

VI

GÉNERO Y DESEQUILIBRIO EN EL PODER CORPORATIVO. INFLUENCIA DEL ÁMBITO SECTORIAL Y VARIABLES ECONÓMICO-FINANCIERAS

Mercedes REDONDO CRISTÓBAL
Francisco Javier JIMENO DE LA MAZA
Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES. REVISIÓN DE LA LITERATURA	292
II. EL DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE DECISIÓN SUPERIOR DE LAS EMPRESAS. INFLUENCIA DE VARIABLES SECTORIALES Y ECONÓMICO-FINANCIERAS	295
1. Análisis a escala familiar	296
2. Análisis de los resultados de las principales empresas de Castilla y León en función del cargo ejecutivo principal	300
3. Análisis por categorías funcionales de directivos para las principales empresas de Castilla y León	304
4. Análisis de los órganos de administración de las sociedades mercantiles y relaciones con variables de tipo económico-financiero	308
III. CONCLUSIONES	317
IV. BIBLIOGRAFÍA	318

RESUMEN

Partiendo de la reconocida importancia que para el capital humano supone la formación, suele afirmarse que la equiparación entre géneros en todos los niveles educativos se constituye como uno de los principales factores que impulsan la creciente incorporación femenina al mercado laboral formalizado. Sin embargo, en contraste con los niveles de cualificación alcanzados por las mujeres, se manifiesta una escasa presencia femenina ocupando puestos de alta dirección y cargos en los niveles superiores de responsabilidad de la administración empresarial. Esta situación sugiere una ineficiencia económica que afecta al tejido empresarial, por el hecho de que no esté aprovechándose todo el potencial de parte de los recursos que se emplean y en los cuales se pueden haber realizado importantes inversiones en capital humano.

En esta línea, el presente trabajo, utilizando diferentes muestras de empresas pertenecientes a distintas ramas de actividad económica, trata de analizar empíricamente si la existencia de desequilibrio por razón de género en el poder empresarial se relaciona con la influencia de variables sectoriales, con el volumen de recursos o con las características económico-financieras que perfilan a un conjunto de empresas que comparten ámbito productivo.

1. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Una de las manifestaciones más destacadas de las transformaciones sociales producidas a lo largo de las últimas décadas ha sido la progresiva participación de las mujeres en la vida económica activa (BOSERUP, 1993). En este sentido, puede señalarse el renovado papel de las mujeres en la esfera productiva de unas sociedades más condicionadas por las fuerzas de la globalización⁽¹⁾, y de manera especial su creciente presencia en el ámbito laboral (BLAU *et al.*, 1998), que antaño era casi inexistente y, hoy en día, es altamente visible. Partiendo de la reconocida importancia que para el capital humano supone la formación, suele afirmarse que la equiparación entre géneros en todos los niveles educativos se constituye como uno de los principales factores que impulsan esta creciente incorporación femenina al mercado laboral formalizado.

En este contexto, la presencia femenina en el segmento de los niveles superiores de responsabilidad de la administración empresarial se ha convertido en uno de los referentes que en los últimos tiempos ha concentrado mayor interés desde diferentes perspectivas. En contraste con los niveles de cualificación alcanzados por las mujeres, todavía son escasas las que ocupan puestos de alta dirección y cargos

(1) Véase, a modo de ejemplo, las consideraciones de WAJCMAN (1991), sobre la contribución femenina en los procesos de redefinición de la tecnología o el informe del 2000 del Council of Economic Advisers (CEA, 2000).

superiores en las organizaciones empresariales, lo cual sugiere una asimetría entre la dinámica de incorporación acelerada de las mujeres al mercado laboral y el reparto del poder económico en la esfera corporativa (CASTAÑO *et al.*, 2002). Esta segregación vertical por razón de género resulta contradictoria cuando generalmente se vincula la función directiva con el acceso a niveles educativos superiores (BARBERÁ *et al.*, 2000) y los datos de Eurostat revelan que el número de mujeres graduadas en las últimas generaciones supera sistemáticamente al de varones, alcanzando en España casi un 60 por 100 de proporción sobre el total. Empero, mientras que la salvaguardia frente a la discriminación horizontal de la empresa queda en buena parte subordinada a los avances sociales y a su plasmación en las normativas laborales, la desigualdad vertical en la escala de poder de la organización debe tener en consideración otros factores endógenos a la organización, pues las fuerzas que sustentan las situaciones de discriminación no suelen ser visibles ni aparecen formalizadas. Desde este punto de vista, algunos de los desequilibrios de género pueden imputarse a la existencia de estructuras institucionales poco flexibles o rígidas (JONUNG, 1998), a la dualidad que presentan los mercados laborales y profesionales, a las barreras existentes y a la estrechez de pasarelas de un segmento a otro.

En términos generales, la incorporación femenina al mercado laboral remunerado no ha supuesto su plena equiparación a los varones, encontrándose una mayor proporción de mujeres afectadas por problemas de temporalidad, niveles de retribución⁽²⁾ o situaciones de segregación (ANKER, 1998). La transferencia de desigualdades de género, presentes en el plano de las relaciones sociales, hacia el ámbito interno empresarial, es consecuencia de que las organizaciones no desarrollan su actuación en un espacio cognitivamente cerrado. Las corporaciones, como actores inmersos en la sociedad en la que se desenvuelven, se ven influidas por los parámetros de su entorno, en una relación de correspondencia recíproca, puesto que sobre dicho entorno inmediato también repercute la actividad que desarrollan, como viene a enfatizar la corriente de la responsabilidad social corporativa. Los procesos de la organización empresarial, sean de carácter formal o informales, se ven implicados en la reproducción de relaciones sociales de género (ANDERSON-GOUGH *et al.*, 2005), revelándose insuficiente, en el marco de una economía abierta, la explicación de desequilibrios a partir de la conexión directa de la desigualdad de género con la reproducción de la estructura patriarcal de las organizaciones empresariales (CROMPTON, 1987).

El acercamiento a la desigualdad de género desde la vertiente empresarial y desde el análisis económico se remonta a un período relativamente reciente. La mayor atención por parte de la comunidad académica e investigadora vinculada a las disciplinas empresariales surge a raíz de corrientes analíticas que inciden en el papel fundamental que hoy en día representan los intangibles y del capital intelectual. De acuerdo a este prisma, la exclusión de recursos humanos cualificados se convierte también en un problema de eficiencia empresarial, y, por lo tanto, de competitividad en mercados cada vez más globalizados. Las ineficiencias se manifiestan en la medi-

(2) A este respecto, puede consultarse AFL-CIO (2001).

da en que no se aprovecha el potencial de parte de los recursos que se emplean y en los cuales se pueden haber realizado importantes inversiones en capital humano. Si los recursos humanos forman parte de la trilogía elemental del análisis económico, su papel predominante en muchas organizaciones ha ido adquiriendo carta de naturaleza a lo largo de los últimos años. La participación de mujeres en los niveles superiores de dirección sería valorada, desde esta óptica, no solamente como un logro social que redundaría en beneficio de los postulados de la igualdad de oportunidades entre géneros, sino como una manera de que la organización pueda incrementar sus niveles de eficiencia y competitividad, al obtener resultados de la utilización de un número mayor de recursos cualificados disponibles. Asimismo, otra vertiente analítica incide en que el sugerido proceso de globalización se vislumbra a partir de las relaciones económicas, pero se materializa asimismo al menos en una vertiente económica y social, afectando de forma asimétrica al capital y al trabajo, de forma que induce a la exclusión de empleos más vulnerables, que pueden encontrarse feminizados, simplemente porque las mujeres hayan sido las últimas en llegar al trabajo mercantilizado (VILLOTA, 2004). Es decir, como sugiere algún estudio reciente, el género se configura como una variable relevante en el marco de mercados globalizados (SEN, 1999).

No es posible ignorar que en España, a mediados de la primera década del presente siglo, el debate sobre la desigualdad entre géneros en las corporaciones se ha visto alimentado por el anuncio de una serie de iniciativas políticas y de reformas legislativas dirigidas a incentivar una mayor participación de las mujeres en los puestos de dirección de las compañías mercantiles y a equilibrar la balanza de poder empresarial, históricamente inclinado hacia el lado masculino en muchos espacios e, indiscutiblemente, también en el mundo de los negocios. Esa concentración del poder económico de forma implacable en los varones, que se vislumbra con nitidez en el tejido empresarial, parece una anomalía de acuerdo a las reglas de juego de las modernas sociedades del bienestar, vistos los logros alcanzados en materia de igualdad de oportunidades y los niveles de cualificación alcanzados por las mujeres. De alguna manera, y con dichas propuestas, las corporaciones se convierten en laboratorio social y en termómetro de la igualdad de oportunidades. Aunque sea injusto achacar a la institución empresarial la condición de único refugio de la desigualdad, la introducción del enfoque de género no deja muy bien parados a parte de los modelos directivos al uso, asociados convencionalmente a roles masculinos y tradicionalmente poco amables con el universo femenino.

El paisaje descarnado que supone unas cúpulas empresariales construidas sobre la identidad masculina laboral produce que en algunos de los sectores sociales más tradicionales cause cierta agitación, incluso por las implicaciones en cuanto a desarticulación de espacios de poder que supone, la difusión de una corriente de pensamiento que propugna posturas radicales basadas en medidas de discriminación positiva, como la imposición de cuotas de participación en los órganos de gobierno de las sociedades mercantiles, a semejanza de iniciativas que ya se han puesto en marcha en países nórdicos como Suecia o Noruega (ECODES, 2004). No obstante, también se sugieren transiciones hacia un modelo de reparto del poder directivo más equilibrado a partir de instrumentos basados en incentivos, encaminados a alentar a

las propias compañías para que se comprometan a incrementar la presencia femenina en sus órganos de administración, o dirigidos al establecimiento de estrategias empresariales y planes de igualdad que incentiven la flexibilidad para con sus recursos humanos.

La inclusión de la perspectiva de género en la investigación genuinamente empresarial ha sido sugerida recientemente en el tiempo (JERSEY Y BLANCHARD, 1988), a raíz de la difusión del paradigma de la organización como sistema abierto. Partiendo de la asunción, en su expresión práctica, de que la estrategia empresarial se desenvuelve en el marco de un entorno cambiante, cuya situación y dinámica pueden analizarse a partir de las principales variables que definen dicho contexto, el género puede convertirse en una de las variables explicativas de referencia. Como otros aspectos sociales, el enfoque de género suele integrarse en el «paradigma social de la empresa» (BENSCHOP Y MEIZUHEN, 2002), apareciendo como una construcción social que se manifiesta como una variable del entorno corporativo (ROSENER, 1990; LEHMAN, 1992). El acercamiento de posturas feministas al área de conocimiento empresarial comparte una perspectiva crítica hacia la organización convencional, aunque los distintos desarrollos difieran en enfoque. También otro conjunto de teorías pone énfasis en los aspectos de la estructura empresarial (KANTER, 1977), siendo innegable que el discurso que distingue entre estilos profesionales y directivos masculinos y femeninos ocupa un lugar relevante en muchos trabajos (COLLINSON Y COLLINSON, 1989), remitiendo, en último término, al tópico de los estereotipos de género. No obstante, no puede afirmarse que los principales resultados de los trabajos empíricos (MONACCI, 1997; OHLOTT *et al.*, 1994) señalen claramente la existencia de perfiles directivos divergentes entre mujeres y varones, existiendo ciertas diferencias que pueden explicarse mejor desde aspectos contextuales del análisis tanto de la línea jerárquica de la organización como del poder informal. Dentro de esta línea de desarrollo, puede mencionarse el trabajo de MACINTOSH (1990) que aporta un análisis teórico sobre el papel inferior que se asigna a las mujeres en las empresas englobadas en el sector de actividad informático. En la corriente considerada de radicalismo crítico (MATTESICH, 2000), es destacable la contribución de TINKER Y NEIMARK (1987), quienes analizan las relaciones entre posición de la mujer e información contable de *General Motors* desde 1917 hasta 1976. En otra línea, COOPER Y PUXTY (1996) enfatizan los aspectos económicos, apartándose del que entienden enfoque de lucha de clases que subyace en muchos de los estudios de género en la empresa, mientras que ADAMS Y HARTE (1998) introducen la variable género como parte del análisis del entorno empresarial.

II. EL DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE DECISIÓN SUPERIOR DE LAS EMPRESAS. INFLUENCIA DE VARIABLES SECTORIALES Y ECONÓMICO-FINANCIERAS

En el presente trabajo, y utilizando diferentes muestras de empresas pertenecientes a distintas ramas de actividad económica, se ha procedido a efectuar un análisis empírico, con la finalidad de examinar las relaciones entre la existencia de

desequilibrio por razón de género en el poder empresarial y la influencia del ámbito sectorial, el volumen de recursos o las características económico-financieras que perfilan a un conjunto de empresas que comparten un espacio económico de actuación, delimitado de forma primordial por el territorio de Castilla y León. Una premisa a tener en consideración para la posterior interpretación de los resultados es la limitación derivada de que la consideración de lo que son «puestos de dirección» es sumamente elástica, de una a otra organización y, por ende, subjetiva. La pirámide organizativa y la cadena de mando pueden ser muy verticales o muy reducidas, y normalmente estarán asociadas a las dimensiones o complejidad de la organización, pero también hay un factor significativo de autonomía de decisión empresarial en la consideración de qué niveles del organigrama son de alta dirección. Lógicamente, esta limitación no surge cuando se trabaja con datos relativos a los miembros del órgano de administración, al proceder en este caso la información de un registro formalizado.

1. ANÁLISIS A ESCALA NACIONAL

Comenzando por los aspectos generales, se ha propuesto primeramente un primer nivel de análisis que se efectúa a escala nacional, introduciendo de esta forma información para establecer un referente comparativo cuando se aborde el estudio de la situación en el conjunto de las principales corporaciones de Castilla y León. Como variable económico-financiera se ha utilizado en este caso el importe de las ventas, que permite la selección y ordenación de las principales empresas y de los grupos de sociedades, que son las dos vertientes sobre las que se ha recopilado la información. Asimismo, como factor de clasificación se dispone de la información sobre el sector de actividad principal al que pertenece cada observación. La introducción de información vinculada a la perspectiva de género se realiza a partir del cargo ejecutivo principal, referencia contenida en la mayoría de las bases de datos que comercializan la información del registro mercantil disponibles en el mercado. Los datos pertenecen al cierre del ejercicio 2004, agrupados en dos muestras que contienen las 5.047 mayores empresas y los 840 principales grupos de sociedades por importe de ventas de dicho ejercicio económico.

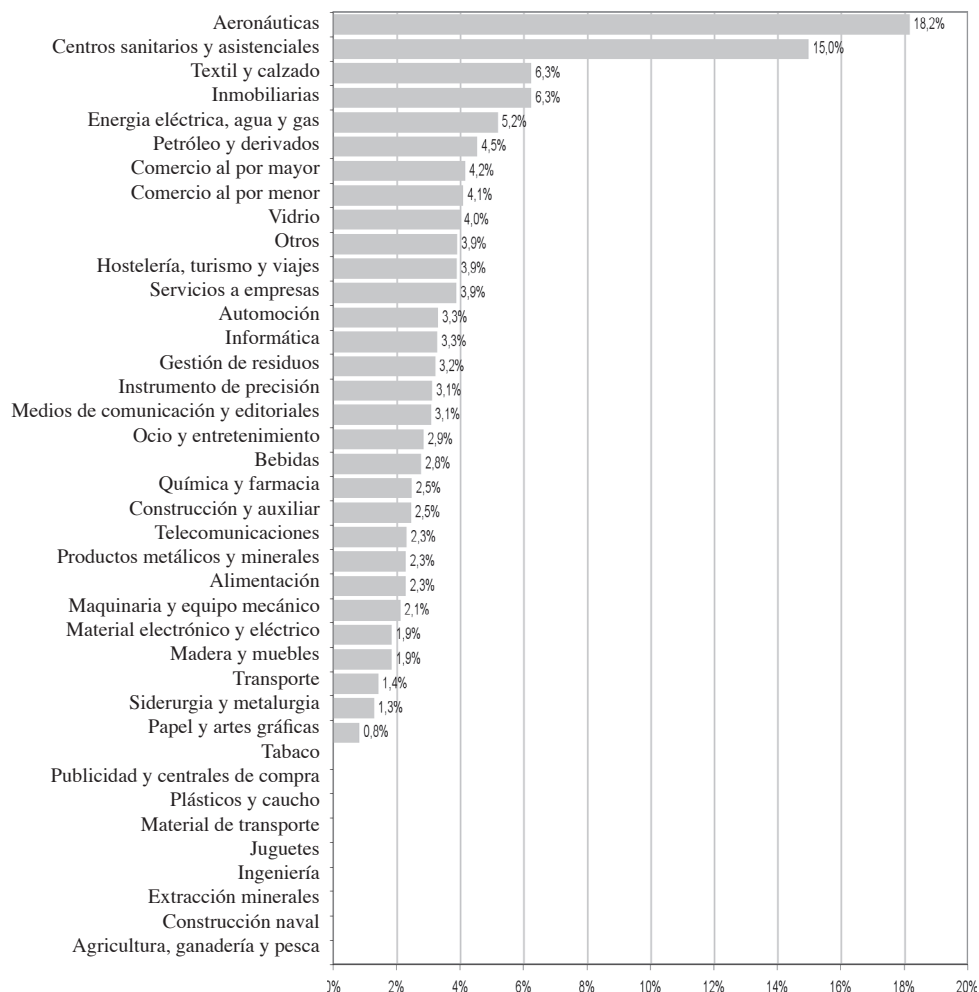
El principal aspecto que interesa destacar es que la participación de las mujeres como principales ejecutivas de las empresas consideradas apenas asciende al 3,65 por 100 en el conjunto nacional, y si se consideran las domiciliadas en Castilla y León (3,31 por 100 del total de empresas) solamente aparece una mujer, lo que supone un exiguo 0,6 por 100 de representación. Con respecto a los grupos de empresas, sobre un total de 840 cargos ejecutivos, 14 son mujeres (1,67 por 100). En buena medida, se supone que los grupos concentran mayores recursos que las empresas individualmente consideradas, por lo cual, éste sería uno de los primeros indicios a contrastar con análisis más precisos, de que la presencia de la mujer se revela cuantitativamente inferior al aumentar las dimensiones del poder empresarial.

Una de las perspectivas a explorar serían las correlaciones que se puedan establecer entre la distribución por géneros del principal ejecutivo y el ámbito sectorial. La desigualdad en la participación femenina entre las distintas ramas de actividad se

hace evidente, alcanzando el sector con mayor participación de mujeres un 20 por 100 sobre el total de cargos, mientras que son varios los sectores en los cuales es nula la representación femenina como ejecutivo principal. Además, la participación en ramas de actividad como «aeronáutica», «energía eléctrica» o «agua y gas» se puede explicar, si se acude al dato concreto, por la existencia de empresas públicas y la presencia de un cargo institucional que recae en una mujer (figura 1).

FIGURA 1

PROPORCIÓN DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE CARGOS EJECUTIVOS PRINCIPALES EN LAS MAYORES EMPRESAS ESPAÑOLAS CLASIFICADAS POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2004



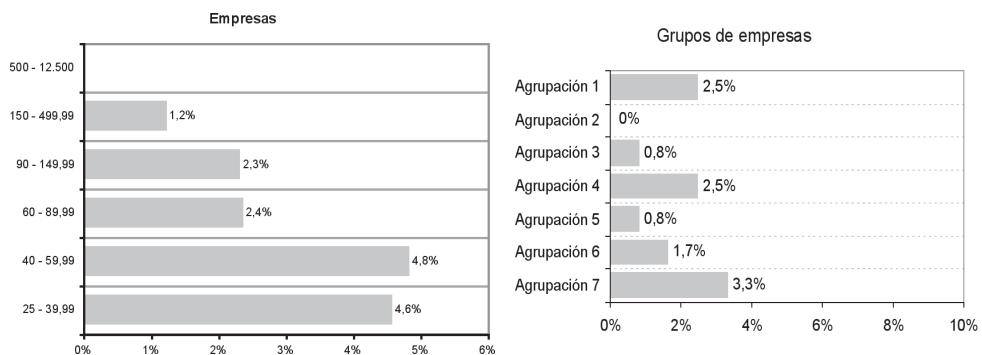
Fuente: Elaboración propia.

Con el fin de investigar con mayor profundidad si se produce una correlación inversa entre mayores dimensiones de la empresa, establecida en este caso de

acuerdo al importe de ventas, y una menor representación femenina como ejecutivo principal, se ha procedido a agrupar nuevamente las 5.047 empresas de la muestra estableciendo unas cotas que delimiten diferentes rangos en función del importe de ventas, para separar las unidades de la muestra en bloques significativos de acuerdo a su tamaño. El análisis gráfico permite apreciar que, a medida que se aumenta un peldaño en la escala de estratos (es decir, se consideran conjuntos de empresas con mayores importes de ventas), menor es la representación femenina en el conjunto de empresas de ese segmento, hasta desaparecer cuando se consideran corporaciones con más de 500 millones de euros de ventas. Un análisis análogo podría efectuarse respecto de los resultados obtenidos con los datos de los 840 grupos de empresas, ordenados de mayor a menor importe de ventas y agrupados en este caso en siete estratos de igual número de observaciones (120 cada uno). Sin embargo, en este caso, el primer estrato, que incluye los grupos de mayores dimensiones, no evidencia esa sugerida conexión con un creciente desequilibrio en la participación de cada género como cargo principal (figura 2).

FIGURA 2

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE OCUPAN CARGO EJECUTIVO PRINCIPAL POR RANGOS DE VENTAS PARA EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS ESPAÑOLAS, 2004



Fuente: Elaboración propia.

Una profundización de este análisis se puede realizar extendiendo el ámbito de estudio a otros directivos de nivel superior, diferenciados por ámbito funcional cuando sea posible y para distintos sectores de actividad económica en 2004. Los resultados demuestran que hay importantes diferencias entre sectores pero también resulta interesante ver la asimetría en cuanto a aquellos ámbitos funcionales en los cuales una mujer ocupa responsabilidades en el máximo nivel. En el cómputo global, para un total de 6.187 cargos directivos de 1.140 empresas, un 10,97 por 100 son mujeres. Como se puede apreciar en el cuadro 1, alta dirección y producción cuentan con escaso número de directivas mientras que las áreas con mayor representación femenina serían comunicación (37,1 por 100) y recursos humanos (21,8 por 100). La perspectiva sectorial también evidencia que, aunque el predominio de varones ocupando cargos de dirección se produzca en todos los ámbitos analizados, hay diferencias significativas entre las diversas ramas de actividad (cuadro 2).

CUADRO 1

PROPORCIÓN DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS PARA CADA ÁREA FUNCIONAL EN 2004. PRINCIPALES EMPRESAS DE ESPAÑA

Categoría	Proporción de mujeres sobre el total de cada categoría
Presidente - Alta dirección	4,9 por 100
Financiero	13,4 por 100
Comercial	10,2 por 100
Recursos humanos	21,8 por 100
Producción	3,5 por 100
Comunicación	37,1 por 100
Otros	10,9 por 100

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 2

PROPORCIÓN DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS PARA CADA RAMA DE ACTIVIDAD EN 2004. PRINCIPALES EMPRESAS DE ESPAÑA

Sectores con mayor proporción de mujeres	% mujeres	Sectores con menor proporción de mujeres	%mujeres
Empresas de trabajo temporal	31,3%	Piel y calzado	7,1%
Cazatalentos	28,2%	Electrónica de consumo	6,7%
Agencias medios	27,0%	Madera y muebles	6,6%
Editoriales	23,0%	Distribución	6,5%
Perfumería	22,7%	Metalurgia	6,3%
Joyería	22,5%	Cajas de ahorro	6,2%
Internet	19,3%	Bebida y tabaco	6,1%
Publicidad	19,2%	Autopistas y aparcamientos	6,1%
Laboratorios	18,7%	Cemento	5,9%
Escuelas de negocios	16,5%	Construcción naval	5,6%
Moda	16,1%	Restauración	5,6%
Financieras	15,4%	Bienes de equipo eléctrico	5,5%
Limpieza	14,5%	Alimentación	5,4%
Electrodomésticos	13,3%	Renting y leasing	5,4%
Transporte	13,1%	Auxiliar del automóvil	4,6%
Medios de comunicación	12,7%	Energía eléctrica	4,0%
Seguridad	12,5%	Aeronáuticas	3,8%
Inmobiliaria	11,5%	Construcción	3,8%
Gestoras de fondos	11,2%	Vidrio	3,6%
Ferías	11,1%	Capital riesgo	3,0%
Telecomunicaciones	11,0%	Corporaciones	2,7%
Sociedades y agencias de valores	10,8%	Agua y gas	2,6%
Informática	10,7%	Papel y cartón	2,4%
Seguros	10,3%	Siderurgia	2,2%
Consultoría	9,4%	Ingeniería	2,1%
Química	9,0%	Energía y petróleo	1,8%
Banca	8,4%	Auditoría	0%
Automóvil	7,8%	Construcción mecánica	0%
Hostelería	7,7%	Medios de pago	0%
Abogacía	7,4%	Minería	0%

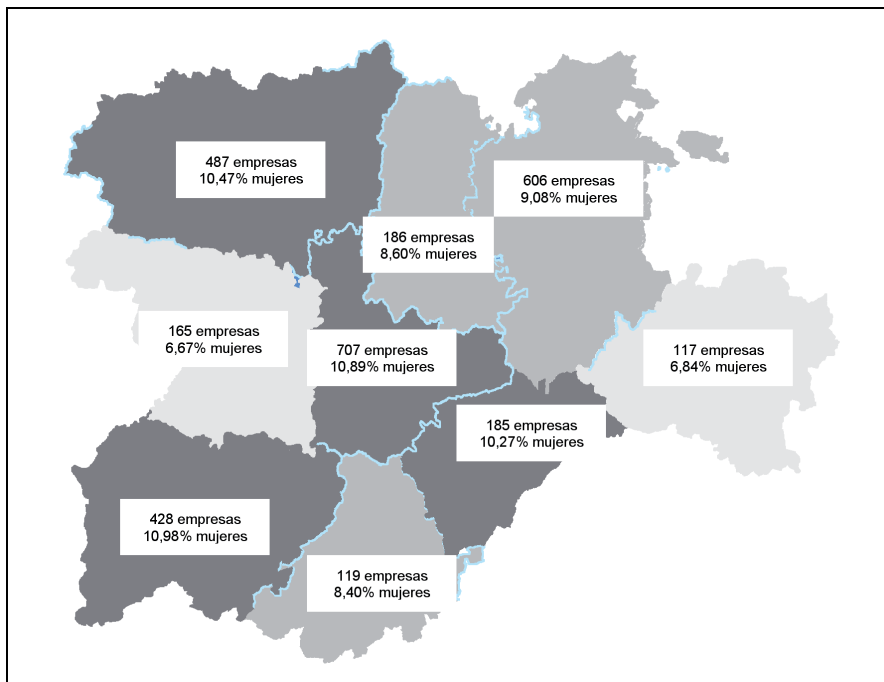
Fuente: Elaboración propia.

2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN EN FUNCIÓN DEL CARGO EJECUTIVO PRINCIPAL

Descendiendo al ámbito concreto de Castilla y León, y a partir de una amplia muestra de las principales empresas, ordenadas de acuerdo al importe neto anual de la cifra de negocios, se ha procedido a establecer para el rango de ejercicios económicos comprendido entre 2000 y 2004 (ambos inclusive) el género del cargo ejecutivo principal de cada empresa, disponiendo asimismo de información relativa al número medio de empleados del ejercicio y a la rama de actividad económica principal en la cual se encuadra. Aunque el análisis a escala provincial excede de los objetivos de este trabajo, en la figura 3 se muestra la distribución a este nivel de las empresas consideradas en 2004 y la proporción de mujeres como ejecutivo principal respecto al total de cada provincia.

FIGURA 3

NÚMERO DE EMPRESAS Y PROPORCIÓN DE MUJERES EN CARGO DIRECTIVO PRINCIPAL POR PROVINCIAS, AÑO 2004

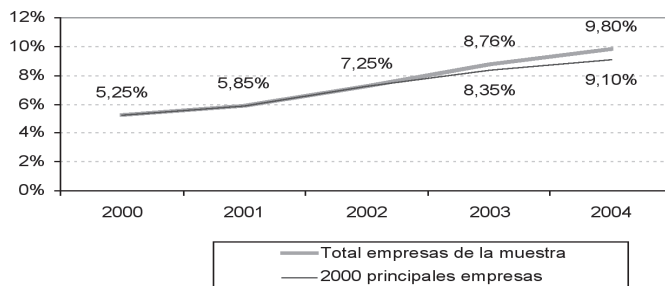


Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la figura 4, el número de cargos ejecutivos principales que corresponden a mujeres aumenta a lo largo del período de tiempo considerado. Una cuestión a tener en cuenta es que el número de datos manejados se corresponde con 2.000 empresas para los tres primeros ejercicios, aumentando a 2.500 observaciones en 2003 y a 3.000 empresas en 2004. Si se acepta la sugerida relación entre mayores dimensiones y más desequilibrio, el incremento en estos dos últimos años del

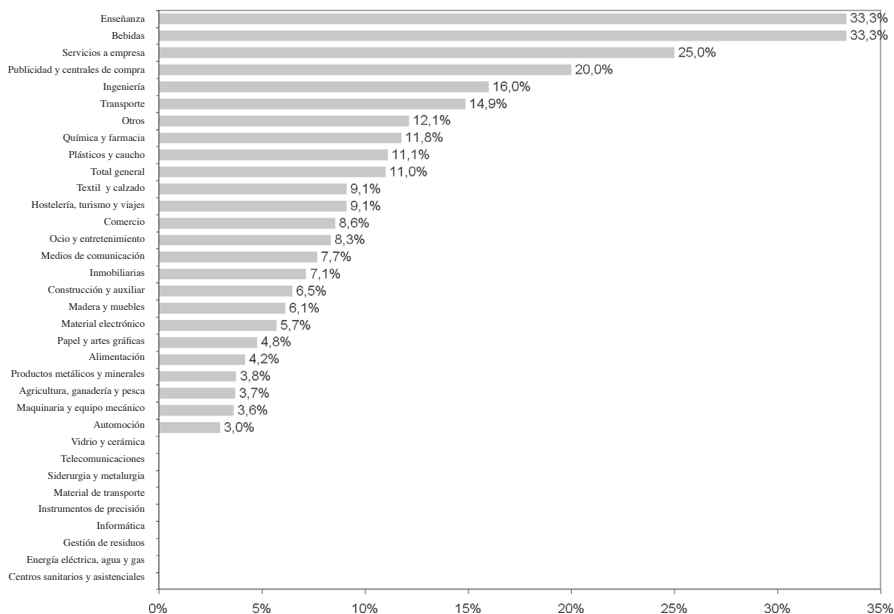
tamaño de la muestra, incluyendo empresas de menores dimensiones, distorsiona los resultados, al incluir más observaciones donde se incrementa la probabilidad de que el cargo ejecutivo principal lo ocupe una mujer. No obstante, en la misma figura 4 se puede apreciar cómo acotando al mismo número de observaciones los cinco años (2.000 empresas) continúa la tendencia creciente, aunque de manera más atenuada.

FIGURA 4
PROPORCIÓN DE MUJERES QUE OCUPAN CARGOS EJECUTIVOS SOBRE EL TOTAL.
CASTILLA Y LEÓN, 2000-2004



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 5
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD. CASTILLA Y LEÓN, 2002

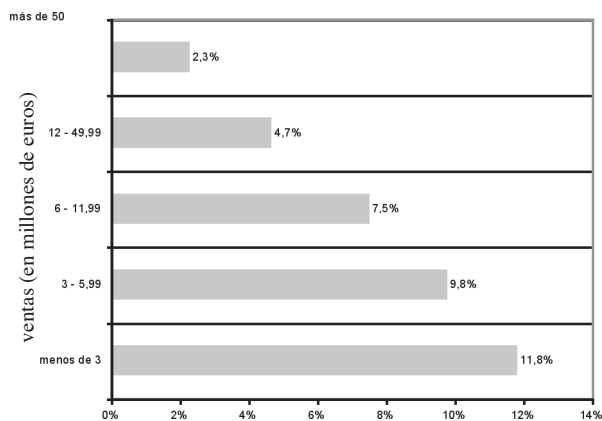


Fuente: Elaboración propia.

También a esta escala de análisis interesa resaltar la distribución de directivos principales por ramas de actividad económica, donde subsectores como «bebidas» y «enseñanza» (que en ambos casos se sitúan en las cotas máximas de representación femenina dentro del conjunto de sectores), «publicidad y centrales de compra» o «servicios a empresas» concentran las actividades en las que mayor número de mujeres aparecen como cargo ejecutivo principal, en términos relativos. Algunos sectores no cuentan con representación femenina en ninguno de los ejercicios considerado, tales como: «gestión de residuos», «material de transporte», «instrumentos de precisión» o «telecomunicaciones». En informática solamente aparece una mujer en el ejercicio 2004, sin encontrarse la empresa entre las 2.000 de mayor importe de ventas en dicho año. En la representación gráfica señalada en la figura 5 se ha optado por mostrar la distribución para el año central de los considerados en el análisis, el ejercicio 2002.

FIGURA 6

REPRESENTACIÓN FEMENINA EN CADA UNA DE LAS AGRUPACIONES DE EMPRESAS REALIZADAS POR ESTRATOS DE DIFERENTE TAMAÑO A PARTIR DEL IMPORTE DE VENTAS. CASTILLA Y LEÓN, 2002



Fuente: Elaboración propia.

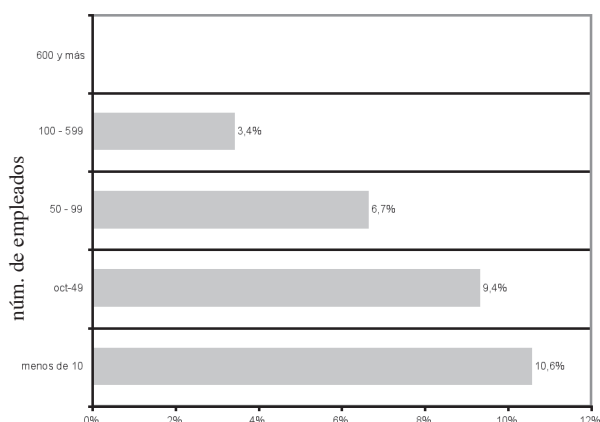
De cara a contrastar si en Castilla y León se da también una cierta relación inversa entre mayores dimensiones de las empresas y participación de mujeres en la cúpula empresarial, se ha procedido a considerar el tamaño de las unidades empresariales, en función del importe de ventas, ordenando de mayor o menor volumen de ventas en cada uno de los dos ejercicios. Aunque no parezca factible encontrar una correlación lineal, de la exploración gráfica para cada uno de los ejercicios se podría inferir que en los estratos que corresponden a mayores niveles de ventas se sitúan las menores representaciones femeninas, mientras que, por el contrario, la mayor participación femenina parece evidenciarse en estratos en los que se incluyen empresas con menores importes de ventas, dentro del conjunto considerado. Esta observación se suaviza con el transcurso de los ejercicios, si bien puede quedar distorsionada

por el incremento de observaciones para los ejercicios 2003 y 2004, donde aumenta considerablemente el peso de las empresas de menores dimensiones respecto al total considerado. A modo de ejemplo significativo, en la figura 6 se ha procedido a representar gráficamente la situación en 2003.

Para reafirmar la validez de las anteriores conclusiones, se ha procedido a considerar la relación entre la participación femenina como cargo ejecutivo principal con otra variable de referencia de las dimensiones de la empresa de la que se disponía para la práctica totalidad de las observaciones, que sería el número de empleados, y que, aunque se encuentra correlacionado en cierto grado con la cifra del importe de ventas, arrojaba una diferente ordenación del conjunto de las empresas en ambos ejercicios económicos. Si se procede a la ordenación en agrupaciones, acotadas de mayor a menor número de empleados, también en este caso se puede inferir una mayor concentración de poder empresarial en varones en aquellos estratos que corresponden a un mayor número de empleados, mientras que la mayor proporción femenina se encuentra en los estratos que incluyen empresas con plantillas más reducidas, aunque no en todos los ejercicios económicos contemplados esta afirmación pueda ser tan concluyente si se atiende al estrato superior, que incluye empresas con 600 y más empleados. Véase, a modo de ejemplo, que esta relación se manifiesta claramente en los resultados del ejercicio 2003 (figura 7).

FIGURA 7

REPRESENTACIÓN FEMENINA EN CADA UNA DE LAS AGRUPACIONES DE EMPRESAS REALIZADAS POR ESTRATOS DE DIFERENTE TAMAÑO A PARTIR DEL NÚMERO DE EMPLEADOS. CASTILLA Y LEÓN, 2003.



Fuente: Elaboración propia.

3. ANÁLISIS POR CATEGORÍAS FUNCIONALES DE DIRECTIVOS PARA LAS PRINCIPALES EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN

La siguiente cuestión que se ha abordado profundiza el análisis hacia una concepción más amplia del estrato superior del poder empresarial, extendiendo la visión desde el vértice superior de la organización, centrada en los anteriores desarrollos en el cargo ejecutivo principal, hacia otros ámbitos de alta dirección, contemplando sobre todo el contenido funcional, de acuerdo a los datos disponibles sobre la estructura jerárquica de las principales empresas de Castilla y León.

La primera conclusión que puede obtenerse, para los dos momentos temporales considerados, que serían los ejercicios 1999 y 2003, es que el número de cargos directivos principales para cada empresa se incrementa, desde 1.114 cargos directivos para 218 empresas en el ejercicio 1999, con un promedio de 5,11 cargos en el estrato superior de poder por cada empresa, hasta la cifra de 1.153 cargos directivos para 217 empresas en 2003, lo que supone en este año un promedio de 5,33 cargos directivos principales por corporación. Las variables de las cuales se disponía de datos para cada una de las empresas de ambas muestras son el importe de ventas, la rama de actividad principal y el número de empleados⁽³⁾. Los resultados obtenidos a partir del tratamiento de los datos indican que la participación femenina sigue manifestándose baja en el conjunto del tejido empresarial de Castilla y León, tanto si se considera la proporción sobre el total de cargos directivos como si se computa el promedio de proporciones para cada empresa, aunque se constata un incremento de mujeres en cargos directivos en el ejercicio económico más reciente, 2003, frente al período de 1999. La proporción de varones sobre el total de directivos, alcanzaba un 94,1 por 100 en 1999, descendiendo al 90,6 por 100 en 2003. Si se atiende al promedio de las proporciones para cada empresa de la muestra, suponía para varones un 94,1 por 100 en 1999, y un 88,5 por 100 en 2003.

En el ejercicio 2003, son nueve las empresas en las que hay paridad entre varones y mujeres en cuanto a cargos directivos declarados (4,13 por 100 sobre el total) y en dos corporaciones son mayoría las mujeres (apenas 0,92 por 100 del conjunto), mientras que en el 94,95 por 100 de los casos la mayoría de cargos directivos son hombres. Del total de la muestra de datos, 75 empresas tienen alguna mujer como cargo directivo, lo que supone una proporción del 34,40 por 100 de las firmas. La situación en dicho ejercicio es comparativamente mejor que en 1999, si se tiene en cuenta que entonces solamente en tres empresas había paridad (1,38 por 100) y en una se materializaba una mayoría de mujeres (0,46 por 100), frente a un abrumador peso de mayoría de varones en cargos directivos (98,17 por 100).

(3) Este dato no estaba disponible en algunas empresas, por lo cual, en los cálculos en que se ha utilizado como variable el número de empleados, se reduce el número de observaciones.

Puede destacarse como aspecto relevante de esta línea de análisis la presencia significativa de mujeres ocupando cargos funcionales en áreas como la dirección financiera, la dirección comercial y la dirección de recursos humanos, entre aquellas consideradas con contenido concreto (excluyendo, por lo tanto, el apartado genérico «otros», donde se incluyen cargos no definidos o cuantitativamente poco relevantes en el conjunto de la muestra), aumentando además el peso relativo en 2003, comparando con la situación en 1999. En contrapartida, es escasa la presencia de mujeres en la presidencia o alta dirección, destacando además la ausencia en 2003 en el área de producción (cuadro 3).

CUADRO 3

DISTRIBUCIÓN POR CONTENIDO FUNCIONAL DE LOS CARGOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN, AÑOS 1999 Y 2003

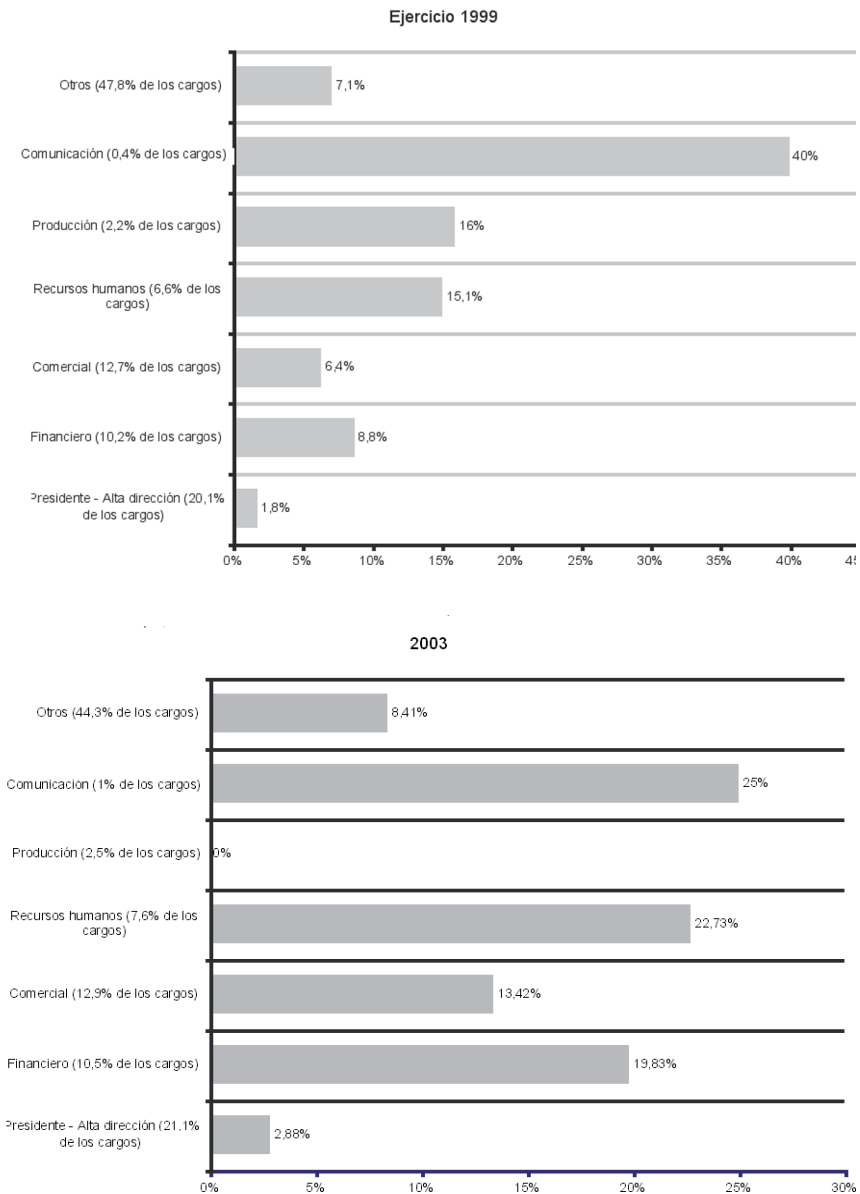
Cargo directivo	% en cada cargo sobre el total de cargos directivos ocupados por mujeres 2003	% en cada cargo sobre el total de cargos directivos ocupados por mujeres 1999
Presidente - Alta dirección	6,0%	5,1%
Financiero	20,5%	12,8%
Comercial	17,1%	11,5%
Recursos humanos	17,1%	14,1%
Producción	0%	5,1%
Comunicación	2,6%	2,6%
Otros	36,8%	48,7%

Fuente: Elaboración propia.

Como visión alternativa a la anterior, considerando las proporciones de cargos directivos ocupados por mujeres respecto al total de un área funcional (figura 8), destacan los cargos relacionados con «dirección de comunicación», si bien la aparición cuantitativamente poco significativa de este ámbito diferenciado resta margen de fiabilidad a las conclusiones. Por otro lado, el hecho de que se pueda observar mayor proporción de mujeres en cargos asociados a la dirección financiera, a la dirección comercial y a la dirección de recursos humanos corrobora los resultados de otros estudios que señalaban esta cuestión (SÁENZ, 2005). Por ramas de actividad, el panorama cambia en los dos ejercicios contemplados, siendo diferentes los sectores que se sitúan con mayor representación femenina. En todo caso, este punto de vista no resulta especialmente significativo en la medida en que hay muchos sectores que están representados por pocas unidades, y el efecto de un número reducido de observaciones puede ser muy importante.

FIGURA 8

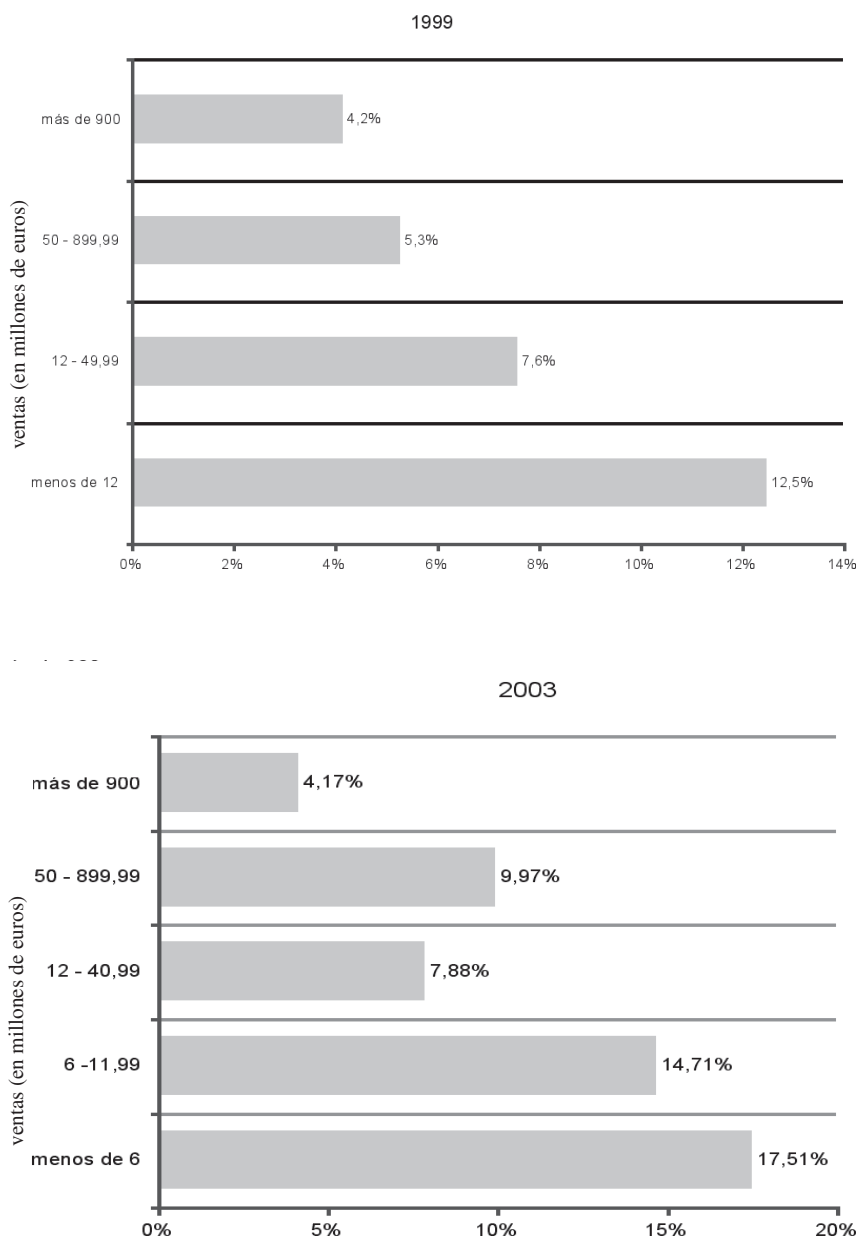
PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS SOBRE EL TOTAL DE CADA CARGO. CASTILLA Y LEÓN, 1999 Y 2003



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 9

REPRESENTACIÓN FEMENINA EN CADA UNA DE LAS AGRUPACIONES DE EMPRESAS REALIZADAS POR RANGOS DE VENTAS. CASTILLA Y LEÓN, 1999 Y 2003

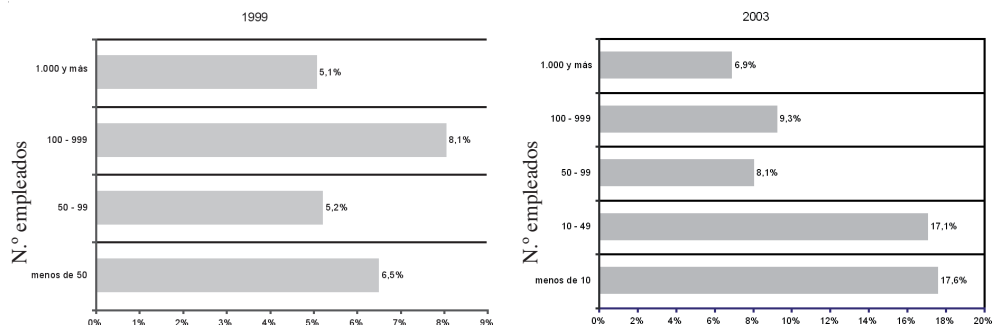


Fuente: Elaboración propia.

También puede resultar interesante establecer una distinción en las observaciones de la muestra atendiendo a la doble clasificación basada en el importe de ventas y la proporción de cargos directivos por áreas funcionales, con el objeto de indagar sobre la influencia que pueden tener las dimensiones de la empresa sobre el reparto de poder por áreas funcionales. Precisamente, al haberse reducido el número de empresas en las dos muestras manejadas, frente al punto de vista que consideraba solamente como ámbito de poder empresarial el cargo ejecutivo principal, disminuye el posible efecto del tamaño empresarial (tanto si se estima a partir de agrupaciones ordenadas por el importe de ventas como si la agrupación se realiza en función del número de personas empleadas). Aunque se amplíe el abanico de cargos directivos a un estrato más amplio en la escala de la estructura de la organización, el bloque de empresas que se ha considerado, de las pertenecientes al tejido productivo regional, se ha visto reducido a aquellas del segmento superior, que eran las que mostraban un comportamiento más similar. En las figuras 9 y 10 se ha procedido a representar, para cada uno de los dos años señalados, la distribución para distintos estratos ordenados conforme a dos criterios, ventas y número de empleados. Los saltos entre escalones de un segmento a otro no se muestran ya en todos los casos ni relativamente tan marcados.

FIGURA 10

REPRESENTACIÓN FEMENINA EN CADA UNA DE LAS AGRUPACIONES DE EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES. CASTILLA Y LEÓN, 1999 Y 2003



Fuente: Elaboración propia.

4. ANÁLISIS DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES Y RELACIONES CON VARIABLES DE TIPO ECONÓMICO-FINANCIERO

Otro de los prismas para enfocar el estudio del desequilibrio en los niveles superiores de las empresas remite al poder formal, procediéndose a analizar en este caso el género de los componentes del órgano de administración de las principales sociedades mercantiles de Castilla y León. Además de la perspectiva de género, que se incluye a partir del cómputo del número de mujeres y el número de varones que en cada empresa integran el órgano de gobierno corporativo, se ha obtenido información

sobre variables económico-financieras contenidas en las Cuentas Anuales de 2002 de las principales compañías, depositadas en alguno de los Registros Mercantiles de la comunidad. Con base en la citada información original, y aplicando técnicas de análisis económico financiero basadas en ratios que sintetizan dicha información, se han formulado los indicadores señalados en el cuadro 4, y cuyos resultados han sido calculados para las 2.009 empresas de la muestra, ya que han sido seleccionadas aquellas cuyos ingresos de explotación en el ejercicio superaban los 2.900.000 euros.

CUADRO 4

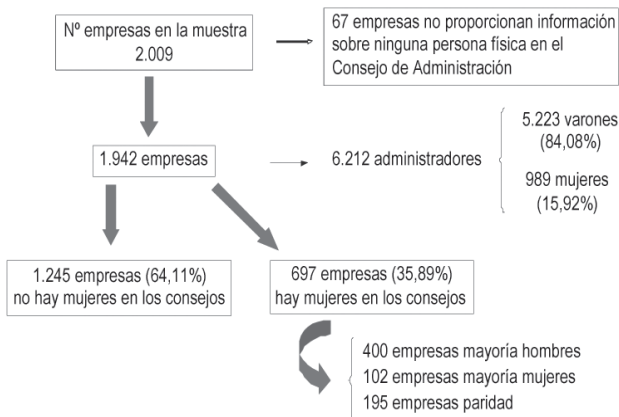
DEFINICIÓN DE RATIOS UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS

Variable	Definición
Liquidez	$\frac{\text{Activo circulante}}{\text{Acreedores a corto plazo}}$
Endeudamiento total	$\frac{\text{Pasivo exigible}}{\text{Fondos propios}}$
% Rentabilidad económica (RE)	$\frac{\text{Resultado} + \text{Gasto financiero} + \text{Impuestos}}{\text{Activo total}}$
% Rentabilidad financiera (RF)	$\frac{\text{Resultado}}{\text{Fondos propios}}$
Tamaño	Total de activo, o bien logaritmo neperiano del total activo

Fuente. Elaboración propia.

CUADRO 5

ESQUEMA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

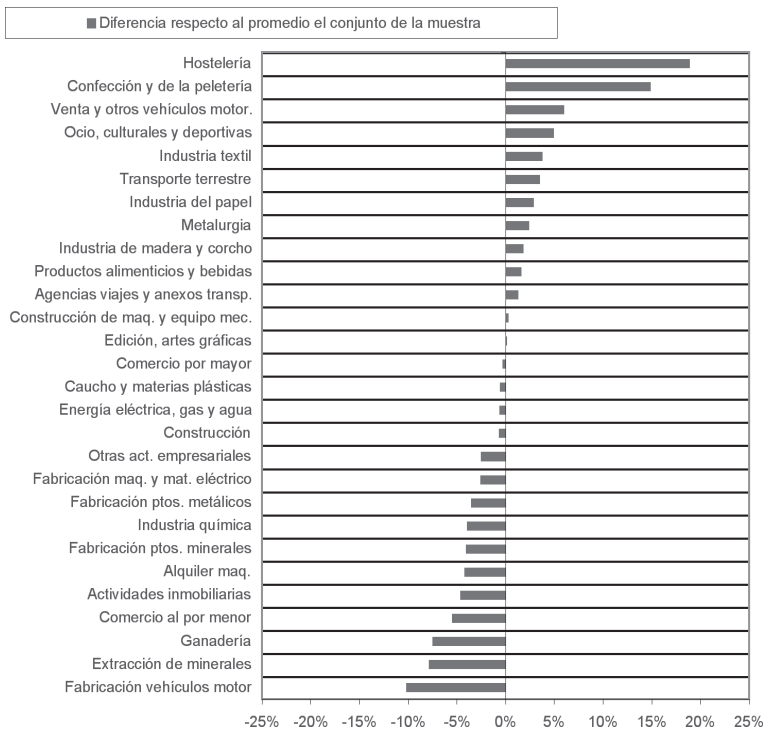


Fuente: Elaboración propia.

En términos generales, el esquema de los resultados obtenidos se recoge en el cuadro 5. De acuerdo a las tres posibilidades de reparto de poder, en el 84,7 por 100 de los casos hay mayoría de hombres, en un 5,3 por 100 hay mayoría de mujeres y en un 10 por 100 de los casos hay paridad. Como caso extremo, se puede hacer referencia a un consejo de administración que cuenta con 19 miembros, todos ellos varones. La mayor diferencia en valores absolutos favorable en cuanto a participación de mujeres corresponde a una unidad empresarial con seis mujeres y un administrador varón. El máximo número de mujeres en un órgano de administración es siete, lo cual sucede en dos casos. También como dato alternativo a las cifras en valores absolutos para el conjunto de la muestra, parece interesante calcular el promedio de las proporciones que representan varones y mujeres en cada uno de los órganos de administración de las sociedades consideradas, ya que de esta manera se eliminan los efectos que pudiera suponer el distinto número de componentes de cada órgano de administración, ponderando todos los casos así en los mismos términos. El resultado es que el promedio arroja una cifra de 85,77 por 100 de proporción de cargos de administración ocupados por varones, frente al 14,23 por 100 de mujeres, cifras como se ve, muy similares a las que se obtenían computando el total de consejeros. De los 45 casos en que el 100 por 100 del órgano de administración corresponde exclusivamente a mujeres, 43 empresas tienen una única administradora.

FIGURA 11

VARIACIÓN RESPECTO AL PROMEDIO DE LA MUESTRA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN POR ACTIVIDADES. CASTILLA Y LEÓN, 2002



Fuente: Elaboración propia.

La recurrente perspectiva sectorial, establecida en función de la rama de actividad principal consignada para cada empresa, ofrece también datos relevantes y semejantes a los de las otras muestras que han sido objeto de análisis previamente. Aunque naturalmente solamente pueden tomarse como significativos los resultados de aquellos sectores que tengan un elevado número de observaciones, pueden extraerse algunas cuestiones relevantes, como el hecho de que, dentro de la baja representación general de las mujeres en las responsabilidades de administración, hay determinados sectores en los que su presencia sobresale más que en el resto, como pueden ser las ramas de actividad de educación, hostelería y servicios personales, es decir, ramas de actividad que convencionalmente se asocian a estereotipos de consumo femenino. Gráficamente, en la figura 11 se ha reflejado las actividades con mayor y menor representación femenina respecto al promedio para el conjunto de la muestra.

A continuación, se ha procedido a relacionar los promedios de la proporción de varones y mujeres en los órganos de administración con las distribuciones de las distintas variables analizadas, segmentadas en cuatro agrupaciones, delimitadas por los tres cuartiles calculados para cada variable, con el objeto de indagar si existen diferencias en la proporción sensibles para los distintos rangos en que se divide la distribución. Para cada una de las variables escogidas, la caracterización básica queda recogida en los cuadros 6, 7 y 8. De la observación de las distribuciones, no se puede concluir que haya diferencias sustanciales entre los diferentes rangos en los que se han dividido respecto a la proporción en cada uno de varones y mujeres en los órganos de administración. Por el contrario, existe una cierta uniformidad, alrededor de una proporción que oscila en torno al 15 por 100 de mujeres, que indica que la persistencia de la discriminación por razones de género se mantiene para todo tipo de empresas.

CUADRO 6

CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE CADA UNA DE LAS VARIABLES DE TIPO ECONÓMICO-FINANCIERO

	Mínimo	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Máximo
Total Activo	3.351	1.969.752	3.631.338	7.886.814	2.123.567.000
Rentabilidad económica (%)	-317,80	1,07	3,28	6,62	64,30
Rentabilidad financiera (%)	-615,62	5,36	11,77	22,02	997,65
Liquidez	0,06	0,97	1,2	1,6875	18,17
Endeudamiento (%)	0	51,61	70,15	84,78	387,05

CUADRO 7

**PROMEDIO DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES PARA CADA UNO DE LOS CUATRO
SEGMENTOS EN QUE SE HA DIVIDIDO LA DISTRIBUCIÓN DE LAS DISTINTAS
VARIABLES DE TIPO ECONÓMICO-FINANCIERO**

	Ingresos de explotación	Resultados ordinarios antes de impuestos	Total activo	Fondos propios	Rentabilidad económica	Rentabilidad financiera	Liquidez	Endeudamiento	N.º empleados
Agrupación 1	16,6%	13,0%	13,9%	12,8%	12,8%	13,8%	12,4%	18,4%	13,0%
Agrupación 2	13,4%	14,5%	15,0%	12,9%	12,9%	16,2%	11,9%	15,3%	15,3%
Agrupación 3	14,3%	14,5%	15,2%	15,9%	15,9%	14,7%	14,6%	11,0%	14,5%
Agrupación 4	12,6%	14,9%	12,8%	15,3%	15,3%	12,3%	18,0%	12,2%	14,1%

CUADRO 8

**CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE CADA UNA DE LAS VARIABLES DE TIPO
ECONÓMICO-FINANCIERO POR SUBGRUPOS**

	RE	N	Media	Varianza	Desviación típica	Mínimo	Máximo	Rango	Asimetría estándar	Curtosis estándar
RE	mujeres	102	4,5401	23,2828	4,82522	-8,87	22,14	31,01	4,2969	5,36615
	paridad	195	4,30036	92,5852	9,62212	-96,72	45,83	142,55	-30,7555	183,312
	varones	1.640	3,89877	125,97	11,2234	-317,8	64,3	382,10	-247,517	3.468,56
	Total	1.937	3,97297	117,17	10,8243	-317,8	64,3	382,10	-260,667	3.726
RF	mujeres	102	18,7744	900,43	30,0072	-21,71	247,11	268,82	20,5107	69,3363
	paridad	193	16,7166	860,496	29,3342	-133,14	246,56	379,7	19,0742	84,5107
	varones	1.632	16,3824	2.823,82	53,1396	-615,62	997,65	1.613,27	64,4041	961,27
	Total	1.927	16,5425	2.524,59	50,2453	-615,62	997,65	1.613,27	72,1442	1.112,67
ENDEUDAMIENTO	mujeres	102	61,0093	574,663	23,9721	6,33	102,99	96,66	-0,381135	-2,0573
	paridad	195	64,6429	565,98	23,7903	7,64	139,23	131,59	-1,97179	-1,16213
	varones	1.644	67,6899	553,11	23,5183	0	387,05	387,05	18,6532	165,513
	Total	1.941	67,0327	557,797	23,6177	0	387,05	387,05	16,1789	149,912
LIQUIDEZ	Mujeres	102	1,87049	3,33613	1,82651	0,24	14,36	14,12	18,2598	51,555
	Paridad	195	1,64164	2,09857	1,44865	0,14	11,1	10,96	21,9049	53,8507
	Varones	1.641	1,50266	1,46892	1,21199	0,06	18,17	18,11	100,612	503,018
	Total	1.938	1,53601	1,63579	1,27898	0,06	18,17	18,11	101,603	452,032
LN TOTAL ACTIVO	Mujeres	102	15,0188	0,968336	0,984041	12,7349	18,7005	5,96566	1,55772	2,64097
	Paridad	195	15,0103	0,98449	0,992215	12,1787	18,0712	5,89257	1,86706	1,26714
	Varones	1.644	15,2889	1,41163	1,18812	8,11701	21,4764	13,3593	12,6968	19,5324
	Total	1.941	15,2467	1,35424	1,16372	8,11701	21,4764	13,3593	13,5193	20,9376

Fuente: Elaboración propia.

Después de haber efectuado esta exploración inicial de la caracterización de las variables utilizadas, el siguiente propósito del estudio se dirige a contrastar empíricamente si la composición por géneros de miembros del órgano de administración de una sociedad se convierte en un factor que, en alguna medida, condicione las características económico-financieras de la empresa. Con este objetivo, se ha aplicado a la muestra de empresas escogidas una serie de técnicas de análisis estadístico que permitan inferir si existen diferencias observadas en una variable de carácter económico-financiero dentro de varios subgrupos de empresas, estableciendo dichas agrupaciones, en este caso, en función de las tres posibilidades existentes de reparto de poder entre géneros: mayoría de varones, mayoría de mujeres y paridad entre varones y mujeres.

Para realizar esta comprobación, fundamentalmente pueden ser aplicadas dos tipos de técnicas, paramétricas, donde si se dan las condiciones precisas se puede efectuar el análisis denominado ANOVA de una vía, o, alternativamente, pruebas no paramétricas, en las cuales no es necesario realizar suposiciones sobre la distribución de los datos, y donde se puede interpretar la prueba de Kruskal-Wallis. El modelo ANOVA (acrónimo anglosajón de *Analysis Of Variance*) o análisis de la varianza es una técnica estadística de contraste de hipótesis que va a permitir analizar la influencia de los niveles o grupos del factor de clasificación (en el presente caso la variable «género del órgano de administración») sobre una variable continua (que en este caso serían los ratios calculados para cada uno de los casos que conforman el conjunto de la muestra de la empresa). Este procedimiento contrasta si se verifica la hipótesis nula de la igualdad de medias en los distintos subgrupos, aunque el nombre del análisis pueda inducir a confusión, puesto que no se comparan varianzas, ya que en realidad esto es algo que se supone. El modelo bajo el cual se enmarca el problema a estudiar es que las variables cumplen una serie de condiciones: la hipótesis de independencia, la hipótesis de normalidad y homoscedasticidad. El alejamiento de la hipótesis de normalidad no es muy problemático, ya que, como la literatura parece haber fundamentado, los ratios suelen incumplir esa hipótesis (GARCÍA-AYUSO, 1995) y en todo caso, se minimiza al trabajar con una muestra grande, por el teorema central del límite. De los varios estadísticos que se han calculado para cada uno de los tres niveles del factor «género de la administración» la simple observación de la asimetría, sobre todo, pero también de la curtosis serían indicadores que apuntan hacia la no normalidad de la distribución. Asimismo, en el caso de los ratios utilizados, puede contrastarse la hipótesis de no normalidad, mediante el test de Kolmogorov-Smirnov. También puede utilizarse el contraste de Kolmogorov para comprobar el p-valor de normalidad de los residuos y comprobar que en este caso se acepta esta hipótesis.

Sin embargo, resulta crítico para la pertinencia de las pruebas a efectuar que la variabilidad sea similar, razón por la cual, se ha procedido a utilizar el test de Cochran y el test de Bartlett, ambos con el objeto de decidir la pertinencia de la utilización del modelo ANOVA. Sendos contrastes plantean la hipótesis nula de que la desviación estándar dentro de cada nivel es la misma. En el caso de que no se verifiquen las premisas para el modelo ANOVA, se ha utilizado la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis, la cual ordena todas las observaciones para contrastar la hipótesis nula de que las medianas de la variable en cada uno de los tres niveles o subgrupos

planteados para el factor (mayoría de hombres, mayoría de mujeres o paridad) sean similares. Si muchas de las observaciones más pequeñas o más grandes pertenecen a un mismo grupo, se rechaza la hipótesis nula. Cuando el p-valor calculado sea mayor que 0,05, no hay diferencias significativas para un intervalo de confianza del 95,0 por 100. Cuando sea menor que 0,05, entonces se puede inferir diferencias significativas entre las medianas de algún subgrupo, estudiando gráficamente, a través de los diagramas, entre qué agrupaciones se produce esa diferencia.

Asimismo, para el análisis de varianza convendría que los grupos que se consideran fuesen de similar tamaño, aunque, de acuerdo a lo señalado previamente, es evidente que son muchas más las empresas en que predominan los administradores varones que en las que predominan las mujeres o en las que hay paridad en el órgano de administración. No obstante lo cual, también respecto de esta limitación un elevado número de casos en cada uno de los subgrupos favorece la interpretación estadística. En todo caso, de los resultados obtenidos por los contrastes de Cochran y de Bartlett para las distintas variables, solamente sería aconsejable utilizar el modelo ANOVA en el caso del endeudamiento, donde el test de la F comprueba si hay diferencias significativas entre las medias, por lo cual, para las demás variables se ha limitado el análisis al test no paramétrico de Kruskal-Wallis para comparar las medianas en vez de las medias.

De los análisis efectuados, para la rentabilidad económica y para la rentabilidad financiera se puede observar que no hay diferencias significativas respecto a que el órgano de administración se distribuya de manera que uno u otro género tenga mayoría o exista paridad. Sin embargo, respecto del endeudamiento, de la aplicación de las pruebas paramétricas y no paramétricas se deduce que puede haber diferencia significativa entre mayoría de varones y mayoría de mujeres. De acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis, asimismo habría una diferencia significativa en la liquidez entre el subgrupo de mayoría de varones y el subgrupo de mayoría de mujeres. En el tamaño también hay diferencia significativa entre los subgrupos de mayoría de varones y de mayoría de mujeres, además de entre los subgrupos de paridad y de mayoría de varones, como se observa gráficamente. En el cuadro 9 y en las figuras 12 y 13 se muestran los principales resultados.

CUADRO 9

RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Test de Cochran y Test de Bartlett

RE	Test de Cochran: 0,520876	Valor-p = 0,0
	Test de Bartlett: 1,04853	Valor-p = 0,0
RF	Test de Cochran: 0,615916	Valor-p = 0,0
	Test de Bartlett: 1,06983	Valor-p = 0,0
ENDEUDAMIENTO	Test de Cochran: 0,339284	Valor-p = 1,0
	Test de Bartlett: 1,00006	Valor-p = 0,947521
LIQUIDEZ	Test de Cochran: 0,483243	Valor-p = 0,0
	Test de Bartlett: 1,02549	Valor-p = 2,82203E-11
LN TOTAL ACTIVO	Test de Cochran: 1,02549	Valor-p = 5,27136E-8
	Test de Bartlett: 1,00797	Valor-p = 0,000464911

Contraste de Kruskal-Wallis

RE		Tamaño muestra	Rango medio
	mujeres	102	1.009,490
	paridad	195	993,797
	varones	1.640	963,534
		Estadístico test = 1,0744	Valor-p = 0,584382
RF		Tamaño muestra	Rango medio
	mujeres	102	945,064
	paridad	193	965,630
	varones	1.632	964,991
		Estadístico test = 0,124966	Valor-p = 0,939429
ENDEUDAMIENTO		Tamaño muestra	Rango medio
	mujeres	102	834,451
	paridad	195	924,379
	varones	1.644	985,002
		Estadístico test = 8,42991	Valor-p = 0,014773
LIQUIDEZ		Tamaño muestra	Rango medio
	mujeres	102	1.097,880
	paridad	195	988,695
	varones	1.641	959,239
		Estadístico test = 6,14966	Valor-p = 0,006643397
LN TOTAL ACTIVO		Tamaño muestra	Rango medio
	mujeres	102	886,157
	paridad	195	871,359
	varones	1.644	988,083
		Estadístico test = 10,0281	Valor-p = 0,006643397

ANOVA para endeudamiento

Fuentes de variación	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Valor-p
Explicada (entre grupos)	5.524,37	2	2.762,19	4,97	0,007
Residual (dentro del grupo) ...	1,08 ×10 ⁶	1.938	555,522		
Total	1,08 × 10 ⁶	1.940			

Como el valor-p es menor que 0,05, hay una diferencia significativa entre grupos respecto a la variable endeudamiento para un intervalo de confianza del 95 por 100

**Medias para ENDEUDAMIENTO según grupos de mayoría
(Procedimiento LSD de Fischer)**

	Nº casos	Media	Error típico	Límite inferior	Límite superior
Mujeres	102	61,0093	2,33373	57,775	64,2436
Paridad	195	64,6429	1,68785	62,3037	66,9821
Varones.....	1.644	67,6899	0,581299	66,8843	68,4955
Total	1.941	67,0327			

	N.º casos	Media	Grupos homogéneos	
Mujeres	102	61,0093	X	
Paridad	195	64,6429	X	X
Varones.....	1.644	67,6899		X

Cuando en una columna aparece X señala que no hay diferencias entre esos grupos.

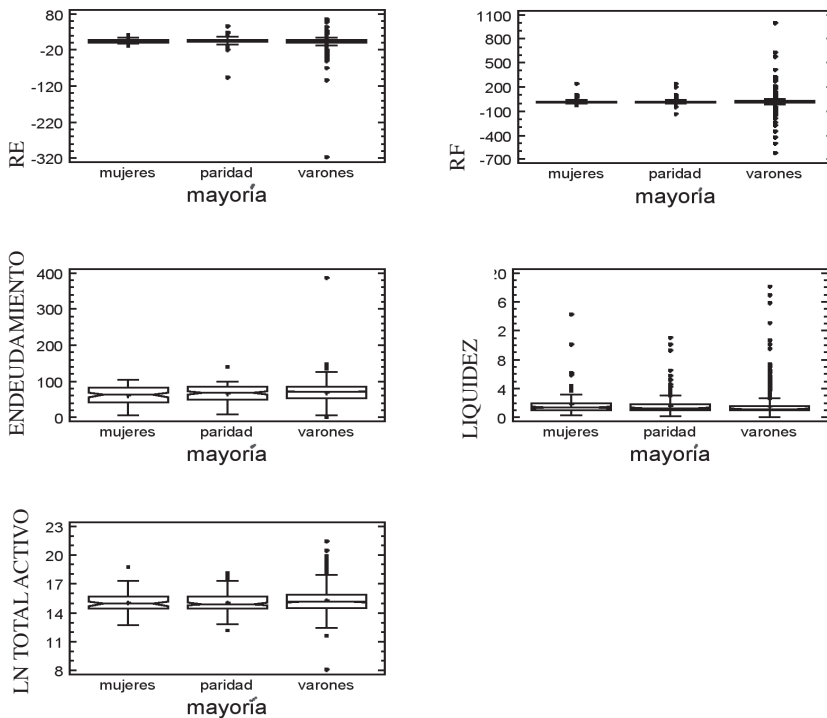
Contraste	Diferencia de medias	Límites
mujeres – paridad	-3,63361	5,64495
mujeres – varones	*-6,68058	4,71379
paridad – varones	-3,04697	3,49882

* denota diferencia significativa.

Fuente: Elaboración propia.

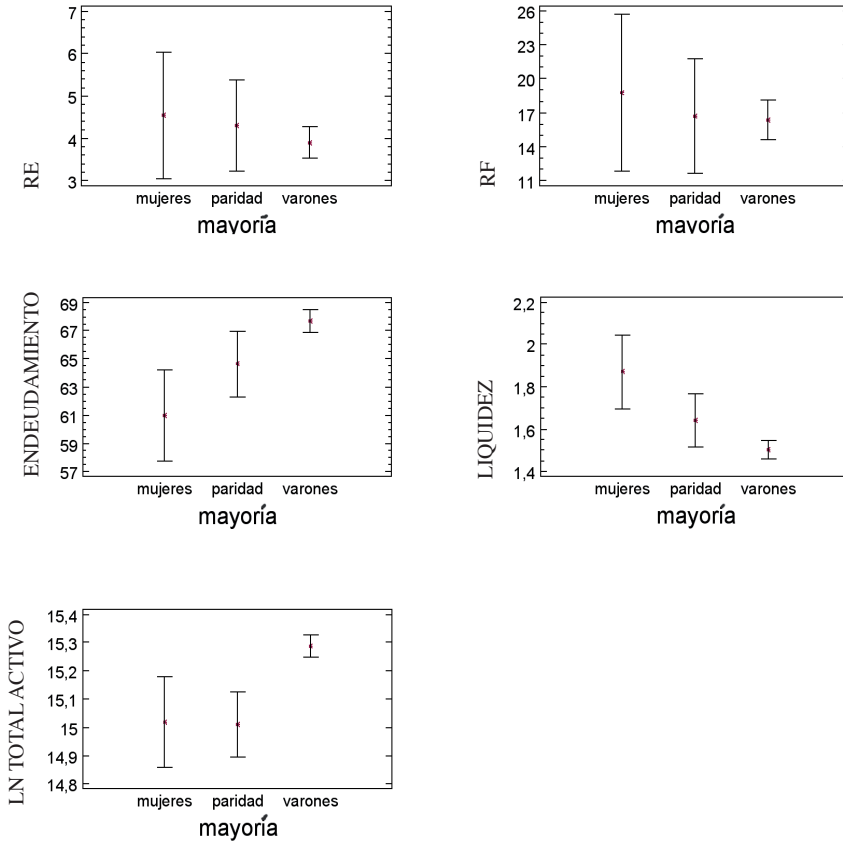
FIGURA 12

DIAGRAMAS DE CAJA PARA CADA VARIABLE DE TIPO ECONÓMICO-FINANCIERO



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 13
INTERVALOS DE CONFIANZAS PARA LAS MEDIAS



Fuente: Elaboración propia.

III. CONCLUSIONES

El desequilibrio en el poder empresarial y en el ámbito directivo superior de las corporaciones parece evidenciarse de modo generalizado en las principales empresas de Castilla y León, al igual que sucede en España, de manera que la presencia de varones ocupando cargos directivos se manifiesta de forma mayoritaria en casi todos los ámbitos de la esfera productiva. Sin embargo, algunos aspectos de los análisis efectuados plantean que ese desequilibrio presenta matizaciones en función de distintos factores, entre los que se pueden identificar el ámbito de actividad económica en que se encuadra la compañía, el contenido funcional del cargo directivo o las dimensiones de la unidad empresarial, destacando en este sentido que el mayor

tamaño de las corporaciones suele implicar menor participación femenina en la alta dirección. Respecto de las variables económico-financieras que han sido objeto de estudio, las conclusiones apuntan a que los niveles de endeudamiento podrían revelarse como un factor correlacionado con la disparidad de género existente en el ámbito directivo y el gobierno de las empresas. No obstante, dada la multiplicidad de factores que aparecen, puede interpretarse esta relación como la combinación de dos cuestiones; por un lado, el enfoque de género, que señalaría las dificultades de empresas controladas por mujeres para acceder a la financiación; por otra parte, la sugerida influencia del tamaño, puesto que las pequeñas empresas tienen menor disponibilidad de fuentes financieras externas que incrementen su endeudamiento, siendo precisamente en las estructuras de decisión de dichas empresas en las que se atenúa el desequilibrio entre géneros en el reparto de poder.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- ADAMS, C.A. y HARTE, G. (1998): «The changing portrayal of the employment of women in British banks' and retail companies' corporate annual reports», *Accounting, Organizations and Society*, núm. 8, pp. 781-812.
- AFL-CIO (2001): «Got equal pay? Highlights of women's earnings in 2000», *Working Women*, agosto.
- ANDERSON-GOUGH, F.; GREY, F. y ROBSON, K. (2005): «Helping them to forget...: the organizational embedding of gender relations in public audit firms», *Accounting, Organizations and Society*, núm. 30, pp. 469-490.
- ANKER, R. (1998): *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*, OIT, Ginebra.
- BARBERÀ, E.; SARRIÓ, M. y RAMOS, A. (2000): «Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido», *Quaderns Feministes*, núm. 2. Universidad de Valencia.
- BENSCHOP, Y. y MEIZUHEN, H.E. (2002): «Keeping up gendered appearances: representations of gender in financial annual reports», *Accounting, Organizations and Society*, núm. 27, pp. 611-636.
- BLAU, F. D.; FERBER, M.A. y WINKLER, A.E. (1998): *The economics of women, men and work*, Prentice Hall, New Jersey.
- BOSERUP, E. (1993): *La mujer y el desarrollo económico*, Minerva, Madrid.
- CASTAÑO, C.; IGLESIAS, C. y SÁNCHEZ, M. (2002): «Tecnología y empleo en perspectiva de género», *Economía Industrial*, núm. 348.
- COLLINSON, D. y COLLINSON, M. (1989): «The domination of men's sexuality», en HEARN, J.; SHEPPARD, D. y BURRELL, G. (eds.): *The sexuality of organizations*, Sage, London.
- COOPER, C. y PUXTY, A. (1996): «On the proliferation of accounting (his)stories», *Critical Perspectives on Accounting*, núm. 7, pp. 285-313.
- COUNCIL OF ECONOMIC ADVISERS (CEA) (2000): *Opportunities and gender pay equity y new economy occupations*, http://clinton4.nara.gov/media/pdf/pay_equity_paper_final.pdf.

- CROMPTON, R. (1987): «Gender and accountancy: a response to Tinker and Neimark», *Accounting, Organizations and Society*, núm. 12, pp. 141-156.
- FUNDACIÓN ECONOMÍA Y DESARROLLO (ECODES) (2004): *Género y los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35*, Documento de trabajo.
- GARCÍA-AYUSO, M. (1995): «La necesidad de llevar a cabo un replanteamiento de la investigación en materia de análisis de la información financiera», *Análisis Financiero*, núm. 66, pp. 36-62.
- HERSEY, P. y BLANCHARD, K.H. (1988): *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*, Prentice Hall, Englewood, New Jersey.
- JONUNG, C. (1998): «Occupational segregation by sex and change over time», en PERSSON, I.; JONUNG, C. (eds.): *Women's work and wages*, pp. 36-71, Routledge, New York.
- KANTER, R.M. (1977): *Men and women of the corporation*, Basic Books, New York.
- LEHMAN, C.R.(1992): «Her story in accounting: the first eighty years», *Accounting, Organizations and Society*, núm. 17, pp. 261-297.
- MACINTOSH, N. (1990): «Annual reports in an ideological role: a critical theory analysis», en COOPER, D.J. y HOPPER, M. (eds.): *Critical accounts*, pp. 153-172, MacMillan, Londres.
- MATTESSICH, R. (2000): «Hitos de la investigación en contabilidad moderna (segunda mitad del siglo)», *Revista de Contabilidad*, núm. 5, pp. 18-66.
- MONACCI, M. (1997): *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*, Guerini e Associati, Milán.
- OHLOTT, R.; RUDERMAN, M.N. y MCCAULEY, C.D. (1994): «Gender Differences in Managers», *Developmental Job Experiences. Academy of Management Journal*, núm. 37, pp. 46-67.
- ROSENER, J.B. (1990): «Ways women lead», *Harvard Business Review*, núm. 68, pp. 119-120.
- SÁENZ BLANCO, M.T. (2005): «Mujeres directivas: la paradoja de la eficacia», *Capital Humano*, núm. 187, pp. 112-118.
- SEN, G. (1999): «Gendered labour markets and globalisation in Asia», UNCTAD/UNPD Global Programme.
- TINKER, T. y NEIMARK, M. (1987): «The role of annual reports in gender and class contradictions at General Motors», *Accounting, Organizations and Society*, núm. 17, pp. 299-312.
- VILLOTA, P. (ed.) (2004): *Globalización y desigualdad de género*, Editorial Síntesis, Madrid.
- WAJCMAN, J. (1991): *Feminism Confronts Technology*, The Pennsylvania State University Press, Pennsylvania.