

**IMPACTO DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO SOBRE EL ÉXITO EMPRESARIAL:
UN ESTUDIO DE LA EMPRESA ESPAÑOLA**

CHARLO MOLINA, M^a JOSÉ
micharlo@us.es

DE FUENTES RUÍZ, PILAR
pfuentes@us.es

NÚÑEZ TORRADO, MIRIAM
miriam@us.es

PROFESORAS TITULARES DE UNIVERSIDAD

DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y ECONOMÍA FINANCIERA
UNIVERSIDAD DE SEVILLA
AVDA. RAMÓN Y CAJAL, S/N
41.018 – SEVILLA
TELÉFONO: 954 55 6046
FAX: 954 55 7569

ÁREA TEMÁTICA: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

PALABRAS CLAVE: GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, GÉNERO, ÉXITO
EMPRESARIAL, RENTABILIDAD.

Trabajo financiado con el Proyecto IMUP06-03 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

First draft: el trabajo se encuentra en fase de elaboración. Se ruega no citar sin permiso expreso de las autoras.

IMPACTO DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO SOBRE EL ÉXITO EMPRESARIAL: UN ESTUDIO DE LA EMPRESA ESPAÑOLA

Resumen

El objetivo de este trabajo es estudiar las repercusiones económicas que se pueden derivar de la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones de alto nivel en las empresas que cotizan en el mercado español de capitales. Concretamente, pretendemos analizar la posible relación existente entre la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial y el éxito de la organización, medido este último por medio de indicadores ampliamente refrendados por la literatura económico-financiera, tales como el ROI, el ROS y el ROE.

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo introducir la perspectiva de género en la investigación empírica, en línea con lo propuesto por la Comisión Europea en sus "Valoraciones sobre el Impacto de Género" dentro del V Programa Marco. El informe sobre "Mejora del potencial de investigación humano y la base de conocimiento socio-económico" dentro de dicho programa señalaba que:

"Se reconoce –esto es, por parte de la Comisión Europea- que la relación entre las mujeres y la investigación es de tres tipos: se debe animar la participación de las mujeres en la investigación (investigación por las mujeres), la investigación debe dirigirse hacia las necesidades de las mujeres (investigación para las mujeres), y debería también investigarse sobre la cuestión de género propiamente dicha (investigación sobre las mujeres)" (Braithwaite 2001, p. 7)

Los expertos consultados por la Comisión Europea han observado que el género no ha sido considerado en el diseño de los programas de investigación, de las cuestiones metodológicas, o en la interpretación y evaluación de resultados. Nos encontramos, pues, con análisis de métodos de investigación que ignoran el género (por ejemplo, en las encuestas) y análisis de datos con la misma carencia. Nuestro estudio pretende subsanar este sesgo en la investigación y se ha planteado la introducción de esta variable en la misma con objeto de comprobar si afecta de manera determinante a los resultados obtenidos. Esta iniciativa se concreta, y eso es lo novedoso de nuestra propuesta, en la utilización de la perspectiva de género como una de las variables explicativas que condicionan el perfil de la empresa. En esta misma línea, la recientemente aprobada Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres propone la inclusión sistemática de la variable sexo en todos los estudios que promueva la Administración.

En la segunda mitad del siglo XIX John Stuart Mill (1869), en su obra "La esclavitud de la mujer", reflejaba la situación de desigualdad en que se encontraba la mitad de la población por su mera pertenencia a un determinado sexo:

"A mi me parece que el alejamiento de la mujer de la vida pública se debe al deseo de mantenerla sometida en la vida familiar, porque la mayoría de la población masculina no tolera todavía la idea de vivir con una persona en condiciones de igualdad. Si no fuera por esto, considero que casi todos los hombres, dada la forma en que hoy se piensa en política y en economía política, admitirían que es injusto excluir a la mitad de la raza humana de la mayor parte de las ocupaciones lucrativas y de casi todos los altos cargos administrativos, decretando desde su nacimiento que ni están ni pueden llegar a estar preparadas para ocupar puestos a los que tienen acceso los individuos más burdos y estúpidos del sexo contrario, o bien, que por preparadas que estén, han de estarle vedados esos puestos para que así puedan dedicarse por entero a ocuparse de los hombres..."

En este párrafo se evidencia la diferencia de roles tradicionalmente asignados a los individuos en función de su pertenencia a uno u otro sexo, es decir, se manifiesta el concepto de género. El valor otorgado por la sociedad al rol femenino ha sido y sigue siendo inferior al del rol masculino, lo que ha ocasionado una posición socioeconómica discriminatoria de las mujeres y una situación asimétrica de poder respecto de los hombres, como demuestran numerosos estudios y estadísticas publicados por instituciones y organismos europeos y españoles.

2. MARCO TEÓRICO

Dentro del debate metodológico que tiene lugar en las ciencias sociales, se utiliza el término "conceptualización" para referirse al uso en la investigación del instrumental teórico ofrecido por las ciencias relacionadas con el tema estudiado, en un proceso de conexión y relación interdisciplinar. En este trabajo se apela a dicho rasgo para utilizar teorías de disciplinas diversas, como son la sociología, la contabilidad y la organización de empresas. Asimismo, pretendemos trascender a los aspectos puramente técnicos del estudio ya que estamos ante un fenómeno social que empieza a cobrar una amplia visibilidad. Estudiaremos este fenómeno en su doble vertiente: reflexiva y constitutiva. Reflexiva en cuanto a su capacidad para reflejar el contexto social de desarrollo de nuestra propuesta. Constitutiva por la capacidad del propio estudio para influir en su propio entorno (Burchell et al, 1985). Este trabajo se aleja así de la posición técnica tradicional, según la cual se debe tratar de comprender la realidad económico-social y limitarse a desarrollar convenciones que permitan reflejarla.

En este estudio se parte de la consideración de que las prácticas empresariales no pueden ser comprendidas exclusivamente desde asunciones de racionalidad, objetividad y neutralidad. Las organizaciones incorporan prácticas que les permitan legitimarse ante el entorno en que están inmersas, de forma que los objetivos organizativos sean congruentes con los de dicho entorno. Abogamos, pues, por incorporar al análisis la dimensión social del trabajo como aspecto clave para la medición de la rentabilidad organizativa. De ahí que hayamos elegido como marco teórico para nuestro estudio el que nos proporciona la sociología institucional aplicada al análisis organizativo, que nos servirá para relacionar el estudio con el «techo de cristal» o barreras invisibles (principalmente culturales) que impiden a la mujer acceder a los altos puestos directivos. La contabilidad, por su parte, se considerará como un medio para incorporar conceptos racionales del entorno institucional (Meyer 1986), actuando a la vez como elemento de control y como proveedor de racionalidad.

La teoría institucional irrumpió en el panorama académico como continuación y extensión de la revolución intelectual de mediados de los sesenta, que introdujo el concepto de sistemas abiertos en los estudios organizativos. A partir de ese momento, se insiste en la importancia para la organización del entorno más amplio en que se encuentra inmersa, pero el énfasis recae en los aspectos técnicos del contexto organizativo (recursos, Know-how). Con la teoría institucional, ya a mediados de los setenta, el énfasis se desplaza hacia los marcos normativo y cultural del entorno organizativo y hacia las estructuras formales de gobierno que incluyen (Scott, 1995).

Fligstein (1993) sitúa el origen de la teoría institucional en la reacción a la consideración de que las organizaciones actúan de forma racional y autónoma. Su fundamento reside en la idea de que las organizaciones están profundamente insertadas en entornos institucionales más amplios de los que depende su vida y con los que interaccionan (Meyer y Rowan, 1977). Dentro del análisis institucional, se pueden distinguir dos corrientes: la sociológica, con autores como Meyer (1977, 1985, 1986), Rowan (1977), Scott (1985, 1987, 1991, 1995) y Zucker (1977, 1983), y la económica, en la que destacan los trabajos de Williamson (1981, 1991).

El énfasis en la importancia de modelos culturales más amplios en el diseño de las organizaciones es una característica distintiva del enfoque sociológico de la teoría institucional, que es el considerado en este estudio (Meyer y Rowan, 1977). Las organizaciones se encuentran inmersas en un determinado contexto histórico y cultural, caracterizado por la existencia de sistemas de creencias compartidas, símbolos y requisitos normativos (Scott y Meyer, 1985). Las actividades o diseños organizativos responden más a estos elementos del entorno, o elementos

institucionales, que a requisitos técnicos. Es decir, las organizaciones persiguen su legitimación frente a los agentes institucionales del entorno, por encima de su búsqueda de la eficiencia económica.

El entorno crea elementos organizativos a partir de sistemas de creencias racionalizadas, facilita su uso a las organizaciones y los convierte en elementos necesarios. De esta manera, las organizaciones que los incorporan están más legitimadas por definición que las demás (Meyer y Rowan, 1977; Zucker, 1977; DiMaggio y Powell, 1983). A veces, esos elementos institucionalizados han sido tan extensamente aceptados que se convierten en el único modo concebible de acción organizativa; otro tipo de actuación resultaría impensable (Zucker, 1977). Tiene lugar, por tanto, una aceptación preconsciente de valores o prácticas institucionalizadas (Oliver, 1991).

Como señalábamos al inicio, el objetivo de este trabajo es estudiar la posible relación existente entre la presencia de mujeres en la cúpula directiva y en los Consejos de Administración de las empresas seleccionadas y el éxito empresarial (medido a través de subrogados de la rentabilidad). En este orden de cosas, la contabilidad actúa como elemento creador de racionalidad organizativa, proporcionando un lenguaje, un conjunto de técnicas aparentemente objetivas que permiten el cálculo del rendimiento empresarial y el control de las actividades organizativas (a través de su cuantificación financiera). De esta forma la contabilidad se institucionaliza, se convierte en un mito racional, en una construcción social que aporta la apariencia de racionalidad, en la medida en que su uso hace que los objetivos organizativos aparenten congruencia con respecto a los valores del entorno organizacional. Así, si existe relación positiva entre la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial y medidas del rendimiento, estaremos dotando de racionalidad a las medidas encaminadas al fomento de la presencia femenina en la cúpula empresarial.

3. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Cada vez hay una mayor conciencia de que en la economía globalizada la meritocracia (dejar que el talento llegue a la cima, independientemente de donde proceda o de si sea hombre o mujer) es esencial para el éxito empresarial. Adler (2002) sostiene que el aumento del número de mujeres directivas de multinacionales aumentará la competitividad de las mismas. Esta afirmación la basa en el hecho de que, independientemente de que las mujeres tengan un estilo de dirección similar o distinto al de los hombres y de que sus diferencias sean o no percibidas por colegas y clientes, al seleccionar a directivos hombres y mujeres la empresa está aumentando su cantera de talento potencial. Este razonamiento se basa en la estadística más básica: si te basas en una población mayor, lo normal es que puedas seleccionar mejores directivos. La diversidad debería pasar a ser un tema de estrategia competitiva (y no tanto un requerimiento legal). Para competir en la nueva economía global las empresas necesitan atraer y retener a los mejores, a los más brillantes, ya sean hombres o mujeres. El objetivo de las empresas es ahora identificar a los mejores gestores. Se trata de reclutar mujeres para posiciones elevadas que antes eran copadas sólo por los hombres.

Esta nueva perspectiva o enfoque en la cultura empresarial ha sido denominado "Business Case for Diversity" (Kochan et al, 2003), y se fundamenta en la idea de que una fuerza laboral más variada conduciría a una mayor eficiencia organizativa. El precursor de esta nueva filosofía es Lew Platt, director general en la década de los noventa de la multinacional Hewlett Packard. Platt, en una conferencia en la Universidad de Standford en 1998, remarcó la necesidad de conseguir la diversidad en

el mundo empresarial como imperativo para el buen funcionamiento de los negocios por tres razones fundamentales:

1. Existencia de escasez de talentos que obliga a buscar y usar todas las habilidades de todos los empleados, sea cual fuere su género o etnia.
2. Necesidad de ser como los clientes, es decir, necesidad de comprenderlos y de comunicarse con ellos teniendo en cuenta sus preocupaciones. Se trata de estrategias de ajuste cultural: se valora a las mujeres por su capacidad de conocer las necesidades de sus clientes femeninos potenciales, de la misma manera que se elige para una filial en Méjico de una empresa estadounidense a un norteamericano de ascendencia hispana.
3. Equipos con componentes heterogéneos, diversos, dan lugar a mejores resultados, por las sinergias que se producirían al utilizar las perspectivas masculina y femenina para la elaboración de estrategias empresariales más innovadoras y efectivas.

En estos nuevos tiempos se considera que el éxito empresarial y la ventaja competitiva pueden venir de la mano de una buena gestión de la diversidad del capital humano en una organización. Es por ello que pretendemos estudiar si la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las grandes empresas que operan en territorio español (ya sea a nivel de la alta dirección o en los Consejos de Administración de las mismas) va a repercutir de forma positiva en los resultados empresariales. La base para el establecimiento de esta hipótesis radica en la consideración de que el talento directivo se distribuye de forma homogénea entre hombres y mujeres, de manera que las empresas que poseen mujeres en puestos de responsabilidad directiva aparecen como eficaces en el reclutamiento de los mejores talentos entre el grupo de gestores disponibles, de lo que se podría inferir que son más hábiles a la hora de conectar con clientes, empleados y otros usuarios (Rizzo y Mendez, 1988; Powell, 1990). La teoría de la dependencia de recursos establece que la ventaja competitiva de una empresa está relacionada con la capacidad que ésta dispone de capitalizar y utilizar sus propios recursos internos en entornos dinámicos e inciertos (Barney, 1991). Entre esos recursos resulta clave el capital humano (las mujeres representan una masa de capital humano tradicionalmente infrautilizado en las empresas). Shrader et al (1997) consideran que las empresas que emplean a un mayor porcentaje de mujeres es más probable que presenten mejores resultados, en la medida de que son más progresistas y competitivas, pues su equipo directivo sería un reflejo fiel de los mercados a los que pretende abastecer. Nuestro estudio tratará de demostrar la bondad de estas afirmaciones en la muestra de empresas elegida.

Nos hemos centrado en los miembros de los Consejos de Administración y en la alta dirección empresarial (y no en directivos de grado medio e inferior) por tratarse de los órganos encargados del diseño, desarrollo e implantación de las políticas y estrategias que van a condicionar la marcha de la empresa. Asimismo, hemos seleccionado como población objeto de estudio todas aquellas empresas que operan en España y que cotizan en Bolsa (concretamente seiscientas sesenta y una). La razón de esta selección radica en la mejor accesibilidad a la información económico-financiera (que nos servirá para estudiar el éxito empresarial) en este tipo de empresas. Así, con el análisis de sus estados contables mediremos el éxito empresarial, mediante el cálculo de indicadores refrendados ampliamente por la literatura económico-financiera, tales como el beneficio neto entre los activos totales o ROA (return on assets); el beneficio neto entre el capital invertido o ROI (return on investment) y el beneficio neto entre los fondos propios o ROE (return on equity). Tal como proponen Shrader et al (1997), se han elegido estos indicadores por ser los de uso más habitual para reflejar las ganancias de la empresa y los rendimientos de los accionistas y, además, porque proporcionan una buena panorámica de la rentabilidad general de las empresas.

Además, hemos agrupado las empresas por sectores y calculado los valores medios de estos indicadores por sector, para poder discernir si valores altos de estos indicadores se deben a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o bien son los habituales en el sector.

4. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN

La población objeto de nuestro estudio la hemos extraído de la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) a la que tenemos acceso desde los ordenadores de la Universidad de Sevilla. Se trata de una base de datos de análisis financiero perteneciente a la empresa Informa que contiene información de 550.000 empresas españolas y 80.000 portuguesas, con un histórico de cuentas anuales desde 1990. SABI incluye más del 95% de las compañías de las 17 comunidades autónomas españolas que presentan sus cuentas en los Registros Mercantiles, con facturación superior a los 100 millones de pesetas (o su equivalente en euros) o con más de 10 empleados. La información se obtuvo mediante consulta realizada en abril de 2007 a la base de datos SABI tomando como criterio las empresas cotizadas y no consolidadas.

Además de los datos de identificación de la empresa, la actividad que desarrolla, dirección, provincia o NIF, también muestra otro tipo de información adicional, como número de empleados, consejo de administración o auditores, así como información económica y financiera de dichas empresas (esto es, cuentas anuales y ratios económicos descriptivos de su situación). El contenido general de la misma se resume en la tabla nº 1:

☒Cuentas anuales de más de 600.000 empresas con históricos desde 1990.	☒Consejo de Administración
☒Razón Social	☒Ratios de Información
☒Dirección, localidad, provincia	☒Ratios Europeos
☒Código NIF	☒Tasas de Variación
☒Teléfono	☒Auditores
☒Códigos de actividad (IAE, CNAE, CSO)	☒Bancos
☒Descripción de actividad	☒Cotización en Bolsa
☒Forma jurídica	☒Accionistas, Participaciones (%)
☒Fecha de constitución	☒Cuentas Consolidadas
☒Número de empleados	

Tabla 1

La SABI permite realizar búsquedas simples o multi-criterio sobre todos estos datos, así como trabajar con la información para obtener, por ejemplo, listas de empresas elaboradas con distintos formatos, informes personalizables por el usuario en lo que respecta al contenido, tipo y forma de presentación de los datos, informes con segmentación de empresas y comparativas de una empresa con un grupo, así como diversas herramientas de análisis estadístico.

Para escoger la muestra que utilizamos en nuestro estudio nos centramos en un aspecto básico: la fiabilidad de la información que presentan las empresas que van a conformarla. Teniendo esto en cuenta, utilizamos como criterio de selección el hecho de que las empresas cotizaran en Bolsa y no estuvieran consolidadas. De esta manera nos asegurábamos el requisito de auditoría de la información contenida en las cuentas

presentadas. El hecho de ser empresas cotizadas las obliga a una mayor transparencia en su información económico-financiera.

Una vez decidido el criterio de selección de la muestra, se nos planteó una dificultad relativa al horizonte temporal de nuestro estudio. Si extraíamos la información de las empresas seleccionadas en el último año que SABI nos proporcionaba de cada una de ellas, nos encontraríamos entonces con una muestra heterogénea en cuanto a su dimensión temporal, es decir, estaríamos mezclando información de distintos años en distintas empresas. La mejor alternativa posible era escoger la muestra de empresas en un año determinado en que SABI nos proporcionase información completa. Elegimos, por tanto, el año 2004 por ser el último año con más datos disponibles en SABI. Asimismo, tuvimos que depurar la base de datos para descartar las empresas incluidas en la misma que se encontraban en situaciones de suspensión de pagos, quiebra, disueltas o extinguidas. Obtuvimos así una población de 878.722 empresas operativas en el año 2004, seleccionando dentro de la misma sólo aquellas empresas que cotizaran en Bolsa, lo que supuso un total de 661.

Para extraer información de SABI sobre esa muestra de empresas, seleccionamos una serie de variables o campos a tener en cuenta:

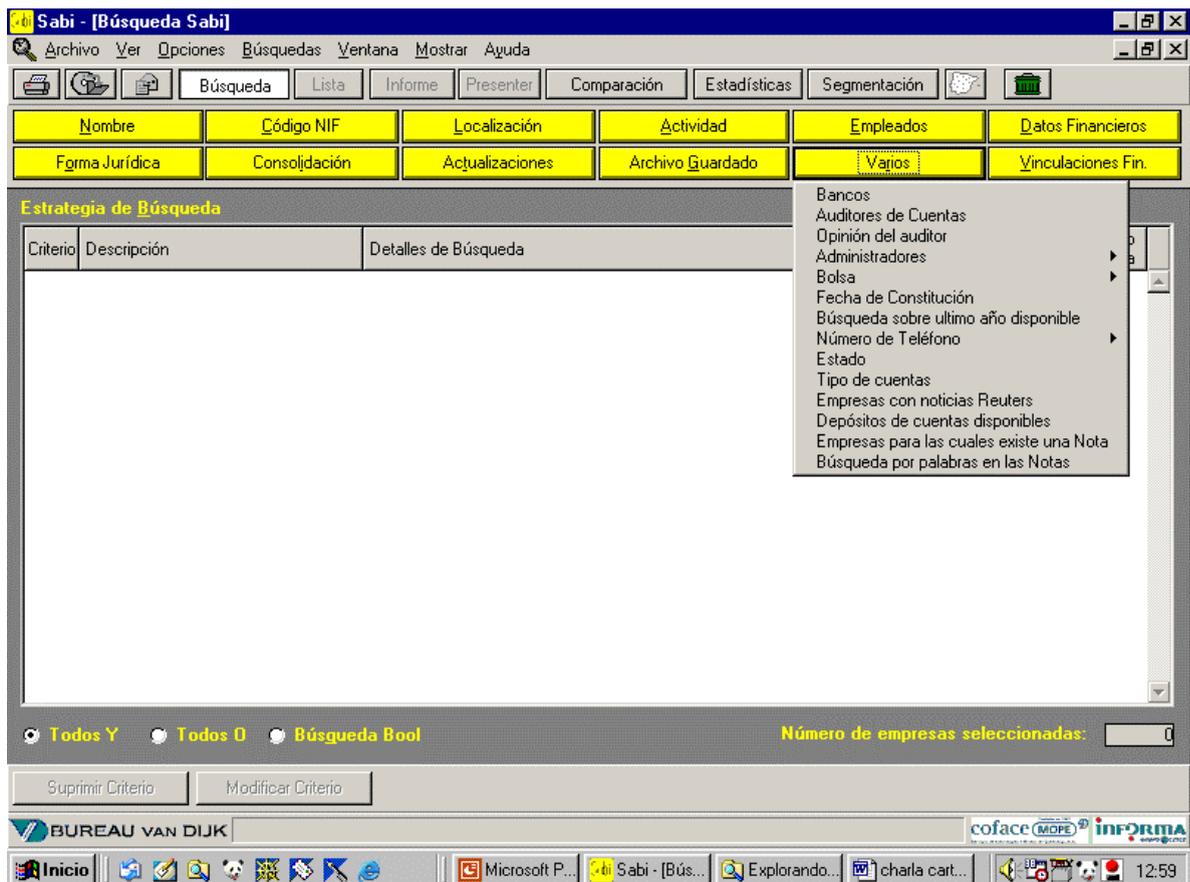
- Marca: Esta variable indica el número de orden en el que se encuentra la empresa dentro de la SABI. Sin ser una información necesaria, la razón de su inclusión estriba en que facilita la búsqueda de las empresas dentro de la base de datos original y con ello podemos saber, por ejemplo, el motivo por el que una empresa no está dentro de los parámetros que hemos determinado.
- Nombre completo de la empresa seleccionada.
- CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas): sector en el que opera la empresa.
- Cargo: Contiene el cargo que ocupa el personal femenino dentro de la alta dirección y del Consejo de Administración. La tabla 2 refleja la nomenclatura que hemos empleado para referenciar los cargos en el Consejo de Administración:

P	Presidente
V	Vicepresidente
S	Secretario
CD	Consejero Delegado
AD	Administrador consejero
AU	Administrador único

Tabla 2

La SABI nos muestra además los principales cargos ejecutivos de las empresas, a saber, director general, gerente y director ejecutivo. La diferente nomenclatura no implica diferencias entre unos puestos u otros con respecto a nivel de responsabilidad ejecutiva, sino que se debe a la terminología que decide utilizar cada empresa. Por ello optamos por considerar estos cargos de manera conjunta, sin hacer diferenciaciones entre ellos.

- Otras empresas en el consejo: a veces algunos de los cargos del Consejo de Administración lo ocupan personas jurídicas (es decir, empresas). Nos encontramos entonces con la dificultad añadida de identificar si existen mujeres en dichos cargos. En estos casos hemos optado por no tener en cuenta a dichas empresas que ostentan un cargo en el Consejo de otras empresas, salvo que aparezca el nombre de la persona que la representa (si ésta fuese mujer, se incluiría su presencia en el Consejo de Administración).



El método utilizado para identificar en la población de empresas proporcionada por SABI la presencia de mujeres en niveles directivos altos y en Consejos de Administración ha sido bastante rudimentario, aunque el único posible: mirando nombre por nombre los cargos en las empresas e identificándolos como masculinos o femeninos¹.

Al analizar la base de datos nos encontramos con una serie de incidencias dignas de mención:

- En algunas empresas aparece dos o más veces una misma persona por estar su nombre incompleto o escrito de forma diferente (sólo un apellido, apellidos sin nombre, etc.). Hemos considerado esto un error de la base de datos, considerando el registro de esa persona una única vez.
- También nos encontramos con la misma persona ocupando distintos cargos dentro del Consejo de Administración. Hemos decidido tener en cuenta el cargo de mayor rango y obviar el otro. Sin embargo, como los cargos ejecutivos los hemos diferenciado de aquellos del consejo de administración, cuando la misma persona ocupa un cargo de responsabilidad ejecutiva y otro en el Consejo de Administración, la hemos contabilizado en ambos registros.

¹ En los casos de nombres de género equívoco acudimos a la web para discernir el sexo de esa persona, en páginas tales como:
http://www.buenosaires.gov.ar/registrocivil/nombres/busqueda/buscador_nombres.php?nombre=francois&sexo=ambos&buscar=1
<http://www.elsalvador.com/mujer/mibebe/galnombres1.asp#LETRAC>
<http://www.guiainfantil.com/servicios/nombres/letraB.htm>

Una vez obtenida la población objeto de nuestro estudio, esto es, las 661 empresas que operan en territorio español y cotizan en Bolsa, las agrupamos por sectores. Importamos la propia clasificación que hace SABI en función de este criterio, basada en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (los llamados códigos CNAE). Distinguimos así entre tres sectores: en el primero incluimos la agricultura, minería y construcción; en el segundo, la industria; y, por último, consideramos el sector terciario o servicios. La mayor parte de las empresas que componen nuestra población pertenecen al sector servicios, por lo que a su vez decidimos subclasificarlo de nuevo en banca, actividades auxiliares a la intermediación financiera y resto de actividades, tal como se puede apreciar en la tabla 3:

Tabla 3

Sector		Códigos CNAE	Nº emp ^{as} .	%
Agricultura, minería y construcción		01, 02, 05, 45	17	2,57%
Industria		10-37, 40, 41	63	9,53%
Servicios	Banca	65	258	39,03%
	Actividades auxiliares a la intermediación financiera	67	254	38,43%
	Resto	51-64,70-74, 92, 93	69	10,44%

Tras la elaboración de esta tabla pudimos constatar la importante concentración de empresas cotizadas en el sector servicios, concretamente en banca y en actividades auxiliares a la intermediación financiera (77,46 %). Ante este descubrimiento creímos conveniente en este primer estadio de la investigación ceñirnos a esa población de empresas, pues al presentar el resto de sectores una concentración tan baja los resultados derivados de esos subgrupos serían poco significativos.

No obstante, aún decidiendo centrar el estudio en los sectores anteriormente señalados, quisimos conocer de nuestra población total de empresas las mujeres que ostentaban cargos ejecutivos de primer nivel u ocupaban posiciones en los Consejos de Administración. Concretamente y tal como resumimos en las tablas 4 y 5, contabilizamos el número de empresas que poseían mujeres en sus Consejos de Administración (tabla 4) o en cargos ejecutivos (tabla 5), y el número de mujeres en esas posiciones, para poder determinar si la presencia de mujeres se concentraba en determinadas empresas o estaban distribuidas en toda la población.

Tabla 4

Sector ²	Total emp ^{as}	Nº emp ^{as} con mujeres en Consejos Admón.	% emp ^{as} con mujeres en Consejos Admón.	Nº mujeres en Consejos de Admón
1	17	7	41,17 %	8
2	63	27	42,86%	34
3.1	258	162	62,79%	249
3.2	254	148	58,27%	226
3.3	69	40	57,97%	58
TOTAL	661	384	58,09%	575

Porcentajes de empresas que tienen mujeres en sus Consejos de Administración y número de mujeres en dichos Consejos.

² Para facilitar la lectura de las tablas se decidió asignar a los sectores una numeración sencilla independiente de su código CNAE: Agricultura (1), Industria (2), Banca (3.1), Actividades auxiliares a la intermediación financiera (3.2), Resto de Servicios (3.3).

Observamos que el sector financiero es el que presenta un mayor porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de sus empresas (concretamente un 82,6 % de mujeres), seguido de cerca por el sector servicios. Las actividades financieras (sectores 3.3 y 3.4) concentran las empresas con más presencia femenina en sus Consejos (un 62,79 % y un 58,27 % respectivamente). Se produce una clara segregación horizontal.

Tabla 5

Sector	Total emp ^{as}	Nº emp ^{as} con mujeres en cargo ejecutivo alto	% emp ^{as} con mujeres en cargo ejecutivo alto	Nº mujeres con cargo ejecutivo alto
1	17	2	11,76%	2
2	63	2	3,17%	2
3.1	258	42	16,28%	42
3.2	254	37	14,57%	37
3.3	69	3	4,35%	3
TOTAL	661	86	13,01%	86

Porcentajes de empresas que tienen mujeres con cargos ejecutivos y número de mujeres en dichos cargos.

En cuanto al nº de mujeres que ocupan puestos directivos podemos comprobar un dramático descenso en las cifras: 86 mujeres en puestos de alta responsabilidad directiva frente a las 575 mujeres presentes en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, es decir, un escaso 13 % de mujeres directivas de alto nivel en un total de 661 empresas. Observamos de nuevo que la mayor concentración porcentual de mujeres se haya en el sector financiero: el 92% de las mujeres directivas de las empresas cotizadas pertenecen a empresas del sector financiero.

Quisimos también estudiar la composición de los Consejos y de los cargos ejecutivos más altos en las empresas cotizadas, presentando los datos desagregados por sexo, tal como recoge la tabla 6:

Tabla 6

	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Presidente	649	562	87	86.59	13.41
Vicepresidente	180	153	27	85.00	15.00
Secretario	284	214	70	75.35	24.65
Consejero Delegado	193	173	20	89.64	10.36
Administrador consejero	2520	2150	370	85.32	14.68
Administrador único	5	4	1	80.00	20.00
Cargos ejecutivos	683	597	86	87.41	12.59

Hombres y Mujeres (números absolutos y porcentuales) según categorías

Ratificamos la escasa participación de mujeres en posiciones empresariales vinculadas a la toma de decisiones estratégicas (aquellas que condicionan la marcha de las empresas). La categoría en la que tienen mayor presencia es como secretarias del Consejo de Administración. En la tabla 7 introducimos la variable sector, de manera que la composición de nuestra población aparecerá desagregada por sexo y agrupada por sector:

Tabla 7

Sector	Cargo	P		V		S		CD		AC		AU	
		Total	?	Total	?	Total	?	Total	?	Total	?	Total	?
1		15	0	16	1	8	0	14	1	128	6	0	0
2		61	0	44	3	41	4	26	2	412	25	0	0
3.1		253	46	26	4	93	33	57	8	733	158	1	0
3.2		254	37	23	7	96	26	54	7	741	149	0	0
3.3		66	4	71	12	46	7	42	2	506	32	4	1
TOTAL		649	87	180	27	284	70	193	20	2520	370	5	1

Volviendo al análisis sectorial, es destacable el número de mujeres Presidentas de compañías en el sector financiero, aunque en términos porcentuales esa cifra constituye una participación escasísima: un 18.2 % y un 14.6 % de los Presidentes en las empresas de los sectores 3.1 y 3.2 respectivamente. En la tabla 8 presentamos los datos obtenidos en la tabla 7 expresados de forma porcentual:

Tabla 8

Sector	Cargo	P	V	S	CD	AC	AU
3.1		18.2 %	15.4 %	35.5 %	14 %	21.6 %	0.0 %
3.2		14.6 %	30.4 %	27.1 %	13 %	20.1 %	0.0 %

Porcentaje de mujeres en las diversas posiciones del Consejo de Administración

5. METODOLOGÍA

El objetivo de este apartado es analizar si existe dependencia entre las variables habitualmente utilizadas para medir el éxito empresarial (subrogados de la rentabilidad, tales como el ROI y el ROE) y la diversidad de género en las empresas que cotizan en bolsa y operan en territorio español.

Entendemos la eficacia como la capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Esto es, la capacidad para cumplir en lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos. Asimismo, la eficiencia es otro parámetro a tener en consideración al estudiar el éxito empresarial. Este indicador expresa el cociente entre inputs y outputs, o el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado: es el requisito que se establece para evitar o cancelar dispendios y errores. Podríamos también decir que es la capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización. Dado que uno de los principales objetivos de las empresas es maximizar su beneficio, vamos a tratar de conocer éste a través del estudio de ratios tales como el ROI y el ROE, una vez descartados otros indicadores que también se podrían utilizar para medir el grado de alcance de dicho objetivo.

En principio, seleccionamos la variable beneficios de explotación, para después relacionarla con las variables ingresos por ventas, fondos propios y activos, valores todos correspondientes al año 2004 para las 661 empresas que constituían muestra población objeto de estudio. Ello nos permitiría la obtención de los siguientes ratios:

- Margen sobre ventas o $Rs/v = \text{Beneficio de explotación} / \text{Ventas o Ingresos de explotación}$
- Rentabilidad económica o $ROI = \text{Beneficio} / \text{Activos}$
- Rentabilidad del accionista o $ROE = \text{Beneficio} / \text{Fondos Propios}$

A la vista de que la base de datos utilizada (SABI) no facilita la cifra de ventas de las empresas consultadas, rechazamos la rentabilidad sobre ventas, quedando el estudio restringido a los otros dos indicadores.

Posteriormente realizamos una tabla de contingencia (en valores absolutos y porcentuales). Esta herramienta estadística se emplea para registrar y analizar la relación entre dos o más variables, habitualmente de naturaleza cualitativa -nominales u ordinales-. Se trata de una tabla de doble entrada: las cifras en la columna de la derecha y en la fila inferior reciben el nombre de frecuencias marginales y la cifra situada en la esquina inferior derecha es el gran total.

La tabla de contingencia nos proporcionará la proporción de empresas con presencia femenina en sus Consejos o en cargos ejecutivos y cuyo ROI, por ejemplo, es mayor o menor que el de la media del sector. Como estas mediciones no son idénticas, la significación estadística de la diferencia entre ellas puede ser evaluada con el test Chi Cuadrado de Pearson, partiendo de la base de que las cifras de la tabla son una muestra aleatoria de una población. Si la proporción de individuos en cada columna varía entre las diversas filas y viceversa, se dice que existe asociación entre las dos variables. En caso contrario, se dice que ambas variables son independientes.

El grado de asociación entre dos variables se puede evaluar empleando distintos coeficientes: el más sencillo es el coeficiente *phi*, que se define como: $f = \sqrt{\chi^2 / N}$ donde χ^2 se deriva del test de Pearson, y N es el total de observaciones -el gran total-. f puede oscilar entre 0 (que indica que no existe asociación entre las variables) y 1 (asociación total).

Con estas tablas se puede obtener una descripción cuantitativa de las distintas cualidades bivalentes de la muestra, en forma de frecuencias y porcentajes. Estos últimos pueden ser relativos al total de la muestra, al total de una fila o al total de una columna. Además de lo anterior, utilizando el paquete estadístico SPSS se realizarán diversos contrastes acerca de la distribución de las frecuencias observadas en dicha tabla, de acuerdo a distintas hipótesis. El más clásico de estos contrastes es el contraste de homogeneidad o independencia que propone, como hipótesis a rechazar, que ambos criterios de clasificación son independientes. Es decir, la pertenencia de un individuo a una clase de una de las variables de clasificación no afecta a la probabilidad de pertenencia a las distintas clases del otro criterio.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, pasamos a establecer la hipótesis de estudio:

H_0 : Existe relación de DEPENDENCIA entre la eficacia empresarial, medida a través de los ratios ROI y ROE, y la diversidad de género en los Consejos de Administración y en los niveles de responsabilidad altos de las empresas del sector financiero (3.1 y 3.2) que cotizan en Bolsa y operan en territorio español.

Se considera que hay diversidad de género cuando en los puestos de toma de decisiones hay al menos una persona de cada sexo. Elegimos el sector financiero por ser el que concentra un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad y en los Consejos de Administración (segregación horizontal).

Elaboramos la tabla 9 para las empresas clasificadas en el sector 3, pero la restringimos a banca (3.1) por ser insuficiente la información proporcionada por SABI para las empresas del sector 3.2: sólo 11 de las 254 empresas facilitaron la información necesaria para el cálculo del ROI y del ROE, mostrando todas ellas unos índices negativos. Con una muestra tan pequeña del sector 3.2 optamos por desecharla.

Con los datos seleccionados obtuvimos la media de ROI y ROE, así como la mediana como medida central de posición, para ver qué empresas se sitúan por encima de la media y cuales por debajo. Posteriormente se aplica la Chi-cuadrado para ver si es significativa o no la relación de dependencia entre las variables (mediante el programa estadístico SPSS). Ello nos proporcionaría una tabla de doble entrada como la que sigue referida al sector 3.1 banca:

Tabla 9

	Empresas con mujeres	Empresas sin mujeres	Total de empresas
ROI < media	94	55	149
ROI > media	53	39	92
Total	147	94	241

Las observaciones se realizaron teniendo en cuenta la media del ROI en el sector, que asciende a 3.62%, después de realizar el mismo análisis para el ROE se obtenían datos similares y han sido omitidos para no hacer excesivamente tedioso el estudio.

Para una mayor comprensión del significado de la tabla anterior transformamos los datos absolutos en porcentajes.

Tabla 10

	Empresas con mujeres	Empresas sin mujeres	Total de empresas
ROI < media	63,95%	58,51%	61,83%
ROI > media	36,05%	41,49%	38,17%

Observamos que el 61.83% de las empresas analizadas tienen un ROI menor que la media, siendo éste un porcentaje ligeramente superior en las empresas que cuentan con mujeres y algo más de tres puntos mejor en el caso de las empresas dirigidas sólo por hombres.

Asimismo, repetimos el análisis para la Mediana, medida estadística de posición central que deja la misma cantidad de observaciones en ambos extremos de su valor. Aplicamos el mismo tratamiento y observamos que la mediana del ROI del sector de la banca está en el 2.84%, obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 11

	Empresas con mujeres	Empresas sin mujeres
ROI < mediana	30	75
ROI > mediana	64	72
Total	94	147

Igual que en el estudio de la media, convertimos los valores absolutos en porcentuales para hacer más visibles las conclusiones:

Tabla 12

	Empresas con mujeres	Empresas sin mujeres
Rentabilidad < mediana	31,91%	51,02%
Rentabilidad > mediana	68,09%	48,98%

En esta tabla podemos obtener una conclusión distinta a la obtenida para la media. En relación al valor del ROI de la mediana existe un mayor porcentaje de empresas con diversidad de género que superan el valor de la misma. Por tanto, en relación a esta

medida la situación de las empresas con presencia de mujeres es bastante mejor que la de las empresas sin su presencia.

ANEXO

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Nº_MUJERES	258	,00	5,00	,9612	,98946
ROI	258	-,04	,18	,0342	,03047
Valid N (listwise)	258				

BIBLIOGRAFÍA

Adler, N.J. (2002): "Global managers: no longer men alone". *International Journal of Human Resource Management*, 13:5. Agosto, pp. 743-60.

Barney, J. (1991): "Firm resources and sustained competitive advantage". *Journal of Management*, 17, pp. 99-120.

Braithwaite, M. (2001): *Improving Human Research Potential and the Socio-Economic Knowledge Base*. Bruselas: Comisión Europea.

Burchell, S.; Clubb, C. y Hopwood, A.G. (1985): "Accounting in its social context: towards a history of value added in the United Kingdom". *Accounting, Organizations and Society*, vol. 10, nº 4, pp. 381-413.

DiMaggio, P.J. y Powell, W.W. (1983): "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, 48, pp. 147-60.

Fligstein, N. (1993): *The transformation of corporate control*. Cambridge MA, Harvard University Press.

Kochan, T.; Bezrukova, K.; Ely, R.; Jackson, S.; Joshi A.; Jehn, K.; Leonard, J.; Levine, D. y Thomas, D. (2003): "The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network", *Human Resource Management*, Primavera, Vol. 42, Nº 1, pp. 3-21.

Meyer, J. W. y Rowan, B. (1977): "Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony". *American Journal of Sociology*, vol. 83, nº 2, pp. 340-363.

Meyer, J. W. y Scott, W.R. (1985a): *Organizational environments: ritual and rationality*. 3ª edición. 1ª edición en 1983 (Sage Publications Inc.: Beverly Hills).

Meyer, J. W. y Scott, W.R. (1985b): "Centralization and the legitimacy problem", en Meyer, J. W. y Scott, W.R. (1985a), pp. 199-215.

Meyer, J. W.; Scott, W.R. y Deal, T.E. (1985): "Institutional and technical sources of organizational structure: explaining the structure of educational organizations", en Meyer, J. W. y Scott, W.R (1985a), pp. 45-67.

Meyer, J. W. (1986): "Social environment and organizational accounting". *Accounting, Organizations and Society*, vol.11, nº 415, pp. 345-356.

Oliver, C. (1991): "Strategic responses to institutional processes". *Academy of Management Review*, vol. 16, n1 1, pp. 145-179.

Powell, G.N. (1990): "Do female and male managers differ?". *Academy of Management Executive*, 4, pp. 68-75.

Powell, W.W. y DiMaggio, P.J. (1991): *The new institutionalism in organizational analysis* (The University of Chicago Press: Chicago).

Rizzo, A y Mendez, C. (1988): "Making things happen in organizations: Does gender make a difference?". *Public Personnel Management*, 17, pp. 9-20.

Scott, W.R. (1985): "Environments organization: net, cultural and historical elements", en Meyer, J.W. y Scott, W.R. (1985a), pp. 155-175.

Scott, W.R. y Meyer, J.W. (1985): "The organization of societal sectors", en Meyer, J.W. y Scott, W.R (1985a), pp. 129-153.

Scott, W.R. (1987): "The adolescence of institutional theory". *Administrative Science Quarterly*, nº22, pp. 493-511.

Scott, W.R. (1991): "Unpacking institutional arguments", en Powell, W.W. y DiMaggio, P.J. (1991), pp. 164-182.

Scott, W.R. y Meyer, J.W. (1991): "The organization of societal sectors: propositions and early evidence". Versión revisada y ampliada de Scott, W.R. y Meyer, J.W. (1985), publicada en Powell, W.W. y DiMaggio, P.J. (1991), pp. 108-140.

Scott, W.R. (1995): *Institutions and Organizations* (Sage Publications, Inc.:California).

Tolbert, P.S. y Zucker, L.G. (1983): "Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1880-1935". *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, marzo, pp. 22-39.

Shrader, C.B.; Blackburn, V.B. y Iles, P. (1997): "Women in management and firm financial performance: An exploratory study". *Journal of Managerial Issues*, otoño, Vol. 9 (3), pp. 355-72.

Williamson, O.E. (1981): "The Economics of Organization: The Transactions Cost Approach". *American Journal of Sociology*, nº 187, pp.548-577.

Zucker, L.G. (1977): "The role of institutionalization in cultural persistence". *American Sociological Review*, vol. 42, octubre, pp. 726-743.