

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EJECUTIVA, EN LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN LA BOLSA MEXICANA DE VALORES (BMV)

**Salvador Arturo
GALICIA ANAYA**

Instituto Politécnico Nacional
Santo Tomás
(México)

**Magali
CÁRDENAS TAPIA.**

Instituto Politécnico Nacional
Tepepan
(México)

**Luis Arturo
RIVAS TOVAR**

Instituto Politécnico Nacional
Santo Tomás
(México)

**María Del Pilar
PEÑA CRUZ**

Instituto Politécnico Nacional
Santo Tomás
(México)

RESUMEN:

El objetivo de la investigación, fue analizar el número de mujeres ejecutivas que son miembros en los consejos de administración, de 151 empresas bursátiles y por sector económico al año 2016. El método fue de tipo documental, recopilando datos del centro de información (BMV); Se utilizó el análisis de Teoría de Redes (Software CYTOSCAPE), basado en la Teoría de Grafos con variable de centralidad grado nodal. Los resultados permiten concluir, que la participación femenina en niveles ejecutivos es casi nula; El hallazgo muestra que el grado nodal presenta como máximo valor de 5. La originalidad del estudio radica en validar, si la participación de la mujer creció, o solo son discursos políticos o empresariales, sobre la igualdad.

Palabras claves: mujer ejecutiva, empresas bursátiles, sector económico, Teoría de Redes, Bolsa Mexicana de Valores.

ABSTRACT:

The objective of the research was to analyze the number of executive women who are members of the boards of directors of 151 Stock Exchange Companies, by economic sector by 2016. The method was documentary, gathering data from the information center (MSE); We used Network Theory (CYTOSCAPE), based on the Theory of Graphs with nodal degree centrality variable. The results allow to conclude that female participation at executive levels is almost nil; The finding shows that the nodal grade has a maximum value of 5. The originality of the study lies in validating whether the participation of women grew, or only political or business speeches, about equality.

Keywords: executive women, stock companies, economic sector, Network Theory, Mexican Stock Exchange.

INTRODUCCIÓN

Como menciona (Bernal, Messina, & Moreno, 2014) el interés del estudio, se centra en los esquemas que se han aplicado internacionalmente, enfocados en fomentar la participación de la mujer, para crear sociedades más democráticas, que cambien estos esquemas actuales. Pero para lograrlo, es necesario, transformar la cultura organizacional, los modelos de trabajo, el gobierno corporativo, el estilo de liderazgo y la forma de convivencia en ambientes diversos entre otros. Realizándolo fundamentalmente a través de políticas públicas basadas en las buenas prácticas que se han llevado a cabo por las propuestas que emanan de la sociedad, la gestión empresarial y los directivos que son los que deben apoyarlas, para que sean replicadas en modelos que generen ambientes laborales de igualdad y participación a las mujeres con talento, garantizando así, oportunidades justas de salario y formación en igualdad de condiciones, como se aplica en diversos países europeos.

Cabe mencionar que la BMV fue seleccionada como objeto de estudio, por representar en teoría, a las empresas más grandes e importantes de México, siguiendo así, una línea de estudio de gran interés para efectos de visualizar el esquema de equidad de género con respecto a la mujer ejecutiva, y que participa en las decisiones de las empresas. Tan solo 6.9% de las empresas que cotizan en la BMV, integran a mujeres dentro de sus consejos de administración en comparación con países como (por ejemplo, Noruega, Bélgica, Francia, etc.), que en su mayor parte oscilan entre 30% y 50% (OCDE, 2017).

Como han expuesto diversos especialistas bursátiles a través de distintos medios, el poder ingresar formalmente a cotizar en la BV, puede ser algo altamente atractivo para los empresarios, porque saben que esto les generará valiosas, grandiosas y exclusivas ventajas de financiamiento, incrementando el valor de la empresa, fortaleciendo su estructura y proyección financiera, e imagen y efectivamente trae grandes ventajas competitivas.

Generalmente las grandes empresas trasnacionales, son las que suelen competir en los mercados globalizados, utilizando la bursatilización de acciones como un importante medio de atracción de dinero fresco, para generar ventajas más agresivas y competitivas, que no solo les ayude a fortalecer su capacidad financiera, valor del negocio, sector productivo, tamaño de empresa, monto de ventas, o número de empleados, sino crear una mayor participación del mercado en el que se desarrollan. Un hecho es que, en realidad, no todas las empresas son aptas para incursionar en las BV, aun cuando tengan un sólido soporte económico, la característica más relevante es la de tener una cultura empresarial que se destaque por su transparencia y la rendición de cuentas, ya que desde el momento en incursionan en la BV, tendrán la obligación, de mantener pública

toda su información corporativa y financiera al mercado en general. Finalmente, como explica (Campo, 2012) , la competencia es tan agresiva que, muchas empresas que han considerado a la BV como una buena opción de crecimiento, deberán evaluar previamente, sí, realmente están preparados con los requisitos necesarios para lograrlo. Además (García, 2014) comenta que, durante las dos últimas décadas en la BMV han reducido el número de empresas que cotizan en bolsa, (Villarreal, 2013) menciona que varias empresas dejan de cotizar en periodos cortos, por falta de madurez en los esquemas que exige un dinámico mercado bursátil.

Como se ha desarrollado a través del tiempo y en las diversas sociedades desde las épocas más remotas, se ha demostrado que a través de la historia la socialización de la figura femenina ha estado orientada en torno al cuidado y la protección del hogar y de los seres queridos, como lo expone (Martínez, 2017). Sin embargo, cuando estas responsabilidades no pueden ser satisfechas, la sociedad ejerce un enorme control y presión social hacia las mismas, desarrollando sentimientos de culpa o vergüenza derivados de la interiorización de estos roles de género. Es por eso que como expone (Zermeño, 2017) las vinculaciones entre procesos individuales y colectivos de transformación, y en las formas en que las intervenciones en dichos procesos crean dinámicas sociales que potencialmente podrían ejercer influencia sobre el cambio social a más largo plazo, por lo que es evidente que para generar un cambio en la cultura y empoderamiento de la mujer en el ámbito empresarial, es necesario que se fundamente desde la educación formal y familiar, para poder empezar a generar una semilla de transformación en las culturas machistas que se han dado a través de las diversas épocas.

Es evidente de que la humanidad, a lo largo del siglo XX y XXI ha realizado grandes avances e importantes logros, en todos los temas relacionados con la igualdad de género, e inclusive la ONU ha desarrollado importantes avances de apoyo a la mujer.

Sin embargo; como comenta (Rueda, 2017) el Gobierno, los empresarios y la misma sociedad no ha sido capaces de acabar con lacras como la discriminación y violencia contra el más del cincuenta por ciento de la población que es el de la mujer, considerando que el verdadero poder de cambio y transformación que posee la educación, hará de las instituciones educativas el ámbito más adecuado a través de promover y educar en nuevos valores y principios éticos transformadores, por lo que asumiendo prioritariamente éste compromiso, reforzará enormemente la reeducación en derechos humanos, los valores democráticos, la justicia social y sobretodo la igualdad entre mujeres y hombres.

La investigación permite comprobar que a pesar de que la población mexicana en 2016, asciende a 122.4 millones de habitantes, el género femenino es superior en un 4% comparativamente con el género masculino, en cambio la población masculina económicamente activa, es superior en un 22% de acuerdo con él (INEGI, 2016).

Por lo anteriormente expuesto, es importante incluir en el diseño de dichas políticas, las distintas dimensiones de alcance entre las que no se pueden dejar las dimensiones, legales, culturales y de gestión para así crear principios de igualdad entre todos los seres humanos sin distinción de género.

Se necesitan medidas para conservar a las mujeres talentosas en todos los niveles directivos, sobre todo en las jerarquías superiores. En México, menos de 10% de los puestos en los consejos de administración están ocupados por mujeres, es un nivel bajo en comparación con otros países europeos de la OCDE generalmente oscilan en cifras promedio del 40%. (OCDE, 2017)

De acuerdo a los diversos reportes que presenta (UN Women, 2017) menciona que la lucha contra la expansión de las oportunidades económicas de las mujeres y la superación de las diferencias de género en el trabajo son esenciales para la Agenda para el Desarrollo Sostenible de 2030. Sin embargo, aún existen grandes brechas que son necesarias poner en marcha mediante acciones concretas por parte de los mismos individuos, empresas, gobiernos, e inclusive de las instituciones multilaterales que ayuden a para fomentar e impulsar el cambio.

Para cualquier empresario, sería realmente atractivo el poder tener la oportunidad de incursionar en BV como una empresa bursátil, debido a las grandes ventajas que conlleva esto, además de poder obtener mayores rendimientos. Sin embargo, como se ha expuesto, es requiere de grandes cambios estructurales, culturales, implementar procesos de transparencia, riesgo, madurez, pero sobretodo un gran respaldo económico, debiendo valorarlo previamente. (Pérez-Fernández, 2010) expone la bolsa es un negocio muy serio y de gran dificultad.

Finalmente (Bernal, Messina, & Moreno, 2014). Exponen que a través de las mejores prácticas que se han desarrollado desde el Centro de Investigación de la mujer en la Alta Dirección del IPADE, se muestra de que existen ya en México, diversas empresas entre las más grandes e importantes que están implementando modelos basados en políticas y prácticas centradas en la promoción y permanencia del talento femenino, alcanzando grandes avances que ayudan a sustentar estos modelos de éxito entre lo que se destacan entre otros programas los siguientes:

- 1.- Programas de Formación continua.
- 2.- Nuevos modelos de Trabajo.
- 3.- Programas de balance de vida y trabajo.
- 4.- Programas y prácticas de diversidad e inclusión.
- 5.- Sistemas Integrales de Recursos Humanos
- 6.- Servicios de apoyo

Por lo cual, se han generado una serie de políticas y programas que dan sustentabilidad a estos modelos de éxito ya aplicados en diversas empresas mexicanas.

(Marrugo-Salas, 2016) explica algo muy importante y que es lo que daría un sustento a largo plazo, por lo que confirma que la presencia femenina en la dirección estratégica resulta de vital importancia para la sustentabilidad de las organizaciones, así lo ha expresado la ONU.

Finalmente tal y como lo expone (Zabludovsky, 2015) al hacer referencia que desafortunadamente en el ámbito organizacional se ha comprobado que conforme aumentan los niveles de la jerarquía ocupacional que involucran capacidad decisoria, la presencia numérica de las mujeres disminuye.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la investigación se consideró como estudio de caso a las empresas que cotizan en la (BMV) activas al cierre del año 2016, cuya información se recopiló del centro de información de la BMV, seleccionando a 151 empresas bursátiles vigentes a esa fecha, y de los sectores secundarios y terciarios; haciendo mención que el método de la investigación que se utilizó, fue de tipo mixto por lo que, la primera y la segunda parte del estudio fueron de tipo descriptivo, basada en una investigación histórica sustentada en las fuentes oficiales del centro de información de la bolsa, posteriormente después del análisis de las empresas, se evaluó una a una, para revisar sus estructuras, características y cómo estaban constituidos los consejos de administración con el que cuenta cada una, recabando así los datos del número de personas que los conforman, definiendo así cuántos de los miembros del consejo eran del sexo masculino y cuántas del sexo femenino. Con la información recabada se realizó un reporte pormenorizado por empresa para obtener así, los resultados globales, y con los datos obtenidos del reporte final, se utilizó el software CYTOSCAPE Ver. 3.2, el cual está basado en la Teoría de Grafos, para identificar a las empresas con mayor número de mujeres en puestos gerenciales en México, y así obtener los resultados finales, para analizar la información recabada. Posteriormente se utilizó la variable de centralidad estructural Grado nodal (Node degree) para identificar a los nodos más conectados o con mayor participación en el sector, en los estados de la República Mexicana; así como el número de integrantes en los consejos de administración.

De tal forma que, la hipótesis del estudio se centra en aceptar o rechazar si la participación de la mujer ejecutiva en las empresas bursátiles de la BMV en México es representativa como en otros países, o solo son discursos políticos o empresariales, sobre la igualdad, lo cual se validará en las conclusiones del presente estudio.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS

De acuerdo a los estudios que se han realizado en la (OCDE, 2017), determinan que es urgente tomar medidas preventivas que ayuden a retener a las mujeres que son talentosas, en todos los niveles directivos de las empresas en las que participan, en especial, las que laboran en los niveles jerárquicos superiores, ya que las estadísticas y resultados del análisis de empresas bursátiles que participan en la BMV, así lo muestran los resultados obtenidos que se reflejan en la tabla No. 1, donde, tan sólo el 6.9% de estas pertenecen al género femenino, y que participen activamente en un consejo de Administración que es donde se concentran las tomas de decisiones de las organizaciones.

Tabla 1: Empresas que cotizan en la BMV por sector económico.

Sector	Empresas	Miembros del consejo de Administración.	
		Mujeres	Hombres
Secundario o Industrial	75	62	989
Terciario o de Servicios	76	88	1044
Totales Generales	151	150	2033

Fuente: Elaboración propia con base en (BMV, 2016).

La tabla 2 se presentan las empresas clasificadas por sector, el mayor número de empresas se ubica en el sector financiero y el sector industrial y materiales y coincide con las empresas que incluyen a mayor número de mujeres en sus consejos de administración.

Adicionalmente se puede apreciar que el mayor número de empresas bursátiles activas representa al sector financiero, debido fundamentalmente a que la BV es un instrumento ordinario para su operación diaria, lo cual es representativo para el tipo de giro que se maneja, posteriormente el sector industrial es el segundo en importancia dentro del mundo bursátil, el cual representa de alguna manera a unas de las empresas más grandes de México, y es por eso que utilizan a la bolsa de valores como un medio de financiamiento como medio apropiado para su desarrollo y crecimiento económico, y finalmente, lo sorprendente es que tan solo cotiza actualmente una sola empresa del sector de tecnologías de la información, siendo algo muy sorprendente debido a que existen en México diversas empresas de gran importancia e impacto para la economía mexicana, y tan solo una de ellas es bursátil.

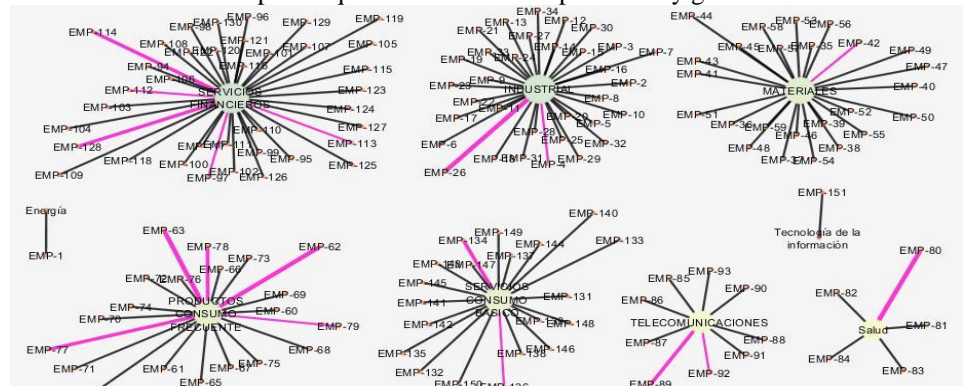
Tabla 2: Empresas que cotizan en la BMV por sector.

Sector	Empresas	Mujeres	Hombres
Servicios Financieros	37	39	560
Industrial	33	26	417
Materiales	25	15	299
Productos de consumo frecuente	20	31	312
Servicios y bienes de consumo no básico	20	18	256
Servicios de Telecomunicaciones	9	11	138
Salud	5	8	33
Tecnologías de la Información	1	1	6
Energía	1	1	12
TOTALES GENERALES	151	150	2033

Fuente: Elaboración propia con base en (BMV, 2016)

En el grafo 1 se puede apreciar el total de empresas analizadas por sector, los círculos son los nodos que identifican a los sectores, tienen mayor tamaño los que tienen mayor grado nodal, significa que agrupa a mayor número de empresas; por otro lado las líneas llamados bordes o aristas identifican a las empresas, el color de la línea indica si en el consejo de administración de las empresas participan mujeres, el grosor de la línea está relacionado con el número de mujeres, el máximo número de mujeres por empresa es de cinco.

Grafo 1. Empresas que cotizan en BMV por sector y género.



Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIÓN

El análisis de la información utilizando el Software CYTOSCAPE, permite concluir que la participación de las mujeres en las empresas que cotizan en la BMV, es muy baja de acuerdo a los valores obtenidos en la variable Grado Nodal, y que la integración de los consejos de administración se conforma por máximo 5 mujeres por lo que la desigualdad es muy marcada.

Los resultados obtenidos permiten concluir, que la participación femenina en niveles ejecutivos es casi nula; y la originalidad del estudio radica en validar, sí la participación de la mujer creció, o solo son discursos políticos o empresariales, sobre la igualdad.

La mayor concentración de empresas es en el sector financiero, industrial y materiales; con respecto a la ubicación geográfica la mayor concentración de empresas es en la Ciudad de México, Monterrey, Guadalajara y Estado de México; por otra parte, existen muchos estados en los que no existe participación de mujeres en sus consejos de administración.

Entre los principales hallazgos que se encontraron, es que el sector secundario participa con 79 empresas y representando el 52.3% de las empresas activas, mientras que el sector servicios con tan solo el 47.7%, siendo así entre ambos sectores los que dominan el mercado bursátil y en cambio el sector primario no tiene ni una empresa en la BV.

En México, menos del 7 % de los puestos en los consejos de administración están ocupados por mujeres, es un nivel bajo en comparación con otros países de la (OCDE, 2017).

Las empresas bursátiles, no son reflejo de su estructura o tamaño de economía, o el sector económico en el que se desarrollan, a pesar de que en el mercado Nacional el Sector terciario representa 2.4 veces más empresas que el sector secundario, en cambio en la BV las empresas que cotizan el 53.3% representa al sector secundario y el 47.7% al sector terciario.

En pleno siglo XXI se siguen generando desigualdades sociales de la mujer en las condiciones estructurales de las organizaciones

Sería importante considerar para futuras investigaciones, el evaluar otro tipo de empresas mexicanas establecidas que se reportan en el INEGI, con el propósito de validar, la integración de las mujeres en los consejos de Administración de las empresas, así como en los puestos ejecutivos de las empresas, con el fin de poder validar los avances que se han generado en el Siglo XXI con respecto a la equidad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, M., Messina, G., & Moreno, A. (2014). Talento femenino en la alta dirección: En busca de un modelo. Ipade. México: Centro de investigación de la mujer en la Alta Dirección. Recuperado el 13 de 05 de 2017, de https://www.researchgate.net/publication/290435902_Talento_Femenino_en_la_Alta_Dirección_en_Busca_de_un
- Campo, M. (2012). Exploring Factors That Influence Advertising Agency Competitiveness: A Multiple Case Study. Case Study.
- García, H. (2014). Performance, Strategy and Governance Cases from México. *Journal of International Business Research*, 13(1), 1-25.
- INEGI. (03 de 06 de 2016). Esperanza de vida de los negocios. Obtenido de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_02_38.pdf
- 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.
- Martínez, P. B. (2017). La influencia de los roles de género en la delincuencia femenina desde la perspectiva de género. *Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 5, 145-178.
- OCDE. (2017). Estudios economicos de la OCDE vision. MÉXICO: OCDE. Recuperado el 20 de Feb. de 2017, de <https://www.oecd.org/.../mexico>
- Pérez-Fernández, R. (2010). Teoría y Práctica de la Bolsa. Todo lo que debe saber el inversor sobre mercados financieros. México D.F.: Ediciones Díaz de Santos.
- Rueda, R. (2017). La ética como fundamento de la responsabilidad social: la perspectiva de género como praxis socialmente responsable en la universidad. Tesis Doctoral, Universidad de Cordoba, Cordoba, España.
- UN Women. (2017). women empower women. Reporte Anual, UN. Recuperado el 20 de Febrero de 2017, de <https://www.empowerwomen.org>
- Villarreal, C. &.-G. (2013). Oferta pública inicial y underpricing en el mercado de capitales mexicano. In *Journal of Economics, Finance & Administ*, 18(35).
- Zabludovsky, G. (2015). Presencia de las mujeres ejecutivas en México. *Sociológica*, 33, 73-97.
- Zermeño, A. (2017). Inclusión Digital para la Inclusión social, Contextos teóricos, Modelos de Intervención y Experiencias de Inclusión. Colima: Colofón Ediciones Académicas.