



LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL SECTOR FINANCIERO QUE COTIZAN EN LA BOLSA MEXICANA DE VALORES

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Sara Gómez Mendoza

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de San Luis Potosí
México
saragomez@outlook.com

Guadalupe del Carmen Briano Turrent

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de San Luis Potosí
México
guadalupe.briano@uaslp.mx

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL SECTOR FINANCIERO QUE COTIZAN EN LA BOLSA MEXICANA DE VALORES



Resumen

En la presente investigación se estudia la relación entre la diversidad de género en el consejo de administración y la posición de presidente del consejo (COB) y la rentabilidad en empresas del sector financiero que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). El estudio se integra de 272 observaciones en el periodo comprendido entre 2005 y 2015. Los resultados obtenidos demuestran que la participación de la mujer en el consejo de administración incide positivamente en el rendimiento sobre activos (ROA) y apalancamiento, aunque se observa también una relación negativa con el rendimiento sobre el capital (ROE), ya que las mujeres promueven un mayor endeudamiento, lo que reduce el capital contable. Es necesario generar políticas que motiven a una mayor participación de la mujer para generar un mayor impacto en las decisiones y desempeño de las empresas financieras.

Palabras clave: Diversidad de género, Rentabilidad, Sector Financiero, México.

1. Introducción

Las instituciones financieras, particularmente los bancos, son entidades importantes en un sistema económico, puesto que desempeñan un rol de intermediación de fondos entre ahorradores y prestatarios coadyuvando a mejorar la eficiencia de los mercados de un sistema financiero. Los bancos canalizan recursos entre personas con exceso de capital como lo son ahorradores e inversionistas, a personas con déficit de capital como los prestatarios y emprendedores, esto facilita las actividades de negocio y conduce al crecimiento económico (Basel Committee on Banking Supervision, 2015). Se ha evidenciado una fuerte relación entre países que tienen un sistema financiero robusto y su crecimiento económico, y constituye una tarea difícil que una economía pueda alcanzar su máximo potencial sin un sistema financiero eficiente (Levine, 2004; Mishkin y Eakings, 2008).

Debido al papel medular que desempeñan los bancos, un manejo ineficiente de éstos puede tener efectos devastadores en la economía, ya que pueden transmitir sus problemas a todo el sistema financiero en un efecto de contagio o derrame, perjudicando del desarrollo económico de los países, el sistema de pagos, los negocios y a la comunidad en general (Basel Committee on Banking Supervision, 2006). El ejemplo más notable de esta situación es la crisis

financiera global del 2008, donde la quiebra de importantes bancos como, Lehman Brothers y AIG, ocasionó estragos en la economía mundial (Kotz, 2009). El efecto de los bancos en la economía es tan importante que los gobiernos de cada país están dispuestos a proveer asistencia para rescatarlos (Connor, 2006).



México no ha estado exento de las consecuencias provocadas por el inadecuado manejo de los bancos. En 1988, hubo un periodo de privatización de los bancos, estableciéndose nuevas medidas para liberalizar la banca, algunas de las cuales fueron la disminución de reservas y la eliminación de coeficientes de inversión obligatoria. En 1994, durante la crisis del tequila, la serie de condiciones que provocó el disparó de la inflación, del tipo de interés y la depreciación severa del peso mexicano, entre otros problemas, perjudicó notoriamente al sistema bancario mexicano. Por tanto, el marco legal deficiente aunado a los problemas de la crisis, provocó que se incrementara la cartera de deudores morosos de los bancos y que éstos no contaran con el capital necesario para ser solventes. En respuesta a la situación, las autoridades financieras implementaron programas de capitalización y cambios regulatorios a través del Fondo Bancario de Protección al Ahorro (FOBAPROA) para fortalecer el sistema financiero (Liso, Soler, Manero, & Buil, 2002).



Una herramienta esencial para lograr una buena gobernanza y un desarrollo solvente en las entidades financieras es la implementación de políticas de gobierno corporativo (GC), el cual se define como un “conjunto de procedimientos, instancias y prácticas institucionales que intervienen en el proceso de toma de decisiones de la empresa bancaria” (Lanús Ocampo, 2011, p. 239). La promoción de la participación femenina en posiciones estratégicas constituye una práctica de GC que ha cobrado relevancia en los últimos años (De Luis Carciner et al., 2007). Sin embargo, son pocas las mujeres que logran acceder a cargos directivos. En el estudio realizado por Oliver Wyman (2016), se concluye que solamente el 16% de 381 entidades financieras tienen mujeres en sus consejos de administración, debido a factores como opciones limitadas de trabajo flexibles, escaso apoyo en las responsabilidades familiares, deficiencias respecto a procesos de promoción transparentes, así como pago inequitativo y una cultura que no motiva a la inclusión. Ello ha generado una barrera en la carrera profesional de la mujer que le impide avanzar a cargos directivos en las organizaciones, lo que se denomina techo de cristal (Federal Glass Ceiling Commission, 1995).



Diversos estudios han analizado cuál es el impacto que tiene la participación de las mujeres en el consejo de administración sobre el desempeño financiero del sector bancario. Por ejemplo, Ramly et al. (2015), Farag y Mallin (2016) y Palvia et al. (2014), sostienen que contar con mujeres consejeras independientes contribuye al nivel de eficiencia, promueve una mayor representación femenina en el comité de supervisión y reduce la vulnerabilidad de los bancos a crisis financieras. Por su parte, García-Meca et al. (2015), muestran evidencia empírica de que la diversidad de género en el consejo de administración



aumenta el rendimiento de los bancos. El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la participación femenina en el consejo de administración y el cargo de presidente en el consejo (COB) y el desempeño financiero de los bancos que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). El desempeño financiero se medirá a través de ratios financieros como son ROE, ROA, liquidez y apalancamiento financiero. En este contexto, la pregunta de investigación a ser respondida en la presente investigación es: ¿Cuál es el impacto que tiene la participación de las mujeres en el consejo de administración y como COB en el desempeño financiero, medido por las variables ROA, ROE, liquidez y apalancamiento de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV?

2. Antecedentes teóricos

Según la definición de International Labour Office (2007), la equidad de género sostiene que los derechos, responsabilidades, estatus social y acceso a recursos no dependen del género. En una sociedad igualitaria, prevalece un entorno de igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida y se valoran equitativamente los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades entre hombres y mujeres (Gender Equality in Ireland, 2017). La UNICEF menciona que la equidad de género es reconocer que cada persona y grupo tiene condiciones y características específicas y que se debe tomar en cuenta que existen relaciones de poder desiguales y factores de discriminación que afectan mayoritariamente a las mujeres (United Nations Children's Fund, 2013).

México, ha sido un país que legislativamente ha buscado promover la equidad de género, ya que desde 1974, se incorporó al artículo 4 de la Constitución referente a la igualdad entre hombres y mujeres. En 1981, México fue uno de los países en ratificar la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), además de crear la primera Comisión de Equidad y Género en el Poder Legislativo, así como el Instituto Nacional de las Mujeres en el 2001 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2016). En el 2006, durante la presidencia de Vicente Fox, se expidió la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, establecer parámetros y herramientas colectivas que orienten a todos los ciudadanos a la igualdad, a eliminar todo tipo de discriminación e impulsar el empoderamiento de la mujer (Honorable Consejo de la Unión, 2006). Lakshmi Puri, directora ejecutiva adjunta de ONU Mujeres, mencionó que México representa un rol importante regional y mundial para promover la igualdad de género, alentando al país a sumarse a la iniciativa por parte de la ONU llamada “Por un planeta 50-50 en 2030” (Centro de Información de las Naciones Unidas, 2016).

De acuerdo con McClure (2017), los ratios financieros de rentabilidad ROE y ROA representan de forma clara el desempeño de una empresa. La liquidez es

una medida que indica la habilidad de una organización de pagar sus deudas a corto plazo (Bedeian, 1993). Para los bancos, es especialmente importante tener una buena medida de liquidez ya que deben asegurar que habrá una adecuada cantidad disponible para cubrir todas sus demandas de efectivo (Whittlesey, 1945). Como medida de apalancamiento se usa el Capital sobre Total de Activos (ETA por sus siglas en inglés), la cual indica la cantidad de protección proporcionada por el banco, es decir, entre más alto sea este ratio financiero, existe una mayor protección (Mateos de Cabo, Gimeno, & Nieto, 2011).



2.1 Desarrollo de hipótesis

La teoría de agencia y la teoría de los Stakeholders son útiles al momento de estudiar aspectos relacionados con equidad de género y rentabilidad financiera (Ramly et. al, 2015). Se han realizado diversos estudios que demuestran la relación existente entre la equidad de género y la rentabilidad financiera para mejorar la cultura organizacional, y el desarrollo económico, social y cultural en las empresas (Farrell & Hersch, 2005). Cuando las organizaciones integran consejos de administración diversos, se genera una mejor perspectiva del entorno permitiendo identificar con mayor precisión a clientes, colaboradores y proveedores, además de alcanzar una adecuada penetración de mercado (Morrison, 1992). La diversidad de género en los órganos de dirección permite una mejor resolución de conflictos, puesto que suscita una mayor creatividad e innovación, mejora la comunicación entre los colaboradores de la empresa en todos los niveles de la organización generando un clima laboral de empatía (Ancona & Caldwell, 1992).

Autores como Ramly et al. (2015), estudiaron la relación entre la participación femenina en el consejo de administración y la eficiencia en bancos comerciales asiáticos, encontrando que tener mujeres como directoras independientes en el consejo, contribuye al nivel de eficiencia de manera significativa. Del mismo modo, Farag y Mallin (2016) reportan que una cantidad crítica de representación femenina en el comité de supervisión y en el consejo de administración reduce la vulnerabilidad de los bancos a crisis financieras. Palvia et. al. (2015), encontraron evidencia de que bancos pequeños con gerentes generales y presidentes de consejo mujeres eran menos probables de quebrar en una crisis financiera.

Con respecto a la rentabilidad, autores como García-Meca et. al. (2015) muestran evidencia empírica de que la diversidad de género en el consejo de administración aumenta el rendimiento de los bancos. Gulamhussen & Santa (2015), aseveran que la participación de las mujeres en cargos de alta dirección tiene una relación positiva con el ROA, ROE, el desempeño contable, el de mercado y en la toma de riesgo. Siguiendo a Ramly et. al (2015), concluyen que las mujeres en los consejos de administración provocan un aumento en el ETA, logrando que la entidad financiera este mejor capitalizada y mejor preparada para cambios económicos futuros. Con respecto a la liquidez, un análisis global de Ernst & Young (2016), sobre la igualdad de género en el entorno



empresarial, sostiene que las mujeres en equipos directivos traen diversos beneficios financieros en las organizaciones.

Pese a esto, existen estudios que aseveran una relación negativa o sin significancia, esto probablemente debido a la relativa menor participación de la mujer en el consejo de administración, además, en algunos casos, a las mujeres se les asigna un papel menos crítico que a los hombres, por tanto, su contribución en términos de conocimientos, creatividad y habilidades para resolver problemas o toma de decisiones puede no impactar significativamente o de manera positiva en la organización (Chan & Heang, 2010). Por otra parte, Wachudi y Mboya (2012) afirman que en las entidades financieras que existe algún grado de participación femenina por debajo del 15% puede tratarse de la práctica de la teoría del tokenismo, que consiste en porcentajes de representación mínimo, solo para ser vistos como incluyentes y no discriminatorios. Dado lo anterior, se establecen las siguientes hipótesis estadísticas:

H1a. *La participación femenina en el consejo de administración y COB incide positivamente en el ROA de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*

H1b. *La participación femenina en el consejo de administración y COB influye negativamente en el ROA de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*

H2a. *La participación femenina en el consejo de administración y en el cargo de COB incide positivamente en el ROE de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*

H2b. *La participación femenina en el consejo de administración y en el cargo de COB impacta negativamente en el ROE de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*

H3a. *La participación femenina en el consejo de administración y en el cargo de COB influye positivamente en la liquidez de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*

H3b. *La participación femenina en el consejo de administración y en el cargo de COB incide negativamente en la liquidez de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*

H4a. *La participación de mujeres en el consejo de administración y en el cargo de COB influye positivamente en el apalancamiento de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*

H4b. *La participación de mujeres en el consejo y en el cargo de COB impacta negativamente en el apalancamiento de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV.*



3. Metodología de la investigación

Esta investigación analizará la relación que existe entre la participación de mujeres en el consejo de administración y como COB y el rendimiento financiero de las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV. Para extraer la información se utilizará el análisis de contenido de los informes anuales publicados por las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV (Krippendorff, 2012). La variable dependiente se centra en el desempeño financiero, el cual se medirá a través de cuatro ratios: ROE, ROA, Liquidez y Apalancamiento Financiero. Como variables independientes principales se integran al modelo: 1) porcentaje de mujeres que participan en el consejo de administración como miembros propietarios, y 2) variable dicotómica que toma el valor de 1 si la posición de COB es ocupada por una mujer, y 0 en caso contrario. También se incluye como variables independientes la estructura del consejo (tamaño, independencia y dualidad COB-CEO), y como variables de control el tamaño y edad de la empresa, concentración accionaria, años cotizando en la bolsa y las variables dicotómicas para el sector industrial y el año de estudio (Ver tabla 2 para la descripción de las variables de estudio). El trabajo es cuantitativo y longitudinal (periodo 2005-2015). La investigación llega a un nivel explicativo y se realizará el análisis a nivel descriptivo, correlacional y de regresión. Se utilizará el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) con el propósito de analizar la relación entre la participación de la mujer en el consejo de administración y el desempeño financiero.

3.1 Muestra de estudio

El presente estudio toma como muestra a las empresas del sector financiero que cotizan en la BMV durante el periodo 2005-2015. Los subsectores de clasificación de la BMV se refieren a bancos comerciales, aseguradoras y sofomes. El total de observaciones-año es de 272. La Tabla 1 muestra la integración de las entidades objeto de estudio con relación al año y al subsector financiero.



Tabla 1
Muestra por año y sector

Año/Sector	Banco	Aseguradora	Sofome	Total
2005	5	4	14	23
2006	5	4	14	23
2007	5	4	14	23
2008	5	4	14	23
2009	5	5	14	24
2010	5	6	15	26
2011	5	6	15	26
2012	5	6	15	26
2013	5	6	15	26
2014	5	6	15	26
2015	5	6	15	26
Total	55	57	160	272

Fuente: Elaboración propia

3.2 Especificación del modelo y medición de las variables de estudio

Ecuación 1.

$$\begin{aligned} \text{Financial Performance} = & \alpha_i + \beta_1 \text{BardGender}_i + \beta_2 \text{BoardSize}_i \\ & + \beta_3 \text{BoardIndependence}_i + \beta_4 \text{Dualit}_i + \beta_j [\text{controls}_i] \\ & + \mu_i \end{aligned}$$

Ecuación 2.

$$\begin{aligned} \text{Financial Performance} = & \alpha_i + \beta_1 \text{COBGender}_i + \beta_2 \text{BoardSize}_i \\ & + \beta_3 \text{BaordIndependence} \beta_4 \text{Duality}_i + \beta_j [\text{controls}_i] + \mu_i \end{aligned}$$

Donde:

$\beta_j [\text{controls}_i]$ = Conjunto de variables de control (tamaño y edad de la empresa, concentración accionaria, años cotizando en la bolsa y las variables dicotómicas para el sector industrial y el año de estudio).

μ_i = Término de error del modelo.

En la tabla 2 se describe la medición de cada una de las variables de estudio incluidas en el modelo.



Tabla 2
Descripción de las variables de estudio

Variable	Definición	Fuente
Variables dependientes (Financial Performance)		
<i>ROE Rendimiento sobre el Capital</i>	Utilidad Neta/Capital Contable	Farag y Mallin (2016); Shraider et al. (1997)
<i>ROA Rendimiento sobre los Activos</i>	Utilidad Neta/Activos Totales	Ramly et al. (2015); Farag y Mallin (2016)
<i>Liquidez</i>	Activos Liquidos/Pasivos Liquidos	HSBC (2016); Pucheta et al. (2013)
<i>Apalancamiento Financiero</i>	Capital Contable/Activos Totales	Ramly at al., (2015); Mateos de Cabo et al. (2011)
Variables independientes		
<i>Board Gender</i>	% de mujeres que participan como miembros en el consejo	Farag y Mallin (2016); Adams y Ferreira (2009)
<i>COBGender</i>	Variable que toma el valor de 1 si el cargo de COB es ocupado por una mujer y 0 en caso contrario	Palvia, Vahamaa y Vahamaa (2015)
<i>BaordSize</i>	Número total de los miembros del consejo	Ramly et al. (2015); Carter, Simkins y Simpson (2003)
<i>BoardIndependence</i>	Porcentaje de directores independientes no ejecutivos en el consejo	Farag y Mallin (2016); Dang y Nguyen (2016)
<i>Dualidad</i>	Variable dummy igual a 1 cuando las posiciones de COB y CEO son sostenidas por la misma persona y 0 en caso contrario	Farag y Mallin (2016); Carter, Simkins y Simpson (2003)
Variables de Control		
<i>Edad del Banco</i>	Número de años desde la fundación del banco	Farag y Mallin (2016); Cohen y Broschak (2013)
<i>Tamaño del Banco</i>	Algoritmo Natural de los Activos Totales	Farag y Mallin (2016); Campbell y Mínguez-Vera (2008)
<i>Sector</i>	Sector financieros: 1 =Bancos Comerciales, 2= Aseguradora y 3= Sofomes	Villegas Hernández y Ortega Ochoa (2003)

Fuente: Elaboración propia



4. Discusión de resultados

4.1 Análisis descriptivo

La tabla 3 muestra las estadísticas descriptivas para los años 2005 y 2015 en dos paneles, el A y el B respectivamente. Con respecto a las variables de rentabilidad: ROE, ROA, y apalancamiento financiero se observa una disminución de 2005 a 2015, en tanto que la liquidez aumentó significativamente. Las variables de equidad de género se comportaron en relación directa con las de rentabilidad, puesto que disminuyeron de 2005 a 2015, únicamente la variable del cargo de COB ocupado por mujer incremento del 0% en 2005 a un 19% en 2015. Por otro lado, se observa que, en el año 2005, los consejos de administración tenían un promedio de 15 miembros, mientras que para 2015 este promedio disminuyó a 12 miembros; en promedio el 50% de los miembros del consejo tienen la calidad de independiente respecto a las operaciones de la empresa, registrándose un leve incremento para 2015. La dualidad tuvo un comportamiento favorable puesto que, disminuyó en once puntos porcentuales con relación al 2005, en lo relativo a la concentración accionaria no se registran valores debido a que, en su mayoría, las entidades financieras no divulgaban esta información en los dos primeros años del periodo de estudio.



Tabla 3
Estadísticas Descriptivas

Panel A. Año 2005

<i>Variables Dependientes</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Máximo</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Desv. Std.</i>	<i>%</i>
<i>ROE</i>	0.21	0.19	0.37	0.09	0.09	
<i>ROA</i>	0.05	0.03	0.17	0.01	0.06	
<i>Liquidez</i>	1.13	0.97	2.26	0.37	0.67	
<i>Apalancamiento Financiero</i>	0.26	0.18	0.96	0.04	0.27	
Variables independientes						
<i>% de participación femenina consejo</i>	0.09	0.10	0.17	0.00	0.06	
<i>Es el COB ocupado por una mujer (%)</i>						0%
<i>Tamaño del Consejo</i>	14.50	15.50	18	8	3.45	
<i>Independencia del consejo (%)</i>	0.54	0.56	0.83	0.25	0.21	
<i>Dualidad COB-CEO</i>						30%
Variables de Control						
<i>Tamaño del Banco</i>	11.9	12.52	16.57	7.73	2.67	
<i>Edad del Banco</i>	20	13	104	0	25	
<i>Años Cotizando</i>	11	11	59	0	16	

Panel B. Año 2015

<i>Variables Dependientes</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Máximo</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Desv. Std.</i>	<i>%</i>
<i>ROE</i>	0.12	0.12	0.25	-0.09	0.07	
<i>ROA</i>	0.03	0.02	0.11	-0.01	0.03	
<i>Liquidez</i>	3.29	1.12	29.47	0.10	6.29	
<i>Apalancamiento Financiero</i>	0.21	0.17	0.80	0.04	0.18	
Variables independientes						
<i>% de participación femenina consejo</i>	0.08	0.06	0.33	0.00	0.09	
<i>Es el COB ocupado por una mujer (%)</i>						4%
<i>Tamaño del Consejo</i>	11.46	12	17	5	3.72	
<i>Independencia del consejo (%)</i>	0.51	0.50	0.88	0.20	0.15	
<i>Dualidad COB-CEO</i>						19%
Variables de Control						
<i>Tamaño del Banco</i>	12.41	11.64	17.49	9.15	2.35	
<i>Edad del Banco</i>	32	23	114	5	29	
<i>Concentración Accionaria</i>	0.43	0.45	0.86	0.05	0.26	
<i>Años Cotizando</i>	21	18	79	3	20	

Fuente: Elaboración propia



4.2 Análisis de correlación

El análisis de correlación mostró que la participación de mujeres en el consejo mostró una incidencia negativa tanto en el ROA como en el ROE, a un nivel de $p=0.05$ y $p=0.01$ respectivamente. El tamaño del consejo incide de manera significativa y negativa en el ROE, sin mostrar relación alguna con el ROA. Sin embargo, mostró una relación positiva a un valor de $p=0.05$ en la liquidez y $p=0.01$ en el apalancamiento. La independencia del consejo mostró tener un efecto negativo en el apalancamiento del nivel 0.05. Así mismo, el tamaño del banco mostró una fuerte relación negativa con el ROA y el ROE en el nivel de $p=0.01$ y mostró una relación positiva igualmente fuerte para el apalancamiento. La edad del banco mostró un fuerte efecto positivo con la liquidez y el apalancamiento, mientras que incidió negativamente en el ROE al nivel de 0.01. El sector muestra una relación positiva significativa tanto para el ROA, la liquidez y el apalancamiento. El año de estudio mostró tener una relación negativa para el ROA y ROE.

4.3 Análisis de regresión

En las tablas 5 y 6 se puede observar el análisis de regresión que explica la influencia de la participación femenina en el consejo y la posición de COB sobre el desempeño financiero de las empresas financieras. Con referencia a la variable dependiente ROE, el porcentaje de participación femenina en el consejo incide negativamente en el ROE ($p=0.05$). El tamaño del consejo influye negativamente ($p=0.01$) al ROE, en tanto que la independencia del consejo lo incrementa ($p=0.01$), siendo consistentes los resultados para los modelos 1 y 2 (ver tabla 6). La concentración accionaria afecta de forma positiva al ROE, cuando la variable introducida en el modelo 1 es el porcentaje de mujeres en el consejo ($p=0.05$), pero cuando la variable es COB a cargo de una mujer pierde la significatividad. En lo que respecta a las variables de control, la edad del banco ($p=0.01$) y los subsectores financieros tienen una relación positiva y negativa respectivamente en el ROE (modelos 1 y 2).

Con respecto a la variable ROA, el porcentaje de participación femenina tiene una relación positiva ($p=0.10$) con esta variable en el modelo 1, cuando existen mujeres en el consejo, más no cuando una mujer es COB. En lo que concierne al tamaño en el consejo, se evidencia una relación negativa y significativa en el modelo 3 ($p=0.05$), más no tiene influencia cuando el COB es mujer (modelo 4). La independencia en el consejo de administración incide positivamente en los modelos 3 y 4 ($p=0.01$), en tanto que la dualidad afecta negativamente ($p=0.05$) al ROA cuando se incluye la variable porcentaje de mujeres en el consejo (modelo 3) y no significativa cuando se incluye la variable mujeres como COB. Las variables de control edad del banco y subsector financiero tienen una relación positiva ($p=0.01$) en los dos modelos de equidad de género.

La variable dependiente de liquidez no se ve impactada por la presencia femenina en el consejo. El tamaño del consejo incide negativamente en los



modelos 1 y 2 con un $p=0.01$ (ver tabla 6), en tanto que la independencia del consejo ($p=0.05$) influye negativamente en la liquidez. Finalmente, la concentración accionaria incrementa la liquidez ($p=0.05$) en el modelo 1.

Con respecto al nivel de apalancamiento, el porcentaje de mujeres en el consejo incrementa el nivel de apalancamiento ($p=0.01$), así como si el COB es ocupado por una mujer ($p=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis 4 (ver modelos 3 y 4 de la tabla 6). Por su parte, el tamaño del consejo afecta positivamente al COB ocupado por mujer ($p=0.05$), inversamente la dualidad afecta negativamente a los tres modelos de estudio y la concentración accionaria incide negativamente en la participación femenina tanto en el consejo ($p=0.01$) como en el equipo directivo ($p=0.05$).

Finalmente, en lo corresponde a la variable de apalancamiento, la posición de COB ocupada por mujer ($p=0.05$) y el porcentaje de participación femenina en el consejo de administración ($p=0.01$) tienen una relación positiva con esta variable. El tamaño del consejo afecta positivamente el nivel de apalancamiento en el modelo 3 ($p=0.05$), en tanto que la dualidad COB-CEO impacta negativamente al nivel de endeudamiento en los modelos 3 y 4 de la tabla 6. La concentración accionaria mantiene una relación negativa con el nivel de endeudamiento en el modelo 3 ($p=0.05$).



Tabla 4
Análisis de correlación

	ROA	ROE	Liquidez	Aplancamiento	Tamaño del Consejo	Independencia del Consejo	Dualidad	Feminidad del Consejo	Tamaño de los Activos	Concentración Accionaria	Edad del Banco	Sector	Año de Estudio
ROA	1.000												
ROE	0.233	1.000											
Liquidez	0.606***	0.000	1.000										
Aplancamiento	0.233	0.353	0.018	1.000									
Tamaño del Consejo	0.188	0.571***	0.264	0.008	1.000								
Independencia del Consejo	0.233	0.000	0.233	0.188	0.304**	1.000							
Dualidad	0.001	0.986	0.003	0.016	0.042	0.000	1.000						
Feminidad del Consejo	0.192	0.072	0.103	0.089	0.149**	0.000	0.294**	1.000					
Presidencia del Consejo	0.186	0.328	0.164	0.218	0.042	0.000	0.000	0.034	1.000				
Tamaño de los Activos	0.005	0.940	0.001	0.036	0.087	0.002	0.002	0.063	0.192	1.000			
Concentración Accionaria	0.201	0.477	0.000	0.646	0.223	0.025	0.002	0.006	0.243	0.006	1.000		
Edad del Banco	0.83	0.201	0.168	0.200	0.192	0.186	0.210	0.192	0.084	0.084	0.204***	1.000	
Sector	0.000	0.117	0.001	0.000	0.335	0.000	0.728	0.000	0.469	0.000	0.125	0.556	1.000
Año de Estudio	0.233	0.233	0.188	0.233	0.182	0.186	0.210	0.192	0.215	0.233	0.272	0.272	0.272
	0.007	0.021	0.101	0.087	0.149**	0.019	0.110	0.002	0.119*	0.133*	0.124	0.151**	0.003
	0.233	0.233	0.188	0.233	0.192	0.186	0.210	0.192	0.215	0.233	0.272	0.272	0.272

***, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 **, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 *, Correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración propia



Tabla 5
Análisis de regresión para ROE y ROA

Variables	ROE		ROA	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Variables Independientes				
% de mujeres en el consejo	-0.257** (-1.997)		0.059* (1.660)	
COB ocupado por una mujer (%)		-0.060 (-1.027)		0.004 (0.233)
Tamaño del Consejo	-0.008** (-2.065)	-0.011** (-2.396)	-0.002** (-2.009)	-0.002 (-1.561)
Independencia del consejo (%)	0.290*** (3.160)	0.251*** (2.726)	0.076*** (3.023)	0.084*** (3.324)
Dualidad COB-CEO	-0.023 (-0.537)	-0.053 (-1.147)	-0.024** (-2.073)	-0.020 (-1.603)
Variables de Control				
Tamaño del Banco	0.001 (0.180)	0.001 (0.112)	0.001 (1.146)	0.001 (0.909)
Edad del Banco	-0.002*** (-3.277)	-0.002*** (-3.752)	0.000*** (-3.601)	0.000*** (-3.142)
Concentración Accionaria	0.138** (2.221)	0.082 (1.230)	0.005 (0.280)	0.013 (0.728)
Sector	0.042** (2.316)	0.037* (1.878)	0.016*** (3.290)	0.016*** (3.053)
Año	-0.002 (-0.463)	-0.004 (-0.850)	-0.002 (-1.318)	-0.001 (-0.864)
Constante	0.016 (0.131)	0.113 (0.780)	-0.013 (-0.391)	-0.024 (-0.594)
R ² Ajustado	0.349	0.323	0.322	0.297
Observaciones	197	197	197	197



**Tabla 6. Análisis de regresión para
Liquidez y Apalancamiento**

Variables	Liquidez		Apalancamiento	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Variables Independientes				
% de mujeres en el consejo	-3.379 (-0.807)		0.783*** (4.643)	
COB ocupado por una mujer (%)		Variable excluida en el modelo		0.208** (2.565)
Tamaño del Consejo	-0.416*** (-6.360)	-0.439*** (-7.451)	0.006 (1.105)	0.014** (2.324)
Independencia del consejo (%)	-4.101** (-2.571)	-3.648** (-2.451)	-0.027 (-0.224)	0.093 (0.722)
Dualidad COB-CEO	0.121 (0.148)	0.229 (0.286)	-0.211*** (-3.795)	-0.112* (-1.748)
Variables de Control				
Tamaño del Banco	-0.082 (-0.992)	-0.041 (-0.633)	0.019*** (3.404)	0.021*** (3.209)
Edad del Banco	-0.017 (-0.610)	-0.005 (-0.226)	0.000 (-0.495)	0.001 (0.919)
Concentración Accionaria	-3.964*** (-2.716)	-3.550** (-2.606)	-0.279*** (-3.432)	-0.096 (-1.033)
Sector	-0.168 (-0.536)	-0.076 (-0.261)	0.076*** (3.179)	0.094*** (3.430)
Año	-0.020 (-0.222)	-0.061 (-0.837)	-0.010 (-1.598)	-0.005 (-0.739)
Constante	12.314*** (4.329)	11.339*** (4.417)	-0.058 (-0.354)	-0.384* (-1.895)
R ² Ajustado	0.551	0.554	0.402	0.334
Observaciones	167	167	197	197

Fuente: Elaboración propia

Tomando como referencia los resultados alcanzados en la investigación se aceptan parcialmente las hipótesis 1b y 2a, ya que se observa una relación significativa y negativa entre la participación femenina en el consejo y el ROE, en tanto que su influencia en el ROA es positiva. Por su parte, el que la mujer sea el COB no tiene incidencia significativa en estas relaciones. Con respecto a la liquidez y apalancamiento, se rechaza la hipótesis 3, dado que las mujeres en el consejo y como CEO no tienen incidencia significativa en la liquidez. Se acepta la hipótesis 4 que establece que la presencia femenina, tanto como miembros del consejo como presidenta del mismo (COB) tiene una influencia significativa y positiva en el nivel de apalancamiento financiero.



5. Conclusiones

Este estudio examinó la relación entre la participación femenina en los consejos de administración y la posición COB y el desempeño financiero del sector financiero en México. Los resultados obtenidos demuestran que la participación de la mujer como miembro del consejo de administración ha disminuido ligeramente de 2005 hasta 2015, aunque en la posición de COB se ha incrementado significativamente de un 0% en 2005 a un 19% en 2015. La evidencia empírica proyectó una relación positiva de la participación femenina en el consejo de administración sobre el ROA y el apalancamiento; y una relación negativa con el ROE. Por su parte, el cargo de COB ocupado por mujeres afecta positivamente el apalancamiento y no tiene impacto significativo en el resto de variables. Como conclusión podemos afirmar que en México las mujeres aportan positivamente a la rentabilidad y al nivel de apalancamiento permitiendo a la entidad financiera estar mejor preparada y capitalizada para eventos futuros (Fries & Taci, 2005). Sin embargo, las mujeres que son miembros del consejo de administración tienen una incidencia negativa en el ROE, dado que, al promover un mayor apalancamiento, se estaría disminuyendo la rentabilidad sobre el capital contable (Gironella Masgrau, 2005). De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienda incrementar la participación de mujeres capaces que puedan generar un mayor impacto en las decisiones y desempeño de las entidades financieras. Entre las limitaciones de nuestro estudio se reconoce que solo se enfocó en las instituciones financieras cotizan en la BVM, además de estar centrado únicamente en variables de rentabilidad, por lo que sería interesante, extender la base de datos a otros países con contextos similares integrando variables financieras adicionales.

6. Bibliografía

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 291-309.
- Ancona, D., & Caldwell, D. (1992). Bridging the Boundary: External Activity and Performance in Organizational Teams. *Administrative Science Quarterly*, 37, 634-665.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2006). *Enhancing corporate governance for banking organisations*. Basilea, Suiza: Bank for International Settlements.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2015). *Guidelines Corporate Governance Principles for Banks*. Basilea, Suiza: Bank for International Settlements.
- Bedeian, A. (1993). *Management*. Orlando, Florida: The Dryden Press.



Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 435-451.

Carter, D., Simkins, B., & Simpson, W. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 33-53.



Centro de Información de las Naciones Unidas. (22 de Junio de 2016). *México juega un papel clave para la igualdad de género en el mundo*. Recuperado el 21 de Junio de 2017, de sitio web del Centro de Información de las Naciones Unidas: <http://www.cinu.mx/noticias/mundial/mexico-juega-un-papel-clave-pa/>

Chan, S.-G., & Heang, L. T. (2010). Corporate Governance, Board Diversity and Bank Efficiency: The Case of Commercial Banks in Malaysia. *The Asian Business & Management Conference 2010* (págs. 576-595). Osaka, Japón: IAFOR.

Cohen, L., & Broschak, J. (2013). Whose jobs are these? The impact of the proportion of female managers on the number of new management jobs filled by women versus men. *Administrative Science Quarterly*, 58(4), 509-541.



Connor, K. (2006). *Big bank takeover: How too-big-to-fail's army of lobbyists has captured Washington*. Washington, D.C.: Institute for America's Future.

Dang, R., & Nguyen, D. K. (2016). Does Board Gender Diversity Make a Difference? New Evidence from Quantile Regression Analysis. *Management International*, 95-106.



De Luis Carciner, P., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., & Vela Jimenéz, M. J. (2 de agosto de 2007). La diversidad de género en la alta dirección de la mayores empresas españolas. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(2), 33-53.

Ernst & Young. (18 de marzo de 2016). *¿La diversidad de género es rentable? Análisis global sobre la igualdad de género en e entorno empresarial*. Obtenido de EY Building a better working world: [https://webforms.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-resumen-ejecutivo-estudio-diversidad-de-genero/\\$FILE/EY-resumen-ejecutivo-estudio-diversidad-de-genero.pdf](https://webforms.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-resumen-ejecutivo-estudio-diversidad-de-genero/$FILE/EY-resumen-ejecutivo-estudio-diversidad-de-genero.pdf)



Fan, J., Wei, K., & Xu, X. (2011). Corporate finance and governance in emerging markets: A selective review and an agenda for future research. *Journal of Corporate Finance*, 17, 207-214.

Farag, H., & Mallin, C. (2016). Board diversity and financial fragility: Evidence from European banks. *International Review of Financial Analysis*, 98-112.

Farrell, K., & Hersch, P. (2005). Additions to corporate boards: The effect of gender. *Journal of Corporate Finance*, 11, 85-106.

Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for business: Making full use of the nation's human capital*. Washington D.C.: U.S. Department of Labor.

Fries, S., & Taci, A. (2005). *Cost efficiency of banks in transition: Evidence from 289 banks in 15 post-communist countries*. Londres, Inglaterra: European Bank for Reconstruction and Development.

García-Meca, E., García-Sánchez, I.-M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *Journal of Banking & Finance*, 202-214.

Gender Equality in Ireland. (6 de Abril de 2017). *What is Gender Equality?* Recuperado el 22 de Junio de 2017, de sitio web de Gender Equality in Ireland: <http://www.genderequality.ie/en/ge/pages/whatisge>

Gironella Masgrau, E. (2005). El apalancamiento financiero: de cómo un aumento del endeudamiento puede mejorar la rentabilidad financiera de una empresa. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 71-91.

Graham, M., Belliveau, M., & Hotchkiss, J. (2017). The view at the top or signing at the bottom? Workplace diversity responsibility and women's representation in management. *ILR Review*, 1, 223-258.

Gulamhussen, M., & Santa, S. F. (2015). Female directors in bank boardrooms and their influence on performance and risk-taking. *Global Finance Journal*, 28, 10-23.

Hanafi, M., Santi, F., & Muazaroh. (2013). The impact of ownership concentration, commissioners on bank risk and profitability: Evidence from Indonesia. *Eurasian Economic Review*, 3(2), 183-202.

Honorable Consejo de la Unión. (2 de Agosto de 2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Recuperado el 22 de Junio de 2017, de sitio web de la Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf

HSBC. (29 de Febrero de 2016). *Reporte de Análisis sobre los Resultados de Operación y Situación Financiera del Grupo Financiero HSBC*. Recuperado el 10 de Abril de 2017, de Sitio de HSBC México:



<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjz7yv67UAhVS-mMKHYObDUgQFggoMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.about.hsbc.com.mx%2F~%2Fmedia%2Fmexico%2Fes%2Finvestor-relations%2Finformation-cnbnv%2F analisis-de-resultados-2015.pdf&usg=AFQ>



Instituto Nacional de las Mujeres. (20 de Noviembre de 2016). *¿Qué es la igualdad de género?* Recuperado el 22 de Junio de 2017, de Acércate a la igualdad: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/igualdad/index.html>

International Labour Office. (2007). *ABC of women workers' rights and gender equality*. Geneva, Suiza: International Labour Organization.

Kotz, D. (2009). The Financial and Economic Crisis of 2008: A Systemic Crisis of Neoliberal Capitalism. *Review of Radical Political Economics*, 41(3), 305-317.

Krippendorff, K. (2012). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.

Lanús Ocampo, M. C. (2011). El gobierno corporativo de entidades financiera sí importa La comunicación "A" 5201 del Banco Central y los lineamientos para el gobierno societario de entidades financieras y sus derivaciones. *Derecho Comercial del Consumidor y de la Empresa*, 238-252.

Levine, R. (2004). *Finance and Growth: Theory and Evidence*. Cambridge, Massachusetts: NBER Working Paper Series.

Liso, J., Soler, M., Manero, M., & Buil, M. P. (2002). *La banca en Latinoamérica: Reformas recientes y perspectivas*. Barcelona, España: La Caixa.

Mateos de Cabo, R., Gimeno, R., & Nieto, M. (2011). Gender Diversity on European Banks' Boards of Directors. *Journal of Business Ethics*, 145-162.

McClure, B. (25 de Febrero de 2017). *ROA And ROE Give Clear Picture Of Corporate Health*. Recuperado el 22 de Junio de 2017, de sitio web de Investopedia: <http://www.investopedia.com/articles/basics/05/052005.asp>

Mishkin, F., & Eakings, S. (2008). *Financial Markets and Institutions*.



Morrison, A. (1992). *The new leaders: Guidelines on leadership diversity in America*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Oliver Wyman. (2016). *Women in Financial Services*.

Palvia, A., Vahamaa, E., & Vahamaa, S. (2015). Are Female CEOs and Chairwomen More Conservative and Risk Averse? Evidence from the Banking Industry During the Financial Crisis. *Journal of Business Ethics*, 577-594.

Pucheta Martínez, M. C., & Sánchez Pueyo, P. (2013). Relación entre la diversidad de género y la rentabilidad económica de las empresas del IBEX 35. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 331-371.

Ramly, Z., Chan, S. G., Mustapha, M. Z., & Sapiei, N. S. (2015). Women on boards and bank efficiency in ASEAN-5: the moderating role of the independent directors. *Review of Managerial Science*, 225-250.

Shrader, C., Blackburn, V., & Iles, P. (1997). Women In Management And Firm Financial Performance: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, 355-372.

United Nations Children's Fund. (3 de Septiembre de 2013). *Aplicando Género*. Recuperado el 22 de Junio de 2017, de sitio web de UNICEF: https://www.unicef.org/honduras/Aplicando_genero_agua_saneamiento.pdf

Villegas Hernández, E., & Ortega Ochoa, R. M. (2003). *Sistema Financiero de México*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Wachudi, E., & Mboya, J. (2012). Effect of board gender diversity on the performance of commercial banks in Kenya. *European Scientific Journal*, 8(7), 128-148.

Whittlesey, C. (1945). Nature and Significance of Bank Liquidity. En C. R. Whittlesey, *Bank Liquidity and the War* (págs. 1-13). Nueva York, Nueva York: National Bureau of Economic Research.

