

*Briozzo, Anahí; Di Rocco, Paula; Benedetti, Alejandro*

## DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL DIRECTORIO DE PYMES BAJO RÉGIMEN DE OFERTA PÚBLICA

XXXVIII Reunión Anual Red Pymes Mercosur  
14 de noviembre de 2023

Briozzo, A., Di Rocco, P., Benedetti, A. (2023). *Diversidad de género en el directorio de pymes bajo régimen de oferta pública* [ponencia] XXXVIII Reunión Anual Red Pymes Mercosur. Córdoba, Argentina.  
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/6916>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-Sin Derivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



## **Diversidad de género en el directorio de pymes bajo régimen de oferta pública**

**Anahí Briozzo; Paula Di Rocco; Alejandro Benedetti**

Departamento de Ciencias de la Administración – Universidad Nacional del Sur (UNS), IIESS (UNS-CONICET)

Departamento de Ciencias de la Administración – Universidad Nacional del Sur (UNS)

[abriozzo@uns.edu.ar](mailto:abriozzo@uns.edu.ar)

### **1. Introducción**

Los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas mencionan en quinto lugar lograr la igualdad de género. Pueden identificarse tres tipos de obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de alta jerarquía: barreras individuales, en función de las diferentes expectativas en cuanto a motivación y rasgos de personalidad de hombres y mujeres; barreras culturales, en función a la ideología, historia o cultura de cada país; y barreras institucionales o estructurales, surgidas de la jerarquía o estructura de la organización laboral (Gaete-Quezada, 2018).

En particular, en el marco del gobierno corporativo, se ha estudiado la diversidad de género principalmente dentro del órgano de administración de las sociedades, el directorio. Sin embargo, dada la dificultad en el acceso a la información, se encuentran pocos antecedentes sobre este tema en pequeñas y medianas empresas (pymes), y más aún en países latinoamericanos. Por este motivo, el objetivo de este trabajo es describir la composición del directorio en pymes emisoras de obligaciones negociables en la Argentina, considerando la diversidad de género, y su relación con la antigüedad y tamaño de la empresa. La caracterización de las dinámicas de género en pymes contribuirá no solo a la comprensión de este fenómeno sino también al debate sobre los estándares voluntarios y cuotas obligatorias.

### **2. Marco de antecedentes**

En la literatura pueden encontrarse múltiples marcos conceptuales empleados para abordar la diversidad de género en el directorio (Reddy y Jadhav, 2019), incluyendo la teoría del capital humano (Becker, 1985), la teoría de la identidad social (Turner y Tajfel, 1986), la teoría de la red social y la cohesión social (Granovetter, 1985), la teoría de la dependencia de recursos (Pfeffer y Salancik, 2003) y la teoría de la agencia (Jensen y Meckling, 1976). Asimismo, se han identificado factores externos que influyen en la diversidad de género en el directorio, como el tamaño de la empresa, el tamaño del directorio, la industria, el tipo de propiedad, la base de clientes, y las características sociales y culturales de la empresa (Reddy y Jadhav, 2019).

Según informa OCDE (2021), algunos países han adoptado cuotas obligatorias para las empresas que cotizan en bolsa que exigen que un cierto porcentaje de puestos en los directorios sean ocupados por mujeres, mientras que otros confían en mecanismos más flexibles, como metas u objetivos voluntarios. En la práctica, las mujeres representan una proporción mucho mayor de los puestos de alta gerencia que de los miembros del directorio. En 2019, en promedio, las mujeres representaban al menos un tercio de los puestos gerenciales en el 44 % de las jurisdicciones encuestadas por la OCDE, mientras que solo el 20 % de las jurisdicciones tenían mujeres en al menos un tercio de los directorios de empresas bajo régimen de oferta pública.

En la Argentina, si bien no existen cuotas de género de aplicación general<sup>57</sup>, la reforma del año 2021 de la Ley del Impuesto a las Ganancias (Ley 27630) establece para las deducciones en concepto de honorarios de los directores (Art. 91) un incremento del 40% cuando se trate de una mujer, y de 60 % en el caso de travestis, transexuales y transgénero. En el plano empírico, desde el año 2017 la CNV presenta informes anuales sobre la participación de mujeres en el directorio de las empresas bajo régimen de oferta pública. Aunque el formato y contenido de estos relevamientos no es completamente uniforme, permite realizar una caracterización preliminar. Como se observa en la Tabla 1, la participación de mujeres en el directorio parece mostrar una tendencia positiva, con un 10.7% de cargos ocupados por mujeres en el 2013 contra un 14.2% en el 2021. También se aprecia un incremento en la proporción de empresas con al menos un cargo del directorio ocupado por una mujer. Sin embargo, la participación de mujeres en los puestos de liderazgo (presidente y vicepresidente) es notoriamente baja.

**Tabla 1. Diversidad de género en empresas bajo régimen de oferta pública**

Variable	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% total de directoras mujeres	10.7%	11.2%	10.8%	11.0%	10.4%	11.2%	11.9%	12.4%	14.2%
% de empresas con al menos una directora mujer	52.7%	49.2%	51.8%	52.5%	53.9%	57.3%	62.3%	63.5%	68.8%
Mujeres presidentas del directorio						9		6	4
Mujeres vicepresidentas del directorio						19		12	14
Número de empresas relevadas	245	256	249	255	256	238		273	241

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la CNV (2017, 2018, 2019, 2021, 2022).

Para el periodo 2013-2018 no hay diferencias de género en cuanto a los directores independientes. Al considerar la evolución de la diversidad de género en pymes (Tabla 2), puede observarse una mayor incidencia de mujeres en el directorio con respecto al promedio general, pero un menor porcentaje de empresas con participación como mínimo de una mujer.

<sup>57</sup> La RG 34/2020 de la Inspección General de Justicia establece que las entidades civiles y sociedades comerciales deberán respetar la misma cantidad de mujeres y hombres en la composición de sus órganos de administración y fiscalización. La medida alcanza a las sociedades de economía mixta que tengan participación estatal mayoritaria, las que realicen operaciones de capitalización y ahorro, y las que exploten concesiones o servicios públicos.

**Tabla 2. Diversidad de género en pymes bajo oferta pública**

Variable	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% total de directoras mujeres	15.1%	14.7%	16.3%	16.2%	16.1%	16.8%
% de empresas con al menos una directora mujer	52.2%	49.2%	51.8%	52.5%	53.9%	40.0%
Número de empresas relevadas	48	51	46	48	49	45

Fuente: CNV (2019)

### 3. Metodología

Se desarrolla un estudio cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional. La población bajo estudio son las pymes emisoras de obligaciones negociables en el mercado de capitales argentino bajo la forma legal de sociedad anónima. La muestra analizada consiste en las emisoras para las cuales se cuenta con información sobre su directorio en el año 2021 en el sitio web de la Comisión Nacional de Valores, que dependiendo de la variable estudiada varía entre 37 y 56 empresas. La definición de pyme corresponde a la Resolución General 19/2021 de la Secretaría De la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores. Las variables analizadas se describen en la Tabla 3. Las fuentes de información empleadas son las nóminas de autoridades, actas de directorio, prospectos de emisión de ON y estados financieros anuales, publicados en el sitio web de la CNV para cada emisora. Si bien la información sobre composición del directorio a nivel sociedad es de acceso público, en algunos casos se encuentra diseminada en distintos documentos, por lo que se lleva a cabo la construcción de una base de datos sistematizada.

**Tabla 3: Variables estudiadas y definiciones operativas**

Variable	Definición operativa
Dir. tit.	Variable continua. Número de integrantes titulares del directorio.
Dir. sup.	Variable continua. Número de integrantes suplentes del directorio.
% muj. dir. tit.	Variable continua. Número de mujeres titulares del directorio/ Número de integrantes titulares del directorio.
% muj. dir. total	Variable continua. Número total (suplente + titulares) de mujeres del directorio/ Número total de integrantes del directorio.
Dir. muj.	Variable binaria que toma valor 1 si hay al menos una mujer (titular o suplente) en el directorio.
Activos	Variable continua. Activos totales a cierre de estados financieros 2021.
Ventas	Variable continua. Ventas anuales correspondientes a cierre de estados financieros 2021.
Antigüedad	Años transcurridos desde la creación de la empresa y el año 2021.

Las herramientas de análisis de datos consisten en primer lugar en estadística descriptiva. Posteriormente, se emplea el coeficiente de correlación por rangos de Spearman para pares de

variables cuantitativas (por ejemplo, porcentaje de mujeres directoras titulares y antigüedad), y el test U de Mann-Whitney para analizar una variable binaria contra una cuantitativa (por ejemplo, directora mujer y ventas).

#### 4. Resultados preliminares

Se presenta en la tabla 4 la estadística descriptiva para las variables asociadas al directorio y antigüedad. Se observa que el directorio de las empresas está formado en promedio casi por cuatro integrantes titulares, y un menor número de suplentes. La participación de las mujeres en el directorio es superior a la reportada en el 2018 por CNV (2019) (tabla 2), tanto en participación porcentual como en presencia de al menos un mujer en el directorio. Este último valor es particularmente llamativo porque duplica el observado en el 2018 (40% vs. 80%).

**Tabla 4: Estadística descriptiva**

	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvío	N
Dir. tit.	3.93	3	3	8	1.25	40
Dir. sup.	1.27	1	0	5	1.15	37
% muj. dir. tit.	19%	20%	0%	67%	20%	38
% muj. dir. total	24%	25%	0%	67%	20%	37
Dir. muj.	80%	-	0	1	-	56
Antigüedad (años)	19	16	11	4	54	49

Nota: N indica la cantidad de empresas con información sobre esa variable.

Posteriormente, se realizará el análisis correlacional de los factores vinculados con características del directorio, con variables de la empresa como antigüedad y tamaño.

#### 5. Comentarios finales

El objetivo de este trabajo es describir la composición del directorio en pymes emisoras de obligaciones negociables en la Argentina, considerando la diversidad de género, y su relación con la antigüedad y tamaño de la empresa. Se observa en principio una evolución global positiva en la diversidad de género. La caracterización de esta variable en relación al tamaño y la antigüedad permitirá comprender si estos aspectos condicionan la heterogeneidad a nivel empresa. Se plantea como futura línea de investigación la ampliación del período estudiado al 2018-2022<sup>58</sup>. La caracterización de las dinámicas de género en los directorios pyme contribuirá desde una perspectiva conceptual a la comprensión de este fenómeno, y tiene como implicancia

<sup>58</sup> Para el año 2018 se propone considerar los casos con cierre de estados financieros al 31/12/2018, fecha de entrada en vigencia del ajuste por inflación.

práctica brindar elementos para el debate sobre los estándares voluntarios frente a cuotas obligatorias.

## Referencias

- Comisión Nacional de Valores (2017). Informe de género en los directorios de las empresas en la Oferta Pública 2017. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_de\\_gcnero\\_en\\_los\\_directorios\\_de\\_empresas\\_en\\_la\\_op\\_2017\\_1\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_de_gcnero_en_los_directorios_de_empresas_en_la_op_2017_1_0.pdf)
- Comisión Nacional de Valores (2018). Informe de género en los directorios de las empresas en la Oferta Pública 2018. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_de\\_gcnero\\_en\\_los\\_directorios\\_de\\_empresas\\_en\\_la\\_op\\_2018\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_de_gcnero_en_los_directorios_de_empresas_en_la_op_2018_1.pdf)
- Comisión Nacional de Valores (2019). Informe de género en los directorios de las empresas en la Oferta Pública 2019. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_de\\_gcnero\\_en\\_los\\_directorios\\_de\\_empresas\\_en\\_la\\_op\\_2019.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_de_gcnero_en_los_directorios_de_empresas_en_la_op_2019.pdf)
- Comisión Nacional de Valores (2021). Informe de género en los directorios de las empresas en la Oferta Pública 2021. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_de\\_gcnero\\_2021\\_-\\_participacion\\_de\\_mujeres\\_en\\_el\\_mdc\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_de_gcnero_2021_-_participacion_de_mujeres_en_el_mdc_0.pdf)
- Comisión Nacional de Valores (2022). Informe de género en los directorios de las empresas en la Oferta Pública 2022. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_sobre\\_composicion\\_de\\_directorios\\_2022\\_sw.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_composicion_de_directorios_2022_sw.pdf)
- Gaete-Quezada, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, (24), 67-90. <https://doi.org/10.18046/recs.i24.2431>
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Jensen, M. C., y Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- OCDE (2021), “OECD Corporate Governance Factbook 2021”, <https://www.oecd.org/corporate/corporate-governance-factbook.htm>
- Pfeffer, J., y Salancik, G. R. (2003). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Stanford University Press.
- Reddy, S., y Jadhav, A. M. (2019). Gender diversity in boardrooms—A literature review. *Cogent Economics & Finance*, 7(1), 1644703. <https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>
- Sánchez-Teba, E. M., Benítez-Márquez, M. D., y Porrás-Alcalá, P. (2021). Gender diversity in boards of directors: A bibliometric mapping. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 12. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010012>
- Turner, J. C., y Tajfel, H. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology Of Intergroup Relations*, 5, 7–24.