

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN DE EMPRESAS DEL SECTOR DEL CUIDADO DE LA SALUD EN LA BOLSA MEXICANA DE VALORES

PARTICIPATION OF WOMEN IN SENIOR MANAGEMENT OF COMPANIES IN THE HEALTH CARE SECTOR IN THE MEXICAN STOCK EXCHANGE

DOI: <https://doi.org/10.47190/rcsaw.v3i1.49>

Recibido: 28/02/23

Aceptado: 01/04/23

José Gerardo De La Vega Meneses

<https://orcid.org/0000-0001-6748-5901>

josegerardo.delavega@upaep.mx - Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Puebla, México

RESUMEN

El objetivo de esta investigación documental, no experimental y descriptiva es contribuir a los campos de análisis de la igualdad de género, para lo cual el presente estudio desarrolla una metodología para identificar la participación de la mujer en puestos de alta dirección, en este caso aplicada a empresas pertenecientes al sector del cuidado de la salud de la Bolsa Mexicana de Valores, analizando la información de gobierno corporativo y resaltando el caso de "Corporativo Fragua", que ha desarrollado el concepto de súper farmacias representadas por Farmacias Guadalajara en México, entidad que posee el nivel más alto de participación de mujeres en puestos de alta dirección. La equidad de género es un elemento estratégico en cualquier empresa u organización, y esta es apta para ser considerada en las áreas operativas y en todos los niveles de los cargos de la empresa. A pesar de no ser un tema reciente, su avance ha sido muy lento debido a factores sociales y culturales, pues a lo largo de la historia no se valora el rol de la mujer en comparación con el del hombre. A pesar del avance del reconocimiento de la mujer en los niveles operativos y gerenciales, aún existen cuestiones de desigualdad que deben ser atendidas debido a que se requiere la mano de obra de las mujeres, pero su remuneración suele ser inferior a la de los hombres.

Palabras Clave: Equidad de género, empleo, desempeño empresarial.

ABSTRACT

The objective of this documentary, non-experimental and descriptive research is to contribute to the fields of analysis of gender equality. This study develops a methodology to identify the participation of women in senior management positions. In this case applied to companies belonging to the health care sector of the Mexican Stock Exchange, analyzing corporate governance information and highlighting the case of "Corporativo Fragua", which has developed the concept of super pharmacies represented by Farmacias Guadalajara in Mexico, an entity that has the highest level of participation of women in senior management positions. Gender equity is a strategic element in any company or organization, and it is suitable to in the operational areas and at all levels of the company's positions. Despite not being a recent issue, its progress has been very slow due to social and cultural factors, since throughout history the role of women has not been valued compared to that of men. Despite the progress in the recognition of women at the operational and managerial levels, there are still issues of inequality addressed because women's labor is required, but their remuneration is usually lower than that of men.

Key Words: Gender equality, employment, business performance.

INTRODUCCIÓN

La equidad de género es un elemento estratégico en cualquier empresa u organización; sin embargo, no debe reducirse sólo en el área operativa, sino en todos los niveles de su composición. La brecha de género ha sido evidenciada a lo largo del tiempo siendo factores sociales y culturales los que han posicionado en desventaja al género femenino, ya que a lo largo de la historia se ha visto el papel de la mujer como un ser inferior cuya opinión se debe omitir. Es por ello que, hasta el momento, se ha logrado el ascenso de las mujeres a niveles operativos, sin embargo, aún persiste una desigualdad de derechos, ya que se les exige más en el trabajo y su remuneración es menor. Asimismo, no se les ha permitido participar en altos niveles jerárquicos dentro de las empresas, ya que las mujeres en ocasiones se autoexcluyen, están menos interesadas en puestos de responsabilidad, o prefieren trabajos que les permitan conciliar mejor el binomio vida-trabajo (Flabbi, Macis, Moro & Schivardi, 2019).

OBJETIVO GENERAL

Identificar la participación de mujeres en cargos de alta dirección de empresas nacionales listadas en la Bolsa Mexicana de Valores del sector del cuidado de la salud, mediante el análisis de la composición de las Juntas Directivas, así como de los principales funcionarios incluyendo los encargados de la relación con los inversionistas, para determinar el nivel de participación de mujeres directivas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El primero es seleccionar empresas listadas en la Bolsa Mexicana de Valores relevantes para el desarrollo de esta investigación de acuerdo al objetivo general. El segundo es identificar la forma en que está integrada la alta dirección a través de los consejos de administración de las empresas seleccionadas. Y el tercero es comparar los resultados y determinar el nivel de participación de mujeres directivas.

MARCO TEÓRICO

El Foro Económico Mundial publica

anualmente su Informe Global de Brecha de Género, destacando lo siguiente al respecto del informe correspondiente al año 2020 (World Economic Forum, 2020). El documento destaca que la equidad de género es fundamental para saber si las economías y sociedades están prosperando y cómo, de tal manera que fomentar esa equidad se suma a los esfuerzos para asegurar el desarrollo y despliegue adecuado de la cantera de talentos y del factor humano, fortaleciendo la competitividad y la preparación sostenible para el futuro de las economías y empresas de todo el mundo. Este documento compara 149 países en su progreso hacia la igualdad de género en cuatro dimensiones: participación y oportunidad económica; logros educativos; salud y supervivencia; y empoderamiento político. En este sentido, se señala que la brecha de género se reduce cuando los países facilitan que las mujeres participen en la actividad económica, tengan pleno acceso a la educación, pleno acceso a los servicios de salud, pleno acceso a la participación empresarial, y mayor empoderamiento social a nivel político.

A su vez, al abordar el tema de la brecha de género, el Foro Económico Mundial publicó un análisis titulado "7 estadísticas sorprendentes e indignantes sobre la desigualdad de género", con estas siete estadísticas a tomar en consideración para reducir la brecha de género (Whiting, 2019):

- Las mujeres poseen el 47% de probabilidad de sufrir lesiones graves en accidentes automovilísticos, porque las características de seguridad están diseñadas para hombres.
- 33,000 niñas se casan o son forzadas a casarse cada día.
- Las mujeres en las zonas rurales de África pasan 40 mil millones de horas al año, colectivamente, recolectando agua.
- La humanidad tardará al menos 108 años en cerrar la brecha de género.
- Solo 6 países otorgan a las mujeres los mismos derechos laborales legales que a los hombres: Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia.
- Solo el 22% de los profesionales de la industria de la Inteligencia Artificial son mujeres, y puede deberse a la falta de

confianza.

- Por cada personaje femenino de una película, hay 2,24 hombres.

El análisis señalado explica que en todo el mundo se celebran los logros de las mujeres en el Día Internacional de la Mujer cada 8 de marzo, conmemoración que comenzó en 1911, pero que a la fecha aún queda mucho trabajo por hacer para lograr la paridad de género. En consecuencia, el análisis explica que existen enormes diferencias en los tipos de desigualdad que enfrentan las mujeres en diferentes partes del mundo que van desde la representación cultural, las labores domésticas, y el matrimonio infantil.

Continuando con este tema sobre la igualdad de género, también el Foro Económico Mundial publicó un análisis titulado "Estos son los mejores países para las trabajadoras", destacando lo siguiente al respecto (Fleming, 2019). El análisis señala que 9 de los 10 mejores países para mujeres trabajadores son de la OCDE o de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y además están en Europa, y dos de los tres mejores están entre los países nórdicos. Por tanto, los mejores países para las mujeres trabajadoras según el citado estudio son Islandia, Suecia, Nueva Zelanda, Eslovenia, Noruega, Luxemburgo, Dinamarca, Polonia, Finlandia y Bélgica. Con respecto a los 2 mejores países, se señala que la posición de Islandia como el país con la mejor condición laboral para las mujeres se ve fortalecida por un aumento en la participación de la fuerza laboral femenina y una caída en la tasa de desempleo femenino. A su vez, en cuanto al segundo lugar, Suecia, se observa que una de las razones por la cual le hacen un país ejemplo en las condiciones laborales para las mujeres es su legislación progresiva sobre licencia parental, que alienta activamente a los hombres a tener más tiempo libre previsto legalmente para tal fin y que les permite apoyar a la mujer en su período inicial de maternidad.

Se afirma que cuantas más mujeres haya en puestos de poder más fácil será que lleguen otras mujeres, por lo que se argumenta que no basta con que sean unas pocas, sino que tiene que haber suficientes y con gran visibilidad.

Asimismo, los investigados sobre este tema recomiendan aumentar el número de mujeres directivas, ya que las sociedades y organizaciones son diversas y la alta dirección también debe serlo (Steffens, Viladot & Scheifele, 2019). El hecho de que haya hombres y mujeres en la alta dirección contribuye a captar diferentes puntos de vista que pueden beneficiar a los trabajadores y a las empresas en general. Los directivos de género femenino asumen su cargo no sin dificultades y marginación. A ellas, señalan los expertos, se les exige más, y se les valora peor. Si se las arreglan en comunidad, se las percibe como blandas y si sus formas son asertivas, se las ve como demasiado masculinas. Se suele inferir que un hombre tiene que hacer menos que una mujer para demostrar su capacidad y tiene más margen de error que una mujer antes de ser acusado de falta de capacidad. Además, muchos hombres no se sienten cómodos siendo comandados por una figura femenina, por lo que en este escenario algunos hombres sienten cuestionada su masculinidad por el hecho de ser comandados por una mujer (Lamolla & González, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo publicó un documento titulado "La mujer en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio", destacando lo siguiente al respecto (International Labor Organization, 2019a). En este informe, la Organización Internacional del Trabajo muestra los resultados de las encuestas realizadas a casi 13,000 empresas de 70 países sobre los beneficios de la diversidad de género en el mundo empresarial. El estudio indica que más del 57% de las empresas participantes afirmaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su desempeño empresarial, mientras que el 75% de las empresas participantes afirmaron que también promueven la diversidad de género en cargos gerenciales y con esta decisión se registró un incremento en su beneficio en un rango entre 5% a 20%. Al mismo tiempo, este informe también muestra que, a nivel nacional, el aumento de la integración laboral de las mujeres está directamente relacionado con la evolución del producto interno bruto, analizando datos de 186 países para el período 1991-2017, siendo este efecto más significativo en los países

ubicados en África, y en Asia y el Pacífico, seguidos por ambas regiones los países de América Latina y el Caribe. Además, el documento argumenta en otra de sus conclusiones que los resultados económicos específicos en relación a la productividad y rentabilidad en las empresas sugieren las siguientes 3 afirmaciones:

- Las empresas con ambiente laboral inclusivo tienen 3.2% más probabilidades de tener mayor productividad y rentabilidad.
- Las empresas cuya dirección general está en manos de una mujer tienen un 2,8% más de posibilidades de lograr un aumento de la productividad y los beneficios.
- Las empresas con una política de igualdad de oportunidades o una política de diversidad e inclusión tienen un 3,8% más de probabilidades de reportar una mejora en su desempeño en términos de mejorar tanto su productividad como sus ganancias netas.

La educación de las mujeres se considera que actualmente está alcanzando en niveles más altos que nunca, habiendo evidencia de que la tasa de finalización de la escuela primaria ha alcanzado hasta el 90% para niñas en muchos países, por lo que el avance en la paridad de género lograda en la mayoría de los países es una realidad. En consecuencia, hasta el año 2020, a nivel mundial los datos sugieren que a las niñas les está yendo bien en los sistemas educativos. Sin embargo, existen áreas de oportunidad particularmente en países de bajos ingresos y contextos afectados por la fragilidad, el conflicto y la violencia, existiendo registros que señalan que la matrícula de niñas en la escuela primaria en países de bajos ingresos es 78%, en comparación con el promedio mundial del 88%, y dicho indicador es de solo 31% en secundaria, en comparación con el promedio global del 66% (Kattan, Macdonald & Patrinos, 2021). Por otro lado, profundizando el tema de la equidad de género, la Organización Internacional del Trabajo publicó un documento titulado “La contribución del diálogo social a la igualdad de género”, destacando lo siguiente al respecto (International Labor Organization, 2019b). Este documento afirma que las relaciones laborales sólidas y el diálogo social efectivo contribuyen a la buena gobernanza en el lugar de trabajo, el

trabajo decente, el crecimiento económico inclusivo y la democracia, y esto también representa un medio importante para avanzar en la igualdad de género y promover mercados laborales justos, señalando que en junio de 2018 la Conferencia Internacional del Trabajo instó a la comunidad internacional a “promover la igualdad de género y la no discriminación, y alentar la consolidación y ampliación de la participación e implicación de mujeres y jóvenes en el diálogo social”. En conclusión, este informe muestra datos que reflejan que aún queda mucho por hacer para reducir la brecha en varios aspectos del contexto laboral entre hombres y mujeres:

- La brecha de género en la tasa de participación laboral a nivel global es de 26.5%, dado que las mujeres participan en un 48,5% y los hombres en un 75%.
- La brecha salarial global entre hombres y mujeres en términos de salario por hora es del 20%, es decir, el porcentaje que los hombres ganan en exceso sobre las mujeres por cada hora de trabajo.
- En cuanto a la representación de la mujer en las estructuras de las organizaciones de empleadores a nivel mundial, su participación aún es deficiente dado que el 34% de las mujeres ocupan cargos a nivel de alta dirección, el 38% ocupan cargos de dirección ejecutiva, el 18% ocupan cargos de presidentes de comités en forma permanente, y el 26% ocupan cargos de vicepresidentes de comités permanentes en empresas; por lo que en todos los casos, los hombres participan en más del 60% en funciones de alta dirección y cargos similares.

Por tanto, la Organización Internacional del Trabajo afirma que las principales recomendaciones para reducir la brecha de género son, entre otras: aumentar los salarios de las trabajadoras mal pagadas; ampliar la cobertura de salarios mínimos y ampliar la cobertura a través de convenios colectivos promoviendo mejores condiciones para las mujeres; promover aumentos salariales en sectores feminizados; promover el uso de sistemas de clasificación y evaluación de puestos neutrales en cuanto al género; y mejorar la transparencia en la remuneración a

través del desarrollo de auditorías de igualdad salarial y planes de acción para la igualdad de género.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el desarrollo del presente estudio, la metodología de la investigación contempló un diseño no experimental con un enfoque transversal, de tal manera que se utilizaron datos de un momento y en un tiempo único que en este caso fue el año 2020, con el propósito de desarrollar una investigación

descriptiva identificando el grado de participación de las mujeres en puestos de alta dirección, acorde al objetivo general del presente estudio. En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se recabó evidencia documental y su análisis mediante la recopilación y revisión de los informes anuales y de gestión de las empresas seleccionadas, con énfasis en la identificación del género en los roles de alta dirección y de los encargados del gobierno corporativo en las empresas objeto de estudio.

A continuación, se presentan las características con las que se diseñó esta investigación (Tabla 1).

Tabla 1. Diseño de la investigación

<i>Metodología</i>	<i>Descripción</i>
Nivel de investigación: Investigación descriptiva	Se identificó el porcentaje de mujeres que participan en puestos de alta dirección y se extrajeron conclusiones al respecto.
Variables utilizadas: Investigación no experimental	Se recopiló información histórica de las empresas objeto de estudio con énfasis en la integración de sus consejos de administración.
Diseño de investigación: Investigación documental	Se utilizó información emitida en informes anuales de gestión e información financiera
Extensión del estudio: Investigación transversal	Se analizó información emitida por las empresas objeto de estudio en sus informes anuales y financieros del año 2020.

RESULTADOS OBTENIDOS

A nivel mundial existe una brecha de equidad de género en la tasa de participación laboral de 27%, dado que las mujeres participan en 48% y los hombres en 75%, donde México no es excepción.

En esta investigación, bajo la premisa anterior, se analiza la brecha de género en el sector del cuidado de la salud en los cargos de alta dirección, en base a una muestra específicamente seleccionada y evidenciar el grado de participación del género femenino en cargos de toma de decisiones estratégicas, en específico, en el sector del cuidado de la salud

que implica el despliegue de entidades dedicadas al segmento de farmacias y servicios hospitalarios, que representan segmentos de negocios de relevante pertinencia social en el funcionamiento económico de los países, incidiendo positivamente este sector en el desarrollo sostenible en temas que atañen al cuidado de la salud.

El proceso para identificar la participación de mujeres en puestos de alta dirección en empresas nacionales listadas en la Bolsa Mexicana de Valores del sector del cuidado de la salud se resume a continuación:

1. Selección de empresas. Las empresas

- seleccionadas fueron Farmacias Benavides SAB De CV, Corporativo Fragua SAB De CV, Genomma Lab Internacional SAB De CV, y Médica Sur SAB De CV. Se seleccionaron acorde a los siguientes criterios: cotizar en la Bolsa Mexicana de Valores, participar en el mercado de capitales emitiendo acciones, ser una empresa nacional, y pertenecer al sector del cuidado de la salud (Bolsa Mexicana de Valores, 2020).
- Investigación en la Bolsa Mexicana de Valores. Se revisaron los perfiles de los emisores para acceder a las secciones referentes a Junta Directiva y Consejo de Administración, Principales Funcionarios y Relación con Inversionistas, para identificar a los altos directivos y su género.

- Identificación de las mujeres que participan en cargos de alta dirección de las empresas analizadas, e identificación de los principales funcionarios y encargados de relaciones con inversionistas.
- Análisis de las mujeres que participan en cargos de alta dirección, así como de las principales funcionarias y encargadas de la relación con inversionistas. Los resultados se resumen a continuación (Tabla 2):

Tabla 2: Análisis de la participación de la mujer en la alta dirección.

Indicador	Empresa			
	Farmacias Benavides	Corporativo Fragua	Genomma Lab	Médica Sur
Proporción de mujeres en cargos de alta dirección	0%	50%	50%	50%
Proporción de mujeres en directorio	0%	31%	8%	9%
Proporción de mujeres en funciones de relación con inversionistas	0%	100%	0%	100%

En esta investigación se analizó esta brecha en el sector del cuidado de la salud en los cargos de alta dirección, por lo que se observó que en el 50% de la muestra analizada existe participación de mujeres en cargos de toma de decisiones a nivel superior, pero teniendo en promedio por lo mucho un 25% de participación global de mujeres en puestos de alta dirección en el sector del cuidado de la salud. Se identificó que, en el sector analizado, la empresa Farmacias Benavides no posee participación de mujeres en su jerarquía superior. En el caso de Genomma Lab Internacional, se identificó que registra una baja participación de las mujeres en la alta dirección al registrarse alrededor del 8% de participación en su consejo de administración. Por otro lado, en los casos de Corporativo Fragua y en Médica Sur, existe una participación femenina más significativa en niveles de alta dirección y en funcionarios que

gestionan la relación con inversionistas, siendo del 50% y 100% para ambas empresas respectivamente. En consecuencia, de las cuatro empresas analizadas, Corporativo Fragua, que representa a la cadena de Farmacias de Guadalajara, es la que mostró la mayor participación de mujeres en puestos de alta dirección.

CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

Sin lugar a dudas es importante reconocer contribución de las mujeres a la sociedad, cuyo rol es indispensable e importante también en la economía si se tienen presente los siguientes beneficios. En primer lugar, cuando las mujeres ganan dinero, son más propensas que los hombres a invertir en cosas que realmente marcan la diferencia, tales como la educación de sus hijos. En segundo lugar, administran mejor el dinero dado que se estima que por cada dólar que gana una mujer,

ella invierte 80 centavos en su familia mientras que los hombres por otra parte invierten alrededor de 30 centavos en la familia y, salvo numerosas excepciones, los caballeros son más propensos al gasto excesivo en consumo para fines de entretenimiento. Y, en tercer lugar, un paradigma que debe de cambiar a nivel mundial es el hecho de que las mujeres tienen el papel de ser consideradas en muchas partes del mundo equivocadamente como “mano de obra barata”. En este sentido, se estima que a nivel mundial los ingresos promedio de las mujeres son casi la mitad de los obtenidos por los hombres. Por tanto, es de esperarse que el ingreso que obtienen las familias a través del trabajo de las mujeres sin duda traerá mucho más beneficio a las familias en particular y a la economía y sociedades en general, por lo que el acceso a recursos financieros y el acceso al empleo deberían propiciarse en favor de las mujeres en los próximos años para el bienestar y progreso de las naciones, y en línea con los objetivos de desarrollos sostenibles de Naciones Unidas.

REFERENCIAS

- Bolsa Mexicana de Valores. (2020). Empresas cotizadas. Septiembre 14, 2020.
- Flabbi, L., Macis, M., Moro, A., & Schivardi, F. (2019). Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance. *The Economic Journal*, 129(622), 2390-2423.
- Fleming, S. (2019). These are the best countries for female workers. September 06, 2019, from World Economic Forum Website
- International Labor Organization (2019a). Women in business management: arguments for a change. International Labor Office - Geneva: ILO.
- International Labor Organization (2019b). The contribution of social dialogue to gender equality. International Labor Office - Geneva: ILO.
- Kattan, R. B., Macdonald, K., & Patrinos, H. A. (2021). The role of education in mitigating automation's effect on wage inequality. *Labour*, 35(1), 79-104.
- Lamolla, L., & González Ramos, A. M. (2020). Tick-tock sounds different for women working in IT areas. *Community, Work & Family*, 23(2), 125-140.
- Steffens, M. C., Viladot, M. A., & Scheifele, C. (2019). Male majority, female majority, or gender diversity in organizations: How do proportions affect gender stereotyping and women leaders' well-being? *Frontiers in psychology*, 10, 1037.
- Whiting, K. (2019). 7 surprising and outrageous stats about gender inequality. World Economic Forum Press Releases, Gender Parity.
- World Economic Forum (2020). The Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum Publishing.