

Participación de la mujer en la alta dirección de empresas chilenas y su impacto en el desempeño financiero

Women's participation in the top management of Chilean companies and their impact on financial performance

Luis Rodolfo Améstica-Rivas <https://orcid.org/0000-0003-0482-0287>, **Andrea King-Dominguez, Camila Espinoza, Michelle Daza**¹

Universidad del Bío Bío, Facultad de Ciencias Empresariales. Bío Bío, Chile

RESUMEN: *Esta investigación tiene como objetivo analizar la participación de mujeres en los altos cargos directivos en empresas chilenas que cotizan en bolsa, tanto en directorios y gerencias. Asimismo, se buscó explicar cómo su participación incide en el desempeño financiero a través de los indicadores de rendimiento ROE, ROA y Utilidad neta. Metodológicamente, se trabajó con una muestra de 36 de las 40 empresas que cotizan en bolsa bajo el indicador bursátil IPSA (Índice de Precios Selectivo de Acciones) para el periodo 2015-2017, para posteriormente realizar un análisis estadístico descriptivo y una regresión Logit. Entre los resultados más destacados, se pudo evidenciar una baja presencia de mujeres en los altos cargos directivos con un 8,8% promedio, un 16,7% de las empresas no cuenta con presencia de mujeres. A su vez, en los tres años analizados ninguna mujer ha ocupado el puesto de presidente, lo cual se repite en el cargo de gerente general. Al analizar la incidencia de la presencia de mujeres en el desempeño, el año 2016 resultó estadísticamente significativo en los tres modelos de rentabilidad. Sin embargo, en el año 2017 resultó ser significativa para el porcentaje de utilidad neta.*

Palabras clave: *mujeres, consejo de administración, empresas, desempeño financiero, Chile.*

ABSTRACT: *The objective of this research is to analyze the participation of women in senior management positions in Chilean companies that are listed on the stock*

Email: lamestica@ubiobio.cl
Recibido: 30/10/2019 Aceptado: 11/09/2020

Doi: [10.18004/riics.2020.diciembre.248](https://doi.org/10.18004/riics.2020.diciembre.248)

ISSN (Impresa) 2225-5117. ISSN (En Línea) 2226-4000.

Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.
Vol. 16 n° 2, diciembre, 2020.pág. 248-266



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una [Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

exchange, both in directories and management. It also sought to explain how their participation affects financial performance through the performance indicators ROE, ROA and Net Profit. Methodologically, we worked with a sample of 36 of the 40 companies listed on the stock exchange under the IPSA (Índice de Precios Selectivo de Acciones) indicator for the period 2015-2017, to later carry out a descriptive statistical analysis and a Logit regression. Among the most outstanding results, a low presence of women in senior management positions was evidenced with an average of 8.8%, and 16.7% of companies do not have women. At the same time, in the three years analyzed, no woman has occupied the position of president, which is repeated in the position of general manager. When analyzing the incidence of the presence of women in performance, 2016 was statistically significant in all three profitability models. However, in 2017 it was significant for the percentage of net profit.

Keywords: *women, board, business, financial performance, Chile.*

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la tasa de participación laboral femenina en el mercado del trabajo ha crecido en los últimos años, inclusive superando a los de los hombres. Sin embargo, a pesar de la notoria integración laboral de la mujer, aún coexisten procesos de discriminación que impiden avanzar más rápidamente, especialmente en temas de brecha salarial, desarrollo profesional y uno de los ámbitos más notorios, acceder a espacios de poder en la alta dirección de las organizaciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la representación femenina en cargos ejecutivos a nivel mundial alcanza sólo el 19%, por lo que refleja que los puestos de responsabilidad de toma de decisiones son más difíciles de alcanzar para las mujeres (OIT, 2015). Esta misma organización en su informe anual 2015, presenta los antecedentes del estudio en 44 países realizado por “Catalyst”, donde se evidencia que en solo en cuatro países - Finlandia, Suecia, Noruega y Reino Unido -, las mujeres están presentes en más del 20% de los

miembros de los directorios de las empresas. En otros 13 países, las mujeres ocupaban entre el 10 y el 20%. En 14 países, entre el 5 y el 10% y, por último, en 13 naciones, menos del 5% (OIT, 2015).

En Chile, un 50% del total de profesionales son mujeres, similar a la media de los países desarrollados e incluso superior a Japón, España o Australia. Sin embargo, el porcentaje de mujeres directivas y altas funcionarias en el país llega solo un 24% en comparación con los hombres. En los últimos 20 años, la tasa de participación femenina ha aumentado un 10,3%, durante el 2017 la tasa de empleabilidad femenina fue de 48,5% (INE, 2018). A pesar de los progresos en la integración de la mujer al mundo laboral, la incorporación femenina a puestos de toma de decisiones no sigue el mismo ritmo, situación que se ve reflejada en los sectores tanto privados como públicos (Marrugo-Salas, 2016).

De acuerdo con lo anterior, Chile es un claro ejemplo de que la participación de la mujer en puestos relacionados con la alta dirección no sigue el mismo ritmo de la integración laboral. Por ejemplo, en el ranking de mujeres en la alta dirección elaborado por Comunidad mujer en el año 2018, la representación femenina en el directorio de las grandes empresas transadas en bolsa chilena, constituida por las 40 empresas que componen el IPSA, alcanzaba solo un 6,9%. Es decir, de los 327 puestos de directores 21 son ocupados por mujeres (Comunidad mujer, 2018). La cifra fue más baja que el año 2017, donde la presencia femenina en el directorio era de 24. A partir de estas cifras se puede inferir que los esfuerzos por contar con un directorio con diversidad de género en las grandes empresas chilenas hasta ahora no tienen buenos resultados.

Determinar la importancia de la participación de la mujer en el ámbito empresarial es un tema de interés a nivel académico y empresarial, especialmente en los últimos años. A pesar de ello, la mayoría de las investigaciones se centran en países desarrollados como Estados Unidos (Carter, Simkins & Simpson, 2003; Adler, 2001). En España, un estudio de García & Begoña (2019), enfatiza que las

mujeres que logran romper los llamados obstáculos denominados “techo de cristal” y llegan a puestos ejecutivos reciben una compensación inferior a la de los hombres por la misma labor. En tanto en Chile, se encuentran estudios enfocados a la realidad de la mujer en altos cargos universitarios (Del Pino et al., 2018; Gaete, 2018).

En este contexto, el interés de analizar la participación de la mujer en la alta dirección de empresas chilenas que cotizan en bolsa perteneciente al IPSA y evaluar su impacto en el desempeño financiero para el periodo 2015-2017. Para lo cual se realiza una primera aproximación desde la perspectiva del estado del arte, evidenciando características de la mujer en el mercado laboral actual en cargos de alta dirección y sus desafíos. Luego se establece la metodología para analizar la situación de la mujer en cargos directivos de empresas chilenas y posteriormente, medir su incidencia en el desempeño.

DESARROLLO

La incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral da cuenta de uno de los procesos de cambio más importante que se ha vivido en el siglo pasado. En las últimas décadas, los años de actividad laboral de la mujer y su acceso a trabajos calificados y profesionales han aumentado considerablemente (Selva, Sahagun, & Pallares, 2011) . Esto se debe al acceso de las mujeres a la educación y a que la formación profesional ha mejorado de forma significativa, lo que conlleva a que los niveles de cualificación femeninos se han ido equiparando a los niveles sus pares masculinos (Agut & Martín, 2007).

Sin embargo, aún existe una baja representación femenina en cargos de las cúpulas superiores de las empresas, por lo que existen distintos argumentos para explicar la escasa participación de mujeres en altos cargos directivos (Larrieta, Velasco & Fernández, 2015). No obstante, hoy son mayores los estudios que llegan a la conclusión de que el equilibrio de género en las juntas de administración es

positivo desde el punto de vista financiero. Según Johns (2013) manifiesta que el estudio llevado a cabo por Adler en 1998 fue uno de los primeros que reflejó un resultado estadísticamente significativo entre los beneficios financieros de la empresa y la posición de la mujer en puestos ejecutivos. En el estudio de Adler se examinaron 215 empresas de la lista Fortune 500 desde 1980 hasta 1998, estudiando cuatro indicadores de rentabilidad: el beneficio como porcentaje de los ingresos, los activos, el capital contable y la competitividad de la empresa, y los resultados mostraron una clara correlación, donde las empresas que contaban con un elevado número de mujeres ejecutivas superaron en rentabilidad media al resto de empresas.

En el año 2004, un estudio realizado por la consultora “Catalyst”, evaluó 353 empresas de cinco sectores diferentes de Fortune 500, a través de dos indicadores financieros: rentabilidad sobre recursos propios y retorno para accionistas, obteniendo resultados similares al estudio realizado por Adler en 1998. Las empresas con mayor representación femenina en puestos directivos mostraron mejor rendimiento financiero que aquellas con una menor representación; la rentabilidad sobre recursos propios fue un 35% más alto y el retorno para accionistas fue un 35% mayor. En 2011, para la misma muestra, “Catalyst”, evidenció que aquellas empresas que contaban con presencia femenina en altos cargos directivos eran casi un 16% más rentables que el resto, incluso obtenían una rentabilidad sobre el capital invertido de un 26% superior (OIT, 2015).

El año 2015, el informe elaborado por la OIT “La mujer en la gestión empresarial”, se evidencian distintos estudios que confirman que la diversidad de género en un directorio es favorable para las empresas, en términos de rentabilidad, crecimiento de las ventas, entre otros (OIT, 2017).

Según Pucheta & Sánchez (2013), establecen una relación positiva entre la presencia de la mujer en el directorio y la rentabilidad como a su vez, en términos de responsabilidad social corporativa que hacen aumentar la reputación y, por

consiguiente, las empresas serán mejor valoradas por los diferentes grupos de interés. La diversidad en el directorio es un factor que afecta positivamente el valor de la empresa (Carter, Simkins & Simpson, 2003), generando beneficios, tales como: promueve una mejor comprensión del mercado, aumenta la creatividad y la innovación, produce una resolución de problemas más eficaz, aumenta la eficiencia del liderazgo corporativo y, por último, promueve relaciones globales más efectivas. Estos elementos son coincidentes y complementarios a los expuestos por Carrasco & Laffarga (2007), donde enfatizan la importancia para las empresas de incorporar mujeres que conlleva beneficios económicos que van más allá del tema ético. Otro enfoque es el de Abad et al., (2018) quienes evidencian para el mercado español, que la presencia de mujeres en los consejos de administración aumenta la cantidad y la calidad de la información pública, es decir, generan beneficios al mercado de valores.

Para Colombia y Chile, Reyes-Bastidas & Briano-Turrent (2018) a través de un panel de datos para el periodo 2011-2016, muestran a través de regresiones que la presencia de la mujer favorece la dimensión económica, medida por rentabilidad y liquidez, mientras que las dimensiones ambiental y social se ven disminuidas.

En Chile, la conformación de la gran empresa está marcada por una baja participación de la mujer en cargos directivos y gerenciales. Según datos de “Comunidad mujer”, la representación femenina en los directorios de empresas del IPSA en el 2017 es un 6,9% y de una 6,2% para el año 2018. Si bien esta tasa es baja al compararla internacionalmente, es un avance respecto a los datos de los años 2011 donde llegaba a un 1% y de un 3% el 2013 (Comunidad mujer, 2018). Es evidente que es baja, sobre todo si se compara con países europeos y Estados Unidos, donde en promedio la proporción de mujeres en directorios de las grandes empresas transadas en bolsa de un 18,1% y un 19,9% (Catalyst, 2015).

METODOLOGÍA

El estudio es de carácter exploratorio de corte transversal, de tipo cuantitativo como cualitativo. En una primera etapa, a partir de los estados financieros de las empresas chilenas durante los años 2015, 2016 y 2017, que cotizan en bolsa bajo el índice bursátil IPSA se analizó el desempeño financiero a partir de indicadores. En una segunda parte, se realizó un levantamiento de datos recolectados de los directorios y gerencias de las empresas en las memorias anuales, Comisión para el mercado financiero (CMF) y páginas web de cada empresa, centrándose en la diversidad de género y su posición gerencial. Luego, se analizó la relación entre mujeres en cargos directivos y su efecto en el rendimiento financiero de las empresas (Carter, et al., 2007) a través de una regresión.

De un universo de 40 empresas, la muestra contempló 36 firmas, que tenían información publicada de sus grupos directivos y gerencias durante los periodos 2015-2017. Los cargos fueron clasificados según categoría, considerando los mismos nombres en caso de los directorios (Presidente, Vicepresidente, Director, Director independiente, Director suplente). En el caso de la gerencia, se identificaron diferentes tipos de nombres utilizados para definir un cargo gerencial, por lo que se decidió agrupar aquellos cargos de una misma naturaleza de funciones (Gerente General, Subgerente General, Organización y Recursos Humanos, Finanzas y Administración, Planificación, Ingeniería y Sistemas, Jurídico y Legal, Comunicaciones y Asuntos Públicos, Asuntos Corporativos, Gerente General Zonal / Unidad de negocio, Operaciones, Procesos y Tecnologías de la información, Riesgo Corporativo, Desarrollo e Innovación, Contralor, Marketing, Contador General, Servicio al Cliente, Secretario del Directorio Inversiones, Auditoría Otros Ejecutivos).

La información financiera fue obtenida a través de la base de datos Economática para luego ser corroborada con los informes publicados de manera

particular de cada empresa. Determinando para ello indicadores financieros de desempeño como ROE, ROA, Ingresos por explotación y Utilidad Neta. Para medir el efecto de participación de mujeres en la alta dirección en el desempeño financiero, se utilizó un modelo “Logit” (Greene, 2001).

Las variables utilizadas en el modelo Logit se detallan en la Tabla 1, especificando el nombre y tipo de cada variable utilizada.

Tabla 1: Variables del modelo de regresión logística

Variable	Descripción
<i>Variables dependientes</i>	
ROA	(Adler, 2001) Ratio de utilidad operativa sobre total de activos
	(Mateos de Cabo, Gimeno y Nieto, 2009) Ratio de utilidad neta sobre el patrimonio neto
ROE	(Catalyst, 2007) Ratio de utilidad neta sobre el ingreso por venta
Utilidad %	1: Empresas con ROA \geq al promedio empresas IPSA
ROA dicotómico	0: Empresas con ROA $<$ al promedio empresas IPSA
ROE dicotómico	1: Empresas con ROE \geq al promedio empresas IPSA
	0: Empresas con ROE $<$ al promedio empresas IPSA
Utilidad dicotómica	1: Empresas con porcentaje de utilidad \geq al promedio empresas IPSA
	0: Empresas con porcentaje de utilidad $<$ al promedio empresas IPSA
<i>Variables independientes</i>	
Porcentaje de mujeres del directorio	(Carter, D., D’Souza, F., Simkins, B., & Simpson, W, 2007) Cociente entre el número de mujeres en el directorio y el número total de miembros del directorio
Porcentaje de mujeres de gerencias	Cociente entre el número de mujeres en las gerencias y el número total de gerentes
Presencia de mujeres en gerencias	Número de mujeres en cargos gerenciales de la empresa

Porcentaje de mujeres del directorio dicotómico		1: Porcentaje de mujeres del directorio \geq al promedio de empresas IPSA 0: Porcentaje de mujeres del directorio $<$ al promedio de empresas IPSA
Porcentaje de mujeres de gerencias dicotómico		1: Porcentaje de mujeres del directorio \geq al promedio de empresas IPSA 0: Porcentaje de mujeres del directorio $<$ al promedio de empresas IPSA
Presencia de mujeres en el directorio dicotómico		1: Presencia de mujeres en el directorio 0: No presencia de mujeres en el directorio
Presencia de mujeres en gerencias dicotómico		1: Presencia de mujeres en gerencias 0: No presencia de mujeres en gerencias
Variables de control		
Nivel de endeudamiento	(Pucheta & Sánchez, 2013)	Ratio de total de pasivos sobre el patrimonio de la empresa
Tamaño de la empresa	(Pucheta & Sánchez, 2013)	Logaritmo neperiano del total de activos de la empresa
Nivel de endeudamiento dicotómico		1: Empresas con nivel de endeudamiento \geq al promedio empresas IPSA 0: Empresas con porcentaje de utilidad $<$ al promedio empresas IPSA
Tamaño de la empresa dicotómico		1: Tamaño de la empresa \geq al promedio empresas IPSA 0: Tamaño de la empresa $<$ al promedio empresas IPSA

Fuente: elaboración propia

Dentro del estudio fueron incluidas las variables de control “Leverage” y el “Tamaño de empresa”, con el fin de eliminar o neutralizar sus efectos en las variables dependientes que podrían distorsionar la significancia de los resultados del modelo Logit.

Cada una de las variables antes mencionadas fue transformada a variables dicotómicas, siendo 0 el valor por debajo al promedio y 1 el valor igual o mayor al promedio de las empresas analizadas. Como variables independientes se consideró el porcentaje de mujeres que integraban el directorio, el porcentaje de mujeres que

son gerentes, y la presencia de mujeres en gerencias.

Para el tratamiento de datos se utilizó planilla de cálculo Excel y paquete estadístico Stata.

RESULTADOS

Analizando en el desempeño financiero de las 36 empresas del IPSA que conforman el estudio, se pueden apreciar diferencias claras en sus resultados obtenidos a largo de los tres años. La tabla 2, presenta los principales valores para los ratios financieros y el patrimonio de las empresas para cada uno de los años del estudio.

Tabla 2: Caracterización de datos empresas

	ROA	ROE	Valor libro patrimonial (CLP)	Utilidad neta (CLP)
Año 2015				
Promedio	0,057	0,079	2.235.233.490	159.112.156
Min	-0,006	-0,075	176.593.643	-155.101.271
Max	0,178	0,204	8.189.808.380	1.144.469.485
Desviación estándar	0,040	0,064	2.136.541.240	229.767.902
Año 2016				
Promedio	0,060	0,101	2.131.175.479	168.537.382
Min	0,002	-0,012	190.397.856	-15.559.201
Max	0,163	0,389	7.131.351.585	609.024.729
Desviación estándar	0,043	0,078	1.910.388.984	165.124.803
Año 2017				
Promedio	0,064	0,093	2.234.309.545	175.696.051
Min	0,001	-0,089	204.217.057	-115.745.645
Max	0,162	0,210	6.880.291.953	576.012.000
Desviación estándar	0,045	0,062	1.886.185.327	169.959.621

Fuente: elaboración propia.

Diversidad de género en alta dirección de las empresas

De las 36 empresas analizadas que conforman el IPSA, para el año 2015 existía un total de 717 cargos ejecutivos, de los cuales 58 estaban siendo ocupados por mujeres, representando un 8,09% del total. En el caso de 2016, existieron 672 cargos de directivos y gerenciales, donde el 9,08% de ellos estaba siendo representado por mujeres, es decir, 61 puestos. En tanto el año 2017, el número de puestos ocupados por mujeres fue de 59 de un total de 641, esto es, un 9,20%. Si bien el número de mujeres en cargos de alta dirección se ha mantenido en valores similares, el promedio en tres años es de 8,8%.

En cuanto a la representación de mujeres en las empresas en general, del total de 36 existen 6 empresas sin presencia femenina en sus cargos de dirección y gerencia para el año 2015 y 2016, mientras que para 2017 este número aumenta a 7. Es decir, un 16,7% de empresas chilenas no cuenta con mujeres en cargos directivos.

Al analizar los sectores económicos con mayor presencia femenina, es el sector de “servicios”, en cualquiera de los años, tanto en cargos de directorio y gerenciales. En un segundo lugar, se encuentra el sector “financiero”. En términos opuestos, los sectores con menor número de mujeres son los de “combustibles, forestal y minería”, y en caso extremo, “telecomunicaciones” no cuenta con presencia femenina en los años 2015 y 2016.

En cargos de directorio, se puede apreciar que en el año 2015 de los 384 puestos directivos solo 21 eran ocupados por mujeres (5,47%). El año 2016, el porcentaje de mujeres aumentó a un 8,06%, valor que se mantuvo cercano para el 2017, situándose en un 7,99% de los 338 cargos directivos existentes. A nivel de tipologías de cargos, se aprecia que el cargo de presidente, no ha sido ocupado por una mujer en los tres años (Ver Tabla 3). Por otro lado, las directoras mujeres, en promedio, alcanzaron un 9,3% en los tres años. En cuanto a los directores

suplentes la historia no es muy diferente, aunque un poco más favorable hacia las mujeres, ya que, el porcentaje de mujeres en este cargo ha ido aumentando, pasando de un 5,1% en 2015 a un 17,1% en 2017.

Tabla 3: Mujeres en cargos directivos

Cargos de directorio	2015			2016			2017		
	Total	N° H	N° M	Total	N° M	N° F	Total	N° M	N° F
Presidente	37	37	0	38	38	0	35	35	0
Vicepresidente	30	29	1	29	27	2	32	29	3
Director	278	260	18	253	233	20	227	210	17
Director Suplente	39	37	2	36	30	6	35	29	6
Director Independiente	-	-	-	4	3	1	9	8	1
Total	384	363	21	360	331	29	338	311	27

Fuente: elaboración propia

Al analizar a nivel de gerencia, existe nula presencia de mujeres en el cargo de “gerente general”, con un 2,6% el 2015, 2,0% el 2016 y 0% el 2017. En general, la participación femenina en gerencias se ha mantenido durante los tres años, con un promedio de 10,8%. En términos del tipo de gerencia, la mayor participación de mujeres se da en el área de “comunicaciones y asuntos públicos” con un 37,5%, seguido por “organización y recursos humanos” con un 31,8%. En tanto, los cargos con menor o nula participación de mujeres son: “auditoría”, “contador general”, “operaciones”, “gerente zonal/unidad de negocio” y “procesos y tecnologías de la información”,

Análisis de resultados del modelo Logit

Tal como se señaló anteriormente y con la finalidad de determinar la relación entre la presencia de mujeres en la alta dirección en el desempeño financiero de las empresas se realizó un análisis “Logit”, utilizándose variables “dummy” para

tipificar el factor género. Con el número 1, cuando existe presencia de mujeres y 0 ante la no existencia, tanto en directorios y gerencias, respectivamente. En tanto, el desempeño se redujo a los indicadores financieros como el ROA, ROE, Utilidad neta expresada en porcentaje. Como variables de control se consideró la relación deuda patrimonio (Leverage) y el tamaño de la empresa.

Luego de ejecutar el primer modelo para el año 2015 con todas las variables explicativas y de control, la regresión suprimió automáticamente una de las variables explicativas, debido a que presentaba una colinealidad perfecta. Las variables que presentaron este problema fueron la presencia de mujeres en el directorio y el porcentaje de mujeres en el directorio. Por lo tanto, se decidió eliminar la variable presencia de mujeres en el directorio, dejando como variables explicativas: Porcentaje de mujeres en el directorio (PCMD), Porcentaje de mujeres en gerencias (PCMG) y Presencia de mujeres en gerencias (PMUJG).

A partir de las variables introducidas en los modelos para el año 2015 para todos los indicadores financieros se puede observar en la tabla 4, los resultados no son estadísticamente significativos. Esto evidencia que no hay correlación entre la presencia de mujeres en altos cargos directivos y el rendimiento de las empresas que conforman el IPSA para el año 2015.

En tanto, para el año 2016, se puede observar en el modelo 1 (ROE) y modelo (ROA), arroja como resultado que el porcentaje de mujeres en el directorio de las empresas del IPSA tiene un efecto positivo y significativo con un nivel de confianza del 10%. Al mismo tiempo, en el modelo 3 (Utilidad Neta %), se puede establecer que la presencia de mujeres en el directorio de las empresas aumenta el rendimiento financiero. Además, este coeficiente tiene una incidencia positiva sobre la variable regresora y es estadísticamente significativo al 5%. Para el caso de la variable “porcentaje de mujeres en gerencias” la relación es positiva y estadísticamente significativa al 10%.

En el año 2017, tal como se muestra en la Tabla 4, da como resultado que las variables explicativas porcentajes de mujeres en el directorio y presencia de mujeres en cargos gerenciales dentro de las empresas tienen un efecto positivo sobre la rentabilidad. En tanto, la variable porcentaje de mujeres en gerencias presenta un coeficiente con signo negativo, lo que se traduce como que la variable explicativa tiene un efecto negativo. Sin embargo, estos datos no son estadísticamente significativos. Para el modelo 3 (Utilidad neta %), indican que la variable porcentaje de mujeres en el directorio tiene un coeficiente con signo positivo. El resultado además de ser positivo es estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, existe evidencia estadística entre la variable “porcentaje de mujeres en el directorio” y la “utilidad neta” para el año 2017.

Tabla 4: Resultados regresión logística binaria para el año 2015

Año 2015						
Variables	Modelo1 (ROE)		Modelo2 (ROA)		Modelo3 (Utilidad neta)	
	Coef.	Signif.	Coef.	Signif.	Coef.	Signif.
<i>Variables explicativas</i>						
PCMD	-0,36	0,65	0,19	0,81	0,76	0,43
PCMG	0,83	0,41	0,08	0,93	1,44	0,19
PMUJG	0,83	0,43	-0,01	1,00	1,22	0,34
<i>Variables de control</i>						
Nivel de endeudamiento	-0,14	0,86	-0,15	0,84	-1,76	0,085
Tamaño de la empresa	-0,42	0,59	-0,98	0,18	0,14	0,99
Pseudo r ²	0,10		0,04		0,24	
Prob > chi ²	0,42		0,85		0,05	

Año 2016

<i>Variables explicativas</i>							
PCMD	1,58	0,08*	1,47	0,10*	3,44	0,04**	
PCMG	0,18	0,86	0,33	0,75	2,43	0,09*	
PMUJG	1,55	0,15	0,22	0,83	2,35	0,12	
<i>Variables de control</i>							
Nivel de endeudamiento	0,54	0,54	-0,05	0,95	-4,83	0,02	
Tamaño de la empresa	-0,58	0,47	-1,77	0,04	-1,30	0,23	
Pseudo r ²	0,15		0,14		0,39		
Prob > chi ²	0,18		0,24		0,0023		

Año 2017

<i>Variables explicativas</i>							
PCMD	0,93	0,25	-0,87	0,28	2,13	0,04**	
PCMG	-1,31	0,24	0,23	0,84	0,41	0,76	
PMUJG	0,95	0,39	0,44	0,72	1,27	0,34	
<i>Variables de control</i>							
Nivel de endeudamiento	-0,86	0,35	0,19	0,83	-3,12	0,00	
Tamaño de la empresa	-1,26	0,13	-1,52	0,06	-1,41	0,13	
Pseudo r ²	0,11		0,15		0,32		
Prob > chi ²	0,40		0,20		0,007		

* Significativo al 10%

** Significativo al 5%

Fuente: elaboración propia**CONCLUSIONES**

La mujer ha logrado hacerse un espacio dentro del ámbito laboral durante los últimos años. Sin embargo, la posibilidad de que las mujeres ocupen puestos de poder dentro de una organización, no ha sido mayor o el avance no ha sido lo esperado. En el caso chileno, de las empresas que cotizan en bolsa, la situación no

es distante a lo que sucede a nivel internacional, tanto a nivel de directorios y gerencias, con baja participación de mujeres. Es importante enfatizar, que el porcentaje de participación de mujeres en el directorio están muy por debajo en comparación con países como Finlandia, Suecia, Noruega y Reino Unido, en donde las mujeres que participan en el directorio representan más del 20% del total del directorio (OIT, 2015) y por encima de México, donde las mujeres ocupan entre 3.8 y 8% de los lugares existentes en consejos de administración (Cruz, 2018).

Siendo baja la participación en gerencias, observándose una cierta concentración en áreas como “comunicaciones y asuntos públicos”, “organización y recursos públicos” y “asuntos corporativos”, y con nula participación en gerencias generales. Asimismo, se pudo evidenciar una mayor concentración de mujeres en ciertos sectores económicos, como “servicios” y con nula participación en sectores tales como “minería, forestal y combustibles”. Lo anterior, es coincidente con la segregación de las mujeres hacia ciertos sectores económicos o dentro de una misma empresa, lo que Selamé (2004) identifica como la existencia de sectores o áreas “feminizadas” por los estereotipos de género, limitando así la posibilidad de que las mujeres puedan formar parte de otras opciones laborales.

En relación con la determinación de la influencia de la mujer en altos cargos directivos y el desempeño financiero de las empresas, se pudo constatar que para el año 2016, la mujer tiene un efecto positivo y significativo sobre el rendimiento financiero de las empresas. Ya que el aumento en el porcentaje de mujeres en el directorio y gerencias tiene un efecto positivo en las utilidades de las empresas, ROE y ROA. En el año 2017 se confirman la relación, ya que la participación de las mujeres en los directorios resultó tener un efecto positivo y significativo sobre la utilidad. Resultados coinciden con la evidencia empírica que relacionan la diversidad del directorio y el desempeño de financiero de las empresas a nivel internacional (Adler; 2001; Catalyst, 2007; Carter, Simkins & Simpson, 2003).

Como futuras líneas de investigación se podrían incluir nuevas variables de

control al estudio como la liquidez, edad de la empresa y crecimiento de las ventas. También se podrían probar otros modelos econométricos para analizar la relación entre la participación de la mujer en la alta dirección y su impacto en el desempeño financiero de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad, D., Lucas-Pérez, M. E., Minguéz-Vera, A., & Yagüe, J. (2017). Does gender diversity on corporate boards reduce information asymmetry in equity markets? *BRQ Business Research Quarterly*, 20(3), 192-205.
- Adler, R. (2001). Women in the executive suite correlate to high profits. *Harvard Business Review*, 79(3), 30-32.
- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres apuestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Carrasco, A., & Laffarga, J. (2007). La diversidad de género en el Código Unificado español y la práctica empresarial. *Pecunia*, 4, 1-25.
- Carter, D., D'Souza, F., Simkins, B., & Simpson, W. (2007). *The diversity of corporate board committees and financial performance*. Oklahoma: Universidad de Oklahoma.
- Carter, D., Simkins, B., & Simpson, W. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 33-53.
- Catalyst (2007). *Women Gain Board Committee Chairs in the Fortune 500*. Workplaces that work for women, New York. Disponible: www.catalyst.org
- Catalyst (2015). *Women and Men Board Directors*. Workplaces that work for women, New York. Disponible: www.catalyst.org
- Comunidad mujer (2015). *Mujer y trabajo: La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección*. 1-12. Disponible en: www.comunidadmujer.cl
- Comunidad mujer (2018). *Ranking Mujeres en la Alta Dirección 2018*. Chile. 1-33. Disponible en: www.comunidadmujer.cl
- Cruz, I. (2018). Desigualdad numérica entre hombres y mujeres en los consejos de

administración en grandes empresas mexicana. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 5(47), 282-311.

Del Pino, S., Vallejos, R., Améstica-Rivas, L. & Cornejo-Saavedra, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. *Páginas de Educación*, 11 (2), 176-198.

Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, 24, 67-90.

García, C. & Herrero, B. (2019). La mujer en los consejos de administración: evidencia para el mercado bursátil español. *El Trimestre Económico*, 86(342), 235-264.

Greene, W. (2001). *Análisis Económico*. Prentice Hall

Johns, M. L. (2013). Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. *Perspectives in Health Information Management*, 10, 1-11.

Larrieta, I., Velasco, E., & Fernández, S. (2015). Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: Una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 22(1), 1-23.

Marrugo-Salas, L. (2016). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado*, 12(1), 108-120.

Mateos de Cabo, R., Gimeno, R., & Nieto, M. (2009). *Gender Diversity on European Banks' Board of Directors: Traces of discrimination*. Universidad CEU San Pablo and CUNEF, 1-30.

OIT (2015). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. ILO - Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), 44 p.

OIT (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. ACT /EMP Oficina de Actividades para Empleadores. Oficina Internacional del Trabajo, 100 p.

Pucheta, M., & Sánchez, 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*, 4(38), 331-371.

Reyes-Bastidas, C., & Briano-Turrent, G. D. C. (2018). Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidad empresarial: evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 385-398.

Selamé, T. (2004). *Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, 131 p.

Selva, C., Sahagun, M. A., & Pallares, S. (2011). Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: un análisis bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 227-242.