

¿Existen diferencias entre las cooperativas dirigidas por hombres y por mujeres?. Un análisis de los resultados económico-financieros en las cooperativas valencianas durante el periodo 2008-2021

Rubén José Cuñat Giménez, Marta Cuñat Roldán

RESUMEN: Actualmente sigue habiendo una gran desigualdad entre el número de empresas dirigidas por mujeres y por hombres. Son numerosas las barreras que las mujeres tienen para poder optar por puestos directivos y es necesario que estos obstáculos se visibilicen. No obstante, las cooperativas, por sus valores y principios, aunque no son ajenas a esta situación, sí que marcan algunas diferencias. Este trabajo plantea como objetivo analizar si el género en la dirección de las cooperativas influye en los resultados económico-financieros de estas. Para ello se ha tomado una muestra de 240 cooperativas valencianas activas durante el periodo 2008-2021, 191 dirigidas por hombres y 49 dirigidas por mujeres, disponible en la base de datos SABI, estudiando si existen diferencias significativas en el número de empleados, ingresos, resultados, solvencia y endeudamiento entre ambos grupos. En general, no se aprecian diferencias importantes en los resultados obtenidos en las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres; aunque sí en el tamaño y en el tipo de actividad que desarrollan ambos colectivos en sus empresas. Los resultados muestran que, aunque las cooperativas no son ajenas en cuanto al menor porcentaje de ellas dirigidas por mujeres que por hombres respecto a otros tipos de empresa, sí que manifiestan una menor influencia del género en los resultados, indicando que estos dependen de otros factores, tales como el tipo de actividad que desarrollan y el tamaño de la cooperativa.

PALABRAS CLAVE: Dirección empresas, cooperativa, género, Comunidad Valenciana, análisis longitudinal.

CLAVES ECONLIT: B55, M10, M20, J16.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: CUÑAT, R.J. & CUÑAT, M. (2024): “¿Existen diferencias entre las cooperativas dirigidas por hombres y por mujeres?. Un análisis de los resultados económico-financieros en las cooperativas valencianas durante el periodo 2008-2021”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 112, 287-318.

DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.112.27904>

Correspondencia: Rubén J. Cuñat Giménez, Universitat de València, ruben.cunat@uv.es, <https://orcid.org/0000-0002-4224-1932>; Marta Cuñat Roldán, Florida Universitaria, mcunat@florida-uni.es, <https://orcid.org/0000-0001-9387-3828>.

ABSTRACT: Currently, there is still a great inequality between the number of companies managed by women and men. There are numerous barriers for women to be able to opt for management positions and it is necessary to make these obstacles visible. However, cooperatives, because of their values and principles, although they are no strangers to this situation, do make some differences. The aim of this paper is to analyse whether gender in the management of cooperatives influences their economic-financial results. For this purpose, a sample of 240 Valencian cooperatives active during the period 2008-2021 was taken, 191 led by men and 49 led by women, available in the SABI database, studying whether there are significant differences in the number of employees, income, results, solvency and indebtedness between the two groups. In general, there are no significant differences in the results obtained in cooperatives managed by women and men, although there are differences in the size and type of activity carried out by both groups in their enterprises. The results show that, although the cooperatives are not unrelated to the lower percentage of cooperatives managed by women than by men with respect to other types of companies, they do show a lower influence of gender on the results, indicating that these depend on other factors, such as the type of activity carried out and the size of the cooperative.

KEYWORDS: Business management, cooperative, gender, Valencian Community, longitudinal analysis.

Expanded abstract

Are there differences between cooperatives led by men and those led by women?. An analysis of the economic and financial outcomes in valencian cooperatives during the period 2008-2021

Objectives

This article aims to analyse whether gender in the leadership of cooperatives influences their economic-financial outcomes. To this end, the following variables are examined: number of employees, revenues, results, solvency, and debt; seeking to assess whether differences in these magnitudes exist based on the gender of the cooperative's leadership. To address this issue, a literature review is conducted on the various specificities of cooperatives concerning business outcomes in general, followed by a theoretical analysis from two feminist perspectives to explore whether there are reasons that could justify, if applicable, the potential differences in business results achieved by male versus female directors. Subsequently, an empirical study is conducted on a sample of 240 cooperatives in the Valencian Community, led by both men and women, with the aim of identifying potential differences in the economic-financial outcomes achieved by each group. The study concludes with an analysis of the correlation between the variables of size and type of activity concerning the different economic-financial magnitudes by gender.

Methodology

The methodology adopts a quantitative approach, relying on secondary sources, based on a theoretical framework that examines the importance of economic-financial outcomes and their specificities concerning cooperatives, as well as an analysis of two theoretical perspectives that attempt to explain potential differences in outcomes achieved by companies led by women versus men. Secondly, based on economic-financial information obtained from the Balance Sheets Analysis Systems (SABI) database, the situation of a sample of valencian cooperatives during the period 2008-2021 is analysed regarding gender equality in leadership and the outcomes achieved.

According to the database of the National Statistics Institute (INE), the total number of cooperatives registered with Social Security in the Valencian Community by the end of 2021 was 2,399, of which 1,392 Valencian cooperative societies were recorded in the SABI database (December 2022). This figure served as the basis for determining the final sample size for the

economic-financial analysis. From the initial sample of cooperatives, information about the name of the person holding the leadership or presidency was only available for 482. Additionally, since most of these were small cooperatives, the change in gender leadership was not significant during the period analysed.

Of the 482 cooperatives where the gender of the person holding the leadership role could be identified, only 240 provided complete economic-financial data in the SABI database, which became the final sample size for conducting our analysis.

Results

Based on the methodology used, the analysis of each of the variables led us to the following results:

Regarding the number of workers, it is observed that during the recession of the Spanish economy (2008-2014), cooperatives managed to slightly maintain employment, with virtually no difference between those led by women and those led by men. However, from 2014 onwards, a downward adjustment in staffing levels is noticed, continuing until 2018, after which cooperatives begin to recover employment, following almost the same trend for both women-led and men-led cooperatives.

With respect to revenues, during the recession period, the cooperatives analysed show an increase in their revenues, slightly higher for those led by men than for those led by women. However, during the growth phase of Spain's GDP, cooperatives' revenues decreased (at almost the same percentage for both women-led and men-led cooperatives). From 2019 onwards, their revenues increased slightly, with the same proportion for both types of leadership.

In terms of results, the 2008 crisis had a significant impact on cooperatives, with their profits declining by an average of 61.75% from 2008 to 2011 (for both women-led and men-led cooperatives), followed by a strong recovery from that year onwards, with both groups progressing at a similar rate. This growth showed a slight upward trend until 2020, when the effects of the pandemic had a significant impact on the cooperatives' results, with little difference between those led by women and those led by men.

The solvency ratio remained above 1% throughout the period considered, with an upward trend. This result extends across all sectors of activity (commerce, professional services, industry, etc.). No differences are observed between women-led and men-led cooperatives. Overall, the ratio improved significantly from 2015 onwards.

Finally, concerning the level of indebtedness, the trend is downward, with women-led cooperatives maintaining a slightly higher level of indebtedness than men-led ones. This downward trend was only interrupted in 2020, where the pandemic likely caused a slight increase in indebtedness for cooperatives to remain sustainable.

Additionally, when analysing the relationship between the size of the cooperatives, measured by the number of workers, and the economic-financial variables studied, we observe a strong correlation between outcomes and the number of workers, though no significant relationship is found with the cooperatives' solvency. Furthermore, in terms of results and indebtedness, the correlation is significant for companies led by men, but not for those led by women.

Regarding the limitations of this study, first, the sample used is limited by the availability of data. Nonetheless, the sample size has allowed us to draw significant conclusions consistent with other studies related to this analysis. However, these results cannot be extrapolated to all valencian cooperatives due to the nature of the data distribution. Secondly, non-parametric tests were employed. Although these tests have less statistical power than parametric ones, they are more robust.

Conclusions

Currently, women continue to face discrimination in the workplace, which can negatively impact their ability to access career and promotion opportunities. Companies generally lack diversity in their leadership teams due to gender stereotypes, cultural barriers, or the absence of inclusive policies. In terms of gender, it is important to recognise that women often encounter additional obstacles in accessing leadership positions and may have less access to resources and support, such as funding and mentorship.

With regard to cooperatives, as businesses that promote the active and equitable participation of all their members, regardless of gender, they may offer a more inclusive and equitable business model than other types of companies. However, additional measures are needed to ensure that roles and responsibilities are distributed equally between men and women.

In the 21st century, there is still a long way to go in terms of gender equality in leadership, both in businesses in general and in cooperatives in particular. Only 33% of valencian companies are led by women, and there are notable differences in the types of activities managed by women compared to men. While the main sectors for both genders are related to services, it is evident that women's participation in leadership is predominantly concentrated in this sector, whereas men also have significant involvement in traditionally male-dominated areas such as manufacturing and transportation, which tend to have larger operations and a greater number of employees. This is reflected in the findings of this study, which show that cooperatives led by men have higher turnover and profits than those led by women.

In conclusion, although this study did not find statistically significant differences in the results achieved by cooperatives led by men versus those led by women, the percentage of women-led cooperatives is significantly lower than that of men, with the activities performed by both groups also being a distinguishing factor. This highlights the need to continue implementing policies that support work-life balance, gender equality, and cultural change to equalise the distribution of leadership roles in companies in general, and in cooperatives in particular, to avoid wasting the potential of women.

1. Introducción

En pleno siglo XXI siguen habiendo diferencias importantes en cuanto al número de empresas dirigidas por mujeres respecto a hombres, derivadas fundamentalmente tanto de barreras externas (estereotipos de género, segregación del mercado de trabajo, acoso sexual en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, menores oportunidades de desarrollo de la carrera en una organización, ausencia de políticas favorecedoras de la conciliación laboral y familiar y desigual reparto de las responsabilidades domésticas y cuidados de hijos/as), como internas (creencias de la mujer en cuanto a sus propias capacidades para dirigir, formación femenina tradicionalmente seleccionada por las mujeres) (Agut y Martín, 2007). Aunque en las últimas décadas la preparación de la mujer ha aumentado de forma importante, este incremento no se ha visto reflejado en su participación en los puestos directivos de las empresas (Farrell y Hersch, 2005).

Por lo que respecta a las cooperativas, existe consenso con relación a que estas son estructuras que, por su naturaleza y principios, facilitan el ascenso dentro de la organización jerárquica (Mateos, Iturroiz y Gimeno, 2009); sin embargo, sigue habiendo evidencias de que las mujeres son tratadas de manera desigual respecto a sus homólogos masculinos, debido fundamentalmente a la influencia de la realidad social y cultural propias del entorno (Senent, 2011).

Existen numerosos trabajos que intentan buscar una relación entre el género y los resultados empresariales de una organización (Cabrera, Martínez y Hernández, 2016; López y Diéguez, 2018; Hernández et al., 2020); no obstante, actualmente sigue sin existir consenso entre los diferentes estudios que analizan estas diferencias respecto al efecto del género en la actividad empresarial (Díaz y Jiménez, 2010). Con relación a las cooperativas, son escasos los trabajos que analizan la presencia de la mujer en puestos directivos y los resultados económico-financieros; centrándose la mayor parte de estos en el efecto de la diversidad de género dentro de los consejos rectores sobre la eficiencia empresarial.

En este trabajo se analizan diferentes magnitudes económico-financieras durante el periodo 2008-2021 en función del sexo de la dirección de las cooperativas a partir de una muestra de las mismas en la Comunidad Valenciana, tratando de analizar si sus resultados difieren en función del género. El análisis se hace extensible incorporando el tamaño y la actividad por género y su efecto sobre los resultados de la empresa. La elección de este periodo permite evaluar los efectos de la crisis económica de finales del 2007 y principios del 2008, la recuperación y el efecto de la pandemia del 2019-20.

Para poder dar respuesta al problema que planteamos, en primer lugar, se lleva a cabo una revisión de la literatura respecto a las diversas peculiaridades de las cooperativas respecto a los resultados empresariales en general; continuando con un análisis teórico desde dos enfoques del feminismo sobre si existen razones que pueden justificar, en su caso, las posibles diferencias en los resultados empresariales conseguidos por las directoras mujeres y los hombres. A continuación, se realiza un estudio empírico sobre una muestra de 240 cooperativas en la Comunidad Valenciana, dirigidas por mujeres y por hombres con el objetivo de identificar las posibles diferencias en los resultados económico-financieros conseguidos, utilizando las variables: número de empleados, ingresos, resultados, solvencia y endeudamiento; y tomando

como horizonte temporal de análisis el periodo 2008-21. Completamos el estudio con la correlación entre las variables tamaño y tipo de actividad respecto a las diferentes magnitudes económico-financieras por género, y finalizamos con los resultados y las conclusiones del trabajo.

2. Los resultados empresariales y las cooperativas

El análisis económico-financiero de empresas, basado en su información contable, tiene una tradición arraigada en la ciencia contable, tanto en su aspecto teórico como en su aplicación práctica (Gómez-Limón, Casquet y Atance, 2003). Los resultados empresariales están influenciados por una serie de factores clave que determinan su rendimiento y estabilidad a lo largo del tiempo. Las variables económico-financieras, como la estructura financiera, la autonomía financiera, el nivel de solvencia o el endeudamiento, son fundamentales (Varona-Castillo y Gonzales-Castillo, 2021) para la toma de decisiones empresariales y la detección de dificultades futuras (Ochoa-González et al., 2018).

Peña (2002) sostiene que la falta de recursos financieros y un alto endeudamiento están asociados con el fracaso de las pequeñas empresas, mientras que un bajo ratio de endeudamiento aumenta las posibilidades de supervivencia. En cuanto a la solvencia empresarial, Atienza-Montero y Rodríguez-Pacheco (2018) señalan que esta medida es fundamental para evaluar la capacidad de una empresa para hacer frente a sus obligaciones financieras.

En la literatura actual no existe consenso sobre el efecto del género en los resultados empresariales, aunque la mayoría llegan a la conclusión de que las diferencias suelen ser nulas o muy pequeñas cuando mujeres y hombres se encuentran en circunstancias similares (Díaz y Jiménez, 2010). En el mismo sentido, Swinney y Runyan (2006) indican que no hay evidencias de que por el simple hecho de ser mujer o hombre existan diferencias entre los resultados alcanzados por las empresas por género; existiendo otras variables que pueden explicar las mismas, como es la educación, edad, planificación, tipo de participación, gestión y estrategia utilizada por cada género. En el mismo sentido, Yuki (2002) indica que las pequeñas diferencias que se puedan observar en los resultados entre las empresas dirigidas por ambos colectivos pueden deberse a las distintas capacidades y habilidades que tanto hombres como mujeres puedan tener para el liderazgo y la gestión empresarial, y no tanto al género.

Por lo que respecta a las cooperativas, Pérotin (2006) propone que estas pueden tener resultados económico-financieros sólidos, especialmente cuando se gestionan eficientemente y se adaptan a los cambios del mercado. La participación de los miembros en la toma de decisiones y la distribución equitativa de los beneficios pueden contribuir a una mayor motivación y compromiso, lo que a su vez puede mejorar el desempeño financiero. La participación activa de los socios en los procesos productivos de la cooperativa es fundamental para su gestión democrática, legitimando así su existencia y cumpliendo las expectativas y necesidades de los miembros (Prieto, 2001). La literatura destaca la relevancia de la estructura de propiedad de

las cooperativas en su competitividad, resaltando que la participación de los socios en la producción y/o comercialización, así como en los resultados, mejora su competitividad empresarial (Moyano, Puig y Bruque, 2008). Basado en este principio, los socios comprenden que el beneficio no depende únicamente de la cantidad de capital que hayan aportado, sino de la actividad que realicen en la cooperativa. Esto implica que parte del beneficio generado también les corresponde a ellos en función de su trabajo. En teoría, esto motiva a los socios a esforzarse más en sus operaciones con la cooperativa, lo que resulta en un nivel óptimo de actividad, o al menos suficiente para mantener la competitividad (Pozuelo, Carmona y Martínez, 2012).

Aunque las cooperativas no son ajenas a la evolución del mercado, resisten mejor una coyuntura económica desfavorable que otros modelos organizativos (Clemente et al., 2014). La mayoría de los estudios sobre los efectos de la crisis de 2008 concuerdan en que las cooperativas sufrieron menos pérdida de empleo en comparación con la economía española en su conjunto (Calderón y Calderón 2012; Díaz y Marcuello 2010; Sala, Torres y Farré 2015). Los principales factores que explican esta mayor resistencia son de naturaleza interna, por una parte, relacionados con la gestión democrática, propiedad de la empresa, adaptabilidad de las condiciones laborales, flexibilidad frente a las condiciones del mercado, trabajo en red y motivación (Sabín et al., 2013), en definitiva, en la razón que da origen a éstas, es decir, cubrir necesidades sociales desde una perspectiva solidaria (Rivera et al., 2023). Y, por otra parte, a otros aspectos tales como la concentración urbana, su tamaño, la gestión interna del riesgo financiero, la ubicación regional y el rendimiento anticíclico (Polo-Garrido y Vargas-Ulloa, 2023).

Aunque las cooperativas, en su calidad de integrantes de la Economía Social, debían mostrar una especial sensibilidad hacia la incorporación del principio de igualdad de género en todos los ámbitos de su vida societaria, particularmente en el contexto de su gobierno corporativo (García, 2024), diferenciándose así de las entidades capitalistas, que no son capaces de hacer frente a determinados problemas humanos y sociales (Ribas y Sajardo, 2004); los análisis realizados en el mundo cooperativo indican que hay desigualdad en la distribución de las mujeres frente a los hombres en labores directivas. La razón de esta situación la encontramos en el propio entorno, debido fundamentalmente a que sigue habiendo discriminación en la dirección de mujeres respecto a tareas directivas, percibiendo esta situación como normal y actuando las estructuras estereotipadas y discriminatorias como marcos de comportamientos que se trasladan a todo tipo de organizaciones presentes en el mercado (Hernández et al., 2020).

3. La perspectiva de género en los resultados empresariales

No existen en la literatura académica estudios que demuestren a nivel empírico que existen diferencias en los resultados de una empresa por el simple hecho de estar dirigidas por un hombre o por una mujer. Sin embargo, sí podemos hacer uso de la literatura para identificar dos perspectivas teóricas que intentan explicar las posibles diferencias que se pueden producir

en el rendimiento de empresas dirigidas por mujeres frente a aquellas dirigidas por hombres (Palacios-Duarte, Saavedra-García y Cortés-Castillo, 2020). Estas dos perspectivas, relacionadas con el feminismo liberal y el feminismo social, fueron utilizadas por Fischer, Reuber y Dyke (1993) para comprender las bases que determinan las mayores dificultades que encuentran las mujeres respecto a los hombres en la dirección de una empresa.

Con relación a la primera, el feminismo liberal, Ahl (2006) sostiene que se reconoce la similitud esencial entre mujeres y hombres, ya que como seres humanos se acepta su capacidad para el pensamiento racional. La subordinación de las mujeres a los hombres en esta etapa depende de la discriminación o de las barreras estructurales que existen.

Por su parte, Fischer, Reuber y Dyke (1993) indican que las empresas dirigidas por mujeres pueden presentar resultados más precarios debido a la discriminación contra ellas que está arraigada en la sociedad. Desde la infancia se imponen diferentes roles de género a hombres y mujeres; estos roles atribuyen normas, características, valores y comportamientos diferentes a cada sexo. Se espera que las niñas desarrollen habilidades de cuidado y atención asociadas a la maternidad, mientras que los niños muestren autoridad, autonomía, agresión, dominio y logro; características tradicionalmente asociadas al rol de dirección (Straub, 2007).

Los roles de estereotipos de género implican creencias ampliamente aceptadas sobre las características de los hombres y mujeres, surgiendo de estas creencias dos tipos de expectativas: las expectativas de roles de género y las creencias normativas. Las expectativas de roles de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones y comportamientos que se consideran apropiados para hombres y mujeres. Por otra parte, las expectativas normativas son creencias sobre los atributos, roles y comportamientos que se presumen convencionales tanto para hombres como para mujeres (Eagly, 2002). De esta manera, se parte del supuesto de que las mujeres muestran una menor inclinación para asumir roles de liderazgo, especialmente si ello implica largas jornadas laborales, viajes o desplazamientos (Agut y Martín, 2007), lo que provoca la presunción de que los hombres son mejores directivos que las mujeres y obtienen mejores resultados empresariales, puesto que las mujeres priorizan las responsabilidades familiares (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002).

La necesidad de encontrar un equilibrio entre las labores del hogar y la dirección de una empresa llevan a la mujer al llamado “techo de cemento”, siendo esta una barrera que ella misma se impone, con el objetivo de seguir controlando su empresa y su hogar; esta es una de las razones que pueden dar lugar a la autolimitación de la dimensión empresarial y la consiguiente repercusión sobre los resultados empresariales. Además, esta situación lleva a estas a dirigir empresas más pequeñas, donde existen menos barreras para su ingreso, pero posiblemente menos rentabilidad (Palacios-Duarte, Saavedra-García y Cortés-Castillo, 2020).

En este sentido, hay estudios que evidencian que en las empresas dirigidas por mujeres aparecen ciertas desventajas estructurales, tales como una menor dimensión, menor antigüedad o concentración en sectores menos rentables, que provocan dificultades en conseguir buenos resultados empresariales; sin embargo, las diferencias entre los resultados alcanzados por hombres y mujeres son nulas o muy pequeñas cuando se encuentran en circunstancias similares, y deben ser explicadas por otros factores que no dependen del género de la dirección,

tales como el sector, la propia realidad empresarial y las condiciones del mercado en las que se encuentra la empresa (Huerta et al., 2015). Zabludsky (2007) descubrió que a medida que la cantidad de empleados en una empresa aumentaba, la probabilidad de que estuviera liderada por una mujer disminuía.

Díaz y Jiménez (2010) comprobaron, a través de una encuesta realizada a una muestra de 129 empresas pequeñas de servicios españolas, que las diferencias en los resultados empresariales en cuanto a aquellas dirigidas por mujeres y por hombres se minimizaban al incorporar en el estudio otras variables aparte del género (recursos, capital financiero, tiempo dedicado).

La formación es otro de los aspectos que puede condicionar los resultados alcanzados fruto de la acción directiva en una empresa. En este sentido, a pesar de un aumento en la formación de mujeres en la educación superior, esto no ha eliminado la desigualdad en lo que respecta a su acceso a posiciones de alto nivel dentro de las organizaciones, no siendo proporcional su presencia en cargos directivos (Chuco, 2020). Esta escasa participación se debe, en parte, a una barrera poco visible que dificulta la promoción femenina, y que se viene a denominar “techo de cristal”. Esta barrera abarca una serie de elementos que van desde mecanismos discriminatorios hasta las expectativas sociales específicas que rodean a las mujeres (Mateos, Iturrioz y Gimeno, 2009).

Por otra parte, para alcanzar puestos directivos es importante disponer de oportunidades de desarrollo de carrera o experiencias laborales que preparen para el puesto; pero las políticas y estructuras de las empresas están configuradas para valorar el periodo que va desde los 30 a los 40 años como el más crítico para el desarrollo de una carrera profesional. Curiosamente, esta etapa es precisamente cuando se requiere una dedicación más intensa al cuidado de los hijos. Esta situación es propia de la aún existente cultura patriarcal, donde prevalecen los valores masculinos y las concepciones estereotipadas de género (Agut y Hernández, 2007).

Las cooperativas, por sus principios y valores, aun no siendo ajenas a los problemas que hemos nombrado, el efecto del género en los resultados de la organización puede estar limitado; en primer lugar, por la existencia de políticas de igualdad y conciliación familiar, y en segundo, por la propia naturaleza de estas empresas. En este sentido, dentro de las cooperativas las decisiones directivas están limitadas por los órganos representativos de la organización, que disponen de atribuciones para aceptar o rechazar aquellas decisiones que puedan amenazar posiciones de poder o intereses personales (Orellana y Celis, 2011). De esta manera, el comportamiento de los socios trabajadores condicionará la función directiva y, por tanto, el género de la dirección podría ser menos determinante.

Respecto al feminismo social, argumentado también por Fischer, Reuber y Dyke (1993) considera que la mujer y el hombre son diferentes por naturaleza y por lo tanto tendrán comportamientos diferentes en función de la situación estructural en la que se encuentren.

Esta perspectiva considera cómo las ideas y los valores feministas pueden aplicarse en el entorno empresarial. En este sentido, algunos autores como Adams y Ferreira (2009) reconocen la importancia de tener mujeres en posiciones de liderazgo en los órganos directivos, pues la diversidad de género contribuye a generar un impacto significativo en los resultados de la empresa, ya que colabora a generar entornos más justos y equitativos y añade reputación.

Hernández, Martín y Minguéz (2016) en su análisis sobre la presencia de mujeres en los Consejos Rectores, muestran que estos presentan unos niveles de rentabilidad superiores y con menor ratio de endeudamiento que en aquellos donde la mujer no está presente, o al menos de forma equitativa.

Sin embargo, la mujer sigue enfrentándose a grandes dificultades a la hora de crear o dirigir una empresa. Por ejemplo, Lucas (2006) indica que las mujeres siguen teniendo más problemas que los hombres en el acceso al crédito, situación que limita de forma importante la capacidad de crecimiento de la empresa y sus resultados.

Otro de los elementos estructurales que condicionan el comportamiento de la dirección y la rentabilidad de una empresa es el tipo de actividad. En este sentido, según diferentes estudios, en principio las mujeres tienden a concentrarse en actividades que son compatibles con diversas tareas domésticas y de cuidado de niños, actividades que suelen tener unos índices de rentabilidad más bajos por su naturaleza (Little, 1987).

Desde el plano de la sociología, Ortiz y Olaz (2018) realizaron un análisis a una muestra de 420 empresarias en España, obteniendo como resultados que las mujeres encuentran su fuerza en habilidades vinculadas a aspectos psicológicos, especialmente en aquellas relacionadas con entenderse a sí mismas y manejar sus emociones. Sin embargo, suelen percibir que tienen menos destreza en habilidades relacionadas con dirigir equipos, tomar la iniciativa para alcanzar metas y liderar.

Respecto a las cooperativas, diversos estudios muestran evidencias de que las mujeres directivas en las cooperativas se centran en sectores tradicionalmente femeninos relacionados con los servicios y en cooperativas de menor tamaño (Berenguer, Cerveer, De la Torre y Torcal, 2004). Por otra parte, las diferencias de género en cuanto al comportamiento relacionado con el riesgo, tratadas por distintas disciplinas como las finanzas y la psicología, han encontrado que las mujeres tienden a ser más propensas a evitar el riesgo y a adoptar un enfoque menos agresivo cuando toman decisiones en sus vidas, independientemente del entorno y/o el contexto social (Eckel y Grossmann, 2008). También diferentes estudios han confirmado que las mujeres son más aversas al riesgo en la toma de decisiones financieras, siendo más cautelosas al tomar decisiones de inversión y financiación (Agnew, Balduzzi y Sunden, 2003).

4. Método

4.1. Diseño

Este trabajo se apoya en fuentes secundarias, en primer lugar, a través de la configuración de un marco teórico que analiza la importancia de los resultados económico-financieros y sus peculiaridades con respecto a las cooperativas, así como el análisis de dos perspectivas teóricas que intentan explicar las posibles diferencias en cuanto a resultados conseguidos por empresas dirigidas por mujeres y por hombres. En segundo lugar, a partir de información eco-

nómico-financiera obtenida de la base de datos del Balance Sheets Analysis Systems (SABI), se analiza la situación de una muestra de cooperativas valencianas durante el periodo 2008-2021 en cuanto a la igualdad de género en la dirección de las mismas y los resultados conseguidos.

4.2. Población y Muestra

Según la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el total de cooperativas inscritas en la Seguridad Social en la Comunidad Valenciana al finalizar el año 2021 era de 2399, de ellas habían registradas en la base de datos SABI un total de 1392 sociedades cooperativas valencianas (diciembre, 2022); siendo esta la base para determinar el tamaño de la muestra definitiva que servirá para el análisis económico-financiero. Como podemos observar en la Tabla 1, del total de cooperativas analizadas, la mayor parte pertenecen al sector del comercio, servicios profesionales y fabricación; mientras que la hostelería y la ganadería son las actividades donde las cooperativas tienen menos presencia.

Tabla 1. Distribución de la muestra de cooperativas por tipo de actividad en la Comunidad Valenciana

Actividad	Número	% s/Total
Comercio	350	25,07
Servicios profesionales	266	19,13
Fabricación	220	15,76
Agricultura	101	7,31
Educación	86	6,16
Asesorías	81	5,80
Restauración	72	5,23
Servicios limpieza	64	4,58
Turismo	38	2,72
Transporte	33	2,36
Salud	32	2,29
Construcción	30	2,15
Hostelería	12	0,86
Ganadería	7	0,57

Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

Del conjunto de cooperativas de la muestra inicial, solo en 482 se registraba información sobre el nombre de la persona que ostentaba la dirección o la presidencia. Por otra parte, al tratarse de cooperativas pequeñas en su mayoría, el cambio de género en la dirección de las mismas no era significativo durante el periodo analizado.

Como podemos ver en la Tabla 2, tanto hombres como mujeres coinciden en los dos principales sectores de actividad de las cooperativas, el comercio y los servicios profesionales. Este aspecto justifica, en su mayor parte, el pequeño tamaño de las cooperativas. Sin embargo, sí se observan diferencias en cuanto a sectores de actividad, donde el sector de la fabricación y el transporte tienen una posición importante entre los hombres, mientras que en las mujeres es más minoritario.

En cuanto a la dirección de las 482 cooperativas analizadas, de las que se disponía información sobre el género de la dirección en la base de datos SABI, un 63,90% de ellas (308) estaban dirigidas por hombres, mientras que el resto (174) lo estaban por mujeres.

Tabla 2. Dirección de cooperativas por actividades y sexo de la muestra

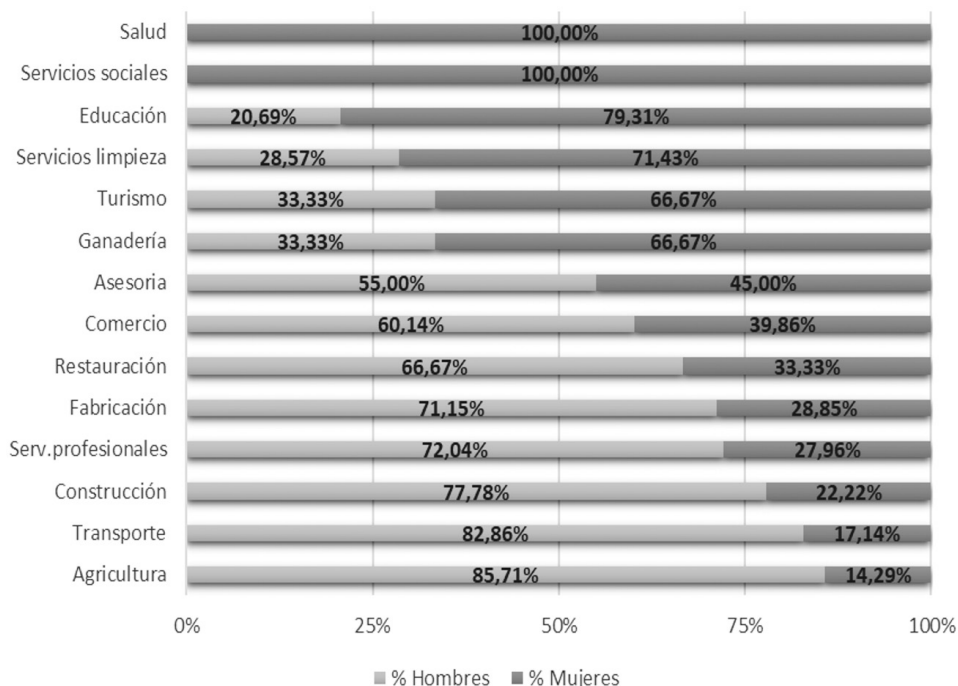
Actividades	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Comercio	89	28,99	59	33,70
Servicios profesionales	67	21,82	26	14,13
Fabricación	37	12,05	15	8,70
Transporte	29	9,45	6	3,26
Agricultura	24	7,82	4	2,17
Asesoría	22	7,17	18	9,78
Construcción	21	6,84	6	3,26
Restauración	8	2,61	4	2,17
Educación	6	1,95	23	13,04
Servicios limpieza	2	0,65	5	2,17
Ganadería	1	0,33	2	1,09
Turismo	2	0,33	4	2,17
Servicios sociales	0	0,00	6	3,26
Salud	0	0,00	2	1,09

Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

También es interesante resaltar como las cooperativas analizadas no son ajenas a la discriminación de actividades por género. Como podemos ver en el Gráfico 1, las mujeres directivas

tienen una mayor presencia en actividades más alineadas con el rol tradicionalmente asignado en la diferenciación de género, que se centra en el cuidado y atención, educación y limpieza; influenciadas por los estereotipos de género que condicionan sus elecciones educativas y laborales (Meseguer, 2024).

Gráfico 1. Grado de feminización/masculinización por actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

Para el análisis económico-financiero se trabajó con una submuestra de 240 cooperativas, 191 dirigidas por hombres y 49 dirigidas por mujeres. El tamaño de la submuestra vino condicionado por la existencia de información registrada en la base de datos SABI con referencia a datos económico-financieros completos de las cooperativas de la muestra. Se trabajó con información procedente de una serie de datos desde el año 2008 al 2021. La elección de este periodo nos permitía evaluar los efectos de la crisis económica de finales del 2007 y principios del 2008, la recuperación y el efecto de la pandemia del 2019-20. Por otra parte, trabajar con un periodo largo de tiempo nos ayudó a identificar la tendencia de las diferentes magnitudes de estudio.

A pesar del ascenso progresivo de las mujeres en puestos directivos, aún existe una gran brecha entre sexos. Por otra parte, las mujeres suelen localizarse en sectores tradicionalmente femeninos relacionados con los servicios, lo que nos lleva a pensar en una menor cultura igualitaria en sectores industriales (Berenguer, Cerver, De la Torre y Torcal, 2004).

4.3. Instrumentos

Los datos fueron analizados con el programa informático SPSS, versión 28; y tratados con la hoja de cálculo Excel, seleccionando como variables de estudio el número de empleados, los ingresos de explotación, resultado del ejercicio, nivel de endeudamiento y ratios de solvencia.

5. Resultados y Discusión

5.1. Análisis de las magnitudes económico-financieras durante el periodo 2008-2021 en función del sexo en la dirección de las cooperativas analizadas de la submuestra

La Comunidad Valenciana se sitúa como la cuarta autonomía en número de cooperativas. Según el último informe elaborado por la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, generan un volumen de ventas superior a 7037 millones de euros, lo que representa el 6,5% del PIB de la Comunidad. Según el Libro Blanco del cooperativismo y la Economía Social (2019), el 70,3% de las cooperativas valencianas desarrollan su actividad en el Sector Servicios, seguido ya a distancia por la Industria, Construcción y Agricultura; porcentajes que son similares a los obtenidos en la muestra de cooperativas con la que hemos trabajado.

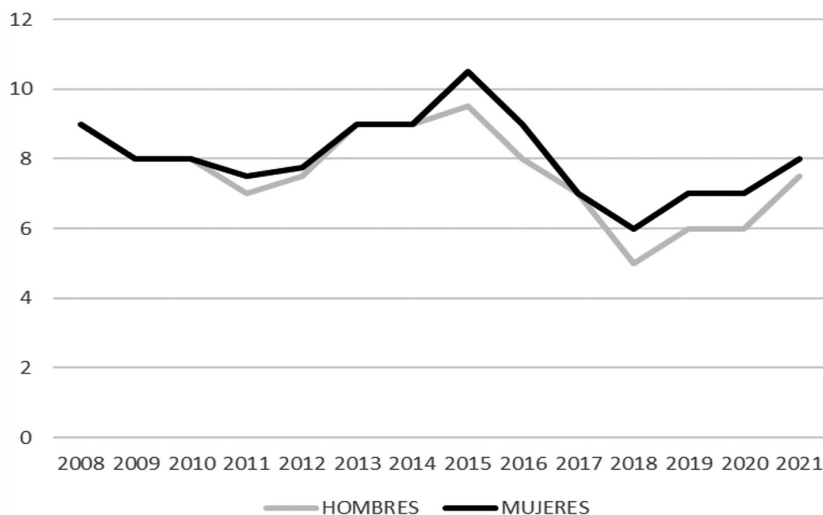
La información proporcionada por la Dirección General de Economía Social indica que el 47,5% de las plantillas de las empresas cooperativas está formadas por mujeres, esta cifra es ligeramente superior al conjunto de empresas españolas que, según el INE se sitúa en un 46%. Los porcentajes cambian sustancialmente cuando nos referimos a la dirección de las empresas; en este sentido, a finales del año 2020 solo el 33% de las empresas españolas estaban dirigidas por una mujer, porcentaje ligeramente inferior al que hemos obtenido en nuestra muestra de cooperativas valencianas, que fue del 36,10%.

Dada la presencia de valores extremos en la distribución de las variables analizadas y siendo una muestra heterogénea, se optó por la utilización de la mediana como estadístico de tendencia central para representar a las diferentes submuestras (cooperativas dirigidas por hombres y por mujeres) y comparar las magnitudes analizadas en este trabajo en ambos colectivos.

Por otro lado, a efectos de analizar la repercusión de los diferentes ciclos económicos que se han producido en España desde el año 2008 al 2021 sobre las cooperativas de la muestra, y sus posibles diferencias en cuanto a impacto sobre las empresas dirigidas por mujeres y por hombres, se estudiaron las fluctuaciones que las variables estudiadas tuvieron durante el periodo analizado; considerando que, según el INE, desde el año 2008 al 2014 se produjo una disminución del PIB de 14,35 puntos porcentuales, del 2014 al 2019 el PIB creció un 16,36%, mientras que del año 2019 al 2021 se registró una disminución del 4,5%.

De esta manera, respecto al número de trabajadores, como vemos en el Gráfico 2, en el periodo de recesión de la economía española (2008-14), las cooperativas consiguen mantener ligeramente el empleo, con prácticamente ninguna diferencia entre aquellas dirigidas por mujeres y por hombres. Sin embargo, a partir del año 2014 se percibe un periodo de ajuste a la baja de la plantilla, que va hasta el año 2018; año en el que las cooperativas comienzan a recuperar empleo, siguiendo prácticamente la misma línea las cooperativas dirigidas por mujeres que por hombres.

Gráfico 2. Evolución del número de trabajadores en el periodo 2008-21 (mediana)

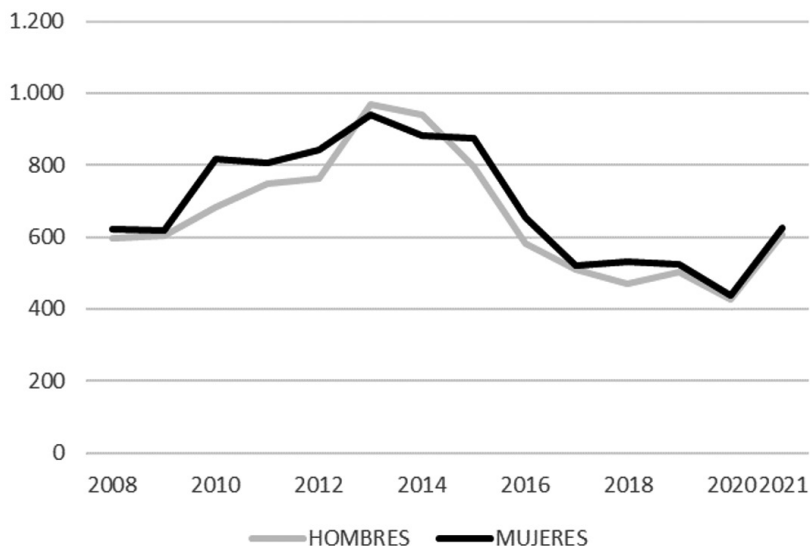


Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

Por lo que se refiere a los ingresos (Gráfico 3), durante el periodo de recesión las cooperativas analizadas muestran un incremento de sus ingresos, tanto las dirigidas por hombres como mujeres; sin embargo, en la etapa de crecimiento en España del PIB, las cooperativas disminuyen sus ingresos (en prácticamente el mismo porcentaje las dirigidas por mujeres que

por hombres). A partir del 2019, sus ingresos se incrementan ligeramente con la misma proporción tanto para las dirigidas por mujeres que por hombres.

Gráfico 3. Evolución de los ingresos por sexo (mediana-miles €)

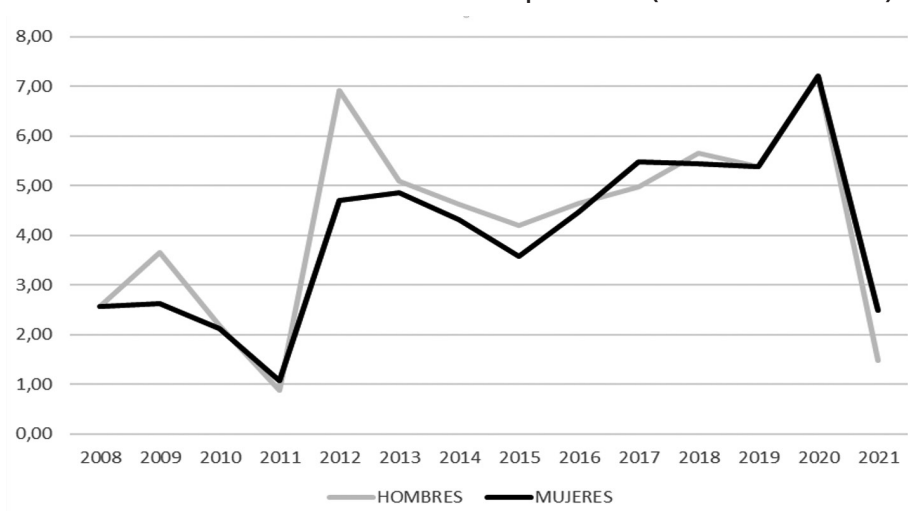


Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

Respecto a los resultados, como podemos ver en el Gráfico 4, la crisis del 2008 sí tuvo unos efectos importantes en las cooperativas, disminuyendo sus beneficios desde el año 2008 al 2011 una media del 61,75% (tanto para las dirigidas por mujeres que por hombres), con una fuerte recuperación a partir de este último año muy pareja en ambos colectivos. Este crecimiento tuvo una ligera tendencia alcista hasta el año 2020, donde los efectos de la pandemia tuvieron un importante impacto sobre los resultados de las cooperativas, con pocas diferencias entre las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres.

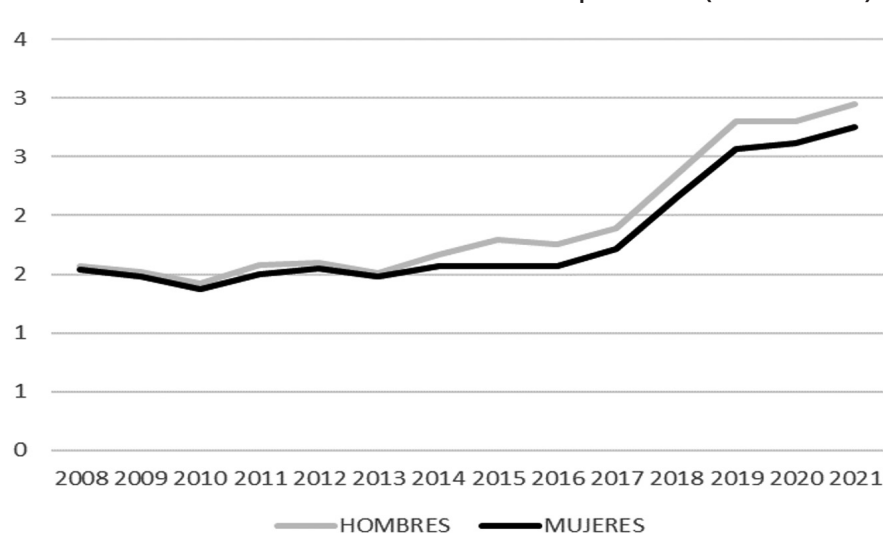
El ratio de solvencia, como podemos ver en el Gráfico 5, se mantiene por encima del 1% en todo el periodo considerado, con tendencias al alza. Atienza-Montero y Rodríguez-Pacheco (2018) indican, en su análisis sobre la comparación de empresas capitalistas vs cooperativas, que, desde la perspectiva general de la economía española, las cooperativas son más solventes que las capitalistas. Este resultado se extiende a todos los sectores de actividad (comercio, servicios profesionales, industria...). Por otra parte, no se aprecian diferencias entre las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres. En conjunto, el ratio mejora a partir del año 2015 de forma importante.

Gráfico 4. Evolución de los resultados por sexo (mediana-miles €)



Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

Gráfico 5. Evolución del ratio de solvencia por sexo (mediana %)

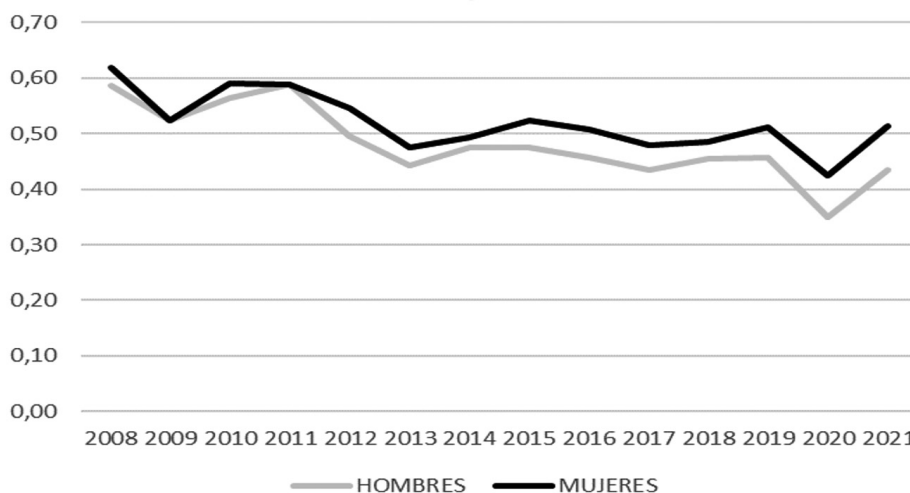


Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

Finalmente, por lo que respecta al nivel de endeudamiento (Gráfico 6), la tendencia es decreciente, manteniendo un nivel de endeudamiento ligeramente mayor en las cooperativas dirigidas por mujeres que por hombres. No obstante, en general, las cooperativas han actuado de un modo muy prudente desde la crisis del 2008 hasta finales del 2021, en cuanto que han considerado que un exceso de endeudamiento puede suponer graves problemas para la cooperativa (Sanchis, Campos y Mohedano, 2015). Solo esta tendencia decreciente se ve truncada en el año 2020, donde la pandemia probablemente provocó un pequeño efecto de endeudamiento en las cooperativas para seguir siendo sostenibles.

En general, los resultados obtenidos en la muestra de cooperativas y reflejados en los gráficos anteriores van en la misma línea que los estudios referenciados en este trabajo; donde se observa que, como norma, no se distinguen importantes diferencias en los resultados conseguidos por las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres.

Gráfico 6. Evolución del endeudamiento por sexo (mediana)



Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

5.2. Análisis de las diferencias ente las cooperativas dirigidas por hombres y por mujeres en el periodo 2008-2021

En la Tabla 3 se han registrado los resultados obtenidos por las cooperativas de la submuestra durante el periodo analizado, con respecto a las magnitudes económicas y financieras propuestas, separando entre empresas dirigidas por mujeres y por hombres.

Tabla 3. Magnitudes económicas y financieras analizadas en el periodo 2008-2021 en la submuestra

Variables	Número empleados		Ingresos (miles €)		Resultados (miles €)		Solvencia (%)		Endeud (%)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
N	187	46	189	48	189	48	183	45	183	45
	4	3	2	1	2	1	8	4	8	4
Media	48	25	5929,66	1993,03	39,01	64,71	4,49	4,90	0,61	0,98
Mediana	7	9	643,56	771,89	2,39	2,53	1,68	1,40	0,55	0,66
Desviación estándar	103	45	11679,29	2638,72	128,25	305,18	17,91	17,14	0,55	2,07
25	3	4	179,96	145,59	-5,19	-6,18	1,16	1,07	0,33	0,44
50	7	9	643,56	771,89	2,39	2,53	1,68	1,40	0,55	0,66
75	41	28	6731,98	3282,27	32,42	18,80	3,21	2,73	0,77	0,87

Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

En una primera aproximación en cuanto a las diferencias entre los dos colectivos (mujeres y hombres) respecto a cada una de las variables, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

Respecto al número de empleados, en general las cooperativas de media tienen un tamaño pequeño (solo el 25% de ellas sobrepasan los 41 trabajadores, en el caso de los hombres, y los 28, en el caso de las mujeres); este aspecto viene condicionado por la naturaleza de las principales actividades que realizan relacionadas con el comercio y los servicios profesionales. El tamaño máximo corresponde a cooperativas agrícolas y se observa un menor tamaño en general en las cooperativas dirigidas por mujeres.

La mediana en los ingresos también nos indica que estamos hablando de pequeñas empresas, con volúmenes de facturación que solo el 25% sobrepasan los seis millones de euros, en el caso de los hombres y los 3 millones en el caso de las mujeres. En este sentido, las cooperativas dirigidas por las mujeres obtienen unos volúmenes de facturación ligeramente más pequeños. Las empresas más grandes, relacionadas con las actividades de fabricación y transporte son mayoritarias en cooperativas dirigidas por hombres que en mujeres.

En cuanto a los resultados, es importante resaltar que menos del 25% de las cooperativas tienen resultados negativos, consiguiendo beneficios pequeños relacionados directamente con el tamaño de empresa. En esta variable se aprecia una relativa igualdad entre los resultados obtenidos por las empresas dirigidas por mujeres y por hombres, aunque en las empresas dirigidas por hombres sigue existiendo una proporción de cooperativas con beneficios más grandes condicionado por el área de actividad y el tamaño.

Tal como vimos en el Gráfico 5, el ratio de solvencia es superior a 1, tanto para mujeres como para hombres, lo que denota su capacidad para hacer frente a las deudas, tanto a corto como a largo plazo y, por tanto, responde a su capacidad para ser sostenibles.

Finalmente, por lo que respecta al ratio de endeudamiento, este se mantiene por debajo de uno; con pocas diferencias entre cooperativas dirigidas por hombres y mujeres, aunque las desviaciones obtenidas de ambas submuestras nos indican que hay una mayor dispersión en la distribución correspondiente al grupo de mujeres que al de hombres. No obstante, en ambos colectivos el nivel de solvencia es positivo, lo que permite a las cooperativas operar con un mayor margen de movimiento y tener unos riesgos más pequeños.

Con el objetivo de completar el análisis realizado en este trabajo, se ha elaborado un contraste con las diferentes magnitudes estudiadas en ambos colectivos para identificar si las diferencias registradas en este trabajo son estadísticamente significativas para el colectivo de cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres. Para ello, en primer lugar, se ha comprobado si las distribuciones de las submuestras correspondientes a las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres seguían o no una distribución normal, utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En la Tabla 4, podemos observar que los niveles de significación para las variables analizadas son menores a 0.05, lo que nos indica que la distribución no es Normal. Por este motivo, vamos a analizar las diferencias entre ambos colectivos (hombres y mujeres) a partir de pruebas no paramétricas.

Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de Normalidad para la submuestra analizada

		Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Hombre	Número de _Empleados	0,34	145	0,00
	Ingresos	0,31	145	0,00
	Resultados	0,28	145	0,00
	Ratio de solvencia	0,39	145	0,00
	Endeudamiento	0,08	145	0,02
Mujer	Número de _Empleados	0,32	29	0,00
	Ingresos	0,27	29	0,00
	Resultados	0,31	29	0,00
	Ratio de solvencia	0,30	29	0,00
	Endeudamiento	0,14	29	0,18

Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

La prueba no paramétrica que vamos a utilizar es la U de Mann-Whitney. Esta prueba no indicará si hay diferencias para cada una de las variables estudiadas entre las cooperativas dirigidas por hombres y por mujeres. Se trata de conocer si las dos submuestras comparadas proceden de la misma población. En la Tabla 5 podemos ver que los valores de p se mantienen por encima de 0.05; por lo que se puede afirmar que, con un nivel de significación del 5%, que las diferencia en las medianas de las dos poblaciones (hombres y mujeres) no son estadísticamente significativas.

Por lo tanto, no hay evidencia de que las diferencias encontradas en los resultados obtenidos al comparar las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres, respecto a cada una de las magnitudes estudiadas, sean significativas.

Tabla 5. Resumen de contrastes de hipótesis respecto a las magnitudes analizadas

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de número empleados es la misma entre categorías de HOMBRE/MUJER	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,990	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Ingresos es la misma entre categorías de HOMBRE/MUJER	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,175	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Resultado es la misma entre categorías de HOMBRE/MUJER	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,583	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Solvencia es la misma entre categorías de HOMBRE/MUJER	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,171	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Endeudamiento es la misma entre categorías de HOMBRE/MUJER	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,064	Conserve la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

5.3. Análisis de correlación entre las variables tamaño y tipo de actividad respecto a las diferentes magnitudes económico-financieras

Al analizar la relación entre el tamaño de las cooperativas, medido por el número de trabajadores, y las variables económico-financieras estudiadas, vemos en la Tabla 6 que en los ingresos hay una fuerte correlación con el número de trabajadores, no siendo significativa la relación con el grado de solvencia de la cooperativa. Por otra parte, en los resultados y el endeudamiento, en las empresas dirigidas por hombres la correlación es significativa, pero en las mujeres no lo es.

Para reforzar el análisis realizado en este trabajo, hemos elaborado un contraste no paramétrico a partir de la prueba de Kruskal-Wallis, con el objetivo de conocer si las diferencias que hemos visto relacionadas con el tipo de actividad que realizan las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres son significativas.

Tabla 6. Correlación entre el tamaño de la cooperativa y los resultados económico-financieros

Variable	Ingresos		Resultados		Solvencia		Endeudamiento	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Correlación	.642*	.498*	.336*	0,029	-0,041	-0,098	-.152*	0,192
Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,849	0,588	0,533	0,041	0,217
N	187	46	187	46	181	43	181	43

Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

Tabla 7. Resumen del contraste de hipótesis para la relación entre tipo de actividad y resultados económico-financieros

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de Número Empleados es la misma entre categorías de SECTOR	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,132	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Ingresos es la misma entre categorías de SECTOR	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,086	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Resultado es la misma entre categorías de SECTOR	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,943	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Solvencia es la misma entre categorías de SECTOR	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,762	Conserve la hipótesis nula.
La distribución de Endeudamiento es la misma entre categorías de SECTOR	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,217	Conserve la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de información en la base de datos SABI.

En la Tabla 7 se observa que los valores de p son superiores a 0.05; por lo que podemos decir, con un nivel de significación del 5%, que no se detectan diferencias significativas entre las distribuciones correspondientes a las dos submuestras para todas y cada una de las variables analizadas.

6. Conclusiones

Actualmente las mujeres siguen enfrentándose a situaciones de discriminación en el lugar de trabajo, lo que puede afectar negativamente a su capacidad para acceder a oportunidades de carrera y promoción. Las empresas generalmente carecen de diversidad en sus equipos directivos como consecuencia de estereotipos de género, barreras culturales o la falta de políticas inclusivas. En términos de género, es importante tener en cuenta que las mujeres a menudo se enfrentan a obstáculos adicionales para acceder a puestos directivos y pueden tener menos acceso a recursos y apoyo, como financiación y asesoramiento.

En la literatura académica, no se encuentran estudios que respalden de manera empírica la existencia de diferencias en los resultados conseguidos por la dirección de una empresa debido exclusivamente a ser mujer o hombre. No obstante, es posible recurrir a la literatura para identificar dos perspectivas teóricas (feminismo liberal y feminismo social) que nos pueden ayudar a explicar las posibles divergencias en los resultados conseguidos por mujeres y hombres dirigentes de una empresa.

Por lo que respecta a las cooperativas, como empresas que promueven la participación activa y equitativa de todos sus miembros, independientemente de su género, pueden ser un modelo de negocio más inclusivo y equitativo que otros tipos de empresas, aunque es necesario que se adopten medidas adicionales para asegurar que los roles y responsabilidades se distribuyan equitativamente entre hombres y mujeres.

En pleno siglo XXI, sigue habiendo un importante camino por recorrer, en las empresas en general y en las cooperativas en particular, por lo que respecta a la igualdad de género en la dirección; donde solo el 33% de las empresas valencianas están dirigidas por mujeres, existiendo algunas diferencias en cuanto al tipo de actividad que dirigen las mujeres frente a los hombres. En este sentido, si bien los sectores principales en ambos están relacionados con los Servicios, se observa que mientras la participación en la dirección de las mujeres se centra fundamentalmente en este sector, los hombres tienen una participación también importante en áreas como la fabricación y el transporte, sectores tradicionalmente masculinizados y que tienen mayor tamaño y número de trabajadores. Este aspecto queda justificado en este trabajo al observar en las cooperativas dirigidas por hombres mayores volúmenes de facturación y beneficios que las dirigidas por mujeres.

García, Villaseca y González (2019) indican que generalmente las mujeres directoras orientan sus actividades en mayor medida en el ámbito de la salud y la educación, frente a los negocios de los hombres dedicados al sector tecnológico con una reinversión más escalable e inmediata en el tiempo. Este aspecto también está presente en las cooperativas estudiadas. En este sentido, Tejeiro et al. (2021) revelan que la conciliación es un factor importante que tiende a potenciar la brecha de género ya que la mujer, en muchas ocasiones, sigue ocupándose de las labores del hogar y de los cuidados de los hijos/as. Por todo esto, es necesario que se sigan implementando políticas que faciliten la conciliación entre la vida familiar y profesional, con un apoyo importante a las mujeres de la economía social (Fernández-Guadaño y Martín-López, 2022).

En la comparativa respecto al análisis de las variables estudiadas en las cooperativas dirigidas por mujeres y hombres durante el periodo 2008-14, y con referencia al empleo, los hallazgos obtenidos nos indican que las cooperativas analizadas resistieron el periodo de recesión de la economía española, ajustando sus plantillas ligeramente a partir del ciclo de crecimiento español (año 2014). Los ingresos se comportaron de forma diferente a los ciclos económicos marcados por las diferencias en el PIB. En este sentido, del 2008 al 2014 los ingresos de las cooperativas siguieron incrementándose y disminuyeron a partir del 2014 con el crecimiento económico en España. Por su parte, los resultados de las cooperativas se vieron afectados de forma importante por la recesión hasta el año 2011, fecha en la que comenzaron a aumentar hasta llegar al 2020 (año de la pandemia). Finalmente, el ratio de solvencia tuvo una tendencia alcista a lo largo de todo el periodo analizado, siguiendo prácticamente la misma línea en las cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres. Por otra parte, las cooperativas mantuvieron un nivel de endeudamiento constante, con tendencia a la baja, durante todo el periodo analizado. Este aspecto demuestra la fortaleza de las cooperativas ante situaciones difíciles, dado que la forma de organizarse les confiere un efecto estabilizador sobre el empleo y una mayor disposición a cambiar sus condiciones de trabajo, aspectos que explican su resiliencia (Sala, Torres y Farré, 2018), independientemente del género.

En general, no se observaron diferencias importantes en cuanto a la tendencia de las diferentes magnitudes en la muestra analizada para cooperativas dirigidas por mujeres y por hombres, aspecto que guarda concordancia con los estudios teóricos referenciados en este texto para las empresas en general.

En este trabajo también se ha constatado que no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre cooperativas dirigidas por hombres y por mujeres en cuanto a resultados obtenidos por las empresas. No existiendo tampoco diferencias por lo que respecta a los resultados conseguidos en función de la actividad de la cooperativa; aspecto que nos puede indicar una divergencia, si bien no muy significativa, pero existente, entre los estudios generalistas que estudian la composición de mujeres en la dirección de las empresas y su impacto en los resultados y la influencia de género en la dirección de cooperativas.

Finalmente, se ha encontrado una correlación fuerte y significativa entre el tamaño de la cooperativa y los ingresos para ambas submuestras; sin embargo, mientras en los hombres la correlación entre el tamaño, resultados y endeudamiento ha resultado estadísticamente significativa y positiva, en las mujeres no ocurre lo mismo. Por lo que respecta a la solvencia, no hay una correspondencia significativa entre el tamaño de la cooperativa y esta variable.

Como todos los trabajos, este análisis tiene sus propias limitaciones. En primer lugar, la muestra utilizada viene limitada por la disposición de datos, aunque el tamaño de la muestra nos ha permitido obtener importantes conclusiones que van en la misma línea que otros estudios relacionados con este análisis, sin embargo, estos resultados no se pueden extrapolar al conjunto de cooperativas valencianas, dado el carácter de la distribución de los datos; en segundo término, se ha trabajado con pruebas no paramétricas. Estas pruebas tienen menos potencia estadística que las paramétricas, sin embargo, son más robustas.

Los hallazgos encontrados en este artículo invitan a la reflexión y a ampliar el análisis cuantitativo realizado en este trabajo con un análisis cualitativo, que nos indique los motivos por los cuales en los últimos años no se ha avanzado lo suficiente para conseguir que la dirección en las empresas, y en las cooperativas en particular, no se haya equilibrado el peso en la dirección de las mismas en cuanto a mujeres y hombres. Por otra parte, también sería interesante realizar un análisis cualitativo de los motivos relacionados con los hallazgos descubiertos sobre las diferentes correlaciones entre las variables estudiadas.

Bibliografía

ADAMS, R.B. & FERREIRA, D. (2009): "Women in the boardroom and their impact on governance and performance", *Journal of Financial Economics*, 94, 291-309.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>

AGNEW, J., BALDUZZI, P. & SUDÉN, A. (2003): "Portfolio Choice and Trading in Large 401(k) Plan", *American Economic Review*, 93(1), 193-215.

DOI: <https://doi.org/10.1257/000282803321455223>

AGUT, S. & MARTÍN, P. (2007): "Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica", *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.

DOI: <https://doi.org/10.55414/7rjaan74>

AHL, H. (2006): "Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595-621.

DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>

ATIENZA, P. & RODRÍGUEZ, A. (2018): "Empresas capitalistas versus cooperativas: análisis comparado de resultados económicos y financieros para España en 2008-2015", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 93, 115-154.

DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.10730>

BERENGUER, G., CERVER, E., DE LA TORRE, A. & TORCAL V. R. (2004): "El estilo directivo de las mujeres y su influencia sobre la gestión del equipo de trabajo en las cooperativas valencianas", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 123-149. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405007.pdf>

CABRERA, A.I., MARTÍNEZ, R. & HERNÁNDEZ, M.J. (2016): "Women's Participation on Boards of Directors: A Review of the Literature", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(1), 69-89. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJGE-02-2015-0008>

CHAVES, R., JULIÁ, J.F. & MONZÓN, J.L. (Dir.) (2019): *Libro Blanco del Cooperativismo y la Economía Social*, CIRIEC-España. Disponible en <https://ciriec.es/novedades-bibliograficas/libro-blanco-del-cooperativismo-y-la-economia-social-valenciana/>

CALDERÓN, M. & CALDERÓN, M.J. (2012): "Cómo afrontan la crisis las cooperativas en España: Comparativa de trayectorias laborales a partir de la muestra continua de vidas laborales", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 76, 5-26. Disponible en <https://www.proquest.com/scholarly-journals/cómo-afrontan-la-crisis-las-cooperativas-en/docview/1369311526/se-2>

CHUCO, V.J. (2020): "The glass ceiling phenomenon in women's access to executive positions", *Neumann Business Review*, 6(1), 75-90. DOI: 10.22451/3006.nbr2020.vol6.1.10046

CLEMENTE, J., FONCEA, M., GONZÁLEZ, M.A., MARCUELLO, C. & NACHAR, P. (2014): "Evolución del comportamiento estratégico de las cooperativas versus empresas capitalistas: una aproximación descriptiva al efecto crisis", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 116, 77-102. DOI: https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2014.v116.45718

CORDOBÉS, M. (2016): *Mujeres con impacto. Ecosistema de las mujeres emprendedoras sociales en España*, Instituto de Innovación Social ESADE Business & Law School. Disponible en <https://www.slideshare.net/ESADE/estudio-mujeres-con-impacto>

DÍAZ, M^a C. & JIMÉNEZ, J.J. (2010): "Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género", *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 42, 151-176. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1138-5758\(10\)70006-2](https://doi.org/10.1016/S1138-5758(10)70006-2)

DÍAZ, M. & MARCUELLO, C. (2010): "Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 67, 23-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413327002>

EAGLY, A.H. (2002): "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders", *Psychological Review*, 109 (3), 773-598. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>

ECKEL, C.C. & GROSSMAN, P.J. (2002): "Sex differences and statistical stereotyping in attitudes toward financial risk", *Evolution and Human Behavior*, 23, 281-29. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1090-5138\(02\)00097-1](https://doi.org/10.1016/S1090-5138(02)00097-1)

FARRELL, K. & HERSCH, P. (2005): "Additions to corporate boards: the effect of gender", *Journal of Corporate Finance*, 11(1), 85-106. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2003.12.001>

FERNÁNDEZ, J. & MARTÍN, S. (2022): "Gender differences in Social Entrepreneurship: Evidence from Spain", *Women's Studies International Forum*. Pergamon, 2022. P. 102663. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102663>

FISCHER, E.M., REUBER, A.R. & DYKE, L.S. (1993): "A Theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship", *Journal of Business Venturing*, 8(2), 151-168. DOI: [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90017-Y](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90017-Y)

GARCÍA, J.C., VILLASECA, D. & GONZÁLEZ, S. (2019): "Emprendimiento femenino y financiación social: un estudio comparado", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 132, 97-121. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.65974>

GIRÓN DÁVILA, M.E. (2019): "Mujer emprendedora: un futuro marcado por el acceso al capital", *Revista Economistas*, 161, 72-84. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6880939>

GARCÍA, A. (2024): "La diversidad de género como instrumento de buen gobierno en las cooperativas", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 39-67. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27970>

GÓMEZ, J.A., CASQUET, E. & ATANCE, I. (2003): "Análisis económico-financiero de las cooperativas agrarias en Castilla y León", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 46, 151-189. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17404606>

HERNÁNDEZ, C.M., MARTÍN, J.F. & MINGUEZ, A. (2016): "La influencia del género en la dirección de sociedades cooperativas españolas sobre la rentabilidad y el endeudamiento: Un análisis empírico", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 122, 135-164. DOI: https://doi.org/10.5209/rev_reve.2016.v122.52021

HERNÁNDEZ, M.J., GARCÍA, E., MARTÍNEZ, R., PEDROSA, C. & RUIZ, C. (2020): "El efecto de la diversidad de género sobre el rendimiento de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 133, 1-13. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.67337>

LITTLE, J. (1987): "Gender Relations in Rural Areas: the importance of women's domestic role", *Journal of rural studies*, 3(4), 335-342. DOI: [https://doi.org/10.1016/0743-0167\(87\)90052-0](https://doi.org/10.1016/0743-0167(87)90052-0)

HUERTA, P., CONTRERAS, S., ALMODÓVAR, P. & NAVAS, J.E. (2015): "Impacto del género sobre los resultados organizacionales de las empresas chilenas", *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, Vol. XXI (3), 373-385. DOI: <https://doi.org/10.31876/rcs.v21i3.25738>

LÓPEZ, P. & DIÉGUEZ, J. (2018): "Indebtedness in family-managed firms: the moderating role of female directors on the boards", *Review of Managerial Science*, 1-36. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0307-y>

LUCAS, L. (2006): "Capital accessibility, gender, and ethnicity: The case of minority women-owned firms", *New England Journal of Entrepreneurship*, 9, 41-48. DOI: <https://doi.org/10.1108/NEJE-09-01-2006-B004>

MARTÍN, A., FERNANDEZ, M. & DE LA RIBA, B. (2021): "Factores determinantes del emprendimiento femenino en España: Identificación y análisis de una realidad". *Cuestiones pedagógicas*, 2(30), 57-76. DOI: <https://doi.org/10.12795/CP.2021.i30.v2.04>

MATEOS, R., ITURROIZ, J. & GIMENO, R. (2009): "La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los Consejos de Administración", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(3), 65-82. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3110919>

MESEGUER, D. (2024): "Segregación laboral en actividades feminizadas. Los servicios residenciales de atención a las personas mayores", *Papers*, 109 (2), 1-24. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3222>

MOYANO, J., PUIG, F. & BRUQUE, S. (2008): "Los determinantes de la competitividad en las cooperativas", *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 61, 233-249. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17412302011>

OCHOA, C., SÁNCHEZ, A., ANDOCILLA, J., HIDALGO, H. & MEDINA, D. (2018): "El análisis financiero como herramienta clave para una gestión financiera eficiente en las medianas empresas comerciales del Cantón Milagro", *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, abril 2018. Disponible en <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/analisis-financiero-ecuador.html>

OIT (2019): *Argumentos para un cambio*. Documento disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_700977.pdf

ORELLANA, W.E. & CELIS, A. (2011): "Género y capacidades directivas en cooperativas de trabajo asociado. Estudio exploratorio en CTAS valencianas", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, Monográfico: La economía social y la igualdad de género. DOI: https://doi.org/10.5209/rev_reve.2011.v105.1

ORTIZ, P. & OLAZ, A. (2018): "Factores competenciales en el emprendimiento de la mujer", *Revista Española de Sociología*, 27. DOI: <https://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.21>

PALACIOS, P., SAAVEDRA, M. & CORTÉS, M.R. (2020): "Estudio comparativo de rendimientos empresariales de hombres y mujeres en México: una aproximación empírica", *Revista Finanzas y Política Económica*, 12(2), 431-459. DOI: <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v12.n2.2020.3375>

PEÑA, I. (2002): "Intellectual capital and business start-up success", *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 180-198. DOI: <https://doi.org/10.1108/14691930210424761>

PÉROTIN, V. (2006): "Entry, exit, and the business cycle: Are cooperatives different?", *Journal of Comparative Economics*, 34(2), 295-316. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2006.03.002>

POLO-GARRIDO, F. & VARGAS-ULLOA, D.E. (2023): "Efficiency of financial cooperatives. A structured review of the literature", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 147(1), 1-17. DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.95988>

POZUELO, J., CARMONA, P. & MARTÍNEZ, J. (2012): "Las sociedades cooperativas y las empresas capitalistas en la Comunidad Valenciana: análisis comparado de su estructura económica y financiera", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 74, 117-147. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17423124005>

PRIETO, J.A. (2001): "La participación de los socios en los procesos de producción y distribución de la sociedad cooperativa: los socios-consumidores de bienes y/o servicios", *Moya-no (Ed.): La sociedad cooperativa: un análisis de sus características societarias y empresariales*, 165-182.

RIBAS, M.A. & SAJARDO, A. (2004): "La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas", *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 77-103. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405005>

RIBERA, I.A., RODRÍGUEZ, H.T. y DÍAZ DE LEÓN, D. (2023): "Cooperativas ante la crisis: Estrategias de resiliencia en México frente el COVID 19", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 109, 5-34. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.109.20990>

RIOS, V. (2022): "Elementos de Impulso y Barreras en el Camino de las Mujeres Ejecutivas a la alta Dirección Empresarial en España", *Journal of International Women's Studies*, 23 (5), 4-19. Disponible en <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol23/iss5/2/>

SABÍN, F., FERNÁNDEZ, J.L. & BANDRÉS, I. (2013): "Factor C: Factores de resistencia de las microempresas cooperativas frente a la crisis y recomendaciones para un fortalecimiento cooperativo en el sector de lo social", *Revista Vasca de Economía Social GEZKI*, 75, 75-100. DOI: <https://doi.org/10.3917/proj.010.0007>

SALA, M., TORRES, T. & FARRÉ, M. (2018): "Demografía de las cooperativas en tiempos de crisis", *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 93, 51-84. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.11042>

SANCHIS J. R., CAMPOS V. & MOHEDANO A. (2015): "Factores clave en la creación y desarrollo de cooperativas. Estudio empírico aplicado a la Comunidad Valenciana", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 119, 183-207. DOI: https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2015.n119.49153

SANTERO R. & CASTRO B. (2016): "Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 121, 228-255. DOI: https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v121.51309

SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A. & CANDELA, C. (2002): "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres", *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 167-182.

DOI: <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>

SENENT M.J. (2011): "¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 57-84. DOI: https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2011.v105.3

STRAUB, C. (2007): "A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement?", *Women in Management Review*, 22(4), 289-304. DOI: <https://doi.org/10.1108/09649420710754246>

SWINNEY, J.L. & RUNYAN, R.C. (2006): "Differences in reported firm performance by gender: does industry matter?", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 11(2), 99-115.

DOI: <https://doi.org/10.1142/S1084946706000350>

TEJEIRO, M., MOLINA, M.M. & GARCÍA, J.C. (2021): "Emprendimiento digital femenino para el desarrollo social y económico: características y barreras en España", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 138, 1-13. DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/reve.75561>

VARONA, L., GONZALES, J.R. (2021): "Crecimiento económico y distribución del ingreso en Perú", *Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía*, 52(205), 79-107.

DOI: <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69636>

YUKL, G. (2002): *Leadership in organizations*, 8th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.

ZABLUDOVSKY, G. (2007): "México: mujeres en cargos de dirección del sector privado", *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 9-26. Disponible en

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603803>