

LA RELACIÓN ENTRE LA RENTABILIDAD Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN LA BMV

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

María Elena Camarena Adame

División de Investigación
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
mcamarena_adame@hotmail.com

María Luisa Saavedra García

División de Investigación
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
maluisasaavedra@yahoo.com

María de los Ángeles Aguilar Anaya

CENAPYME
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
maguilar@cenapyme.fca.unam.mx



LA RELACIÓN ENTRE LA RENTABILIDAD Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN LA BMV



Resumen

Se ha visto que la investigación de la participación de la mujer en el Consejo de Administración (CA) ha sido analizada en la literatura extranjera, en México son escasos los estudios que abordan el tema. Este trabajo intenta hacer un aporte en este tópico, por lo que se presenta un primer acercamiento con el fin de conocer lo que sucede en el contexto mexicano.

El objetivo de este trabajo consistió en determinar, si existe una relación entre la rentabilidad y la participación de la mujer en el Consejo de Administración (CA) en las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). Se trabajó con una muestra de 41 empresas que cuentan con la participación de mujeres en el CA y con 41 empresas que no cuentan con la participación de mujeres en el CA, se calcularon los indicadores financieros de rentabilidad y de apalancamiento. Los hallazgos muestran que el rendimiento de las empresas que no cuentan con la participación de mujeres en el CA es mayor, pero que también el apalancamiento en estas empresas es mayor, probando con esto la aversión de las mujeres a asumir riesgos, variable que se encuentra ligada a la rentabilidad y que estaría explicando también el menor rendimiento.

Palabras clave: Género, consejo de administración, rentabilidad



Introducción

Los Consejos de Administración (CA) tienen como misión ratificar y controlar las decisiones importantes de la empresa, así también se constituyen como mecanismos que permiten que la separación de la gestión y el control de las decisiones se lleve eficazmente (Acero y Alcalde, 2010). El Consejo de Administración surge como solución al problema de agencia generado por la separación de la propiedad y el control constituyéndose como un mecanismo de gobierno y control para el buen funcionamiento de las organizaciones (Acero y Alcalde, 2010).



La diversidad de género en el poder económico y, en particular, en los consejos de administración de las compañías cotizadas es, a nivel mundial, reducida. Sin embargo, existe un debate acerca de si la participación de la mujer en estos consejos podría incidir en un mejor desempeño de la empresa (Gómez y Sánchez, 2009). En México, el Código de Mejores Prácticas Corporativas, señala que una composición diversa en el Consejo de Administración, es conveniente para el logro de sus funciones y resulta importante considerar la inclusión de consejeros independientes (Deloitte, 2014a). Esteban (2007) ha señalado que la diversidad de género en el Consejo de Administración se justifica con diferentes razones entre las que se encuentran: la diversidad de género es un indicador de la Responsabilidad social corporativa, genera una mayor creatividad en la toma de decisiones, representa mejor la realidad, incrementa la responsabilidad de la empresa, entre otros.

Sin embargo, México es el país con menor representación femenina en puestos de alta dirección en América Latina y actualmente los estudios muestran que tener al menos a 3 mujeres en el Consejo de Administración de una empresa, implica mejor desempeño económico y mayor margen de ganancias, incremento de las ventas y retorno sobre la inversión (Deloitte, 2014b).

La existencia de un Consejo de Administración diverso es valorada positivamente por los grupos de interés: clientes, accionistas, empleados y proveedores entre otros, y contribuirá de alguna forma al éxito comercial de las compañías al incorporar diferentes perspectivas y opiniones. Por lo anterior, es tiempo de que las empresas valoren la participación de diversos tipos de consejeros y la incorporación de la mujer en los órganos de gobierno y decisión, a efecto de dar un contrapeso al género y a la diversidad de

puntos de vista (Deloitte, 2014a). Sin embargo, las mujeres que rompen el “techo de cristal” en las organizaciones son aquellas que llegan a formar parte del CA (Francouer, Labelle & Sinclair-Desgagné, 2008).

Por lo anterior, esta investigación tiene como finalidad de determinar la relación que existe entre la participación de mujeres en el Consejo de Administración y la rentabilidad en las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), la pregunta de investigación planteada es:



¿La participación de mujeres en el Consejo de Administración en las empresas que cotizan en la BMV incide en la rentabilidad?

Así también, el objetivo de este trabajo consiste en determinar si la participación de mujeres en el Consejo de Administración en las empresas que cotizan en la BMV incide en la rentabilidad.

Este trabajo se divide en tres partes: I. Marco Teórico, donde se desarrollan los temas: diversidad de género, participación de mujeres en el CA y la rentabilidad empresarial y su relación con la participación de las mujeres en el CA; II. Metodología, donde se presenta la conceptualización de las variables, la determinación de la muestra y la formulación de las hipótesis; III. Resultados, se presenta el análisis e interpretación de los datos; por último, se presentan las conclusiones.

I. Marco teórico

2.1 La diversidad de género en las organizaciones

La diversidad de género en la fuerza laboral, la heterogeneidad en los equipos directivos y la diversidad en los estilos de liderazgo aportan nuevos valores y presentan ventajas para las personas y para el progreso social, además de poder evaluarse por su rentabilidad económica (Gómez y Sánchez, 2009).

Sin embargo, el acceso de las mujeres a las juntas de las empresas familiares a menudo se asocia con el parentesco, a este respecto, Mateos, Jimeno y Scot (2010), encontraron que la probabilidad de que un consejero sea una mujer transita del 4.58% de la empresa a un 14.02% en el caso de que la empresa fuera familiar. Lo contrario sucede con las empresas, en los que la elección de los miembros de la junta es más objetivo y se basa en mayor medida en las calificaciones de los candidatos. Por lo tanto, se considera que es importante

incluir mujeres en los CA, pero esta inclusión debe basarse en razones económicas y no afectivas, pues se deben seleccionar mujeres cualificadas, que aporten opiniones para una mejor toma de decisiones (Martín y Mínguez, 2014).



Cabe mencionar que existen diversas teorías sobre el papel de la mujer en puestos directivos, De Cabo, Iturrioz y Gimeno (2008), describen las siguientes:

1. Teoría del capital humano establece que existe menor inversión en capital humano (educación y formación) por parte de las mujeres, porque otorgan prioridad al ámbito familiar.

2. Las teorías de segmentación del mercado de trabajo establecen que los empresarios, los sindicatos y la movilidad, hacen que se distingan varios sectores con distintas condiciones salariales, y con diferentes posibilidades de promoción y de estabilidad. En este caso la situación

familiar es la que hace que las mujeres tiendan frecuentemente a interrumpir su proyección laboral y a centrarse en sectores poco exigentes en cuanto a capital financiero, humano y tecnología.

3. La teoría marxista fundamenta las diferencias del papel de la mujer en el sistema capitalista, como elemento clave en la socialización de las minorías y en la reproducción de la fuerza de trabajo y además afirma, actúan como una reserva potencial en el mercado de trabajo que presiona a los trabajadores para que acepten peores condiciones laborales y salariales

4. Las teorías sociosexuales centran el papel de la mujer en los valores de la sociedad (estereotipos), que diferencian puestos tradicionalmente masculinos y femeninos. Esta circunstancia explica la mayor presencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial o en algunas ocupaciones como el servicio doméstico o los servicios sociales y de salud.

5. Las teorías institucionalistas, se basan en el interés de determinados grupos en institucionalizar las desigualdades a través de la normativa legal que se plasma en aspectos como los contratos laborales o el matrimonio. Los interesados van desde los empresarios hasta los partidos políticos, aunque las mujeres influyen en su propia discriminación aceptando las condiciones que se les impone.

Es importante hacer notar que la discriminación se presenta tanto en las dificultades para acceder a puestos de alto nivel, así como, la pertenencia al Consejo de Administración, también en la retribución que reciben las mujeres por su trabajo, como se observa en el cuadro 1. En el que se aprecia que, en la

mayoría de los grupos de ocupación las mujeres reciben menos ingresos por hora trabajada que los hombres, así pues, se observa que en los puestos de alto nivel (funcionarios y directivos) la diferencia es de 22 pesos menos para las mujeres, diferencia mucho mayor que la de otros grupos de ocupación, mostrando con esto que cuando más elevado es el puesto es más elevada también la discriminación salarial.



Cuadro 1 Promedio de ingreso por hora trabajada

Grupos de ocupación	Hombres	Mujeres
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	67.09	60.70
Trabajadores de la educación	76.47	70.96
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	99.76	77.55
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	19.03	20.92
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	30.72	24.13
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	29.86	28.66
Oficinistas	40.74	39.65
Comerciantes	29.79	27.04
Trabajadores en servicios personales	25.66	26.80
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	32.26	35.56

Fuente: Encuesta Nacional de ocupación y empleo (INEGI, 2015).

2.2 La participación de mujeres en el Consejo de Administración de las empresas

En la mayoría de los países de la OCDE, los esfuerzos por extender las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral y para establecer la igualdad de género en el lugar de trabajo han sido parte de los objetivos de política en décadas recientes (Casey, Skibnes y Pringle, 2011). Por ejemplo, en España la representación femenina en los Consejos de Administración se está incrementando en los últimos años, una de las razones importantes es la ley de igualdad que señala que las empresas que tengan más de 250 trabajadores deben elaborar un plan de igualdad (D&B, 2010), que permitan equilibrar la participación de hombres y mujeres en el CA, estableciendo entre otras estrategias la cuota de género. Sin embargo, la adopción de cuotas de género es eficaz para la igualdad de género solamente si se utiliza en combinación

con otras medidas, entre las que se encuentran el acceso a puestos directivos y a los Consejos de administración de las empresas (Adriaanse y Schofiel, 2014).

Entre las variables que han sido asociadas a la presencia de la mujer en los CA, se encontró el nivel de divulgación de información (Gul, Srinidhi y Ng, 2011). En este sentido, la diversidad de género en el CA, podría mejorar la calidad de los debates en el CA e incrementar la capacidad de éste en la supervisión del proceso de divulgación de información corporativa, coincidiendo con esto McInerney-Lacombe, Bilimoria y Salipante (2008), señalan que la diversidad de género en el CA está asociada a una mayor calidad de las deliberaciones del CA y a una comunicación más efectiva del CA, lo cual incide en una mejor calidad de información hacia los accionistas. Por otro lado, la participación femenina en el CA genera un mayor control sobre las acciones gerenciales y la transparencia corporativa, a través de una mayor presencia en las reuniones del CA y en los comités de auditoría y el incremento de las prácticas de buen gobierno adoptadas (Hillman, Shropshire y Cannella, 2007).



Al respecto de la participación de las mujeres en el CA de las empresas, (Hernández, Camarena y Castanedo, 2009), encontraron que en México de una muestra de 50 empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, sólo el 7% de los miembros titulares son mujeres, este porcentaje aumenta cuando los miembros son suplentes al 12%. Así también, Camarena, Saavedra y Ducloux (2015), determinaron en una muestra de 107 empresas que cotizan en la BMV, que en promedio sólo el 4.56% de los miembros del Consejo son mujeres, además analizando los informes de las empresas descubrieron que la mayoría de las mujeres que participan en estos consejos tienen parentesco familiar con el accionista principal de la empresa, es decir son las esposas, hijas o hermanas de estos.



Así también, Hols y Kirch (2015) analizaron la conformación de los Consejos de Administración de los 100 bancos europeos más grandes y de las 60 compañías de seguros más grandes de Europa, sector donde más de la mitad de los empleados son mujeres, encontrando que en las compañías de seguros sólo el 8.5% de los integrantes del Consejo de Administración son mujeres, mientras que para los bancos esta cifra se eleva a un 18%. Aunque estos porcentajes son bajos, en cuatro de los bancos analizados y en 5 compañías de seguros se mostró un aumento significativo en la proporción de mujeres integrantes del Consejo de Administración.





Por su parte, Delloite (2013) realizó un estudio en los Consejos de 299 compañías en México encontrando que poco más de la mitad de los Consejos de Administración (51%) sí cuentan con la participación de mujeres, este porcentaje es menor al obtenido en las evaluaciones anteriores. Además, también hay una disminución en la proporción de mujeres que integran el Consejo: en 2011 se había tenido un avance en este tema llegando a casi 25% de composición femenina; al año 2012 los Consejos de las empresas mexicanas están compuestos en un 85% por hombres y sólo un 15% por mujeres. En cuanto a los Consejos que sí cuentan con participación femenina, se tiene un número promedio de 1.68, cuando en 2011 era de 1.8. Por otra parte, las empresas públicas solo contaban con un 11% de mujeres en su Consejo de Administración, mientras que en las empresas familiares esta proporción alcanza un 19% y en las empresas privadas un 18%. Sin embargo, esto contrasta con los hallazgos de Dalton y Dalton (2010), quienes encontraron que en la 500 empresa registrada en Fortune el 57.3% cuenta con dos mujeres en el Consejo de Administración, mientras que el 19.5% tienen tres o más, mostrando con esto el gran avance que ha mostrado la participación de la mujer en los grandes corporativos a nivel internacional.

De Cabo, Iturrioz y Gimeno (2008), en una investigación realizada en España encontraron que los entornos favorables y cercanos entre trabajadores y directivos como los que se encuentran en empresas pequeñas, de carácter familiar o cooperativo, y que aplican y fomentan medidas de conciliación, facilitan la presencia de mujeres en los consejos de las empresas, siendo estos hallazgos coincidentes con lo encontrado por Mateos, Jimeno y Scot (2010), acerca de la probabilidad de que un consejero fuera mujer aumentaría del 4,58% al 12,58% si la empresa fuera cooperativa. Mateos, Jimeno y Scot (2010) encontraron que las razones por las que la proporción de mujeres en el Consejo de Administración de las empresas españolas, se deben a algunos indicios de discriminación: La proporción de mujeres es mayor cuando hay más asientos dominicales disponibles¹, existen empresas exclusivistas en las que prevalece la homogeneidad dentro del consejo, habría sociedades que estarían infravalorando sistemáticamente las capacidades de las mujeres, situación que tiende a desaparecer si las empresas ya cuentan con consejeras.

Por su parte, Nelson y Levesque (2007), encontraron que en las grandes corporaciones el papel de las mujeres es nulo tanto en puestos de alta dirección como en el Consejo de Administración, las mujeres en esta posición también se encuentran ausentes de las empresas financiadas con capital de

¹ El Consejero dominical, es aquel que forma parte del CA, por el hecho de ser accionista de la empresa.

riesgo y empresas de alta tecnología. Sin embargo, estas corporaciones deberían considerar lo encontrado por Martín y Mínguez (2014) en una muestra de empresas no financieras en España por un periodo de 2003-2008, que existe un efecto positivo de la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de las empresas.



2.2 La rentabilidad empresarial y su relación con la participación de las mujeres en el Consejo de Administración

Existen diversos estudios que han analizado la relación entre la participación de las mujeres en el Consejo de Administración y su relación con medidas de desempeño financiero como el rendimiento y el valor de la empresa, a continuación, se muestran algunos de estos:

Cuadro 2 Relación entre la participación de la mujer en el Consejo de Administración y el desempeño financiero

<i>Variable</i>		Relación	Autor
Gender	Porcentaje de mujeres que participan en el consejo con respecto al total de consejeros.	N/A	Hillman, Shropshire y Cannella (2007); Adams y Ferreira (2007); Gul, Srinidhi y Ng (2011).
Rendimiento	Porcentaje de mujeres que participan en el Consejo y su relación con el rendimiento de la empresa	+	Martin y Mínguez (2014), Francoeur, Labelle & Sinclair Desgagné (2008)
Valor de la empresa	Porcentaje de mujeres que participan en el Consejo y su relación con el valor de la empresa en el sector primario	-	Martin y Mínguez (2014)
Valor de la empresa	Porcentaje de mujeres que participan en el Consejo y su relación con el valor de la empresa en los sectores secundario y terciario	+	Martin y Mínguez (2014)
Valor de la empresa	Porcentaje de mujeres que participan en el Consejo y su relación con el valor de la empresa.	+	Adler (2001), Carter, <i>et al.</i> (2003), Catalyst (2004)
Cotiza en bolsa	Porcentaje de mujeres que participan en el Consejo, en las empresas que cotizan en bolsa.	-	Mateos, Jimeno y Scot (2010)

Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados.

Como se puede ver en el cuadro anterior, la mayoría de las investigaciones muestran una relación positiva entre la participación de la mujer en el CA y el rendimiento o valor de la empresa, no así cuando se trata de empresas del sector primario, ni cuando la relación se establece con el hecho de que la empresa cotice en bolsa, pues generalmente las mujeres están presentes en empresas pequeñas que no tienen posibilidad de cotizar.

II. Metodología

Se realizó una investigación cuantitativa de tipo transversal, utilizando datos de dos grupos de empresas, la que cuentan la participación de mujeres en el CA y las que no cuentan con esta participación, se utilizó la prueba t para calcular la diferencia de medias entre dos grupos.



Se calcularon para cada empresa las variables financieras: Margen neto, rentabilidad activa, rentabilidad del patrimonio, rendimiento sobre la inversión y apalancamiento.

2.1 Conceptualización de variables

Margen neto. Es el remanente que tiene la empresa después de restar los gastos operativos y financieros, se expresa en porcentaje.

Rendimiento del patrimonio. Es el rendimiento de la empresa con respecto al patrimonio y se obtiene dividiendo la utilidad neta entre el patrimonio neto, se expresa en porcentaje.

Rendimiento de los activos. Es el rendimiento de la empresa con respecto a la inversión en activos y se obtiene dividiendo la utilidad neta entre los activos netos, se expresa en porcentaje.

Rendimiento sobre la inversión. Es el rendimiento sobre la inversión de capital que realiza la empresa y se calcula con la siguiente fórmula:

$$ROIC = \left(1 - \frac{a}{100}\right) * \frac{b}{c} * 100$$

Donde:

a: Impuesto sobre la renta

b: Resultado operativo EBIT (Earnings before interest and taxes)

c: Inversión de capital

Inversión de capital: Activo total-efectivo y equivalentes- Pasivo circulante- otros pasivos financieros circulantes- otros créditos sin costo de corto plazo.

Apalancamiento. Es una medida de riesgo financiero y se obtiene dividiendo el pasivo total entre el activo total, cuando más elevado es este indicador más alto es el riesgo de la empresa, se expresa en porcentaje.

2.2 Hipótesis

Las hipótesis a comprobar en esta investigación son:

Ho1: El margen neto de las empresas que cuentan con mujeres en el Consejo de Administración es igual al de las empresas que no cuentan con mujeres en el Consejo de Administración.

Ho2: La rentabilidad a activo de las empresas que cuentan con mujeres en el Consejo de Administración es igual al de las empresas que no cuentan con mujeres en el Consejo de Administración.

Ho3: La rentabilidad a patrimonio de las empresas que cuentan con mujeres en el Consejo de Administración es igual al de las empresas que no cuentan con mujeres en el Consejo de Administración.

Ho4: La rentabilidad sobre la inversión (ROIIC) de las empresas que cuentan con mujeres en el Consejo de Administración es igual al de las empresas que no cuentan con mujeres en el Consejo de Administración.

Ho5: El apalancamiento financiero de las empresas que cuentan con mujeres en el Consejo de Administración es igual al de las empresas que no cuentan con mujeres en el Consejo de Administración.



2.4 Determinación de la muestra

La muestra se encuentra conformada por todas las empresas que cotizan en la BMV al año 2015, es decir se realizó un análisis utilizando el 100% de las empresas que cotizaron en el referido año, sólo se quitaron las empresas del sector financiero y las empresas cuya información no estaba completa, quedaron en total 82 empresas, 41 de las cuales cuentan con la participación de mujeres en el CA y 47 de la cuales no cuentan con la participación de mujeres en el CA, de estas últimas se seleccionaron al azar 41, para equilibrar el número de empresas de las muestras.

III. Resultados

El primer paso del análisis de los datos fue la determinación de los indicadores financieros de ambos grupos de empresas, los resultados se presentan a continuación:

En el cuadro 3, se aprecian los indicadores financieros de las empresas que cuentan con la participación de mujeres en el CA.



Cuadro 3 Empresas que cuentan con la participación de mujeres en el Consejo de Administración

Empresa	Margen Neto	Rentabilidad Activo	Rentabilidad Patrimonio	ROI IC	Apalancamiento Financiero
1 ABENGOA MEXICO, S.A. DE C.V.	11.3	2.5	15.7	-10.8	-1.5
2 ACCEL, S.A.B. DE C.V.	4.3	6	9.6	7.8	1.6
3 GRUPO AEROMÉXICO, S.A.B. DE C.V.	2.5	2.3	10.7	7.1	-3.5
4 CONSORCIO ARA, S.A.B. DE C.V.	8.8	3.5	5.3	3.7	1.7
5 INTERNACIONAL DE CERAMICA, S.A.B. DE C.V.	4.7	6.2	12.4	12.3	-60.1
6 GRUPO AEROPORTUARIO DEL PACIFICO, S.A.B. DE C.V.	34.2	8.8	12.5	10	2.3
7 GRUPO INDUSTRIAL SALTILLO, S.A.B. DE C.V.	5.7	3.9	6.5	5.7	29.6
8 GRUPO SANBORNS, S.A.B. DE C.V.	39.3	8.4	11.8	12.8	1.6
9 PROMOTORA AMBIENTAL, S.A.B. DE C.V.	4.3	3.4	6.7	5.2	25.7
10 RED DE CARRETERAS DE OCCIDENTE, S.A.B. DE C.V.	15	1.7	5.9	6	-1.3
11 GRUPO TMM, S.A.	-33.3	-8.4	-255.1	3.2	17.3
12 CORPORACIÓN INMOBILIARIA VESTA, S.A.B. DE C.V.	-4.9	-0.3	-0.4	3.5	0.1
13 ALTOS HORNOS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	-10.4	-6.9	-24.3	-5.2	2.5
14 COMPAÑIA MINERA AUTLAN, S.A.B. DE C.V.	1.2	0.6	1.2	1.9	-0.4
15 CYDSA, S.A.B. DE C.V.	6.4	2.1	3.8	3.9	21.2
16 GRUPO LAMOSA, S.A.B. DE C.V.	6.6	4.4	10.8	10.1	45.5
17 MEXICHEM, S.A.B. DE C.V.	2.3	1.5	3.6	5.4	-1.9
18 INDUSTRIAS PEÑALES, S.A.B. DE C.V.	-0.8	-0.4	-0.8	2.9	0.2
19 GRUPO BIMBO, S.A.B. DE C.V.	2.7	3	9.6	5.8	20.8
20 ORGANIZACIÓN CULTIBA, S.A.B. DE C.V.	0.4	0.6	1	3.7	-0.7
21 FOMENTO ECONÓMICO MEXICANO, S.A.B. DE C.V.	7.5	5.7	9.6	6.8	3.1
22 GRUPO GIGANTE, S.A.B. DE C.V.	5.9	3.9	8.9	7.6	-1.8
23 GRUMA, S.A.B. DE C.V.	1.9	2.4	5.8	15.2	-115.4
24 GRUPO HERDEZ, S.A.B. DE C.V.	7.9	5.3	9.3	6.5	-1.2
25 KIMBERLY - CLARK DE MEXICO S.A.B. DE C.V.	13.5	12.7	64.3	25.5	7.2
26 COCA-COLA FEMSA, S.A.B. DE C.V.	6.8	4.9	9.5	8.8	10.3
27 GRUPO LALA, S.A.B. DE C.V.	8.2	11.5	15.4	20.5	1.5
28 ORGANIZACION SORIANA, S.A.B. DE C.V.	3.4	3.7	7.4	6.2	2.6
29 WAL - MART DE MEXICO, S.A.B. DE C.V.	5.4	10.4	17.4	15.4	1.8
30 CORPORATIVO FRAGUA, S.A.B. DE C.V.	2.7	6	10.9	13.8	2.4
31 GENOMMA LAB INTERNACIONAL, S.A.B. DE C.V.	-9.2	-5.7	-10.9	-4.7	1.2
32 LANDSTEINER SCIENTIFIC, S.A. DE C.V.	3.9	1.2	2.4	1.3	-0.7
33 AMERICA MOVIL, S.A.B. DE C.V.	4.1	2.9	23	10	-3
34 AXTEL, S.A.B. DE C.V.	-16.9	-7.8	-41.7	2.7	1.9
35 MAXCOM TELECOMUNICACIONES, S.A.B. DE C.V.	-29.3	-12.4	-25.8	-2.9	1.2
36 GRUPO QUMMA, S.A. DE C.V.	0.5	0.2	0.3	0.4	-0.2
37 GRUPO RADIO CENTRO, S.A.B. DE C.V.	-4.1	-0.9	-1.9	7.6	0.1
38 GRUPO TELEvisa, S.A.B.	14	4.4	12.4	6.9	-7.1
39 CORPORACION TAPATIA DE TELEVISION, S.A. DE C.V.	-14.6	-1.7	-19.2	-1.1	2.3
40 EL PUERTO DE LIVERPOOL, S.A.B. DE C.V.	10.1	8	13	10.6	1.9
41 GRUPO POSADAS, S.A.B. DE C.V.	24.4	-3.4	-13	6	4.4

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 4 se presentan los indicadores de las empresas que no cuentan con la participación de mujeres en el CA.



Cuadro 4 Empresas que no cuentan con la participación de mujeres en el Consejo de Administración

Empresa	Margen Neto	Rentabilidad Activo	Rentabilidad Patrimonio	ROI IC	Apalancamiento Financiero
1 GAS NATURAL MÉXICO, S.A. DE C.V.	17.4	8.5	14.7	9.3	2.8
2 INFRAESTRUCTURA ENERGETICA NOVA, S.A.B. DE C.V.	20.9	4	6.4	4.1	1.8
3 ALFA, S.A.B. DE C.V.	2.3	2.2	7.3	8.8	-2
4 CORPOVAEL S.A.B DE C.V.	12.2	7.8	13.3	10.3	1.9
5 CONCESIONARIA MEXIQUENSE, S.A. DE C.V.	47.1	6.6	11.3	8.2	3.2
6 DINE, S.A.B. DE C.V.	22.7	2.3	3.6	-2.8	-2.1
7 FERROCARRIL MEXICANO, S.A. DE C.V.	16.2	12.9	18.2	15.4	2
8 GRUPO CARSO, S.A.B. DE C.V.	8.5	8	11.8	10.8	2
9 GRUPO MEXICANO DE DESARROLLO, S.A.B.	5.9	1.8	4.3	5.8	-1.8
10 CONSORCIO HOGAR, S.A.B. DE C.V.	-58.3	-9.4	-17.4	-7.8	1.3
11 OHL MEXICO, S.A.B. DE C.V.	49.7	6.2	10.9	7.5	3.8
12 ORGANIZACIÓN DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA, S. DE R.L. DE C.V.	41.9	5.8	11.1	8.2	6.1
13 SARE HOLDING, S.A.B. DE C.V.	13.8	-1.6	-4.1	-0.3	1
14 VINTE VIVIENDAS INTEGRALES, S.A.P.I. DE C.V.	12.6	9.6	21.8		2.7
15 XIGNUX, S.A. DE C.V.	0.9	1.1	4.1	7.2	-1
16 ALPEK, S.A.B. DE C.V.	4.4	4.9	10.6	9.3	8.4
17 CEMEX, S.A.B. DE C.V.	0.9	0.4	1.3	3.4	-0.3
18 CORPORACION MOCTEZUMA, S.A.B. DE C.V	25.9	23.8	29.9	39.6	1.3
19 CONVERTIDORA INDUSTRIAL, S.A.B. DE C.V.	0.6	0.4	0.9	4	-0.3
20 GRUPO CEMENTOS DE CHIHUAHUA, S.A.B. DE C.V	7.6	3.4	6.1	4.8	5.9
21 GRUPO MEXICO, S.A.B. DE C.V.	17.9	6.6	12.4	9.8	2.6
22 MINERA FRISCO, S.A.B. DE C.V.	-27.7	-7.9	-22.7	-0.3	1.2
23 GRUPO POCHTECA, S.A.B. DE C.V.	0.6	0.9	2.8	7.5	-0.6
24 SILICATOS ESPECIALES, S.A. DE C.V.	6.9	16.5	24.9	42.5	3.3
25 PROTEAK UNO, S.A.B. DE C.V.	15.9	1.3	2.2	1.6	2.8
26 INDUSTRIAS BACHOCO, S.A.B. DE C.V.	8.3	9.4	13.7	15.8	1.8
27 GRUPO BAFAR, S.A.B. DE C.V.	3.8	4.3	8.2	6.6	-2.7
28 GRUPO COMERCIAL CHEDRAUI, S.A.B. DE C.V.	2.3	3.6	7.1	7.9	5.1
29 CONTROLADORA COMERCIAL MEXICANA, S.A.B. DE C.V.	4.3	4.7	6.4	5.7	1.6
30 GRUPO MINSAL, S.A.B. DE C.V.	3.4	5.3	6.3	5.9	2.3
31 SIGMA ALIMENTOS, S.A. DE C.V.	6.7	7.6	44	13.7	19.2
32 FARMACIAS BENAVIDES, S.A.B. DE C.V.	0	0.1	0.3	2.9	-0.5
33 EMPRESAS CABLEVISION, S.A. DE C.V.	8.6	4.7	7.4	8.4	-2.6
34 MEGACABLE HOLDINGS, S.A.B. DE C.V.	22.6	11.3	16.2	11.8	1.5
35 TELESITES, S.A.B. DE C.V.	-10.1	-1.1	-6.6	0	2.2
36 ALSEA, S.A.B. DE C.V.	3.2	3.2	9.9	6.3	18.1
37 CMR, S.A.B. DE C.V.	1.5	1.8	3.4	3	7.2
38 HOTELES CITY EXPRESS, S.A.B. DE C.V.	12.1	2	2.7	2.7	419.6
39 HILASAL MEXICANA S.A.B. DE C.V.	-12.5	-6.5	-15.1	-3.7	1.4
40 RASSINI, S.A.B. DE C.V.	6.4	6.9	20.8	13.2	4.9
41 GRUPO VASCONIA S.A.B.	4	3.2	6.4	3.5	3.4

Fuente: Elaboración propia.

Para comprobar las hipótesis planteadas en primer lugar se presenta el cálculo de la media de cada uno de los indicadores, de los dos grupos de empresas bajo estudio.



Cuadro 5. Promedio de indicadores financieros

Indicadores	Cuentan con la participación de mujeres en el CA	No cuentan con la participación de mujeres en el CA
Margen Neto	3.57	8.08
Rentabilidad Activo	2.29	4.30
Rentabilidad Patrimonio	-1.3	7.72
ROIIC	6.29	7.76
Apalancamiento Financiero	0.32	12.89



Como se puede ver en el cuadro todos los indicadores de las empresas que cuentan con participación de mujeres en el CA, son menores en comparación de las empresas que no cuentan con participación de mujeres en el CA. Por otra parte, este resultado muestra que, en cuanto al apalancamiento, las empresas que cuentan con participación de mujeres en el CA presentan un resultado mucho menor a las empresas donde no participan las mujeres en el CA, corroborándose con esto la aversión al riesgo por parte de las mujeres, siendo coincidente este hallazgo con lo señalado por BIRF (2010), Escandón y Arias (2011), Díaz y Jiménez (2010), que las mujeres asumen menos riesgos financieros que los hombres.

A continuación, se presenta la prueba de hipótesis con cálculo de la prueba t de diferencia de medias para muestras independientes, con un nivel de confianza de 96%, se rechaza la hipótesis nula si el nivel de significancia p es mayor a 0.05.

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística mostrada en el cuadro 5, los indicadores financieros: Margen neto, Rentabilidad activo, Rentabilidad patrimonio, ROIIC y apalancamiento financiero, son diferentes entre las empresas que cuentan con mujeres en el CA y las que no cuentan con mujeres en el CA. Si complementamos estos resultados con los del cuadro 5, entonces se puede decir que los indicadores financieros de rendimiento son mayores en las empresas que no cuentan con mujeres en el CA vs las que si cuentan, lo que no es coincidente con los hallazgos previos de Martin y Minguez (2014), Francoeur, Labelle & Sinclair Desgagné (2008), quienes encontraron una relación positiva entre el porcentaje de mujeres en el CA y el rendimiento de la empresa; por otra parte este hallazgo si coincide con lo encontrado por Martin y Minguez (2014) que encontraron que existe una relación negativa entre el porcentaje de las mujeres que participan en el CA y el rendimiento en

empresas del sector primario, dadas las limitaciones de las mujeres para participar en este sector.

Con respecto al único indicador de riesgo utilizado, es decir el apalancamiento financiero este es mayor en el caso de las empresas que no cuentan con mujeres en el CA, dado que la mujer tiene mayor aversión al riesgo que los hombres, corroborando estos hallazgos con los trabajos realizados por BIRF (2010), Escandón y Arias (2011), Díaz y Jiménez (2010).



Conclusiones

A pesar de los avances acerca de la equidad de género en el trabajo, las mujeres aún encuentran restricciones al momento de buscar ascender a puestos directivos. En este trabajo se buscó establecer la relación entre la participación de mujeres en el CA y la rentabilidad, comprobándose para el caso mexicano, que no existe relación y que incluso la rentabilidad de las empresas donde no tienen participación las mujeres en el CA, es mayor al de las empresas que si cuentan con mujeres en el CA. Sin embargo, se debe considerar que los beneficios de contar con la participación de la mujer en el CA, no solo son económicos sino que también se deben ver desde el punto de vista de la diversidad de género como un indicador de Responsabilidad social corporativa que incide entre otros aspectos en la imagen de la empresa, también genera mayor creatividad en la toma de decisiones y representa mejor la realidad, al aceptar que las organizaciones se encuentran conformadas por hombres y mujeres que tienen los mismos derechos y capacidades.

Por otra parte, se encontró un menor apalancamiento en las empresas que cuentan con la participación de mujeres en el CA, coincidiendo este hallazgo con lo encontrado en la literatura, acerca de la mujer tiene mayor aversión al riesgo que los hombres y de allí entonces la razón a obtener mayor rendimiento, lo que también estaría explicando los hallazgos de este trabajo acerca de la menor rentabilidad en las empresas que cuentan con mujeres en su CA.

Las limitaciones de este estudio consisten que, al contar con una muestra pequeña, no se pudo separar a las empresas por sectores, por otro lado, tampoco se realizó un análisis longitudinal que pudiera arrojar resultados más contundentes.

Bibliografía

Acero, I. y Alcalde (2010). Los Consejos de Administración. Una instantánea del caso Español. *Economía Industrial* (378) 159-168.



Adler, R. (2001). Women in the Executive Suite. Correlate to High Profits. *Harvard Business Review*, 79, 3-18.

Adams, R. B. y Ferreira, D. (2007). A theory of friendly boards. *The Journal of Finance*, 62(1), 217-250.

Adriaanse, J. y Schofiel, T. (2014). The Impact of Gender Quotas on Gender Equality in Sport Governance. *Journal of Sport Management*, 28, 485-497. <http://dx.doi.org/10.1123/jsm.2013-0108>.

BIRF (2010). *Mujeres empresarias barreras y oportunidades en el Sector Privado formal en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C.: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial.

Briano, L., Saavedra, M., & Castañon, E. (2014). La composición del consejo y la estructura accionaria en la transparencia de Gobierno Corporativo en empresas cotizadas Latinoamericanas. *XXIII Conferencia Internacional de la Academia Europea de Economía de la Empresa*. Paris: AEDEM.

Camarena, M., Saavedra, M. y Ducloux, D. (2015). El techo de Cristal en México. *XXVII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, ACACIA, Durango, Durango, México 21-23 de abril*.

Casey, C., Skibnes, R. y Pringle, J. K. (2011). Gender equality and corporate governance: Policy strategies in Norway and New Zealand. *Gender, Work and Organization*, 18(6), 613-630.

Carter, D., B. Simkins y G. Simpson (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value, *Financial Review*, vol. 38, págs. 33-53.

Catalyst (2004): *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. New York: Catalyst.



Dalton, D. & Dalton, C. (2010). Women and corporate boards of directors: The promise of increased, and substantive, participation in the post Sarbanes-Oxley era. *Business Horizons* 53, 257–268.

D&B (2010). *Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas españolas. Estudio comparativo 2009/2010*. España: El autor.



De Cabo, R., Iturrioz, J. y Gimeno, R. (2008). 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

Deloitte (2013). *4º Estudio anual de mejores prácticas en Gobierno Corporativo Contribución de los órganos de gobierno y sus miembros*. México: El autor.

Deloitte (2014a). *Boletín de Gobierno Corporativo*, invierno 2014, Enero 2015. Diversidad de los Consejos de Administración. México: El autor.

Deloitte (2014b). *Boletín de Gobierno Corporativo*, invierno 2014, Enero 2015. Equidad de género en el Consejo de Administración. México: El autor.

Díaz, M. y Jiménez, J. (2010). Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. *Cuadernos de economía y Dirección de la empresa*, 42, 154-76.

Escandón, D. y Arias, A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de administración*, Bogotá (Colombia) 24 (42) 165-181.

Esteban, L. (2007). Consejos de Administración y creación de valor: la perspectiva de género. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. XXXVI (135) 645-648.

Francoeur, C., Labelle, R. & Sinclair Desgagné, B. (2007). Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management. *Journal of Business Ethics* (2008) 81:83–95, DOI 10.1007/s10551-007-9482-5

Gómez, J. y Sánchez, M. (2009). La participación de la mujer en los consejos de administración de empresas del Ibex-35. *Revista de Humanidades*, 16 (2009), 105 - 140.



Gul, F. A., Srinidhi, B. y Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314-338.

INEGI (2015). *Encuesta Nacional de Ocupación y empleo IV Trimestre de 2015*. México: El autor.



Hernández, C., Camarena, M., & Castanedo, B. (2009). *Para las mujeres no todo el poder pero sí todo el trabajo*. México: UNAM FCA, EON.

Hillman, A. J., Shropshire, C. y Cannella, J. A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *The Academy of Management Journal*, 50(4), 941-952.

Helke, H. & Kirsch, A. (2015). Financial Sector: Share of Women in Top Decision-Making Bodies Remains Low. *DIW Economic Bulletin* 4, 49-58.

Martín, J. & Minguez, A. (2014). Firm performance and women on the board: Evidence from Spanish small: and medium-sized enterprises. *Feminist Economics*, 20 (3) 136-162.

Mateos, R., Jimeno, R. y Scot, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*, 53 (XVIII), 131-162.

McInerney-Lacombe, N., Bilimoria, D. y Salipante, P. (2008). Championing tough issues: How women corporate directors contribute to board deliberations. En S. Vinnicombe, V. Singh, R. J. Burke, D. Bilimoria y M. Huse, (Eds.). *Women on corporate boards of directors: Research and practice*., 123-139.

Nelson, T. y Levesque, L. (2007). The Status of Women in Corporate Governance in High-Growth, High-Potential Firms. *Entrepreneurship theory and practice*, Baylor University, march, 209-232.

