y la inclusión financiera tienen una estrecha relación e interrelación especial para el desarrollo económico (Tito-Betancur et al., 2024).

Conocimiento financiero

De acuerdo con French et al., (2020) el conocimiento financiero es la capacidad de entender contenidos financieros personales, de tal manera que se

tenga la confianza de tomar decisiones financieras óptimas. Representa un componente clave para el empoderamiento (Aranibar-Ramos, et al., 2023), contribuyendo a un desempeño correcto en la sociedad. Éste va más allá de la comprensión básica de conceptos financieros (CNBV, 2022a), es un tipo de capital que se adquiere a lo largo de la vida, que se vincula con la comprensión de conceptos, como interés simple y compuesto, riesgo, rentabilidad y ahorro (Potrich et al., 2025), e incluso la confianza que se llega a poseer sobre términos y conocimientos básicos de finanzas (De la Cruz et al., 2020). Se entiende entonces que el conocimiento financiero es parte de la educación financiera, que contribuye a la alfabetización financiera, al desarrollo de habilidades y competencias financieras que facilitan la inclusión segura y oportuna de la población a los servicios financieros, que a su vez resulta necesaria para tomar decisiones financieras acertadas y, en última instancia, lograr el bienestar financiero de las personas (CNBV, 2022a), fomentando con ello el crecimiento y desarrollo sustentable.

Metodología

Se trata de una investigación cuantitativa con alcance explicativo de diseño no experimental y de corte transversal que emplea el método de análisis causal comparativo por diferencias de grupos, a partir de encontrar diferencias significativas entre las medias de la variable bienestar financiero con respecto a cuatro variables independientes (que permiten la segmentación de grupos): institución educativa, género, ocupación y nivel de conocimiento financiero. Se delimitaron cuatro hipótesis de trabajo que se detallan en la Tabla 2.1.

Tabla 2.1
Hipótesis de trabajo

Variable	Hipótesis nula H0	Hipótesis alternativa H1	En donde
Institución educativa 1= UTVC Oaxaca 2= UP Huatusco 3= UP Atlautla	Ho a: $\mu_{BF1} = \mu_{BF2} = \mu_{BF3}$ No existe diferencia significativa en la media del NBF entre estudiantes de las tres instituciones educativas	H1 a: $\mu_{BF1} \neq \mu_{BF2} \neq \mu_{BF3}$ Existe diferencia significativa en la media del NBF entre estudiantes de las tres instituciones educativas	μ_{BF1} , μ_{BF2} y μ_{BF3} representan el PBF de los grupos de estudio
Género 1= Mujeres 2= Hombres	Ho b: $\mu_{BF1} = \mu_{BF2}$ No existe diferencia significativa en el NBF entre estudiantes de acuerdo con su género	H1 b: $\mu_{BF1} \neq \mu_{BF2}$ Existe diferencia significativa en el NBF entre estudiantes de acuerdo con su género	μ_{BF1} , μ_{BF2} representan el PBF de los grupos de estudio
Ocupación 1= Estudia 2= Estudia y trabaja	Ho c: $\mu_{BF1} = \mu_{BF2}$ No existe diferencia significativa en el NBF entre estudiantes de acuerdo con su actividad	H1 c: $\mu_{BF1} \neq \mu_{BF2}$ Existe diferencia significativa en el NBF entre estudiantes de acuerdo con su actividad	μ_{BF1} , μ_{BF2} representan el PBF de los grupos de estudio

Variable	Hipótesis nula H0	Hipótesis alternativa H1	En donde
Conocimiento financiero 1= Bajo 2= Moderado 3= Alto	H0 d: $\mu_{BF1} = \mu_{BF2} = \mu_{BF3}$ No existe diferencia significativa en el NBF entre estudiantes de acuerdo con su nivel de conocimiento financiero	H1 d: $\mu_{BF1} \neq \mu_{BF2} \neq \mu_{BF3}$ Existe diferencia significativa en el NBF entre estudiantes de acuerdo con su nivel de conocimiento financiero	μ_{BF1} , μ_{BF2} y μ_{BF3} representan el PBF de los grupos de estudio

NBF= Nivel de bienestar financiero, PBF= Promedio de bienestar financiero.

Fuente: elaboración propia.

La investigación se llevó a cabo en tres universidades de la República mexicana, ubicadas en el Estado de México, Veracruz y Oaxaca: las tres forman parte de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la Secretaría de Educación Pública. La Universidad Politécnica de Atlautla (UP Atlautla) se ubica al oriente del Estado de México, en el municipio Atlautla de Victoria, fue creada en 2013, con la misión de formar profesionales competentes e innovadores a escala nacional e internacional, que aporten cualidades técnicas y humanas, y cubran las necesidades sociales, económicas y culturales de la región, por medio del modelo educativo basado en competencias, cuyo fundamento es el desarrollo tecnológico, económico y sustentable. Oferta cinco programas educativos: Ingeniería en Manufactura, Ingeniería en Tecnologías de la Información, en Logísticas y Transporte, e Ingeniería Civil, así como la licenciatura en Administración y Gestión Empresarial (LAyGE).

La Universidad Politécnica de Huatusco (UP Huatusco) se encuentra situada en la zona centro de Veracruz y es un organismo público descentralizado, que se creó el 22 de agosto de 2008. Su misión es formar profesionistas con un modelo educativo basado en competencias, que desarrollen conocimientos, habilidades, actitudes y valores, mediante programas educativos pertinentes, orientados por personal docente y administrativo, comprometidos con el desarrollo sustentable, vinculados con proyectos de investigación aplicada que impacten en el ámbito social, científico y tecnológico a escala regional, nacional e internacional. Su oferta educativa es ingeniería en Alimentos, licenciatura en Administración y Gestión Empresarial, licenciatura en Terapia Física, ingeniería en Biotecnología, licenciatura en Nutrición y licenciatura en Médico Cirujano y Partero.

La Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca (UTVC Oaxaca) se creó en 2009, con el fin de ofrecer educación superior de calidad y facilitar el acceso a los jóvenes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán de Álvarez, Oaxaca, a una formación profesional. Utiliza un modelo basado en competencias profesionales que desarrolla destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, con el objetivo de impulsar y promover

el progreso regional y la generación de capital humano, social, cultural y productivo. Ofrece las carreras de Gastronomía, Diseño y Moda Industrial, Desarrollo de Negocios, Energías Renovables, Agricultura Sustentable y Protegida, Mecatrónica y Tecnologías de la Información y la Comunicación. Cuenta con la Consultoría en Gestión de Negocios, Intervención Tecnológica e Incubación de los Valles de Oaxaca (COGNITIVO), una incubadora de empresas reconocida por el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM).

Para la realización de la investigación, se obtuvo una muestra finita de 358 estudiantes, considerando el 95% de nivel de confianza y 5% de error. El marco poblacional fue la matrícula inscrita en las licenciaturas de administración de las tres universidades mencionadas. Se utilizó la técnica de muestreo probabilístico estratificado de acuerdo con los grados de estudio que se imparten en las tres instituciones. La recolección de datos se realizó en el periodo de julio a agosto de 2023 de forma presencial, mediante un instrumento impreso y un formulario digital, al abordar al estudiantado directamente en sus aulas de clase mediante el criterio de aleatoriedad. Se validaron 180, 122 y 56 cuestionarios para Atlautla, Huatusco y Oaxaca, respectivamente.

Como instrumento, se diseñó un cuestionario a partir de la revisión de una amplia bibliografía y de instrumentos utilizados en otras investigaciones, entre ellas; Villagómez (2016), Moreno-García et al., (2017), Gasperín et al. (2024), Atkinson y Messy (2012), así como la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera de 2021 (CNBV, 2022b). El instrumento consta de siete preguntas de clasificación, 15 ítems de tipo dicotómico y 5 ítems en escala de Likert de 1 a 5, que refiere nada de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, a fin de medir la variable conocimiento financiero, así como 20 ítems en escala de Likert de 1 a 5, que refiere de nunca a siempre para medir la variable bienestar financiero; ambas variables se tratan mediante cinco dimensiones (véase Tabla 2.2).

Tabla 2.2
Definición conceptual y operacional de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Ítems
Bienestar financiero (variable dependiente)	Estado en que una persona puede cumplir con sus obligaciones financieras actuales y en curso, siente seguridad respecto a su futuro financiero y es capaz de tomar opciones que le permitan disfrutar de la vida (OECD, 2020), así como de conservar un nivel de vida mediante el control de las finanzas (De la Cruz et al., 2020).	Autopercepción y comportamiento del sujeto de estudio respecto a su bienestar financiero en función de las dimensiones control financiero, choques financieros, metas financieras, libertad y tranquilidad financieras.	CF1, CF2, CF3, CF4, CHF1, CHF2, CHF3, CHF4, MF1, MF2, MF3, MF4, LF1, LF2, LF3, LF4, TF1, TF2, TF3 y TF4
Institución educativa (variable independiente)	Refiere a la institución de educación superior de procedencia de los sujetos que conforman la muestra.	Variable nominal que permite segmentar la muestra en tres grupos: UTVC Oaxaca grupo 1 UP Huatusco grupo 2 UP Atlautla grupo 3	IE
Género (variable independiente)	Refiere a las características socialmente construidas sobre la base de la diferencia sexual-biológica. Incluye todas las creencias, los comportamientos, las funciones y relaciones entre mujeres y hombres, construidas por la sociedad, y asignadas según el sexo con el que nacemos (CAF Banco de Desarrollo de América Latina, s. f.).	Variable nominal que permite segmentar la muestra en dos grupos: Femenino grupo 1 Masculino grupo 2	GE
Actividad (variable independiente)	Refiere a la actividad o el rol principal que desempeña el alumnado.	Variable nominal que permite segmentar la muestra en dos grupos: Estudia grupo 1 Estudia y trabaja grupo 2	AC

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Ítems
Conocimiento financiero (variable independiente)	Comprensión de conceptos como interés simple y compuesto, riesgo, diversificación, rentabilidad y ahorro (Potrich et al., 2025), e incluso la confianza que se llega a poseer sobre términos y conocimientos básicos de finanzas (De la Cruz, 2020).	Evaluación del estudiante respecto a sus habilidades de cálculo y comprensión de las dimensiones tasa de interés, inflación, ahorro, crédito y presupuesto. Clasificado en tres niveles: bajo (grupo 1), moderado (grupo 2) y alto (grupo 3)	INF1, INF2, INF3, TI1, TI2, TI3, AH1, AH2, AH3, CR1, CR2, CR3, PR1, PR2, PR3, INF4, TI4, AH4, CR4 y PR4

Fuente: elaboración propia.

La validez de contenido del instrumento se realizó mediante el juicio de cuatro expertos; se aplicó una prueba piloto y se calculó el alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo un valor de 0.75, confirmando su fiabilidad y consistencia. A efectos de respaldar la integración de las dimensiones que conforman la variable bienestar financiero, se realizó el análisis factorial que mostró un Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.806; con sig. de 0.000. Como resultado de dicho análisis, se ajustó el número de ítems que conforman las dimensiones de la variable de 20 a 19 (véase Tabla 2.3).

Tabla 2.3
Matriz de componentes rotados bienestar financiero

Ítems	Componentes				
	1	2	3	4	5
MF4. Contar con un plan de ahorro y apegarme a él es esencial para alcanzar mis metas financieras.	0.696	—0.036	—0.046	0.262	—0.004
MF1. Me fijo metas económicas a largo plazo y me esfuerzo por alcanzarlas.	0.672	0.074	0.126	0.131	0.221
TF2. Sigo un plan que resuelve mis finanzas para mi edad adulta.	0.646	-0.296	0.171	-0.029	0.115
MF3. Dada mi situación económica, siento que tendré las cosas que deseo.	0.604	0.146	0.245	0.134	-0.231
LF1. Me sobra dinero al final del mes.	0.586	0.136	0.343	0.138	0.026
TF3. Me siento estresado(a) por mi situación financiera actual.	0.273	0.696	0.176	-0.091	0.034
LF4. Siento que mis deudas están fuera de control.	0.002	0.652	-0.069	0.326	0.273
TF4. Mi retiro es mi mayor preocupación.	-0.041	0.636	0.020	-0.198	-0.101
TF1. Siento que el manejo de mis ingresos y gastos controlan mi vida.	-0.210	0.616	-0.022	0.226	0.105

Ítems	Componentes				
	1	2	3	4	5
LF2. Tengo que pedir dinero prestado para pagar mis deudas.	0.125	0.600	-0.128	0.304	0.304
CHF1. Si dejara de percibir mi ingreso semanal, tengo la capacidad de sobrevivir con mi mismo nivel de vida por una semana sin pedir dinero prestado.	0.097	0.028	0.694	-0.076	-0.220
CHF2. Tengo la posibilidad de cubrir un gasto imprevisto de manera inmediata con dinero o activos que ya poseo.	0.318	-0.009	0.632	0.037	0.048
CHF3. Ante un imprevisto, debido a la calificación de mi historial crediticio, puedo conseguir inmediatamente el dinero necesario mediante una institución financiera.	0.065	-0.225	0.581	0.377	0.174
CHF4. Ante un imprevisto, sé que puedo conseguir de forma inmediata el dinero necesario por medio de un familiar o amigo.	-0.014	-0.052	0.575	0.389	0.086
LF3. Me siento tranquilo(a) de que mi dinero es suficiente.	0.311	0.213	0.503	-0.038	0.137
CF1. Pago mis deudas u obligaciones a tiempo.	0.236	0.124	0.104	0.738	-0.081
CF2. Antes de comprar un bien o servicio, evalúo si puedo pagarlo con dinero propio.	0.199	0.078	0.095	0.668	0.039
MF2. Prefiero gastar dinero que ahorrarlo para el futuro.	0.097	0.083	0.036	0.018	0.814
CF4. Pienso que el dinero está para gastarse.	0.013	0.134	0.032	-0.008	0.766

Método de extracción: análisis de componentes principales. Rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Fuente: elaboración propia con datos de análisis en software estadístico SPSS.

Resultados

a) Análisis de diferencia de grupos por institución educativa

Se encontró un promedio de bienestar financiero de 66.52 para estudiantes de la UTVC Oaxaca; 64.16 para la muestra de universitarios de la UP Huatusco y 62.21 para el alumnado que conformó la muestra de la UP Atlautla, mientras que el promedio general de bienestar financiero del total de la muestra es de 63.55. En el análisis de ANOVA de un factor, mediante prueba de Kruskal-Wallis, se halló un nivel de significancia de 0.002 (véase

la Tabla 2.4), con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa H1a: Existe diferencia significativa en el nivel de bienestar financiero entre estudiantes universitarios de diferentes instituciones, lo cual significa que la formación de la institución educativa sí influye en el nivel de bienestar financiero.

Tabla 2.4

Estadísticos de prueba Kruskal-Wallis por grupo de institución financiera

Hipótesis nula	Prueba	Estadístico de prueba	Sig.	Decisión
La distribución de NBF es la misma entre las categorías de institución educativa	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	12.746	0.002	Rechazó la hipótesis nula

Nota. Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es 0.05.

Fuente: elaboración propia con datos de análisis en software estadístico SPSS.

b) Análisis de diferencia de grupos por género

El promedio de bienestar financiero en el género femenino alcanzó 64.09, mientras que para el género masculino es de 62.52, se observa una diferencia de 2 unidades; sin embargo, la prueba t de student fue de 1.743 y el p-valor de 0.082, por lo que se acepta la hipótesis nula Hob: No existe diferencia significativa en el nivel de bienestar financiero entre estudiantes universitarios de acuerdo con su género; es decir que la variable género no promueve diferencias significativas en el nivel de bienestar financiero de los estudiantes.

c) Análisis de diferencia de grupos por actividad

El promedio de bienestar financiero en alumnos que sólo estudian se ubica en 63.64, mientras que los que estudian y trabajan es de 63.44, como se aprecia la diferencia es mínima. Al aplicar la prueba t de student para muestras independientes, se encontró un valor de 0.222 con un nivel de significancia de 0.824, por lo que se acepta la hipótesis nula Hoc: No existe diferencia significativa en el nivel de bienestar financiero entre estudiantes universitarios de acuerdo con su actividad; es decir que el bienestar financiero no muestra diferencias en los casos de que los estudiantes sólo estudien o estudien y trabajen.

d) Análisis de diferencia de grupos por nivel de conocimiento financiero

Se encontró un promedio de bienestar financiero de 59.88, 62.74 y 66.74 para los grupos segmentados por el nivel de conocimiento financiero bajo, moderado y alto, respectivamente. En la prueba de ANOVA de un factor, mediante prueba de Kruskal-Wallis, se halló un nivel de significancia de 0.001 (véase tabla 5), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa H1d: Existe diferencia significativa en el nivel de bienestar financiero entre estudiantes universitarios de acuerdo con su nivel de conocimiento financiero, lo cual significa que el nivel de conoci-

miento financiero sí influye en el nivel de bienestar financiero que perciben los sujetos de estudio.

Tabla 2.5

Estadísticos de prueba Kruskal-Wallis por grupo de conocimiento financiero

Hipótesis nula	Prueba	Estadístico de prueba	Sig.	Decisión
La distribución de NBF es el mismo entre las categorías de conocimiento financiero	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	14.324	0.001	Rechazo la hipótesis nula

Nota. Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es 0.05.

Fuente: elaboración propia con datos de análisis en software estadístico SPSS.

Discusión

Por medio de un método de análisis diferente, se confirma que existe una relación positiva entre el nivel de conocimiento financiero y el bienestar financiero, como lo señalan la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (CNBV, 2022b), Castellanos (2023) y Addin (citado en Sehrawat et. al, 2021). Es importante destacar que dichos estudios se han realizado mediante metodologías y contextos diferentes, como modelado de ecuaciones simples y estructurales; sin embargo, resulta enriquecedor encontrar que, por análisis de diferencias de medias entre grupos, se llega a las mismas afirmaciones.

Por otro lado, es interesante observar que el promedio general de bienestar financiero del total de la muestra es de 63.55, contra los 52.8 puntos del nivel general en México. Asimismo, el nivel de bienestar financiero es mayor en los estudiantes de las tres instituciones educativas (66.52 UTVC Oaxaca; 64.16 UP Huatusco y 62.21 UP Atlautla), que el reportado en Zacatecas, Oaxaca y Guerrero (49.8, 49.8 y 49.0 puntos, respectivamente) por la Encuesta Nacional sobre Salud Financiera (ENSAFI, 2023).

Finalmente, la diferencia significativa en el nivel de bienestar financiero que se encontró por grupos de instituciones educativas invita a la revisión del plan curricular vigente al momento del levantamiento de los datos, con el objetivo de conocer si existía mayor carga de asignaturas o estrategias de enseñanza enfocadas en fortalecer el conocimiento financiero en la UTVC Oaxaca, institución en la que los estudiantes obtuvieron mayor nivel de bienestar financiero. Esto sería un área de oportunidad para otras instituciones de educación superior, académicos y diseñadores de políticas públicas.

Conclusiones

El análisis muestra que existe diferencia significativa en el nivel de bienestar financiero que percibe el alumnado entre las diferentes instituciones educativas; asimismo, existe diferencia significativa en el bienestar finan-

ciero que manifiestan percibir las y los estudiantes de acuerdo con el nivel de conocimiento financiero que poseen; es decir que éstas últimas variables sí son factores determinantes para que las y los alumnos se encuentren en un estado en el que “puedan cumplir con sus obligaciones financieras actuales y en curso, puedan sentir seguridad respecto a su futuro financiero y tengan la capacidad de tomar opciones que les permitan disfrutar de la vida” (OECD, 2020) en términos de bienestar financiero. Por tanto, el género y la condición de trabajar y estudiar o sólo estudiar no son factores que generan diferencias significativas en el nivel de bienestar financiero de los grupos de estudio.

Una de las limitantes del presente estudio es que no se encontró un estudio con metodología de análisis similar, que permitiera contar con un punto de referencia para comparar comportamientos de los resultados, ya que la mayoría de los análisis cuantitativos de bienestar financiero se hacen por medio de regresiones simples o multivariantes, en las que se busca conocer el nivel de correlación con diversas variables. Las conclusiones obtenidas con el método de análisis que se presenta en este trabajo pueden ser el parteaguas para futuras investigaciones de tipo experimental o cuasiexperimental, en el que se analicen las medias de muestras relacionadas antes y después de realizar una intervención con un programa de capacitación dirigido al grupo experimental en temas que coadyuven a incrementar su nivel de conocimiento financiero, a fin de medir si el programa de intervención genera un cambio significativo en el nivel de bienestar financiero.

Referencias

- Aranibar-Ramos, E. R., Ríos-Vera, K. J. y Zanabria-Cabrera, L. C. (2023). Educación financiera desde un enfoque cuantitativo y revisión sistemática de literatura: aproximaciones recientes y tendencias. *Quipukamayoc*, 31(65), 85-98. <https://doi.org/10.15381/quipu.v31i65.25005>.
- Ariza, E. (2022). Alfabetización financiera de los productores de yuca industrial en Colombia. *Panorama Económico*, 30(2), 90-103. DOI: <https://doi.org/10.32997/pe-2022-4211>.
- Atkinson, A. y Messy, F. (2012). Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE), Pilot Study 73. Estados Unidos: OECD. <https://bit.ly/3YGstio>.
- Castellanos, L. (2023). Alfabetización financiera y bienestar financiero en jóvenes chilenos: mediación de las actitudes de endeudamiento y compra. *Psykhé*. <https://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/57009>.
- CAF Banco de Desarrollo de América Latina (s. f.). Introducción a la perspectiva de género. Cuadernillo para jornadas de capacitación. Chile: CAF Banco de Desarrollo de América Latina. https://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/Cuadernillo__intro_genero.pdf.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (s. f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>.
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) (2022a). Boletín trimestral de inclusión financiera 14. Alfabetización y bienestar financieros. Tercer trimestre. México: SHCP/CNBV. Bitly | bit.ly/2MvLyQm.
- _____. (2022b). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF 2021). Reporte de resultados. México: CNBV. bit.ly/ENIFCNBV.
- De la Cruz, J., Ore, R., Paz, G. y Quispe, E. (2020). Influencia del conocimiento financiero de usuarios de tarjeta de crédito y/o préstamos personales entre 18 y 79 años en Perú, en el 2019. [Tesis de maestría]. Universidad ESAN. Escuela de Administración de Negocios para graduados. Perú: Repositorio Institucional Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2187>.
- Delgado, G. K. y Loor, C. I. (2021). From banking digitalization to financial inclusion: an exploratory study from microfinance. *Digital Publisher CEIT*, 6(3), 30-43. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.530>.
- Dewi, V. I., Febrian, E., Effendi, N. y Anwar, M. (2020). Does financial perception mediate financial literacy on financial behavior? A study of academic community in Central Java Island, Indonesia. *Montenegrin Journal of Economics*, 16(2), 33-48. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2020.16-2.3>.
- Encuesta Nacional sobre Salud Financiera (ENSAFI) (2023). Encuesta Nacional sobre Salud Financiera. México: Inegi. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENSAFI/ENSAFI.pdf>.
- Espinosa, M., Maceda, A., Paz, Y. y Sánchez, F. (2023). Diagnóstico de educación financiera de estudiantes de educación media superior del sur de México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1857-1876. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4528.
- French, D., McKillop, D. y Stewart, E. (2020). The effectiveness of smartphone apps in improving financial capability. *The European Journal of Finance*, 26(4-5), 302-318.
- García-Mata, O., Briseño-García, A., García-Fernández, F., (2021). Obsolescencia del conocimiento financiero. *Investigación Administrativa*, 50(128). <https://www.redalyc.org/journal/4560/456067615005/html/>.
- García-Santillán, A. (2022). Educación financiera en los trabajadores del sector alimenticio en México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época REMEF*, 18(1), e804. [doi:https://doi.org/10.21919/remef.v18i1.804](https://doi.org/10.21919/remef.v18i1.804).

- Gasperín, E., Ramos, A. y Cruz, E. (2024). Evaluación del conocimiento financiero y el bienestar en la zona centro del estado de Veracruz. En Espinosa, L., y Ramos, A. (comps.), Resultados de investigaciones y reflexiones sobre metodología, innovación, creatividad y emprendimiento. México: Universidad Politécnica de Atlautla.
- Mexia, G., García, B., Aranibar, M. y Pérez, M. (2024). Bienestar financiero en los empleados a través de la educación financiera en las organizaciones. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R. Barbera, N., y Rojas, D. (eds.), Tendencias en la investigación universitaria, una visión desde Latinoamérica (vol. XXIII). Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. <https://doi.org/10.47212/tendencias2024vol.xxiii.10>.
- Moreno-García, E., García-Santillán, A. y Gutiérrez-Delgado, L. (2017). Nivel de educación financiera en escenarios de educación superior. Un estudio empírico con estudiantes del área económico-administrativa. *Universia*, VIII(22), 163-183.
- Mungaray, A., González, N. y Osorio, G. (2021). Educación financiera y su efecto en el ingreso en México. *Problemas del desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 52(205). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69709>.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2024a). Financial literacy in greece: Evidence on adults and young people. <https://lc.cx/Mt5Zsx>
- _____ (2024b). PISA 2022 results (vol. IV): How financially smart are students? Estados Unidos: PISA/OECD Publishing. <https://lc.cx/WMN8Y3>.
- _____ (2020). OECD/INFE 2020 International Survey of Adult Financial Literacy. www.oecd.org/financial/launchoftheoecdinfeglobalfinancialliteracyreport.htm
- Potrich, A., Mendes, K. y Paraboni, A. (2025). Youth Financial Literacy Short Scale: Proposition and validation of a measure. *Social Sciences & Humanities Open*, vol. 11, 101214. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101214>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2020). Los servicios financieros en México con perspectiva de género: avances y áreas de oportunidad. <https://www.undp.org/es/mexi-co/publications/los-servicios-financieros-en-m%C3%A9xi-co-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero-avances-y-%C3%A1reas-de-oportunidad>.
- Sehrawat, K., Vij, M. y Talan, G. (2021). Understanding the Path Toward Financial Well-Being: Evidence From India. *Front. Psychol*, 12, 638408. doi:10.3389/fpsyg.2021.638408.

- Tito-Betancur, M., Carranza Esteban, R. F., Tapullima-Mori, C., Turpo Chaparro, J. E. y Mamani-Benito, O. (2024). Producción científica en Scopus sobre salud financiera: periodo 2011-2022. Archivos de Prevención Riesgos Laborales, 27(1), 54-67. Academy of Medical and Health Sciences of Catalonia and the Balearic Islands. <https://doi.org/10.12961/aprl.2024.27.01.05>.
- Villagómez, F. Alejandro (2016). Alfabetismo financiero en jóvenes preparatorianos en la Zona Metropolitana del Valle de México. El Trimestre Económico, LXXXIII(3), 331, 677-706.

Sobre los autores

- ¹Profesora investigadora de la Universidad Politécnica de Atlautla, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5356-6580>
- ²Profesora investigadora de la Universidad Politécnica de Huatusco, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7383-6157>
- ³Profesora investigadora de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6525-711X>

El impacto de las habilidades de las mujeres en los resultados de las mipymes del altiplano hidalguense

The Impact of Women's Skills in MSME's performance in the Hidalgo Highlands.

Ma.Teresa Sarabia Alonso¹
Laura Elena Santos Díaz²
Enrique Moreno Vargas³

Recibido: 13/09/2024

Revisado: 16/12/2024

Aceptado: 02/04/2025

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.3.2307>.



Resumen

Este estudio analiza la variable de género como determinante en la relación de los resultados organizacionales y la satisfacción, ventaja competitiva, ámbito de la venta y aspectos de responsabilidad social corporativa en las mipymes del altiplano hidalguense, con un diseño cuantitativo, transversal, no experimental y de tipo aplicada se obtuvo que 3 de cada 4 directoras han iniciado el negocio que hoy dirigen, las directoras muestran ventaja frente a los directores en la formación de ventaja competitiva y el ámbito de la venta; sin embargo, se concluye que no existe una relación significativa entre las habilidades directivas y los resultados organizacionales.

Palabras Clave

Género, mipymes, habilidades directivas, resultados organizacionales.

Abstract

This research analyzes gender as a determining factor in relation to organizational outcomes and satisfaction, competitive advantage, sales environment, and aspects of corporate social responsibility in MSMEs in the Hidalgo's highlands. Using a quantitative, cross-sectional, non-experimental scope and an applied approach, findings reveal that 3 out of 4 female managers who started a business, are still currently managing it. These women managers demonstrate an advantage over their male counterparts in developing a competitive advantage and sales environment. However, this research concludes that there is no significant relationship between management skills and overall organizational outcomes.

Keywords

Gender MSEMES, management skills, management outcomes.

Introducción

La evaluación de resultados empresariales desde la perspectiva de género ha sido una de las transformaciones más significativas en el desarrollo de estudios que cuestionan la influencia de esta variable en el desempeño organizacional (Nuñez et al., 2017).

Si bien existen diversas investigaciones que resaltan la incorporación de la mujer al mercado laboral y el impacto que éste ha tenido, aún hoy existen marcadas disparidades en cuanto al género relacionado con el trabajo, en donde diversos estudios destacan diferencias en relación con la ocupación, los niveles de responsabilidad y el acceso a cargos directivos (Fuentes y Sánchez, 2010). Por lo anterior, el objetivo de la presente investigación es analizar el impacto que las habilidades directivas por género guardan con los resultados de las organizaciones medidos por medio de las variables satisfacción con la empresa, ventaja competitiva, ámbito de la venta y aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa de las mipymes del altiplano hidalguense.

La estructura del artículo es la siguiente: en primer término, se expone una breve revisión de la literatura referente a la incorporación de la mujer en el mercado laboral, con mayor énfasis en los estudios de género y las habilidades directivas. En un segundo apartado, se presenta un panorama acerca de la estrategia metodológica empleada para alcanzar el objetivo establecido. Después, se presentan los resultados y se realiza su discusión. Finalmente, se exponen las conclusiones del trabajo.

Revisión de literatura

El término género hace referencia a la simbolización cultural construida a partir de las diferencias sexuales que se manifiestan en la vida social, política y económica (Lamas, citado en García et al., 2012). Driga y Prior (2010), en sus investigaciones, se refieren al sexo del propietario del negocio, hombre o mujer, mientras que otros trabajos empíricos lo vinculan con el sexo del gerente (Díaz y Jiménez, 2010).

La feminización de la fuerza laboral constituye uno de los hitos más relevantes ocurridos en los mercados laborales mundiales en las últimas décadas (OIT, 1997, 2007). La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, reflejada en un crecimiento más acelerado en sus tasas de ocupación en relación con la de los hombres, así como el aumento en la ocupación de empleos técnicos y profesionales (Godoy y Mladinic, 2009), se encuentra vinculado a su mayor escolarización (Cepal, 1997). Este fenómeno se deriva del proceso de urbanización y, posteriormente, del proceso de reestructuración económica, en donde el sector servicios y el industrial aumentaron su demanda cada vez de trabajadores más calificados. De esta

manera, las mujeres, sobre todo profesionales, han sido capaces de desenvolverse en las nuevas formas de organización del trabajo que surgían al ritmo de la modernización productiva (Tuirán, 2019) para cubrir puestos de trabajo de alto nivel, como ejecutivas, profesionistas o técnicas.

A consecuencia de esto, las mujeres comenzaron a estudiar carreras universitarias y a participar en actividades laborales que tradicionalmente habían sido desempeñadas por los hombres (Weller, 2000), como es la prestación de servicios especializados. Otra explicación se encuentra en el impacto de fenómenos demográficos como son la disminución de la natalidad, la postergación de la maternidad y la reducción del número de hijos, acontecimientos que favorecen la incursión de la mujer en el mercado laboral (Barrios, 2019).

Pese a la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, en los ámbitos empresariales se ha mantenido constante la desigualdad entre hombres y mujeres en su ocupación, niveles de responsabilidad y acceso a cargos directivos (Fuentes y Sánchez, 2010). De acuerdo con estudios desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004), los hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos, y en los niveles superiores de los empleos profesionales, en tanto que las mujeres permanecen aún centralizadas en las categorías inferiores de los puestos directivos.

Se considera que las habilidades directivas de los tomadores de decisiones en las organizaciones son determinantes para el desarrollo de ventajas competitivas y el logro de objetivos en éstas. Whetten y Cameron (2011) consideran que las habilidades directivas se separan en tres categorías: 1) habilidades personales, 2) habilidades interpersonales y 3) habilidades de grupo.

Si bien son escasos los estudios de género y las habilidades directivas, Godoy y Mladinic (2009) destacan la conveniencia de la incorporación de ciertas características asociadas a las mujeres para el funcionamiento de las organizaciones, donde se destaca el tema del liderazgo. Investigaciones en psicología social califican el estilo de liderazgo transformacional como más femenino, caracterizado como más conectivo e interactivo, dirigido a generar redes, nutrir relaciones y dar poder a las personas. Por el contrario, autores como Lavié (2009) destacan la “gramática masculina del liderazgo”; es decir, la preponderancia del liderazgo masculino frente al femenino, lo que ha ocasionado el distanciamiento de la mujer de puestos directivos.

En cuanto a las redes de contactos, estudios como el de Meyer y Harabi (2000) resaltan el limitado alcance y la diversidad de redes de las mujeres empresarias, a diferencia de la estructura social de los hombres, lo que les permite contactar con individuos que tienen mayor poder social y económico, aspecto que constituye una ventaja para conseguir información y otros recursos (Greer y Greene, 2003).

Metodología

Para esta investigación se realizó un estudio de corte cuantitativo, transversal, no experimental y de tipo aplicada, la cual, mediante el desarrollo de un análisis comparativo por género, busca analizar la relación que guarda el género con los resultados de las organizaciones medidos en las variables satisfacción con la empresa, ventaja competitiva, ámbito de la venta y aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa de las mipymes del altiplano hidalguense.

La hipótesis plantea que no existen diferencias significativas en las habilidades directivas poseídas por los directivos y las directivas de las micro, pequeñas y medianas empresas de la región del altiplano hidalguense, manifestadas en los resultados de las organizaciones medidos en las variables satisfacción con la empresa, ventaja competitiva, ámbito de la venta y aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa.

Los municipios que forman parte de la región del altiplano hidalguense son Apan, Almoloya, Tlanalapa, Tepeapulco y Emiliano Zapata, en donde según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2020) existen 83 428 personas económicamente activas y 7 742 empresas.

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario, específicamente aplicado a los y las directoras de las mipymes o en su caso a la persona que toma la mayor cantidad de decisiones a partir de la técnica de muestreo aleatorio simple (291 directores), mediante la aplicación de formularios de Google Forms.

Dentro de las características o los parámetros de la muestra seleccionada están las siguientes:

Tabla 3.1

Parámetros de la investigación

Parámetro	Hombres	Mujeres
Muestra	71 %	29 %
Edad promedio	41.9 años	37.8 años
Bachillerato o técnico como último grado de estudios	22.70 %	33.30 %
Estado civil	52.70 %	45.20 %

Nota. Esta tabla señala características de la muestra con datos obtenidos de SPSS v. 26.

Fuente: elaboración propia.

Una vez que se recolectaron los datos, se hizo el análisis descriptivo con la implementación de tablas de contingencia a partir del procesamiento de éstos en el software estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en su versión 26; de acuerdo con Agresti, A. (2002) esta técnica es reconocida por su eficacia en resumir datos categóricos, cuyo objetivo es explorar la posible asociación entre dos variables categóricas.

Tabla 3.2

Definiciones conceptuales de las variables con las que se analizan los resultados obtenidos por las organizaciones

Variable	Definición operacional (alfa)	Definición conceptual
Resultados del sistema		
Satisfacción con la empresa	5 ítems (0.670)	Considera la asociación que el director(a) tiene con su empresa
Ventaja competitiva	8 ítems (0.816)	Contempla el valor principal que genera las mipymes según el director
Ámbito de ventas	6 ítems (0.828)	Examina las acciones que toma en cuenta el director(a) para realizar las ventas en su empresa
RSC-Asuntos ISO 26000	6 ítems (0.903)	Pondera prácticas de responsabilidad social corporativa y desarrollo comunitario que realiza la empresa
Valoración del entorno	11 ítems (0.907)	Estudia elementos que valora el director(a) con respecto a la inseguridad, la violencia y la pandemia por COVID

Nota. Esta tabla señala las definiciones conceptuales de las variables.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las pruebas realizadas, fueron un análisis bivariado y la prueba Chi-cuadrado de Pearson a partir de tablas de contingencia, con lo cual se tuvo como variable dependiente al género y como variables independientes a los resultados de las organizaciones medidos en las variables satisfacción con la empresa, ventaja competitiva, ámbito de la venta y aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa. Esto con la intención de establecer una posible relación significativa. El utilizó el software SPSS v.26 para el procesamiento de datos.

Resultados

De los 291 directivos y directivas encuestadas en las mipymes de la región del altiplano hidalguense, se observa que el 71 % son hombres y el 29 % mujeres. De los datos anteriores, se destaca además que el 72.6 % de las mujeres argumentan haber fundado ellas la empresa que actualmente dirigen, a diferencia del 53.1 % de los hombres. Por otra parte, el 61 % de las directoras mencionan que en promedio durante el último año dirigieron a los hombres, quienes realizaban actividades administrativas, contables y de dirección.

De las directoras, el 8.4 % señala haber contratado al menos a una mujer sin sueldo o salario fijo por ser familiar, becaria o voluntaria para la organización. Respecto a los directivos, el 10.3 % afirman haber contratado a un hombre de la familia, becario o voluntario sin otorgar un sueldo o salario fijo.

Al analizar las diferencias en cuanto a los resultados obtenidos por la organización en función del sexo del directivo que las dirige, se sabe que respecto al uso de la tecnología como medio de venta el 3.9 % de los directores refiere haber ocupado el comercio electrónico para generar ventas en línea e incrementar en un 30 % la venta de su producto, en comparación con el 3.6 % de las directoras que implementó esta estrategia para incrementar en el mismo porcentaje el nivel de ventas de los bienes o servicios ofrecidos por su organización.

El comportamiento descriptivo de los ítems se puede visualizar en la Tabla 3.3, en la que se identifica que el ítem con mayor promedio de acuerdo con los participantes en el estudio es el “Estoy muy satisfecho con el desempeño de la empresa en su conjunto”; de igual manera el ítem “Los clientes nos eligen porque los tratamos muy bien” aparece en los primeros lugares con una media de 4.44, a diferencia del ítem de considerar las ventas a clientes en el extranjero como importante para su empresa, donde los participantes argumentan una media de 3.58.

Tabla 3.3
Comportamiento descriptivo por ítem

Ítem	Media	Desv. desviación
32a. Estoy muy satisfecho con el desempeño de la empresa en su conjunto.	4.5223	0.62864
33b. Los clientes nos eligen porque los tratamos muy bien.	4.4486	0.64810
36f. En la empresa nos preocupan las bajas ventas.	4.4433	0.66388
33f. Los clientes nos eligen, porque saben que siempre tenemos disponible el producto o servicio.	4.4281	0.68235
36d. En la empresa, nos preocupa la inseguridad y la violencia.	4.4075	0.72866
34a. Las ventas a clientes de mi colonia son importantes para mi empresa.	4.3973	0.76862
35e. En mi empresa, somos responsables con nuestros clientes: cuidamos su confidencialidad, atendemos sus quejas, comunicamos sin engaños la información que les interesa respecto a precios, costos, términos de servicio.	4.3938	0.77705
36k. En la empresa, nos preocupa mucho los contagios de COVID.	4.3910	0.69426
33a. Los clientes nos eligen, porque nuestro producto o servicio es el mejor en su categoría.	4.3904	0.67221
35d. En mi empresa, evitamos involucrarnos en malas prácticas como sobornos, corrupción, piratería o competencia desleal, y tampoco la permitimos en nuestros clientes y proveedores.	4.3733	0.81294
33c. Los clientes nos eligen porque ofrecemos el mejor precio.	4.3608	0.67240
36e. En la empresa, nos preocupa el abasto de mercancías y materia prima.	4.3527	0.79229
36c. En la empresa, nos preocupa la situación económica del país.	4.3322	0.71982
36h. En la empresa, nos preocupa mucho la corrupción.	4.2911	0.82123

35c. En mi empresa, procuramos el bienestar de los trabajadores, escuchando sus necesidades, dándoles un ambiente seguro, acceso a servicios de salud y una vida personal balanceada.	4.2887	0.81738
35a. Tenemos políticas y procedimientos para el respeto a los derechos humanos y para evitar complicidad en actos contra los derechos civiles, económicos, sociales y laborales, y para evitar la discriminación.	4.2882	0.92785
32c. Mi empresa me permite realizarme como persona.	4.2877	0.80342
36a. En mi empresa, nos preocupa todo el dinero que debemos.	4.2842	0.96775
35b. En mi empresa, procuramos prevenir la contaminación y la producción de desechos que impactan en el medio ambiente, y procuramos reciclar y cuidar el medio ambiente.	4.2774	0.82181
36b. En mi empresa, nos preocupa todo el dinero que nos deben los clientes.	4.2715	0.87406
33e. Los clientes nos eligen porque aprecian nuestra marca.	4.2671	0.81894
34b. Las ventas a clientes de mi ciudad son importantes para mi empresa.	4.2466	0.87784
35f. La empresa promueve actividades de desarrollo comunitario con gente de la comunidad en donde se encuentra ubicada. Se preocupa por no provocar e incluso solucionar problemas sociales locales.	4.2257	0.91889
36g. En la empresa, nos preocupa lo mucho que pagamos de impuestos.	4.2076	0.89276
36i. En la empresa, nos preocupa la inestabilidad política.	4.2055	0.93366
32b. Mi empresa me deja más que suficiente dinero para vivir.	4.1414	0.82185
32d. En el último año, las expectativas de crecimiento han sido muy altas.	4.1267	0.89733
33d. Nos enfocamos sólo en una parte de los clientes para adaptarnos a sus necesidades.	4.0928	0.95501
34c. Las ventas a clientes de otras poblaciones son importantes para mi empresa.	4.0790	1.07828
36j. Confío en que la gente en el gobierno del país está haciendo un buen trabajo.	3.9450	1.10347
34e. Las ventas a otras empresas son importantes para mi empresa.	3.9100	1.26335
34f. Las ventas a gobierno son importantes para mi empresa.	3.6424	1.35143
34d. Las ventas a clientes en el extranjero son importantes para mi empresa.	3.5833	1.35122
32e. En el último año, las posibilidades de verme obligado a cerrar la empresa han sido muy altas	3.4948	1.41268

Nota. La tabla presenta los ítems en orden ascendente, de acuerdo con el promedio calculado a partir de los datos procesados mediante el SPSS v.26.

Fuente: elaboración propia.

Análisis del impacto de la mujer en los resultados de la empresa

Los resultados de las empresas suelen vincularse con las habilidades de la gente que las dirigen. Hoy en día, existen estudios empíricos que demuestran las diferencias en cuanto a las habilidades que poseen hombres y mujeres, resaltando el que los hombres tienen mejores habilidades motoras y espaciales, a diferencia de las mujeres que cuentan con mejor memoria, habilidades emocionales y mejor cognición social (Morgado, 2019).

Para identificar el desempeño de la empresa, se utilizó el análisis bivariado con la variable de sexo y las consideradas como resultados en el sistema medidas a partir de las variables: i) satisfacción con la empresa, ii) ventaja competitiva, iii) ámbito de ventas y iv) responsabilidad social corporativa con asuntos de ISO 26000. En la Tabla 3.4, se obtuvo que los directores están más satisfechos con el desarrollo que ha alcanzado la empresa con un 93.1 %, a diferencia de las mujeres con un 89.2 %.

En cuanto a la ventaja competitiva, esta se define a partir de factores como la elección de los clientes por considerar un producto o servicio mejor en su categoría, atención brindada, ofertar productos con mejor precio, disponibilidad de productos y aprecio por la marca, se obtuvo que las mujeres directoras consideran que cuentan con esta ventaja competitiva con un 96.4 %, a diferencia de los directores que cuentan con el 95.6 % de respuesta.

En el ámbito de ventas, el 81.7 % de las mujeres directoras consideran importantes las ventas desde su colonia, ciudad, otras ciudades, así como las ventas entre empresas y a gobierno; en este aspecto, el 81.4 % de los hombres también lo consideran.

En cuanto a la responsabilidad social corporativa y asuntos relacionados con la ISO 2600 que aborda la responsabilidad social establecidas por la Organización Internacional de Normalización, el 93.6 % de los directores afirman que cuentan con políticas y procedimientos para respetar los derechos humanos, pues procuran prevenir la contaminación y la producción de desechos, ya que escuchan las necesidades de sus colaboradores para su bienestar, además de que dan atención a las quejas de los clientes y proveedores, puesto que abordan el desarrollo comunitario en la zona de influencia prefiriendo proveedores locales que foráneos, frente al 11 % de las directoras que argumentaron aún no contar en su totalidad con estas buenas prácticas.

Tabla 3.4

Análisis bivariado con sexo y resultados del sistema

Sexo	Resultados del sistema							
	Satisfacción con la empresa		Ventaja competitiva		Ámbito de ventas		RSC y asuntos ISO 26000	
	Cuenta	No cuenta	Cuenta	No cuenta	Cuenta	No cuenta	Cuenta	No cuenta
Hombres	93.1 %	6.9 %	95.6 %	4.4 %	81.4 %	18.6 %	93.6 %	6.4 %
Mujeres	89.2 %	10.8 %	96.4 %	3.6 %	81.7 %	18.3 %	89.0 %	11.0 %

Nota. Esta tabla presenta un resumen obtenido del análisis bivariado con las variables de sexo y los resultados del sistema, a partir de los datos procesados en el SPSS v.26

Fuente: elaboración propia.

A partir del análisis bivariado, se obtuvo la prueba estadística de chi cuadrada que permitió concluir que no existe evidencia de las diferencias significativas en cuanto al sexo de los directivos de las mipymes de la región del altiplano hidalguense y los resultados obtenidos por la empresa, debido a que los niveles de significancia obtenidos fueron menores a 0.05. Además, dicha aseveración lo reafirma el estadístico de la prueba de V de Cramer, el cual destaca que, al estar más cerca de la unidad, mayor será la fuerza de la asociación entre las variables; sin embargo, en este estudio, se obtuvieron valores para satisfacción con la empresa, ámbito de ventas y en RSC y asuntos ISO 26000 de 0.066, 0.004 y 0.078, respectivamente, como se puede visualizar en la Tabla 3.5.

Tabla 3.5

Chi cuadrada de Pearson con el sexo de los directores(as)

Resultados del sistema	Valor de significancia	Tipo de prueba	Relacionada con el género del director	V de Cramer	Valores de frecuencia
Satisfacción con la empresa	0.26	Chi cuadrada	No	0.066	0 %
Ventaja competitiva	1	Exacta de Fisher	No		25 %
Ámbito de ventas	0.947	Chi cuadrada	No	0.004	0 %
RSC y asuntos ISO 26000	0.186	Chi cuadrada	No	0.078	0 %

Nota. Esta tabla presenta los resultados de las pruebas estadísticas de chi cuadrada y de Fisher según corresponde a cada variable, a partir de los datos procesados en el SPSS v.26.

Fuente: elaboración propia.

Discusión

En cuanto a los resultados obtenidos, se identifica que las mujeres que dirigen las organizaciones y que participaron en este estudio brindan mayores oportunidades en contratar a mujeres, como becarias o familiares; de igual manera se evidencia que las mujeres han sido capaces de desenvolverse en las nuevas formas de organización del trabajo que, como lo menciona Tuirán (2019), han cubierto puestos de trabajo de alto nivel, como ejecutivas, profesionistas o técnicas, ya que en el presente estudio se obtuvo que el 72.6 % de las mujeres argumentaron que ellas fundaron la empresa, a diferencia de los hombres que sólo fue el 53.1 %; de los hombres el 20.8 % han heredado por segunda generación y el 5.8 % por tercera; por lo anterior, es importante enunciar que las mujeres han descubierto nuevas formas de desenvolverse para abrirse camino económicamente.

Dentro de la prueba de chi cuadrada realizada, se obtuvo que no existe relación significativa entre las variables de género y la de resultados del sistema; sin embargo, esta es una importante área de crecimiento, debido a que las mujeres ocupan puestos directivos y, como lo hemos analizado, se han creado las oportunidades para invertir bien sus ganancias, conseguir suficientes clientes para consolidar las empresas que han emprendido y han logrado dar empleos.

Conclusiones

Con esta investigación, se concluye que el género femenino tiene un importante impacto en el sector económico, ya que las directoras han brindado oportunidades de crecimiento para becarios o personas de su familia, en donde ellas son las emprendedoras en el negocio que hoy dirigen. Esto refiere un desarrollo de habilidades directivas como comunicación, considerando que este género es el que se cerciora de que se entiendan completamente las indicaciones, porque fomenta la calidad de su producto verificando y asegurándose de la calidad ofertada desde sus proveedores, por lo que se concluye que el impacto de las mujeres en la economía familiar es muy importante. Sin embargo, en este estudio, se obtuvo que no existe diferencia significativa entre lo que los hombres y las mujeres que dirigen en el mismo puesto realizan para obtener resultados del sistema analizados; por lo anterior, se recomienda futuros estudios que permitan analizar las habilidades que se ponen en práctica, con el fin de que las mujeres sean emprendedoras y empresarias.

Referencias

- Agresti, A. (2002). *Categorical data analysis*. Second edition. Wiley Interscience. New Jersey. USA. 718 p.
- Barrios, M. (2019). *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes calificados en el mercado laboral estadounidense*. [Tesis doctoral]. Colegio de la Frontera Norte A. C., México.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (1997). La brecha de la equidad: América Latina, el Caribe y la Cumbre Social (LC/G.1954/Re.1-P). Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- Díaz, M. y Jiménez, J. (2010). Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. España: Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas Madrid.
- Driga, O. y Prior, D. (2010). Start-Up conditions and the performance of women-and men- controlled businesses in manufacturing industries. *Revista de Contabilidad*, vol. 13(1), 89-123.
- Fuentes, F. y Sánchez, S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. España: Estudios de Economía Aplicada.
- García, M., García, D. y Madrid, A. (2012). Caracterización del comportamiento de las pymes según el género del gerente: un estudio empírico. Universidad del Valle: Cuadernos de Administración.
- 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. *Psyke*, vol. 18(2), 51-64.
- Greer, M. y Greene, P. (2003). Feminist Theory and the Study of Entrepreneurship. In *Women Entrepreneurs*. Greenwich, CO: Information Age Publishing, Inc.
- Lavié, J. (2009). El liderazgo a debate: Nuevas perspectivas sobre un viejo conocido. En *Mujeres dirigentes en la universidad: las texturas del liderazgo*. Zaragoza: Colección Sagardiana.
- Meyer, R. y Harabi, N. (2000). Frauen-Power unter der Lupe: Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern. Ergebnisse einer empirischen untersuchung. Fachhochschule Solothurn.
- Morgado, B. (20 de mayo de 2019). ¿Son diferentes los cerebros de mujer y hombre? *El País*. https://elpais.com/elpais/2019/05/09/ciencia/1557403126_491115.html.
- Núñez, G., Valdez, D. y Ochoa, B. (2017). Evaluación del desempeño organizacional derivado del género del gerente en las pymes del sur de Sonora. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Ginebra: OIT.
- (2004). Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección. Ginebra: OIT. (1997). El acceso de las mujeres a puestos de dirección. Ginebra: oit.
- Peña, N., Posada, R. y Aguilar, O. (2022). Resultados generales del estudio de capacitación y desarrollo de los directores de las mypes de Latinoamérica. México: IQu4tro Editores. <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2022.11.7.1>.
- Tuirán, R. (2019). La educación superior: promesas de campaña y ejercicio del gobierno. México: El Colegio de México.

- Weller, J. (2000). Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL. México: Fode de Cultura Económica .
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson.

Sobre los autores

¹Profesora investigadora del TecNM: Campus Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5925-8677>

²Profesora investigadora del TecNM: Campus Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3519-8630>

³Profesor investigador el TecNM: Campus Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5881-8030>



En colaboración con:

