



## Efecto de la equidad como dimensión de calidad de vida laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano

Alvarez-Flores, Lorena<sup>1</sup>, Cortez-Alejandro, Klender Aimer<sup>2</sup>, Rositas-Martínez, Juan<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ingeniería y Negocios San Quintín, Baja California, México, [alvarez.lorena@uabc.edu.mx](mailto:alvarez.lorena@uabc.edu.mx), Carretera Transpeninsular Km. 180.2, Ejido Padre Kino, San Quintín, Baja California, México, C.P. 2293, (+52) 616 165 39 39

<sup>2</sup>Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración Monterrey, Nuevo León, México, [klender@yahoo.com](mailto:klender@yahoo.com), Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

<sup>3</sup>Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración Monterrey, Nuevo León, México, [jrositasm@yahoo.com](mailto:jrositasm@yahoo.com), Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

---

*Artículo arbitrado e indexado en Latindex*

*Revisión por pares*

*Fecha de aceptación: mayo 2020*

*Fecha de publicación: julio 2020*

---

### Resumen

El objetivo del presente trabajo es analizar el efecto de la equidad de género como una dimensión de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en el desempeño financiero de empresas del Mercado Integrado Latinoamericano (MILA). Para ello, utilizamos el Rendimiento del Capital (ROE) como indicador del desempeño financiero y la población objeto de estudio son las empresas ofertantes del índice de sustentabilidad Dow Jones de la Alianza del Pacífico de Colombia, Perú, Chile y México. Se presenta una investigación explicativa de corte transversal en el cual se utiliza regresión cuantílica para el análisis de los datos del periodo de 2007 al 2018. Los resultados muestran una relación positiva estadísticamente significativa entre el número de mujeres que existe en la fuerza laboral y el desempeño financiero de las empresas.

**Palabras clave:** igualdad de género, fuerza laboral, rendimiento sobre capital

### Abstract

The objective of the present work is to analyze the effect of gender equity as a dimension of Quality of Life at Work (QLW) in the financial performance of the Latin American Integrated Market (LAM) firms, using the Return on Equity (ROE) as an indicator of financial performance. The population under study is the bidding companies of the Dow Jones Sustainability Index of the Pacific Alliance of Colombia, Peru, Chile and Mexico. A cross-sectional explanatory investigation is presented in which quantile regression is used for the data analysis from 2007 to 2018. The results show a statistically significant positive relationship between the number of women in the workforce and the financial performance of companies.

**Key words:** gender equality, workforce, return on capital

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo decente es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la actividad productiva digna que se debe desarrollar en condiciones de equidad, libertad y seguridad, por la cual se recibe una remuneración justa (Gálvez et al., 2011, p.79). El trabajo decente representa el 8° de los objetivos de la agenda 2030 del Desarrollo Sostenible considerándolo el medio a través del cual las familias aumentan sus ingresos, lo que incrementara el desarrollo económico sostenible de las empresas locales. (OIT, 2017, p. 3)

La OIT precisa que centrar el crecimiento económico en el trabajo incentiva el flujo circular de la economía, el reto es generar más de 600 millones de nuevos empleos a nivel mundial desde la emisión de los objetivos hasta el 2030, así como mejorar las condiciones de trabajo de 780 millones de hombres y mujeres trabajadoras. Solo la mitad de la población femenina forma parte de la fuerza de trabajo, y ganan un 23% menos que los hombres a nivel mundial, acabar con esa disparidad es la meta a alcanzar de la igualdad de género.

Trabajo decente para las mujeres implica erradicar con todas las formas de discriminación, reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado, así como proponer políticas públicas que fomenten el empoderamiento de mujeres y niñas. La incorporación empresarial a mercados globalizados y las exigencias de las organizaciones internacionales exigen a las entidades implementar acciones que reduzcan la desigualdad de género laboral, precisando que podría representar un crecimiento de hasta 1 punto porcentual del Producto Interno Bruto (PIB) si la brecha disminuye en un 25%, y de hasta 2.5 puntos porcentuales de incremento del PIB si se logra contraer la desigualdad en un 50% hasta 2025. (OCDE, 2017, p.50)

Reducir la brecha de la desigualdad genera mayor rentabilidad a las empresas alude Artigas et al. (2013) en el estudio realizado a 345 empresas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú en el que determino que el contar con una o más mujeres en cargos ejecutivos incrementa hasta en un

44% el retorno sobre el patrimonio obteniendo el mismo resultado favorable en los 6 países en que se realizó la investigación. (Artigas et al., 2013, p.3)

Diversos estudios han analizado la relación de la equidad de género empleando como variable el número de mujeres que ocupan cargos directivos o ejecutivos en relación a la rentabilidad de las empresas, por ejemplo, Mendoza-Quintero y Briano-Turrent (2017) utilizaron una población objeto de estudio de 145 empresas que cotizaron en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) durante el periodo 2004-2016 utilizando como variable dicotómica explicativa la existencia de mujeres en los consejos directivos y como variable dependiente el desempeño financiero medido con el Rentabilidad sobre el Capital (ROE), la Rendimiento de activos totales (ROA) y la Rentabilidad sobre Ventas (ROS), determinando que la presencia de mujeres en cargos directivos no incide en el ROS y disminuye el ROA y ROE.

Por otro lado, en el trabajo de Rodríguez et al. (2010) se analiza la equidad en las empresas mexicanas desde una perspectiva socialmente responsable, analizando las empresas que hubiesen obtenido el distintivo de responsabilidad social otorgado por el Centro Mexicano de Filantropía (CEMEFI) y que lo hayan conservado por más de 6 años utilizando como la variable independiente la diversidad de género en el consejo para determinar la incidencia de la misma en el desempeño financiero utilizando ROE, ROA, la Utilidad por Acción (UPA) y el Precio entre Valor en Libros (P/VL) cuyos resultados muestran que no necesariamente las empresas socialmente responsables son las que cuentan con mayor diversidad de género, sin encontrar evidencia que relacione la equidad con el desempeño financiero.

En el mismo sentido Pucheta y Sánchez (2013) analizan las empresas del IBEX-35 para determinar si existe relación entre la presencia de mujeres en los consejos administrativos y la rentabilidad y encontraron que no es estadísticamente significativo que las mujeres participen en puestos administrativos, resaltando que influyen

negativamente en la rentabilidad el tamaño de la empresa y el endeudamiento, es decir disminuye.

Aun cuando en las investigaciones antes mencionadas no se relaciona positivamente el género al desempeño financiero, el estudio realizado por Del Brio y Del Brio (2009) a 90 empresas españolas durante el periodo de 2004 a 2008 relacionan positivamente la diversidad de género y el carácter innovador de la empresa, identificando un crecimiento en la presencia femenina en los cargos ejecutivos. También el estudio de Lückerrath-Rovers (2011) realizado a 99 empresas holandesas que cotizan en el índice de Juntas Femeninas de los Países Bajos, precisa que las empresas con mujeres en puestos directivos tienen una mayor rentabilidad de las empresas respecto de aquellas que no tienen mujeres en puestos de dirección.

Harris et al. (2019) asocia la capacidad de incrementar la rentabilidad a la compensación que recibe director ejecutivo, en la investigación se realizó a 132 mujeres ejecutivas de empresas estadounidenses, en la que analiza la relación de la compensación de género con la capacidad de gestión de ganancias para la empresa con cifras de 1992 a 2014, en la que los resultados revelan que no hay diferencia en la gestión de ganancias si el puesto directivo es ocupado por hombre o mujer, siempre que la compensación sea equitativa.

Las investigaciones antes mencionadas enfocados a indagar la relación de la equidad de género con la rentabilidad, utilizan como variable de análisis cargos o puestos directivos ocupados por mujeres, en tanto, la presente investigación emplea como variable el número de mujeres activas operativa de las empresas objeto de estudio.

Desarrollar sistema de gestión de equidad de género favorece el clima laboral, este reconocimiento del recurso humano favorece la producción de bienes y servicios, además permite a las empresas pensar en certificaciones de buenas prácticas laborales o de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) lo que facilitará a la empresa acceder a mercados internacionales que regulan el

comercio justo a partir de los convenios entre los países participantes. (Rodríguez, 2010, p.23)

La Alianza del Pacífico (AP) surge como una cohesión regional entre Chile, Colombia, México y Perú en conjunto representan la novena economía del mundo, realiza 52% de las exportaciones en América Latina y el Caribe, son receptores del 44% de la inversión extranjera directa y representan el 36% de la población total de América Latina y el Caribe de acuerdo con Guajardo (2016). A partir de la AP surge el Mercado Integrado Latinoamericano (MILA) conformado por la Bolsa de Valores de Colombia (BVC), la Bolsa de Valores de Lima (BVL), la Bolsa de Comercio de Santiago (BCS) y la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). Entre los índices que ofertan se encuentra el DJSI MILA Pacific Alliance (Dow Jones Sustainability MILA Pacific Alliance), las compañías miembros son evaluadas por RebecoSam como las mejores en materia de sustentabilidad. (Ortegón y Torres, 2016, p.123).

El objetivo de la presente investigación es analizar el efecto de la equidad de género como dimensión de la calidad de vida laboral en el desempeño financiero de las empresas del Mercado Integrado Latinoamericano, tomando en consideración el estudio de la OCDE (2017) en el cual proyecta que reducir la desigualdad de género incrementa el desarrollo económico, lo que implica un crecimiento empresarial de manera simultánea. Con lo cual se pretende dar respuesta a la pregunta de investigación ¿la equidad de género como dimensión de la CVL incide en el desempeño financiero del MILA?, planteando como hipótesis que la equidad de género influye de manera positiva la en el desempeño financiero de las empresas del MILA.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Calidad de Vida Laboral**

Calidad de Vida Laboral (CVL) es un término que surgió en los años 60's en Estados Unidos atribuido a Luis David, el cual contempla como objetivo humanizar el entorno laboral mediante el logro de intereses organizacionales, de acuerdo a su naturaleza

tiene un enfoque objetivo y uno subjetivo (Granados, 2011, p. 215). El factor objetivo muestra una realidad de la situación del empleado desde la estructura y practicas organizacionales hace referencia a las condiciones medibles. En cambio, el factor subjetivo representa la adaptación a la situación laboral, a los componentes y estructura interna (Granados, 2011, p. 215).

La CVL es multidimensional por que se relaciona con todas las condiciones de trabajo que motivan e incrementan el rendimiento laboral. Casas et al (2002) lo definen como un proceso dinámico, que depende directamente del ambiente físico (seguridad e higiene), el medio ambiente tecnológico (maquinaria, equipo e instrumentos), el medio ambiente contractual (salarios, estabilidad en el empleo, certeza jurídica) el ambiente productivo (jornadas de trabajo, carga laboral cuantitativa y cualitativa) y el medioambiente profesional (promoción, carrera profesional y actualización), condiciones deben desarrollarse en plena equidad.

## 2.2 Equidad de género

De acuerdo a Heiradi et al. (2019) a partir del género se determina los roles, comportamiento e identidades sociales a hombres y mujeres, Alesina et al. (2013) precisan que históricamente ha existido una desigualdad de género lo que se puede atribuir a los rasgos culturales, a las políticas empresariales, leyes e instituciones, sin embargo a partir de junio de 1945 en la Carta de las Naciones Unidas se prohibió la discriminación en función del sexo y se incorporó al sistema internacional el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, así mismo en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre se establece las condiciones de igualdad, adema del derecho de ser participe en la toma de decisiones políticas y asuntos públicos,. A partir de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer realizada en 1979 los Estados están obligados a emprender acciones en materia de derechos de las mujeres.

La equidad de género no implica trato idéntico a hombres y mujeres, representa que el acceso a oportunidades y ejercicio de

derechos no dependen del sexo de las personas, la igualdad puede ser cualitativa o cuantitativa, pero en ambos sentidos debe representar proporciones casi iguales entre hombres y mujeres, respecto al nivel de ingresos, a la participación en el campo laboral, y oportunidades de ascenso, así como a vivir libre de actos de violencia. (ONU Mujeres México, 2016, p.5)

## 2.3 Desempeño financiero

Indicadores para medir el desempeño financiero de las entidades económicas son muy diversos, utiliza como base la información contable para conocer el crecimiento de la empresa mediante el crecimiento en ventas, en activos o en utilidades, también para determinar la eficiencia en el uso de los flujos de dinero, en la reducción de costos operativos o en la conversión de activos en efectivo, además están los de eficacia para medir la capacidad de la empresa en generar utilidades en torno a los activos o al patrimonio, dependiendo si se quiere medir el rendimiento para la empresa o para los accionistas de la misma respectivamente. (Rivera y Ruiz, 2011 p. 116)

El Rendimiento del Activo (ROA) se obtendrá a partir de la división de la utilidad neta entre el activo total, permitiendo analizar la utilidad obtenida en relación a la inversión realizada. Mientras el Rendimiento del Patrimonio (ROE) se obtiene la división de la utilidad neta sobre el capital, lo que facilitara el análisis del rendimiento sobre la inversión citando a Terreno y Caro (2014).

## 3. MÉTODO

La investigación es explicativa y causal, ya que busca determinar el efecto de la variable equidad de género como dimensión de la CVL y el desempeño financiero respectivamente. El diseño es no experimental al realizar se con una población finita analizada en su estado natural, sin alterar o modificar las condiciones en las que se desempeña, el estudio se realiza con datos panel analizando intervalos regulares de tiempo que comprende el periodo de 2007 al 2018 de un total de 42 empresa, la información fue obtenida de la base de datos de Bloomberg.

La población objeto de estudio lo representan las empresas 42 ofertantes del Índice de Sustentabilidad Dow Jones de la Alianza del Pacífico, en el Mercado Integrado de Latinoamericano conformado por los países de Colombia, Perú, Chile y México, (DJSI MILA Pacific Alliance, 2018). En la tabla 1 se enlista la población total, de las cuales corresponden 18 a empresas chilenas, es decir,

el 43%, en segundo lugar, de representatividad se encuentran las empresas mexicanas con 13 compañías, que porcentualmente significan el 31%, en orden cronológico siguen las empresas colombianas que son 9 organizaciones, constituyen el 21% y el restante 5% corresponde a las empresas peruanas que en número son 2 únicamente.

*Tabla 1.* Empresas ofertantes del DJSI MILA Pacific Alliance.

<b>Empresa</b>	<b>País</b>
Banco Davivienda SA	Colombia
Banco de Crédito e Inversiones SA	Chile
Banco Santander Chile	Chile
Bancolombia SA	Colombia
Grupo Financiero Banorte SAB de CV	México
Ferreycorp SAA	Perú
Grupo Rotoplas SAB de CV	México
Alsea SAB de CV	México
Grupo de Inversiones Suramericana SA	Colombia
Inversiones La Construccion SA	Chile
Empresas COPEC SA	Chile
Almacenes Exito SA	Colombia
Cencosud SA	Chile
Coca-Cola Femsa SAB de CV	México
Embotelladora Andina SA	Chile
Fomento Económico Mexicano SAB de CV	México
Grupo Nutresa SA	Colombia
Vina Concha y Toro SA	Chile
Qualitas Controladora SAB de CV	México
CAP SA	Chile
Cementos Argos SA	Colombia
Cemex SAB de CV	México
Empresas CMPC SA	Chile
Grupo Argos SA/Colombia	Colombia
Grupo México SAB de CV	México
Grupo Televisa SAB	México
Fibra Uno Administración SA de CV	México
Parque Arauco SA	Chile
Prologis Property Mexico SA de CV	México
SACI Falabella	Chile
SONDA SA	Chile
Axtel SAB de CV	México
Empresa Nacional de Telecomunicaciones SA	Chile
Avianca Holdings SA	Panamá
Grupo Aeroportuario del Centro Norte SAB de CV	México
Latam Airlines Group SA	Chile
Sociedad Matriz SAAM SA	Chile
Celsia SA ESP	Colombia
Colbun SA	Chile
Enel Americas SA	Chile
Enel Chile SA	Chile
Interconexión Electrica SA ESP	Colombia

Fuente: <https://www.robecosam.com/csa/indices/djsi-index-family.html>.

Para analizar los datos se va a utilizar el método de regresión cuantílica, considerando que son datos panel y que la información que integra la variable dependiente está conformada por datos asimétricos, además que los errores no tienen una varianza constante en el tiempo, es decir, son heteroscedásticos, por lo cual para estimar la relación de ésta con la variable independiente de calidad de vida laboral se va a utilizar regresión cuantílica en el software Eviews versión 7. La regresión cuantílica es un método que estima una pendiente de regresión mediana, su objetivo es minimizar la suma de errores absolutos ponderados con pesos asimétricos Koenker y Basset (1978).

Presentado la hipótesis nula:

**H<sub>0</sub>**. La equidad de género como dimensión de la Calidad de Vida Laboral (CVL) no afecta el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

Y como hipótesis alterna

**H<sub>1</sub>**. La equidad de género como dimensión de la Calidad de Vida Laboral (CVL) afecta positivamente el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano.

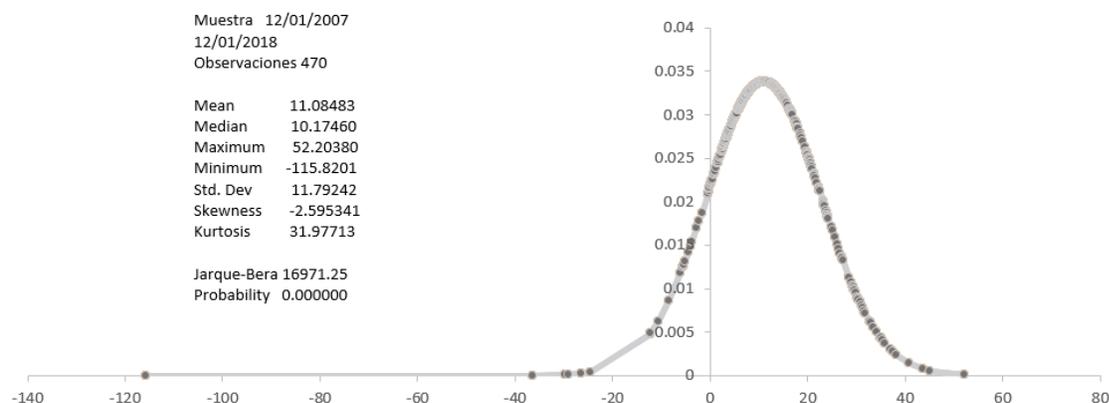
El modelo representativo de la hipótesis queda expresado de la siguiente manera:

$$ROE_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(\text{assets})_{it} + \beta_2 \text{debratio}_{it} + \beta_3 \log(\text{women})_{it} + \beta_4 \log(\text{women})_{it} (\text{equalopportunity})_{it} + e_{it} \quad (1)$$

donde:

**i** = empresas con  $i = 1, 2, \dots, 42$

**Figura 1.** Histograma variable dependiente. ROE



Fuente: elaboración propia con base de datos de bloomberg.

**t** = periodo anual con  $t = 1, 2, \dots, 12$

**ROE<sub>it</sub>** = Rentabilidad sobre Capital

**Log(assets)<sub>it</sub>** = Logaritmo natural de activos totales utilizada como variable de control

**Debratio<sub>it</sub>** = Razon de endeudamiento también utilizada como variable de control

**Log(Women)<sub>it</sub>** = logarirmo natural del número mujeres en fuerza laboral operativa.

**Log(Women)<sub>it</sub> \* (equalopportunity)<sub>it</sub>** = logaritmo natural del número de mujeres en fuerza laboral multiplicado por la política de equiada.

#### 4. RESULTADOS

Se realizó la estadística descriptiva de la variable dependiente desempeño financiero representado por el indicador Rentabilidad sobre el Capital (ROE) para analizar su distribución, puede observarse en la figura 1. La curtosis, esta mide la mayor o menor concentración de los datos con respecto a la media, existe evidencia para considerar que es alta, y el coeficiente de asimetría es negativo, lo que evidencia que la distribución es asimétrica con tendencia a la izquierda. La prueba de Jarque Bera nos indica que no hay evidencia para suponer la normalidad de la variable, por lo que es factible aplicar el método de regresión cuantílica (Koenker y Basset, 1978).

Para revisar si hay evidencia de multicolinealidad de las variables independientes en virtud de que se utiliza regresión cuantílica se procedió a revisar las correlaciones entre las variables en lugar de utilizar un valor del Factor de inflación de varianza (VIF).

En la tabla 2 se puede observar que la correlación entre las variables independientes es relativamente baja a excepción de la que se

muestra entre logaritmo natural de mujeres en fuerza laboral con logaritmo de activos, este último utilizado como variable de control para medir el tamaño de la empresa, así mismo a mayor tamaño de la empresa se supondría tiene mayor empleados, sin embargo en el presente estudio se consideran distintas, ya que la cantidad de mujeres en fuerza laboral es el referente métrico para medir la equidad laboral (Guijarro y Moya, 2009).

*Tabla2.* Matriz de correlación de las variables independientes

	Logassets	Debitratio	Log(women)	Log(women)*equal opportunity
Logassets	1.000000	-0.354285	0.583961	0.113595
Debitratio	-0.354285	1.000000	-0.160074	0.093998
Log(women)	0.583961	-0.160074	1.000000	0.248554
Log(women)*equal opportunity	0.113595	0.093998	0.2488554	1.000000

Fuente: elaboración propia con base de datos de bloomberg en Eviews.

Una vez realizada la regresión cuantílica los resultados obtenidos se muestran en la tabla 2. Incorporando tres percentiles considerando que el percentil 25% representa a las empresas pequeñas, en tanto el 50% a las medianas y el 75% a las entidades grandes. En relación a la medida de bondad de ajuste las Pseudo r-squared muestran valores pequeños lo cual es común en este tipo de modelos siendo el percentil 75% el de mejor ajuste (Martínez, 2005).

Los resultados de la regresión cuantílica para determinar si existe la relación entre la equidad como dimensión de la calidad de vida y el rendimiento del capital en el MILA muestran que estadísticamente existe una relación positiva entre el Retorno del Patrimonio y la equidad de género, indicando que a mayor igualdad en la proporción de hombre y mujeres en la fuerza laboral mayor será la rentabilidad sobre el capital en general, de manera detallada por tamaño de empresas, se puede observar que en las empresas pequeñas, medianas y grandes es estadísticamente significativo, en las medianas y grandes es altamente significativo con un P-valor de 0.0136 y 0.0390 respectivamente, a un nivel de confianza del 95% y en las pequeñas es significativo con un P-valor de 0.0729 con un nivel de confianza del 90%, los resultados obtenidos coinciden con los

obtenidos por Artigas et al. (2013) y Lückerrath-Rovers (2011) en sus respectivas investigaciones. Se puede observar que inciden en mayor media en las empresas mediana, seguidas de las pequeñas y por último en las grandes empresas.

Al detallar los resultados individualmente por percentil se puede observar que en las empresas pequeñas es significativo estadísticamente el endeudamiento (0.0031) en relación negativa y la equidad (0.0729) en relación positiva al desempeño financiero, lo que presiona que a menor endeudamiento por las empresas mayor será la rentabilidad sobre el capital, así mismo al incrementar participación femenina en la fuerza laboral será mayor ROE, esto coincide con el estudio realizado por Del Brio y Del Brio (2009).

En las empresas medianas el resultado se mantiene igual que en las empresas pequeñas con una relación del endeudamiento negativa (0.0047) y con relación positiva de la participación de mujeres en fuerza laboral (0.0136) con el desempeño financiero, en que ambas variables son altamente significativas a un nivel de confianza del 95%. Cabe resaltar que ni en las empresas pequeñas ni medianas resulta estadísticamente significativa la cantidad de mujeres en la fuerza laboral cuando existen políticas de igualdad.

Tabla 3. Regresión cuantílica ROE-Equidad.

Concepto	Percentil 25 (pequeñas)		Percentil 50 (medianas)		Percentil 75 (grandes)	
	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
Constante	0.087777	0.9812	0.138973	0.9678	2.04833	0.5888
Logassets	0.072952	0.6656	0.21997	0.3119	0.40456	0.2289
Debitratio	-0.14459	0.0031***	-0.19486	0.0047***	-0.021855	0.8298
Log(women)	2.472143	0.0729**	3.649089	0.0136***	2.075845	0.0390***
Log(women)*equal opportunity	-0.39054	0.5231	-0.37997	0.4525	-2.91250	0.0039***
Pseudo R <sup>2</sup> squared	0.060639		0.085434		0.09095	

\*\* P-Valor &lt; 0.10

\*\*\* P-Valor &lt; 0.05

Fuente: elaboración propia con resultados obtenido de Eviews V.7

En los resultados de las empresas grandes prevalece la relación positiva significativa de la participación de las mujeres en la fuerza laboral con un P-value de 0.0390 a un 95% de confianza. A diferencia de las empresas pequeñas y medianas no hay evidencia suficiente para señalar que el endeudamiento sea significativo (0.8298). En tanto es altamente significativo, pero en relación a la inversa la participación de mujeres cuando existe una política de equidad (0.0039), por lo general las empresas que cuentan con políticas a favor de la equidad son empresas socialmente responsables como lo precisan Rodríguez et al. (2010), ante la presencia de la responsabilidad social todos los derechos del ser humano serán respetados, incluyendo el de la equidad de género.

Los resultados obtenidos difieren de los obtenidos por Pucheta y Sánchez (2013) que denotan una disminución de la rentabilidad ante la participación de mujeres en la organización en la administración, pero se puede deber a que como se mencionó previamente en la presente investigación se considera la fuerza laboral femenina operativa.

Considerando los resultados comentados existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, precisando que la equidad de género como dimensión de la CVL incide positivamente en el desempeño financiero de las empresas del MILA tanto en las empresas pequeñas, medianas y grandes, la incorporación de mujeres a la fuerza laboral del 1% en fuerza laboral de mujeres puede incrementar desde 2.07 a 3.6% el ROE en las empresas como lo indican Artigas et al. (2013) y Lückerrath-Rovers (2011).

## 5. CONCLUSIÓN

La literatura entorno a la importancia de la reducción de brecha de la equidad de género en las entidades económicas están enfocados mayormente a la incorporación de las mujeres en puestos de dirección o corporativos, indagando la influencia en la rentabilidad de la empresas, la presente investigación aporta a la literatura dirigiéndose el análisis a la presencia de la mujeres en la fuerza laboral operativa, porque cada vez es mayor el número de mujeres que se suman a la población económicamente activa.

Una primera consideración a destacar es que en las empresas pequeñas y medianas no es significativo el contar con políticas de equidad, pero si existe una relación positiva entre presencia de las mujeres en la fuerza laboral y el desempeño financiero, sin embargo en la medida que la proporción de participación de las mujeres en la fuerza laboral se iguale a la proporción de hombre está implícita la política de equidad al ser una realidad más cercana en la que no existiría discriminación por sexo.

Hablar de igualdad de género no solo representa un beneficio inmediato para las empresas, como se enuncio los estudios de la OIT y de la OCDE los avances en la equidad de género representa un incremento del PIB de los países, y beneficio directo en el ingreso de las familias, la presente investigación abona presentando como resultado una relación favorable del rendimiento de capital en las empresas con la participación de la mujeres en la fuerza laboral, resaltado que difiere de los resultados de Pucheta y Sánchez (2013) y Rodríguez et al., (2010) en los que señalan que no hay relación positiva entre ambas variables.

La importancia que tiene la participación de las mujeres en la fuerza laboral no cambia al considerar el tamaño de la empresa, tanto en las

empresas pequeñas, medianas y grandes representa un aliciente a favor del desempeño financiero, que puede ir del 2.07 hasta el 3.6% respecto a cada 1 % en incremento mujeres en la fuerza laboral se puede deber como lo comentan Mendoza-Quintero y Briano Turrent (2017); Del Brio y del Brio (2009) y Lückerath-Rovers (2011) a que la diversidad en conocimiento, aptitudes, y vivencias de los hombres y mujeres ayudan a realizar análisis más completo ante los desafíos laborales, importante agregar que el ideal a favor de la empresa es un trabajo colaborativo sin diferenciar género.

Lograr la igualdad género es un reto a nivel mundial, tan importante que se encuentra presente en los objetivos de desarrollo sustentable en los que trabajan de manera constante todos los países con la incorporación de políticas públicas

que reduzcan la discriminación, es un reto para la población femenina que tiene un empleo no remunerado en cambio de rol, y es un reto para las empresas por que las empujara a participar en mercados globalizados, pero un reto que favorece a todos los agentes de diversa manera.

Para investigaciones futuras entorno a este tema se recomienda es incorporar como variable el ingreso (salario) percibido por las mujeres participes en la fuerza laboral en las entidades económicas, lo cual no se pudo analizar en la presente investigación debido a que no se cuenta con información pública por género del ingreso que perciben los trabajadores o el gasto en salario de las empresas. También resulta importante analizar el efecto por sectores, analizando si existen diferencia entre estos.

## REFERENCIAS

- Artigas, M., Novales-Flamarique, M. y Callegaro, H. (2013). Women Matter: A Latin American Perspective. New York, Estados Unidos: McKinsey & Company. <https://www.femtech.at/sites/default/files/Women%20Matter%20Latin%20America.pdf>
- Alesina, A., Giuliano, P. y Nunn, N. (2013). On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469–530.
- Casas et al. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida labora en profesionales sanitarios, *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Del Brio, E. y Del Brio I. (2009). Los consejos de administración en las sociedades cotizadas: avanzando en femenino. *Revista de Estudios Empresariales*, 2(1), 102-118.
- Gálvez, S.E., Gutiérrez, G.E. y Picazzo P.E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104.
- Guajardo, V. I. (2016). La dimensión económica de la Alianza del Pacífico: una perspectiva mexicana. *Revista Mexicana de Política Exterior*, 106(1), 21-34.
- Guijarro, F. y Moya, I. (2009). Un procedimiento eficiente para la selección de variables en modelos factoriales de valoración de empresas. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(3), 83-98.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 213-225.
- Harris, O., Karl, J. B., y Lawrence, E. (2019). CEO compensation and earnings management: Does gender really matters? *Journal of Business Research*, 98, 1–14.
- Heidari, S. et al (2019). Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. *Gaceta Sanitaria*, 33(2), 203-210.
- Koenker, R., y Bassett, G. (1978). Regression quantiles. *Econometría*, 46(1), 33-50.
- Lückerath-Rovers, M. (2011). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance*, 17(2), 491–509.
- Martínez, R. E. (2005). Errores Frecuentes en la interpretación del coeficiente de determinación lineal. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 38, 315-332.
- Mendoza-Quintero, D. y Briano-Turrent, G. (2017). La diversidad de género en posiciones estratégicas y la rentabilidad empresarial en empresas cotizada mexicanas. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*, 3(7), 54-68.
- OECD. (2017). The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris, Francia: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OIT. (2017). Trabajo decente y la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Ginebra, Suiza. [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)
- ONU Mujeres México. (2016). Igualdad de Género. México. <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>
- Ortegón, J. y Torres, F. (2016). El Mercado Integrado Latinoamericano (DJSI MILA PACIFIC ALLIANCE): sus expectativas y el impacto del latibex. *Sinapsis*, 8(2), 121-145.
- Pucheta, M. M. y Sánchez, P.P. (2013). Relación entre la diversidad de género y la rentabilidad económica de las empresas IBEX-35. *La Ventana*, 38(4), 331-370.
- Rodríguez, M., Cortez, A.K. y Cruz, A.J. (2010). Equidad en empresas mexicanas desde una perspectiva socialmente responsable. *III Congreso Internacional de Estudios de Género en el Norte de México: Género, Discriminación y Exclusión social*. Monterrey, México.
- Rivera, G. J. y Ruiz, A. D. (2011). Análisis del desempeño financiero de empresas innovadoras del sector de alimentos y bebidas en Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 31, 109-136.