

Tipo de artículo: investigación

Finanzas y mujeres: una revisión de la literatura

Finance and women: a review of the literatura

Finanças e mulheres: uma análise da literatura

Por: Candy Chamorro González¹;
Ruth Alejandra Patiño Jacinto²
& Yaquelín Castañeda Novoa³

Revista En Contexto
Tecnológico de
Antioquia, Colombia
ISSN: 2346-3279
E-ISSN: 2711-0044
Periodicidad: Semestral
Enero - Junio 2025
encontexto@tdea.edu.co



Doi:
10.53995/23463279.1741
Recibido: 18/09/2024
Aprobado: 07/12/2024

Cómo citar

Chamorro Gonzalez, C. L.,
Patiño Jacinto, R. A., &
Castañeda Novoa, Y. (2025).
Finanzas y mujeres: una
revisión de la literatura.
Revista En-Contexto,
13(23). 237-265 <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/encontexto/article/view/1741>

Resumen: El artículo se centra en analizar las diferencias entre hombres y mujeres frente a temas financieros y empresariales. Se realiza una revisión sistemática de la literatura (RSL) siguiendo la metodología PRISMA. Se encontró que las investigaciones han abordado principalmente este tópico mediante tres categorías: barreras en temas financieros, diferencias frente al riesgo y el desempeño. Algunos de los resultados reflejaron que las mujeres no tienen el mismo acceso a cargos de liderazgo que los hombres. En cuanto a los comportamientos financieros de hombres y mujeres, dependen de

¹ Contadora Pública. Maestrante en Medio Ambiente y Desarrollo. Profesora investigadora de la Universidad Católica Luis Amigó. Contacto: candy.chamorrogo@amigo.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7332-8566>.

² Contadora Pública. Magister en Ciencias Económicas. Doctora en educación. Docente Asociada de la Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad Nacional de Colombia. Contacto: apatinoj@unal.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6017-7666>.

³ Contadora Pública de la Universidad Santo Tomás, Magister en Estudios y Gestión del Desarrollo de la Universidad de La Salle. Docente Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia. Contacto: yaquelincastaneda@usta.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3655-107X>.

los atributos personales, la cultura, las situaciones familiares, la preferencia de riesgo, la capacidad de realizar una inversión, entre otros aspectos. Finalmente, se propone que futuras investigaciones utilicen metodologías cualitativas que permitan profundizar, con el fin de encontrar propuestas respecto a los desequilibrios presentados en países emergentes en temas financieros frente a mujeres que asumen el liderazgo o que tienen el potencial de asumirlo.

Palabras clave: Comportamiento Financiero; Decisiones Financieras; Diferencia de sexo; Mujeres; Percepción de Riesgo.

Abstract: The article focuses on analyzing the differences between men and women in financial and business decision-making. A systematic review is conducted following the PRISMA methodology. It was found that research has mainly addressed this topic through 3 categories: barriers, differences in risk and performance. Some of the results reflected that women do not have the same access to leadership positions as men. Regarding the financial behaviors of men and women, they will depend on personal attributes, culture, family situations, risk preference, the ability to make an investment, among other aspects. Finally, it is proposed that future research use qualitative methodologies that allow us to go deeper, in order to find proposals regarding the imbalances presented in emerging countries in financial matters in relation to women who assume leadership or who have the potential to assume it.

Keywords: Financial Behavior; Financial Decisions; Gender Difference; Women; Risk Perception.

Resumo: O artigo se concentra em analisar as diferenças entre homens e mulheres na tomada de decisões financeiras e empresariais. É realizada uma

revisão sistemática da literatura (RSL) seguindo a metodologia PRISMA. Verificou-se que a investigação abordou este tema principalmente através de 3 categorias: barreiras, diferenças de risco e desempenho. Alguns dos resultados reflectiram que as mulheres não têm o mesmo acesso a posições de liderança que os homens. Quanto aos comportamentos financeiros de homens e mulheres, estes dependerão de atributos pessoais, cultura, situações familiares, preferência de risco, capacidade de realizar um investimento, entre outros aspectos. Por fim, propõe-se que pesquisas futuras utilizem metodologias qualitativas que nos permitam aprofundar, a fim de encontrar propostas a respeito dos desequilíbrios apresentados nos países emergentes em questões financeiras em relação às mulheres que assumem a liderança ou que têm potencial para assumi-la.

Palavras-chave: Comportamento Financeiro; Decisões Financeiras; Diferença de sexo; Mulheres; Percepção de Risco.

Códigos JEL: G00; G:19; J16; M49; E69.

Introducción

Las decisiones financieras dependen de las personas o el contexto, pero también están condicionadas por las obligaciones sociales o legales, por eso es que a menudo las organizaciones se ven obligadas a recurrir a las ofertas del mercado financiero. Sin embargo, no todas las personas están dispuestas a utilizar los productos o servicios correspondientes de la misma manera, además, el mercado de servicios financieros se está volviendo cada vez más complejo y complicado, y la responsabilidad de tomar decisiones financieras recae únicamente en el individuo que toma las decisiones al respecto (Walczak & Pieńkowska, 2018).

En tal sentido, varios estudios han demostrado que el estado de las finanzas personales, la prosperidad económica y los comportamientos financieros en las organizaciones difieren significativamente entre hombres y mujeres (Jiang et al., 2024; Bendell et al., 2020; Eberhardt et al., 2019). Además, el comportamiento de las personas en el mercado financiero está determinado y condicionado también por otros factores, como la edad, la situación laboral, el lugar de residencia, la educación, los ingresos, el número de personas en el hogar o la experiencia en la gestión financiera.

Ladrón de Guevara et al., (2020) han demostrado que los comportamientos financieros de hombres y mujeres difieren significativamente. Los hombres utilizan con mayor frecuencia los productos y servicios disponibles en el mercado financiero, como las tarjetas de débito, o invierten en fondos, en acciones o bonos. En cambio, las mujeres suelen correr más riesgo financiero, hacen contribuciones más significativas a niveles elevados del capital financiero, que abarcan la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, mientras que exhiben una mayor inclinación a adoptar enfoques novedosos (Gonçalves & Brandão, 2017; Kossek & Perrigino, 2016). Sin embargo, como se ha demostrado en otros estudios, el sexo no es la única variable importante que influye en las decisiones financieras, también dependerá de la edad, el estatus social y profesional, la educación o el lugar de residencia (Salazar et al., 2021; Ladrón de Guevara et al., 2020).

Esto indica que analizar los comportamientos en el mercado financiero basándose únicamente en una variable puede no ser apropiado. Palacios y Bustos (2019) resaltan que estas variables afectan las acciones tomadas por hombres y mujeres, además, la experiencia adquirida en el uso de servicios financieros afecta las decisiones sobre planificación financiera. De igual manera, la toma de decisiones

empresariales, integra premisas de la teoría de la identidad social y la teoría de la congruencia de roles para ayudar a explicar las decisiones de inversión en innovación entre hombres y mujeres emprendedores (Bendell et al., 2020).

Otras investigaciones han demostrado que los rasgos de personalidad son importantes para una variedad de resultados de vida, incluidos la salud y el envejecimiento, el éxito matrimonial y profesional y decisiones económicas, como las conductas de gasto (Becker et al., 2012). Por ende, las decisiones de inversión representan simplemente otra forma de decisiones de vida; por eso, es razonable esperar que los rasgos de personalidad también desempeñen un papel importante en estos comportamientos financieros.

A pesar de los esfuerzos por realizar estudios que vinculen el tema de la diferencia entre hombres y mujeres frente a las decisiones financieras y empresariales, existen pocas investigaciones que cuantifiquen el nivel de producción científica a través del tiempo, generando una problemática que impide reflexionar sobre las tendencias y el estado actual de estas investigaciones en particular. En el marco de este contexto, este artículo se centra en analizar las diferencias entre hombres y mujeres frente a la toma de decisiones financieras y empresariales, a partir de una Revisión Sistemática de Literatura (RSL).

En este sentido, este estudio servirá como un punto de partida para futuras investigaciones, permitiendo identificar las principales categorías y/o dimensiones investigadas hasta la fecha, logrando examinar las perspectivas y las visiones que utilizan los autores nacionales e internacionales para la producción de estudios encaminados a evidenciar las diferencias entre los sexos frente a la toma de decisiones financieras y empresariales.

Asimismo, este trabajo busca contribuir al cuerpo de conocimientos existente, proporcionando una base sólida para la formulación de políticas, prácticas organizacionales y programas de sensibilización que promuevan la equidad de género como un catalizador fundamental para entornos laborales más justos y sociedades más sostenibles en el siglo XXI. Se realizó una RSL sobre el comportamiento de las mujeres en las decisiones financieras y empresariales resaltando las barreras que afrontan en las organizaciones, como las diversas gestiones que desarrollan cuando tiene este rol de toma de decisiones; lo anterior basado en las publicaciones científicas de *Scopus* y *WoS*. Se analizaron los documentos seleccionados y se identificaron tendencias y vacíos en esta área de conocimiento. La pregunta de investigación considerada fue: ¿Cuáles son las

diferencias que se presumen entre hombres y mujeres frente a temas financieros en entornos empresariales?

Este artículo encaja en una de las líneas temáticas del número especial, en relación con la toma de decisiones financieras basadas en género, específicamente en términos de financiamiento, decisiones de inversión, gestión de riesgo financiero, barreras empresariales y estrategias financieras; resultados que pueden ser útiles para organismos estatales, mercado laboral, organizaciones, instituciones educativas e investigadores. El estudio está relacionado con una literatura emergente que examina de manera indirecta cómo las características personales de los y las directoras financieras (hombre-mujer) afectan las prácticas y el crecimiento financiero de las organizaciones, destacados en contextos emergentes, en los que el papel de la mujer puede ser diferente frente a economías desarrolladas.

El presente documento está compuesto por su introducción y cinco acápites: marco teórico, que corresponde a la congruencia de prejuicios de los roles de la mujer, la estrategia metodológica, los resultados en torno a las diferencias de género en las decisiones financieras frente al riesgo, el desempeño y las barreras y, por último, la discusión y unas ideas a modo de conclusiones.

1. Aproximación teórica, congruencia de prejuicios de los roles de las mujeres

Para el presente trabajo se toma como referente la teoría de la congruencia de prejuicios de roles, Eagly & Karau (2002), la cual plantea que se percibe que las mujeres son menos favorables para cargos de liderazgo, además cuando logran acceder a estos cargos se evalúa con mayor exigencia el papel que cumple, lo que lleva a que las actitudes frente a mujeres líderes sean menos positivas que frente a sus colegas hombres; es más difícil que se conviertan en líderes y que alcancen el éxito cuando lo son.

De tal forma, que esta teoría se basa en diversas razones como que la participación femenina es menor por las responsabilidades familiares que se asume están exclusiva o mayoritariamente a su cargo, por discriminación, Greenhaus & Parasuraman (1999), y que se percibe que muestran menos los rasgos para alcanzar el éxito en el liderazgo por parte de las mujeres (Goldberg, 1993). Algunos de estos prejuicios surgen de la asignación de roles sociales a los sexos, por una parte, Eagly (2003) y a estereotipos o imaginarios respecto a la distribución del trabajo de acuerdo con el sexo, entre otras condiciones (Eagly & Koenig, 2021).

De esta forma, los roles de género son expectativas colectivas respecto a atributos de hombres y mujeres, lo que deberían hacer o como deberían comportarse en la sociedad, en la familia, en el trabajo y en este caso asumiendo el rol de líder. Entonces, se cree que cada sexo tiene unos rasgos específicos de comportamiento, Eagly & Karau (2002), para los hombres corresponde ser el sostén económico familiar, lo cual tiene más estatus y la mujer ser ama de casa, lo cual tiene menor estatus al rol asumido por el hombre.

Asimismo, se asignan a las mujeres características asociadas con el bienestar de los demás como ser servicial, gentil, cariñosa, simpática, entre otras; por otra parte, el hombre debería ser asertivo, controlador, agresivo, ambicioso, dominante, autosuficiente, seguro de sí mismo, etc. (Eagly & Karau, 2002). Con lo que se generalizan los comportamientos de las personas categorizándolas por roles sociales, estereotipos y prejuicios. Aunque se debe aclarar que este es un punto de vista tradicional del liderazgo, ya que actualmente un o una líder debe cumplir con distintas actitudes y aptitudes, como ser gentil, por ejemplo.

En este sentido, los roles y estereotipos sociales asignados a las mujeres no son congruentes con las características socialmente aceptadas para el liderazgo; razón por la cual, se presume que un hombre cumple con estas condiciones que de acuerdo con las creencias son las adecuadas, lo que limita el acceso a las mujeres a este tipo de cargos, asumiendo que tiene unas características y carece de otras, generalizando y simplificando la condición humana (Eagly & Karau, 2002).

Por último, como consecuencia de los roles asignados socialmente, de acuerdo con Eagly y Karau (2002), se presentan dos consecuencias para las mujeres en el liderazgo; se presenta una evaluación menos favorable del potencial de liderazgo en las mujeres y cuando ejercen este rol se evalúa más fuerte el comportamiento de las mujeres, en otras palabras, se es más exigente con las mujeres que con los hombres, se solicita mejores resultados para evaluar como exitosa la gestión.

Las decisiones financieras de mujeres y hombres están influenciadas por múltiples factores que van más allá del acceso a roles de liderazgo. En la vida cotidiana, estas decisiones abarcan el manejo del presupuesto del hogar, el ahorro, la inversión y la administración del crédito. Diversos estudios han evidenciado que las mujeres tienden a ser más cautelosas en sus decisiones financieras, priorizando la seguridad económica y la estabilidad a largo plazo. En contraste, los hombres suelen asumir mayores riesgos financieros, invirtiendo

en activos con mayor volatilidad, como acciones o emprendimientos, mientras que las mujeres prefieren opciones más conservadoras, como el ahorro en cuentas bancarias o la inversión en bienes raíces.

Las decisiones financieras de mujeres y hombres están influenciadas por múltiples factores que van más allá del acceso a roles de liderazgo. Malama (2004) menciona que, en la vida cotidiana, estas decisiones abarcan el manejo del presupuesto del hogar, el ahorro, la inversión y la administración del crédito. Por esta razón, diversos estudios han evidenciado que las mujeres tienden a ser más cautelosas en sus decisiones financieras, priorizando la seguridad económica y la estabilidad a largo plazo; en contraste, los hombres suelen asumir mayores riesgos financieros, invirtiendo en activos con mayor volatilidad, como acciones o emprendimientos, mientras que las mujeres prefieren opciones más conservadoras, como el ahorro en cuentas bancarias o la inversión en bienes raíces.

Además, la participación de las mujeres en las decisiones económicas del hogar y la familia suele estar condicionada por factores estructurales, como la brecha salarial y la carga de responsabilidades domésticas (Salazar et al, 2021). En muchos casos, las mujeres administran los gastos del hogar, asegurando que los recursos sean suficientes para cubrir necesidades básicas y planificar el futuro, como la educación de los hijos o el bienestar familiar; por otro lado, los hombres tienden a enfocarse en la generación de ingresos y la planificación de inversiones a largo plazo. Estas diferencias no solo responden a preferencias individuales, sino también a normas culturales y sociales que han asignado distintos roles financieros a cada género (Contreras et al, 2012).

Según Palacios & Bustos (2019) las decisiones financieras también están influenciadas por la educación y la experiencia en la gestión del dinero; en ese sentido, las mujeres, a pesar de mostrar una mayor inclinación por la planificación y el ahorro, han enfrentado barreras en el acceso a productos financieros y oportunidades de inversión, debido a la histórica desigualdad en el acceso a recursos y formación financiera. Sin embargo, en los últimos años, el empoderamiento financiero de las mujeres ha cobrado mayor relevancia, permitiéndoles acceder a herramientas y conocimientos que facilitan una toma de decisiones más autónoma y estratégica. Castillo & Hernández (2024) resaltan que a medida que se reducen las brechas de género en educación financiera y participación económica, las diferencias en la toma de decisiones financieras entre hombres y mujeres podrían evolucionar, generando mayor equidad en el ámbito financiero y económico.

Otro aspecto clave es el horizonte temporal en las decisiones financieras, se vincula a que las mujeres suelen adoptar una visión a largo plazo, priorizando la estabilidad y sostenibilidad de sus inversiones, mientras que los hombres pueden estar más inclinados a asumir riesgos en busca de ganancias rápidas (Sepúlveda et al, 2021). Esta diferencia también se refleja en la administración de recursos dentro de las empresas, donde las mujeres líderes tienden a enfocarse en la planificación financiera estratégica y en la gestión responsable del capital, lo que puede generar beneficios en términos de estabilidad económica.

Por último, se ha encontrado que las mujeres son más propensas a considerar factores sociales y éticos en sus decisiones financieras, alineando sus inversiones con valores de sostenibilidad y responsabilidad social. En contraste, los hombres tienden a centrarse en el rendimiento financiero como principal criterio de decisión, estas diferencias no implican que un enfoque sea superior al otro, sino que reflejan patrones de comportamiento distintos que pueden complementarse (Haro & Pedraza, 2021).

2. Metodología

Con la finalidad de identificar publicaciones científicas sobre las diferencias entre hombres y mujeres frente a la toma de decisiones financieras y empresariales, se desarrolló una RSL de acuerdo con el protocolo PRISMA (Page et al., 2021). Los repositorios *WoS* y *Scopus* fueron empleados para el rastreo, se consideraron artículos desde el año 1997 hasta junio de 2023, no hubo restricción de idiomas, se incluyen campos como la sociología, la psicología, la economía y los estudios de género. Se hizo uso de los Tesauros APA PsycINFO (2021) de la Asociación Americana de Psicología, para identificar los términos de búsqueda (*keywords*) adecuados. A continuación, se presenta la ecuación usada en *Scopus*

(TITLE-ABS-KEY) y WoS (All Fields). TITLE-ABS-KEY (“gender” AND (“financial decisions”) AND (“Financial Performance”)) AND PUBYEAR > 1997 AND PUBYEAR < 2023 AND (LIMIT-TO (SUBJAREA, “SOCI”) OR LIMIT-TO (SUBJAREA, “ECON”) OR LIMIT-TO (SUBJAREA, “PSYC”)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, “ar”)) AND (LIMIT-TO (OA, “all”)) AND (LIMIT-TO (SRCTYPE, “j”)) AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE, “final”)).

Los criterios de elegibilidad para reducir el sesgo en las publicaciones incluidas en la RSL, se definieron con precisión y rigurosidad: 1, investigaciones

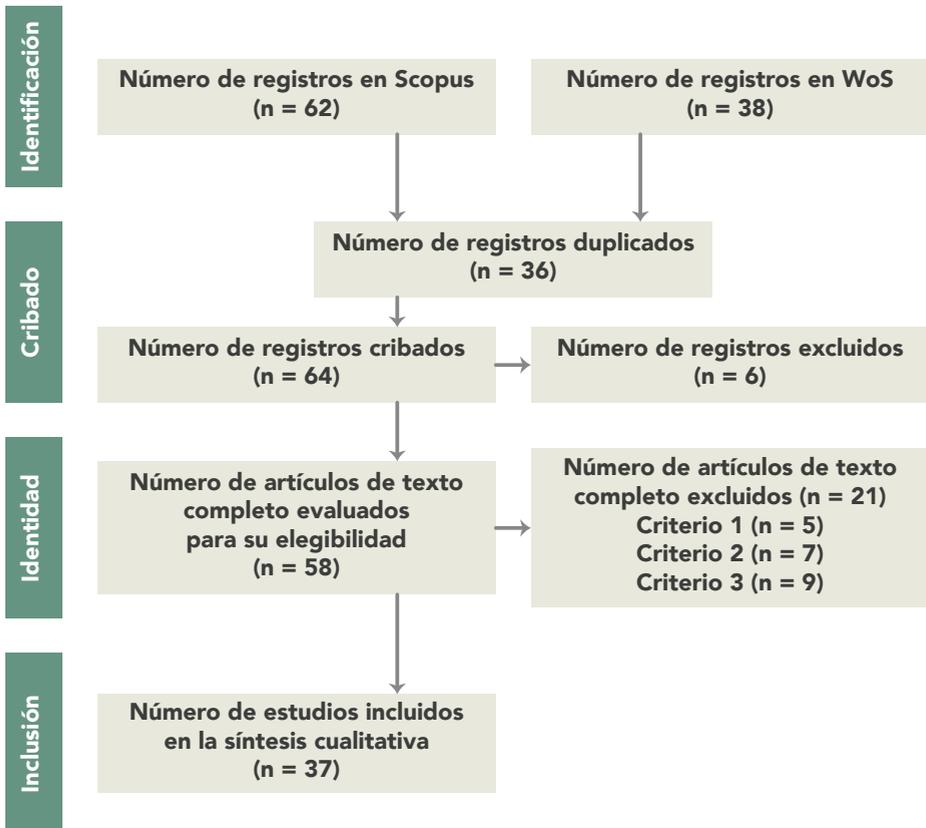
estructuradas y empíricas; 2, que se enfocarán en la variable objetivo de estudio (diferencias de género frente a la toma de decisiones financieras y empresariales); 3, se centraron en el comportamiento de las mujeres en este contexto; 4, se emplearon métodos de investigación sólidos, como encuestas, entrevistas, análisis de datos cuantitativos o cualitativos.

Con respecto al proceso de extracción de datos, se seleccionó y recopiló la información de las publicaciones que satisficieron los criterios de elegibilidad; se estableció una lista de chequeo adaptada y construida para garantizar que las publicaciones seleccionadas estuvieran acordes al objeto de estudio de esta RSL.

En la lista de chequeo: a, se establece claramente los objetivos del estudio en relación con las diferencias de género en el objeto de estudio; b, la metodología utilizada es sólida y adecuada para abordar el comportamiento de las mujeres frente a la toma de decisiones financieras y empresariales; c, los datos presentados respaldan las conclusiones del estudio con respecto a las decisiones financieras frente al riesgo, el desempeño y las barreras.

Selección de estudios. Se identificaron inicialmente 62 publicaciones en *Scopus* y 38 en *WoS*, para un total de 100. Se eliminaron 36 duplicados entre las dos bases de datos, quedaron 64 publicaciones; se valoró la pertinencia a partir del objeto de estudio de la RSL con base en: título/resumen/*keywords*; considerando adecuados 58 artículos que cumplieron los criterios de inclusión; se descartaron 27 por los de exclusión: criterio 1=5, criterio 2=7, criterio 3=9. Finalmente, 37 artículos fueron seleccionados para el análisis. La Figura 1, presenta el flujo-grama PRISMA (Page et al. 2021).

Figura 1. *Flujograma PRISMA de la investigación*



Fuente: elaborada por los autores (2024).

Posteriormente, se clasificaron en tres categorías de análisis, esta clasificación de los documentos es como sigue:

Tabla 1. *Cantidad de documentos por cada categoría de análisis*

Categoría	Cantidad de artículos
Desafíos o Barreras para las mujeres en temas financieros	11
El riesgo en las decisiones financieras	12
Incidencia de las mujeres en el desempeño financiero de las empresas	14
Total	37

Fuente: elaborada por los autores (2024).

3. Resultados temas financieros y su relación con las mujeres

3.1 Desafíos o barreras para las mujeres en temas financieros

Las mujeres han ido definiendo un nuevo papel para sí mismas en la sociedad y en las empresas han luchado por surgir en ámbitos liderados históricamente por los hombres; tales como la creación de empresas, el liderazgo de organizaciones, los cargos de alta gerencia y en general la toma de decisiones financieras; no obstante, aún persisten muchos desafíos o barreras por eliminar, entre ellos, la discriminación y el techo de cristal, la inclusión financiera, la educación financiera y estereotipos de género. En esta primera categoría se incluyen los estudios que abordan dichos desafíos o barreras.

La discriminación y específicamente el techo de cristal, han sido barreras investigadas por diferentes autores, Castro (2018), con base en 10 entrevistas concluyó que se ha avanzado mucho en la inserción de las mujeres en el mercado financiero, no obstante, y según las percepciones de las entrevistadas, persisten diferencias de trato, crecimiento y remuneración. Si bien señalan la discriminación como un factor que influye en estas diferencias, existen otras dificultades que impiden que las mujeres avancen en sus carreras al mismo ritmo y sin interrupciones, entre ellas, el tiempo dedicado a las tareas del hogar y el embarazo. Silva (2022) coincide con dichos resultados, a partir de 30 entrevistas evidenció que todavía se tienen sesgos y prejuicios en la admisión y trato; la mayoría de las mujeres entrevistadas están en posiciones “inferiores”, a pesar de que tienen más años de estudio, y esto se debe bajo su percepción a una discriminación que retrasa su entrada y crecimiento en las empresas.

En coherencia con lo anterior, Boze (2019) demostró que hay más mujeres calificadas en el mercado que hombres y por ello estudió las causas que mantienen, numéricamente, la desigualdad entre mujeres y hombres en puestos de liderazgo en medianas y grandes empresas privadas en Brasil; es decir, cómo se crea el techo de cristal presente en las relaciones laborales de la sociedad actual y su implicación directa en la vida de las mujeres que pretenden ocupar puestos de liderazgo. En los resultados son innumerables las razones, sin embargo, la más perjudicial es la persistente manifestación del machismo que logra que los hombres todavía sean seleccionados preferiblemente para dirigir grandes empresas.

En el mismo sentido, Santos y De Barros (2023) afirmaron que, aunque actualmente muchas empresas están preocupadas por el tema de la diversidad de

género, la discriminación sigue estando presente en los espacios de trabajo, su estudio es una reflexión sobre los desafíos de género y los aspectos culturales históricos que provocan o explican dicho escenario, desde la percepción de las mujeres líderes en el mercado financiero. La investigación reveló que cuando se trata del universo femenino en el mercado financiero, estamos lejos del mundo ideal e igualitario por el que luchan las mujeres, dado que existen bloqueos intrínsecos, muchas veces causados por construcciones sociales.

Aguar (2007) manifestó que, en algunos tipos de instituciones como los hospitales, las mujeres no sienten que el perjuicio sea tan grande contra ellas, pero en una organización financiera, históricamente más dominada por los hombres, la situación es diferente, porque deben demostrar que son mejores que sus homólogos masculinos para poder lograr las mismas posiciones y el mismo respeto.

Desde otro enfoque, Gómez y Chávez (2021) analizaron las diferentes barreras imaginarias que tienen las mujeres empresarias en Colombia para liderar áreas o crear empresas, y encontraron que su mayor dificultad son sus temores frente a la toma de decisiones financieras; con base en esta premisa y como propuesta para eliminar el techo de cristal en las empresarias, plantearon el *mentoring* como programa de formación inicial, para cambiar esas prácticas.

La inclusión y la educación financieras también son temas que han tomado relevancia en los últimos años. En cuanto a la inclusión financiera, Roa (2021) realizó una revisión de la literatura internacional sobre este y las normas de género (estereotipos), a partir de la cual concluyó que estas determinan el rol de la mujer en la familia, comunidad y sociedad, limitan el acceso financiero, principalmente al crédito, y afectan los comportamientos financieros de la mujer emprendedora; en otras palabras, perpetúan y empeoran las barreras para la inclusión financiera de la mujer.

Asimismo, Roy y Patro (2022) con base en una revisión sistemática de la literatura académica existente sobre el tema del género y la inclusión financiera, señalaron que las limitaciones socioeconómicas y culturales son las barreras más comunes que influyen en la exclusión financiera de las mujeres; de igual manera, confirmaron que existe una brecha de género en el acceso a la financiación.

Con respecto a la educación financiera, Bucher et al. (2017) realizaron encuestas sobre educación financiera en diferentes países y encontraron diferencias de género similares; ante preguntas que miden el conocimiento de conceptos finan-

cieros básicos, las mujeres tienen menos probabilidades frente a los hombres de responder correctamente y más probabilidades de señalar que no conocen la respuesta. Los autores concluyeron que el analfabetismo financiero es particularmente grave entre las mujeres.

Los estereotipos de género son otra barrera importante por destacar. Ginalski (2016) abordó los factores históricos y políticos que han contribuido a la exclusión duradera de las mujeres de posiciones de poder en las empresas más grandes de Suiza, así como a la construcción social de cualidades percibidas como típicamente femeninas o masculinas. Por otro lado, Bandeira et al. (2020) contribuyeron a desmitificar los estereotipos sexuales asociados con las motivaciones para emprender y a demostrar que la carrera emprendedora representa una opción de desarrollo profesional, tanto para mujeres como para hombres, debido a que no encontraron en Brasil una diferencia significativa según el género en relación con los parámetros de la carrera y las motivaciones para abrir un negocio propio.

En esta primera categoría la mayoría de los estudios son coincidentes con el marco teórico en cuanto a que hay restricciones para las mujeres en el rol de liderazgo, Eagly & Karau (2002), Eagly (2003), Eagly & Koenig (2021), es decir, que se asume que no tiene las condiciones necesarias para acceder a este tipo de cargos, se generalizan condiciones no aptas, de acuerdo con criterios sociales para liderar organizaciones.

3.2 El riesgo en las decisiones financieras

Existen diversos estudios que han abordado las diferencias de género frente a la toma de decisiones financieras y han afirmado que las mujeres son generalmente más aversas al riesgo. De acuerdo con Trejos et al. (2021), en la toma de decisiones financieras inciden las emociones, las diferencias de género y la personalidad; en su estudio realizan un análisis sobre el tema basado en herramientas bibliométricas, a partir del cual identifican documentos que denominan clásicos e incluyen la preferencia de riesgo como una variable relevante en las diferencias de género para la toma de decisiones financieras. En dichos documentos se concluye que el comportamiento de las mujeres es menos arriesgado, prefieren un nivel de utilidad bajo que asumir pérdidas y piensan más a fondo en que van a invertir; los hombres por el contrario prefieren más el riesgo sin importar el nivel de pérdida (Powell & Ansic, 1997; Jianakoplos & Bernasek, 1998; Schubert et al., 1999; Holt & Laury, 2002).

Por su parte, Vosilov y Ali Ibrahim (2008) realizaron un estudio con 139 estudiantes de la Universidad de Umeå en Suiza, para ello aplicaron la escala de 13 ítems de Tolerancia al Riesgo Financiero desarrollada por Grapple y Lytton (1999). En los resultados las estudiantes obtuvieron puntuaciones más bajas en la escala que los hombres, lo que confirma que son menos tolerantes al riesgo financiero.

Sapienza et al. (2009) realizaron un experimento con 550 estudiantes de la Escuela de Graduados en Negocios de la Universidad de Chicago, donde los hombres mostraron una aversión al riesgo significativamente menor frente a las mujeres. Los resultados adicionalmente corroboran la idea de que los altos niveles de testosterona en los hombres inciden en la conducta financiera.

Asimismo, en Brasil, Sauer et al. (2016) desde la perspectiva de las finanzas conductuales y a partir de una muestra de 305 personas, presentaron diferencias significativas entre géneros con respecto a la intensidad de la heurística y los sesgos de la contabilidad mental, autocontrol, aversión a la pérdida y confirmación. Del mismo modo, Palacios y Bustos (2019), desde una perspectiva de la economía conductual, incluyeron en su investigación la aversión al riesgo que tienen hombres y mujeres de una muestra de 196 habitantes de México, los resultados demuestran que cuando tienen la opción de decidir invertir con una probabilidad de perder, las mujeres prefieren ahorrar y no arriesgarse, y los hombres invierten con mayor riesgo financiero.

En Colombia, también se ha estudiado la influencia de aspectos como el género en la toma de decisiones financieras. Araújo y Risco (2019), a partir de un modelo econométrico que toma como base los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y de la encuesta de Carga Financiera y Educación Financiera de los Hogares (IEFIC) para el año 2018, encontraron en las mujeres un índice de exposición al riesgo un 0,11 más bajo que el de los hombres, lo que indica que son más propensas a escoger un portafolio de endeudamiento e inversión con menor riesgo. Por su parte, Ladrón de Guevara et al., (2020) replicaron el experimento de Kahneman y Tversky (1979) en 600 estudiantes de la Pontificia *Universidad Javeriana* de Cali, y evidenciaron que las estudiantes de las distintas áreas académicas tienen una mayor aversión al riesgo y que el nivel de avance en la educación no influye en la toma de decisiones financieras.

En contraposición a lo anteriormente expuesto, el experimento de Kiss et al. (2014) sobre las diferencias de género en la toma de decisiones financieras, el cual involucra a tres depositantes que eligen si mantienen su dinero deposti-

tado o lo retiran, evidencia que la aversión al riesgo no tiene poder predictivo sobre el comportamiento de los depositantes y, por lo tanto, no se encuentra ninguna diferencia de género.

Considerando el marco teórico de roles, Eagly & Karau (2002), se contemplan que las características masculinas son las adecuadas cuando se debe asumir o no riesgo financiero, ya que en el imaginario la aversión al riesgo es negativa y se asocia con el comportamiento de las mujeres, sin embargo, se identifica que a partir de los estudios no se puede generalizar que las mujeres sean más aversas al riesgo, no se puede generalizar características por género, ya que los rasgos son personales.

3.3 Incidencia de las mujeres en el desempeño financiero de las empresas

Teniendo en cuenta el cambio en la composición gerencial de las empresas, debido a que varios países han promulgado directrices o leyes obligatorias para aumentar la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas, el interés académico en diferentes estudios se ha centrado en analizar la relación entre la presencia de mujeres en puestos gerenciales y el desempeño financiero de las empresas, los resultados al respecto han sido contrapuestos.

Por un lado, hay evidencia de que la relación es positiva y significativa, autores como Campbell y Mínguez (2008) y Reguera et al. (2017) encontraron que la diversidad de género, medida por el porcentaje de mujeres en la junta directiva, ha ido creciendo y ejerce un efecto positivo sobre el desempeño financiero de las empresas en España. Gordini y Rancati (2017) también analizaron dicha relación en 918 empresas que cotizan en bolsa en Italia, donde recientemente se establecieron cuotas de género para las juntas directivas; los resultados sugieren que una mayor diversidad de género puede generar beneficios económicos.

En este mismo sentido se han realizado estudios en Brasil, si bien los datos recopilados de las empresas han mostrado una discrepancia entre los puestos en los consejos de administración entre géneros, dado que la presencia de mujeres en las empresas aún es baja, algunos estudios han demostrado una relación positiva y estadísticamente significativa entre la diversidad de género y la creación de valor para la empresa (Silva & Martins, 2017; Costa et al., 2019).

De Gouvêa et al. (2013), por su parte trabajaron con mujeres emprendedoras y presentaron ideas sobre las diferencias en el desempeño empresarial de hombres

y mujeres; al respecto, indicaron que para los hombres predomina la objetividad, mientras que para las mujeres el ejercicio de roles múltiples y el intento de brindar satisfacción a los involucrados, entre otros aspectos. En Túnez, Othmani (2017) analizó la influencia de las mujeres y los administradores institucionales en el desempeño financiero, puntualmente de una muestra de bancos comerciales tunecinos, sus resultados también corroboraron una relación positiva.

Por su parte, Rodríguez et al. (2021) en su estudio analizaron los factores que inciden en las decisiones financieras que son tomadas por empresarias en Colombia, en particular frente al financiamiento de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes). Con la muestra tomada evidenciaron que las mujeres son grandes líderes, tienen una alta presencia en cargos directivos en el sector de las Pymes, saben administrar desde muy jóvenes los recursos y tienen la capacidad de tomar decisiones financieras acertadas para alcanzar metas empresariales y un crecimiento financiero.

Por el contrario, existen estudios que no han identificado diferencias en términos del desempeño financiero que se relacionen exclusivamente con la variable del género, según Collins et al. (2004), aunque el desempeño financiero es significativamente diferente para las empresas unipersonales de mujeres y hombres, estas diferencias se explican por diferentes variables adicionales al género, entre ellas, la práctica, motivaciones y características individuales.

En Brasil se han realizado análisis que indican que la relación entre el valor de la empresa y la presencia de mujeres en la alta dirección y en los consejos de administración no es estadísticamente significativa (Margem, 2013; Da Silva & Margem, 2015). El resultado en Ecuador es similar, de acuerdo con Haro y Naranjo (2021) la participación de la mujer en la gestión directiva, empleada y obrera es baja y no genera una incidencia significativa en la generación de valor de las empresas manufactureras.

En el ámbito estadounidense, Shrader et al. (1997) encontraron que la relación entre el número de mujeres en la alta dirección y en los consejos de administración y la rentabilidad para una muestra de 200 empresas, que forman parte del Fortune 500, no era significativa, incluso en algunos casos era negativa. En esta misma línea, Robb y Coleman (2009) a partir de la Encuesta de Empresas Kauffman, aplicada a empresas nuevas en Estados Unidos, confirmaron que las empresas de propiedad de mujeres eran más pequeñas en términos de activos

e ingresos, menos rentables y con menos probabilidades de sobrevivir en el tiempo que las empresas de propiedad de hombres.

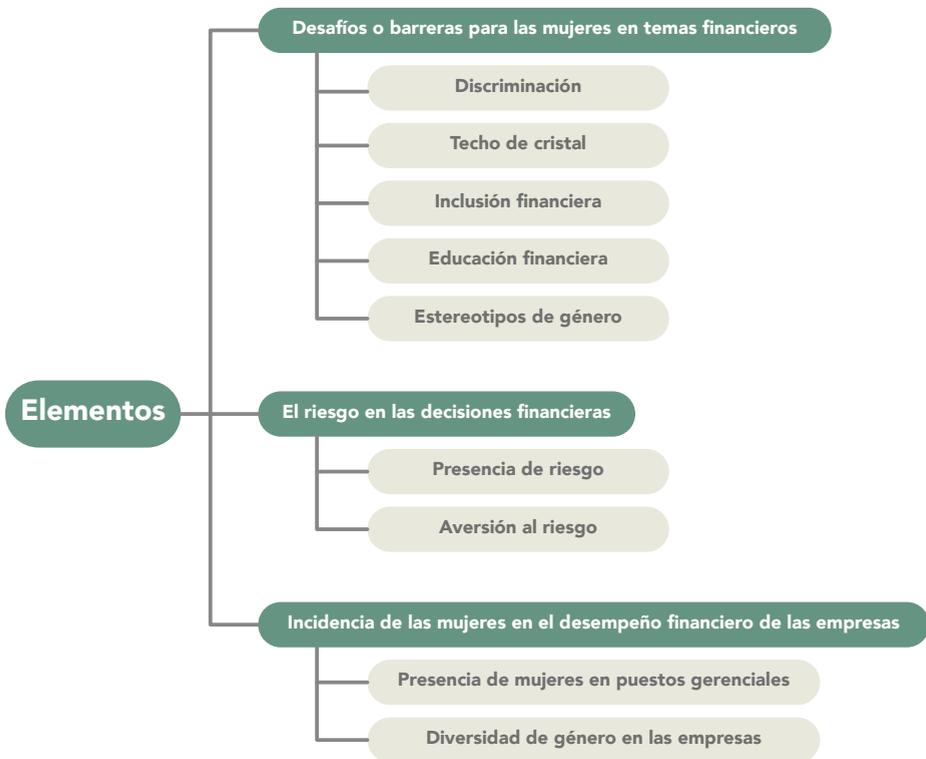
Frente al impacto negativo en el desempeño financiero de las empresas que son de propiedad de mujeres, se ha debatido la idea de que esto es consecuencia de que las mujeres empresarias están en desventaja y enfrentan barreras y desafíos en el acceso al financiamiento, un aspecto estructural para el éxito en el desempeño financiero de cualquier empresa (Marlow & Patton, 2005).

Desde otra perspectiva, Pierre et al. (2011) analizaron el comportamiento de hombres y mujeres que dirigen pequeñas y medianas empresas y evidenciaron que las mujeres adoptan métodos de gestión más relacionales que los hombres, con un estilo de gestión más participativo e interactivo con sus distintos *stakeholders*. En este sentido, señalaron que las mujeres generalmente tienen motivaciones menos orientadas a promover el desempeño financiero y menos enfocadas en el crecimiento que los hombres, incluso valoran más los elementos asociados al concepto de desarrollo sostenible.

Finalmente, y desde la posición de clientes, Reyna y Carrillo (2017) se enfocaron en medir el impacto que el porcentaje de mujeres prestatarias y otros indicadores financieros tienen en el desempeño de las instituciones microfinancieras en México. A partir de la econometría de panel confirman que en dichas instituciones hay una alta proporción de mujeres a las que se les otorgan préstamos, variable que, si bien no es relevante para su rentabilidad, si contribuye positivamente a su viabilidad financiera.

Los resultados en cuanto a incidencia de las mujeres en el desempeño financiero no es homogéneo, se encuentran casos en los cuales es favorable y otros en los cuales los efectos son negativos, lo cual lleva a cuestionar nuevamente el uso de la congruencia de roles de género, Eagly & Karau (2002), asumiendo que es positivo que los líderes en lo financiero sean hombre e incluso establecer que con ello los resultados en el desempeño son mejores, es nuevamente una generalización peligrosa con respecto al comportamiento humano de acuerdo con una característica biológica; sin considerar muchas otras características del contexto cultural, geográfico, económico, entre otros, es una simplificación social bastante compleja que refuerza los estereotipos de género. La Figura 2 presenta los elementos claves que abordó cada documento según la categoría.

Figura 2. Elementos abordados por categoría



Fuente: elaborada por los autores (2024).

4. Discusión

Se deja una cuestión planteada, cuando una mujer es líder en temas financieros: ¿Es mejor cumplir el rol incongruente con el liderazgo o salirse de ese estereotipo?, en el primer caso comportándose con características asignadas socialmente a los hombres puede cumplir las expectativas como líder, pero se cuestiona su rol “femenino”, sin embargo, en el caso contrario se puede polemizar su papel como líder. Adicionalmente, como autoras cuestionamos si lo que se percibe como características adecuadas para el liderazgo son adecuadas en una época donde debe ser prioridad el cuidado del medio ambiente y el bien social.

Un comportamiento similar que resalta esta investigación y que también es evidente en contextos emergentes es que no todas las mujeres tienen aversión al riesgo, pero cuando se presenta en las directoras financieras, la aversión se

asocia a una menor compensación basada en acciones, un menor riesgo empresarial, un mayor nivel de tangibilidad y un menor nivel de pago de dividendos (Vuong, et al, 2021).

Los hallazgos de la revisión son consistentes con Martínez, Lozano & Vivas (2021), en donde muestran que las empresas ubicadas en países emergentes y de propiedad de hombres suelen tener un desempeño inferior al de las empresas propiedad de mujeres, como lo demuestran sus menores niveles de ventas, ganancias y empleo. De manera similar, Castañeda & Díaz (2021) resaltan que debido a la imagen estereotipada que se le atañe a la mujer, este sexo suele dirigir empresas más pequeñas que sus homólogos masculinos, pero además permanecen en sectores con tasas de crecimiento más lentas, como los servicios o el comercio minorista, debido a la falta de oportunidades y las brechas organizacionales establecidas.

Quedan por responder algunas preguntas: ¿Cómo debe ser un o una líder en temas financieros? ¿estás características en verdad son masculinas o femeninas? ¿se puede asignar características como positivas o cada caso de liderazgo podría ser distinto desde la individualidad de las personas?

Conclusiones

El propósito de este documento ha sido analizar las diferencias entre hombres y mujeres frente a la toma de decisiones financieras y empresariales frente al riesgo, el desempeño y las barreras. Asimismo, en este apartado se contrasta con los hallazgos de diferencias entre sexos en contextos emergentes.

Los resultados indican que existen barreras importantes de entrada para que las mujeres ocupen cargos de liderazgo en áreas financieras, incluso, se identifican situaciones asociadas con discriminación, aunque no es homogéneo en todos los sectores, esto se presenta más en el sector financiero. Por otra parte, las mujeres aún no cuentan con inclusión financiera, en cuanto a acceso a créditos, lo que dificulta no solo su situación como líder, sino que complica las oportunidades de las organizaciones para las que trabajan, no se ha logrado un equilibrio en ese factor, nuevamente asociado con estereotipos, Eagly & Koenig (2021), en los cuales las mujeres no poseen las condiciones para manejar bien las finanzas de un negocio y se ven excluidas de posibles fuentes de financiación.

En cuanto a la idea de que las mujeres son más aversas al riesgo que los hombres, idea estereotipada, los resultados de los estudios son diversos; de tal forma, que se pone en evidencia que las generalizaciones de las características de los seres humanos por un rasgo (en este caso sexo) no son adecuadas, ya que en estos comportamientos intervienen diversas variables, como educación, contexto cultural, económico, geográfico, entre otros; de la misma forma, se determina la vigencia de los prejuicios en los roles.

Asimismo, en cuanto al desempeño financiero, tema en el que se estudia los resultados financieros cuando los directivos son hombres y mujeres no se encuentran resultados homogéneos, hay diversos resultados, lo que refuerza la inadecuada generalización que se presentan en los estereotipos respecto a los cuales las mujeres presentan menores desempeños financieros.

Los hallazgos insinúan la desigualdad de género inducida por factores culturales y socioeconómicos y se postula que la influencia de las desigualdades financieras puede limitar la capacidad de las mujeres para aprovechar al máximo las publicaciones en acceso abierto para avanzar en sus carreras.

En las limitaciones del estudio se identifica que no se pueden realizar análisis por tipo o tamaño de empresa, asimismo, no se encuentran datos correspondientes a las diferencias entre decisiones individuales o colectivas, información que se prestaría para otro tipo de análisis distinto al realizado en este artículo. Además, otra limitación evidente es la escasez de investigación sobre análisis tan particulares como estos, por ello, la presente investigación contribuye a la comprensión y visibilización de estas diferencias de sexo.

Finalmente, se propone realizar investigaciones que utilicen metodologías cualitativas que permitan profundizar, con diversas fuentes de información, esto con el fin de contrastar los resultados y, a su vez, encontrar propuestas con respecto a los desequilibrios presentados en temas financieros frente a mujeres que asumen el liderazgo o que tienen el potencial de asumirlo.

Referencias

- Aguiar, G. S. D. (2007). *Diversidade no trabalho: Os desafios em ser mulher em uma organização financeira* [Tesis de maestría, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/1322>
- Araújo Gutiérrez, M., & Risco Hernández, S. (2019). *Aversión al riesgo y género: Diferencias en la toma de decisiones financieras de los colombianos* [Trabajo de grado, Universidad de los Andes]. <https://hdl.handle.net/1992/44647>
- Arriaga, A. E. & Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y sociedad*, 21(34), 91-100. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712020000100091&script=sci_arttext
- Bandeira, P. B., Amorim, M. & de Oliveira, M. Z. (2020). Empreendedorismo feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*.20(3),1105-1113. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19694>
- Bendell, B. L., Sullivan, D. M. & Hanek, K. J. (2020). Gender, technology and decision-making: insights from an experimental conjoint analysis. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(4), 647-670. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-04-2019-0232>
- Boze, J. P. (2019). *Mulheres no mundo dos homens: Um estudo das dificuldades enfrentadas por mulheres executivas em duas grandes empresas privadas do Espírito Santo* [Tesis de maestría, Faculdade de Direito de Vitória]. Repositório Institucional FDV. <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/786>
- Bucher-Koenen, T., Lusardi, A., Alessie, R. & Van Rooij, M. (2017). How financially literate are women? An overview and new insights. *Journal of Consumer Affairs*, 51(2), 255-283. <https://www.jstor.org/stable/26627408>
- Campbell, K. & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of business ethics*, 83, 435-451. <http://www.jstor.org/stable/25482388>

- Castañeda Abascal, I. E., & Díaz Bernal, Z. (2021). Desigualdad social y género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e1991. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1991>
- Castillo Loeza, D. E. & Hernández Cuevas, F. I. (2024). ¿Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización? *Revista de economía*, 41(102), 124-150. <https://doi.org/10.33937/reveco.2024.391>
- Castro, J. (2018). *A diferença entre homens e mulheres no mercado financeiro na perspectiva das mulheres* [Trabajo de conclusión de curso, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro]. <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/37519/37519.PDF>
- Collins-Dodd, C., Gordon, I. M. & Smart, C. (2004). Further evidence on the role of gender in financial performance. *Journal of Small Business Management*, 42(4), 395-417. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2004.00119.x>
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E. & Mejía Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Costa, L., Sampaio, J. D. O. & Flores, E. S. (2019). Diversidade de gênero nos conselhos administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 721-738. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180327>
- Da Silva, A. L. C. & Margem, H. (2015). Mulheres em cargos de alta administração afetam o valor e desempenho das empresas brasileiras?. *Brazilian Review of Finance*, 13(1), 103-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305842561004>
- De Gouvêa, A. B. C. T., Silveira, A. & Machado, H. P. V. (2013). Mulheres empreendedoras: compreensões do empreendedorismo e do exercício do papel desempenhado por homens e mulheres em organizações. *Iberoamerican Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 2 (2), 32-54. <https://doi.org/10.14211/regepe.v2i2.60>
- Eagly, A. H. (2003). The Rise of Female Leaders. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 123–132. <https://doi.org/10.1024/0044-3514.34.3.123>

- Eagly, A. & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. & Koenig, A. (2021). The Vicious Cycle Linking Stereotypes and Social Roles. *Current Directions in Psychological Science*, 30(4), 343-350. <https://doi.org/10.1177/096372142111013775>
- Eberhardt, W., Bruine de Bruin, W. & Strough, J. (2019). Age differences in financial decision making: The benefits of more experience and less negative emotions. *Journal of behavioral decision making*, 32(1), 79-93. <https://doi.org/10.1002/bdm.2097>
- Francis, B., Hasan, I., Park, J. C. & Wu, Q. (2015). Gender differences in financial reporting decision making: Evidence from accounting conservatism. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 1285-1318. <https://doi.org/10.1142/S109440602050002X>.
- Ginalski, S. (2016). Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses: Une analyse historique des inégalités de genre. *Social Change in Switzerland*, (7). <https://doi.org/10.22019/SC-2016-00007>
- Goldberg, S. (1993). *Why men rule: A theory of male dominance*. Chicago: Open Court. <https://doi.org/10.1017/S0730938400019316>
- Gómez, D. C. A., & Chávez, M. F. A. (2021). *Desarrollo de un programa virtual de mentoring para potencializar habilidades en la toma de decisiones financieras en mujeres empresarias* [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/32892>
- Gonçalves, L., & Brandão, F. (2017). The relation between leader's humility and team creativity: The mediating effect of psychological safety and psychological capital. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 687-702. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2016-1036>
- Gordini, N. & Rancati, E. (2017). Gender diversity in the Italian boardroom and firm financial performance. *Management Research Review*, 40(1), 75-94. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2016-0039>

- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender & work* (pp. 391–412). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- Haro-Sarango, A., & Naranjo-Cedeño, N. M. (2021). Decisões financeiras e desempenho organizacional: a influência da mulher na geração de valor. *Revista Minerva*, 4 (2), 43-55. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/minerva/article/view/2593>
- Holt, C. A., & Laury, S. K. (2002). Risk Aversion and Incentive Effects. *The American Economic Review*, 92(5), 1644–1655. <https://www.jstor.org/stable/3083270>
- Jianakoplos, N. A. & Bernasek, A. (1998). ¿Are women more risk averse? *Econ. Inq.*, vol. 36(4).620–630.<https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1998.tb01740.x>
- Jiang, Z., Peng, C. & Yan, H. (2024). Personality differences and investment decision-making. *Journal of Financial Economics*, 153, 103776. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2023.103776>
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An analysis of decision under risk. *Econometrika*, 47(2), 263-292. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Kiss, H. J., Rodriguez-Lara, I. & Rosa-Garcia, A. (2014). Do women panic more than men? An experimental study of financial decisions. *Journal of behavioral and experimental economics*, 52, 40-51. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2014.06.003>
- Kossek, E. E. & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *Academy of Management Annals*, 10(1). <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1159878>
- Ladrón-de-Guevara-Cortés, R., Gómez Mejía, A., Peña Vargas, V. A. & Madrid Paredones, R. M. (2020). Influencia del nivel de avance educativo y el género en la toma de decisiones financieras: una aproximación desde la Prospect Theory. *Revista Finanzas y Política Económica*, 12(1), 19–54. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v12.n1.2020.3092>

- Malama, M. F. (2004). ¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres? *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50), 151–163. <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/10467>
- Margem, H. R. (2013). *Participação das mulheres no conselho de administração e diretoria, valor e desempenho das companhias brasileiras de capital aberto* [Tesis doctoral, Fundação Getulio Vargas]. <https://hdl.handle.net/10438/11078>
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6), 717–735. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00105.x>
- Martínez Ferrero, J., Lozano, M. B. & Vivas, M. (2021). The impact of board cultural diversity on a firm's commitment toward the sustainability issues of emerging countries: The mediating effect of a CSR committee. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 675-685. <https://doi.org/10.1002/csr.2080>
- Minasyan, D. & Tovmasyan G. (2020). Gender Differences in Decision-making and Leadership: Evidence from Armenia. *Business Ethics and Leadership*. 4(1).6 -16. [http://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).6-16.2020](http://doi.org/10.21272/bel.4(1).6-16.2020)
- Nguyen, L. T., Nguyen, H. T. & Pham, M. H. (2021). Bribe or die: gender differences in entrepreneurship in emerging markets. *Applied Economics*, 53(19), 2170-2191. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1856325>
- Othmani, H. (2017). Impact des administrateurs femmes et institutionnels sur la performance financière des banques tunisiennes. *Gestión 2000*, 34(1), 47-70. <https://doi.org/10.3917/g2000.341.0047>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., & Moher, D. (2021). Updating guidance for reporting systematic reviews: Development of the PRISMA 2020 statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 134, 103–112. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003>

- Palacios, J. & Bustos, A. M. (2019). Decisiones financieras y aversión al riesgo desde una perspectiva de la economía conductual. *Revista Nthe*, 26, 18-25. <https://nthe.mx/detalleArt.php?id=103>
- Powell, M. & Ansic, D. (1997). “Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis”, *J. Econ. Psychol.*, 18(6),605–628. [https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(97\)00026-3](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(97)00026-3)
- Reguera-Alvarado, N., de Fuentes, P. & Laffarga, J. (2017). Does board gender diversity influence financial performance? Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 141, 337-350. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>
- Reyna-Miranda, M. & Carrillo-Urbina, G. J. (2017). Impacto de los indicadores financieros en el desempeño de las instituciones microfinancieras en México: un estudio de panel desbalanceado. *Eseconomía. Revista de estudios económicos, tecnológicos y sociales del mundo contemporáneo*, 12(46), 41-61. http://yuss.me/revistas/ese/ese2017v12n46a03p041_060.pdf
- Roa, M. J. (2021). *Normas sociales: La barrera invisible para la inclusión financiera de la mujer* (Documentos de Proyectos LC/TS.2021/184; LC/MEX/TS.2021/21). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47367/1/S2100720_es.pdf
- Robb, A., & Coleman, S. (2009). *The impact of financial capital on business performance: A comparison of women- and men-owned firms*. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1400742>
- Rodríguez Rojas, G. V., Naranjo Rodríguez, K. L., & Betancourt Beltrán, A. C. (2021). *Factores que inciden en la toma de decisiones financieras por parte de empresarias en el sector de las Pymes* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/34760>
- Roy, P. & Patro, B. (2022). Financial Inclusion of Women and Gender Gap in Access to Finance: A Systematic Literature Review. *Vision*, 26(3), 282-299. <https://doi.org/10.1177/09722629221104205>
- Salazar, D. F. T., Correa, S. L. O., Marín, L. V. C., & Duque, P. (2021). Toma de decisiones financieras: Perspectivas de investigación. *Interfaces*, 4(1), 1–12. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/interfaces/article/view/4563>

- Santos, P. A., & de Barros Neto, J. P. (2023). *Women's leadership in the vision of women working in the financial market. In Methodological focus and interdisciplinary intervention* (pp. 150–166). Seven Editora. <https://doi.org/10.56238/methofocusintervl-032>
- Sapienza, P., Zingales, L., Maestripieri, D., & Heckman, J. J. (2009). Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 106(36), 15268–15273. <https://doi.org/10.1073/pnas.0907352106>
- Sauer, P. G., Nardy, A., & Junqueira, L. A. P. (2016). *Como homens e mulheres em idade adulta tomam decisões financeiras em cenário de incerteza?* [Tesis de maestría, Fundação Getulio Vargas]. <https://hdl.handle.net/10438/18910>
- Schubert, R., Brown, M., Gysler, M., & Brachinger, H. W. (1999). Financial decision-making: Are women really more risk averse? *American Economic Review*, 89(2), 381–385. <https://doi.org/10.1257/aer.89.2.381>
- Sepúlveda-Aravena, J., Navarro-Blanco, R., Denegri-Coria, M., & Arias-Lagos, L. (2021). Significado de bienestar subjetivo e inclusión económica en adultos mayores líderes de asociaciones en el sur de Chile. *Interdisciplinaria*, 38(1), 117–132.
- Shrader, C. B., Blackburn, V. B., & Iles, P. (1997). Women in management and firm financial performance: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 9(3), 355–372. <http://www.jstor.org/stable/40604152>
- Silva Júnior, C. P. D., & Martins, O. S. (2017). Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(1), 6–25. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v12i1.13398
- Silva, K. P. C. D. (2022). *A participação feminina no mercado financeiro: Uma pesquisa sobre a visão de mulheres e de homens* [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. Sapientia. <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/27782>
- St-Pierre, J., Carrier, C., & Pilaeva, K. (2011). *Développement durable et PME: Les femmes ont-elles une conception différente de celle des hommes?* In

Colloque international du Réseau entreprise et développement durable.
<https://hal.science/hal-01703402>

Trejos-Salazar, D. F., Osorio-Correa, S. L., Corrales-Marín, L. V., & Duque, P. (2021). Toma de decisiones financieras: Perspectivas de investigación. *Revista de Ingenierías Interfaces*, 4(1), 1–22. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/8226/7339>

Vosilov, R., & Ali Ibrahim, A. (2008). Financial risk tolerance: *Differences between women and men* [Degree project, Kristianstad University]. DiVA Portal. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:211061/FULLTEXT01.pdf>

Vuong, Q. H., Nguyen, H. T. T., Ho, M. T. & Nguyen, M. H. (2021). Adopting open access in an emerging country: Is gender inequality a barrier in humanities and social sciences? *Learned Publishing*, 34(4), 487-498. <https://doi.org/10.1002/leap.1387>.

Walczak, D. & Pieńkowska-Kamieniecka, S. (2018). Gender differences in financial behaviours. *Engineering economics*, 29(1), 123-132. <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.29.1.16400>