



**Facultad de
Economía y Empresa
Universidad Zaragoza**

TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis evolutivo de la intervención de la mujer en la gestión de empresas y sus variables económicas:
Comparativa entre el sector hospitalario y las concesionarias en régimen de peaje sombra.

Evolutionary analysis in the participation of women in business management and their relationship with economic variables: Comparison between hospital sector and shadow toll road concessionaires in Spain.

Autor

David Labarias Quilez

Directores

José Basilio Acerete Gil

María del Mar Gasca Galán

2019/2020

ABSTRACT: Con la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, ha crecido la inquietud por conocer la participación de ésta en la gestión y su poder de decisión en las empresas, este trabajo tiene como objetivo analizar y comparar la evolución de la presencia de la mujer en órganos de administración , dirección y en el resto de las categorías laborales de las empresas del sector hospitalario y del sector de las autopistas en régimen de peaje sombra en España, estudiando asimismo la relación entre la participación y algunas variables económicas.

Para ello, se ha tomado una muestra formada por 8 empresas del sector hospitalario y 9 empresas del sector de las autovías en régimen de peaje sombra.

De este análisis comparado a lo largo de varios años, se llega a la conclusión de que el sector de las autopistas en régimen de peaje sombra tiene una tendencia tradicional ya que son raros los casos en los que se ha incrementado la participación de la mujer, a diferencia de lo que ocurre con el sector hospitalario en el que año tras año dicha participación es mayor.

ABSTRACT: With the increasing participation of women into job market, concern about participation of women in business management and their decision-making power within them has been growing, the aim of this study is to analyse and compare the trend about the presence of women in the board directors and other job categories of hospital sector and shadow toll road concessionaires sector in Spain, studying the relationship between that presence and several economic variables.

To do that, we use a database composed by 8 companies from the hospital sector and 9 companies from the shadow toll road sector.

This comparative analysis concludes that shadow toll road sector has a traditional trend, because is difficult to see that the participation of women has increased in this sector, whereas in the hospital sector, this participation has been increases year after year.

ÍNDICE

1. Introducción: Propósito y objetivos.....	4
2. Marco teórico.....	6
2.1 Breve recorrido de la mujer trabajadora a lo largo de la historia	11
3. Las colaboraciones público-privadas (CPP o APP)	15
3.1 Sector de las autopistas en régimen de peaje sombra.....	17
3.2 Sector de los hospitales	19
4. Desarrollo	23
4.1 Descripción de la muestra.....	24
4.2 Diferencia de género en los órganos de administración	26
4.2.1 Participación de la mujer en los órganos de administración	26
4.2.2 “El Techo de cristal”	31
4.2.2.1 Análisis de las categorías laborales	32
4.3 Análisis y efectos entre los resultados económicos y la participación ...	36
5. Conclusiones.....	40
6. Bibliografía.....	42
7. Anexos.....	45

1. Introducción. Propósito y objetivos.

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral (último tercio del siglo XX), se ha pretendido estudiar los efectos económicos que para las entidades tiene la presencia de la mujer en su estructura productiva.

Por ejemplo, en el informe: *“La mujer directiva en España”*, realizado por el grupo Isotes, dentro del programa *“Women as leaders”* de PriceWaterhouseCoopers (PwC), se indica que a pesar de que la tasa de mujeres con estudios universitarios es del 60%, solo representan el 45% de la fuerza laboral, cifra que desciende hasta el 10% si hablamos de la presencia de la mujer en puestos como directores generales, consejeros, etc....

Otros informes realizados por sindicatos como el realizado por UGT *“Equilibrio en la representación entre hombres y mujeres en las organizaciones sindicales”*, no son tan optimistas y destacan el bajo porcentaje de las mujeres que trabajan en órganos de administración de las empresas, Cabe destacar, que en ambos informes se muestra la importancia de la mujer en la vida empresarial, ya que en ellos se concluye que la mujer contribuye al desarrollo de la economía.

Asimismo, también se ve que, aunque la mujer ha aumentado su participación en el mundo laboral, básicamente lo ha hecho en puestos intermedios y que muy pocas mujeres han conseguido alcanzar puestos superiores, tal y como se indica en el informe facilitado por PWC.

Por todo lo expuesto anteriormente, este trabajo de investigación sobre un tema que cada día toma mayor importancia en la sociedad, tiene como objetivo realizar un estudio en el que se analice la presencia de la mujer en los órganos de administración de las empresas, así como su relación con los resultados económicos.

Para ello, me voy a centrar en realizar un estudio comparativo entre las empresas que operan en el sector de las autopistas de peaje sombra y el sector de las empresas que operan en hospitales.

Lo que pretendo con este trabajo es estudiar un sector del cual no hay mucha información o se desconoce, como es el caso de las colaboraciones público-privadas entre empresas y sector público.

Con ello, busco analizar el papel de la mujer en la fuerza laboral de estas entidades híbridas entre lo público y lo privado, con especial atención a su participación en los órganos de dirección.

Analizaré también un aspecto muy relevante en el acceso de la mujer a puestos de administración como es el llamado “Techo de cristal” y realizaré un estudio empírico comparado analizando diferentes variables económicas que me permitan llegar a una conclusión.

2. Marco teórico.

De un tiempo a esta parte, el debate sobre la presencia de la mujer en órganos de administración ha tomado mucha fuerza e importancia, asimismo, se ha dado mucha importancia al Consejo de Administración, ya que es el órgano encargado de dirigir la marcha de una empresa, supervisando y guiando la actuación de la dirección con el fin de tomar decisiones estratégicas que permitan evitar riesgos.

A raíz de ello, se han ido desarrollando nuevas prácticas como por ejemplo el “Primer código ético o de buen Gobierno” aprobado en España en 1998, cuya función era básicamente la creación de un órgano de supervisión y control de la gestión empresarial. Pero ello, ha ido trascendiendo hasta dar lugar a lo que hoy día se conoce como Gobierno Corporativo que se compone de un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa, en concreto, establece la relaciones entre la junta directiva, el consejo de administración, los accionistas y el resto de partes interesadas o “stakeholders”.

A través del informe de la empresa INFORMA (marzo 2019), se realiza un recorrido acerca de la presencia de las mujeres en la empresa española desde diferentes puntos de vista:

- **Mujeres en los puestos de decisión:** Según el informe tan solo el 11,73% de las empresas poseen más de un 40% de mujeres en su consejo de administración, según establece la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 45, *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*, según la cual uno de sus objetivos era que determinadas empresas tuvieran un 40% de mujeres en su consejo en 2015. En el caso de las empresas sujetas al artículo 75, *“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de*

mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.”, dicho porcentaje se ve incrementado hasta el 12,89%, en ambos casos estos porcentajes están muy lejos de llegar al objetivo planteado.

- **Mujeres en las empresas del Ibex 35:** A la vista de los datos presentados en La Figura 1, se ve como desde 2005 cuando se iniciaron los estudios, la presencia de mujeres consejeras en órganos de administración ha aumentado a lo largo de todos estos años hasta situarse en 2018 cerca del 24%, aunque es un dato que se encuentra lejos de llegar al objetivo (30% en 2020).

Figura 1: Evolución de las mujeres consejeras en el Ibex 35.

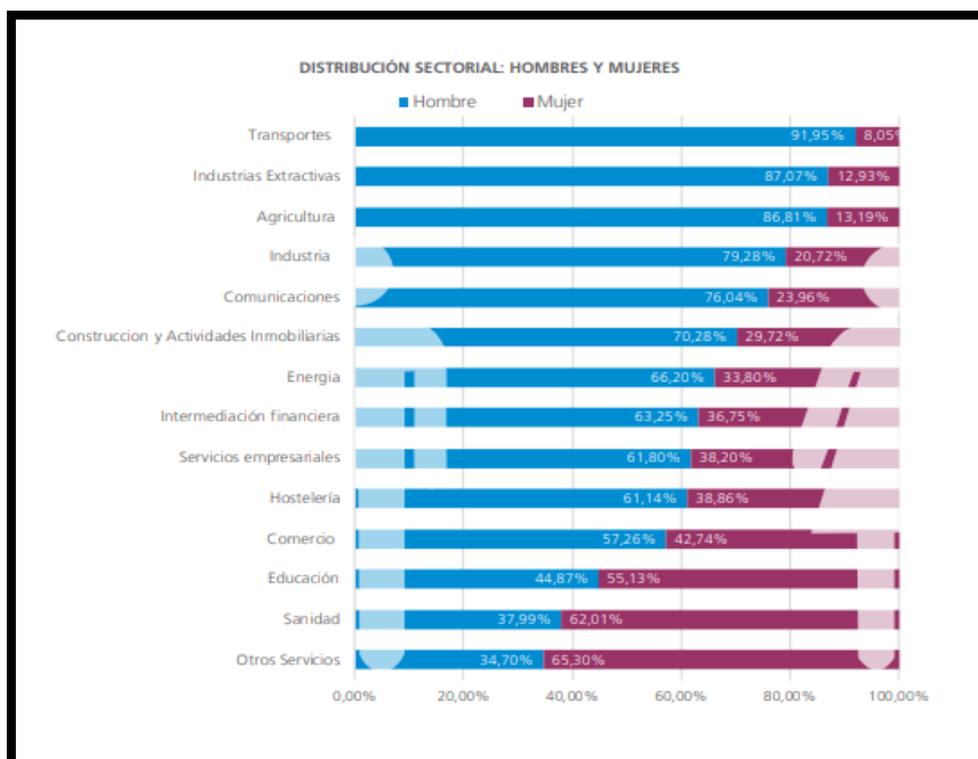
	Nº de Mujeres Consejeras	% sobre el total
2005	17	3,30 %
2006	26	5,10 %
2007	30	6,00 %
2008	44	8,70 %
2009	50	10,20 %
2010	53	10,60 %
2011	61	12,10 %
2012	66	13,50 %
2013	75	15,60 %
2014	78	16,70 %
2015	90	19,60 %
2016	90	19,70 %
2017	103	22,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INFORMA

- **Empresas con participación del Estado:** En 2019, esta cifra se sitúa en 21,98%.
- **Características de las empresas con un 40% de mujeres en órganos de dirección:** La tasa de presencia de mujeres es menor para las empresas grandes y medianas, y mayor que en las pequeñas y las microempresas. La tasa de empresas con más del 40 % de mujeres en su consejo de administración llega al 21,02 % para las empresas pequeñas sin obligaciones.

- **Análisis sectorial:** En la Figura 2 se muestra un análisis por sectores de la participación de la mujer en los consejos de administración, como se puede observar el sector con menos participación es el sector transportes con tan solo un 8,05% mientras que el sector sanitario destaca con un 62,01%

Figura 2: Porcentaje de mujeres según el sector económico.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INFORMA.

- **Distribución por tipo de cargo funcional:** En la Figura 3 se observar como los principales departamentos en los que hay más mujeres en el órgano de dirección son calidad, recursos humanos y marketing.

Figura 3: Distribución de mujeres en puestos de dirección según el cargo funcional.

Cargo	% de Mujeres en puestos de dirección		
	Sociedades Art. 45	Sociedades Art. 75	Resto Sociedades
Director General	10,75%	9,70%	14,36%
Director General Adjunto	9,38%	18,43%	29,56%
Gerente	6,74%	10,86%	16,28%
Director Financiero	23,66%	25,68%	25,03%
Director RRHH	41,81%	37,36%	29,04%
Director de Producción	12,57%	9,86%	10,52%
Director Comercial	11,26%	11,57%	14,28%
Director de Marketing	38,45%	33,72%	24,16%
Director de Compras	25,21%	21,98%	19,19%
Director de Exportación	17,05%	17,83%	18,69%
Director de Importación	22,53%	19,60%	18,06%
Director de Calidad	39,94%	39,56%	32,46%
Director de Informática	9,01%	10,65%	18,44%
Director de Publicidad	31,15%	42,36%	35,73%
Director de Operaciones	14,08%	13,78%	17,60%
Director de Procesos de Datos	9,68%	11,86%	22,84%
Director de I+D	25,00%	23,65%	22,06%
Director Técnico	10,00%	11,21%	10,23%
Total	21,91%	20,47%	20,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INFORMA.

- En relación con **el riesgo crediticio**, cabe destacar que el riesgo crediticio es menor en sociedades con un 40% de mujeres en sus consejos de administración tanto en lo que se refiere a sociedades sujetas al artículo 45 (18,71%) como sociedades sujetas al artículo 75 (24,49%).

Tras todo lo expuesto anteriormente nos surge una pregunta: ¿Por qué el porcentaje de mujeres en consejos de administración es menor que en el caso de los hombres?

Para responder a esta pregunta tenemos que hacer referencia al denominado **“Techo de cristal”**, conocido como la limitación del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones, es un techo que limita sus carreras profesionales y se le dice de cristal, ya que es invisible puesto que no existe ninguna ley que lo establezca.

Este término se acuñó por primera vez en un artículo del “Wall Street Journal” en 1986, en el cual se describían las barreras a las que las mujeres trabajadoras altamente cualificadas se veían expuestas para poder alcanzar niveles jerárquicos superiores, independientemente de sus logros y méritos. Es a partir de este momento cuando varios estudiosos de la sociología han descrito este concepto referido al trabajo femenino.

Aparte de esta barrera, la desigualdad se ve reflejada también en otros aspectos como es el porcentaje de mujeres que actualmente se encuentra en órganos de dirección que apenas alcanza el 10% o a la diferencia de salario entre hombres y mujeres donde el salario de los hombres en estos órganos es de 37.793€ frente a los 33.841€ de las mujeres según datos del INE.

2.1 Breve recorrido de la mujer trabajadora a lo largo de la historia

Tras haber explicado el marco teórico, conviene realizar un recorrido a lo largo de la historia acerca de la mujer trabajadora.

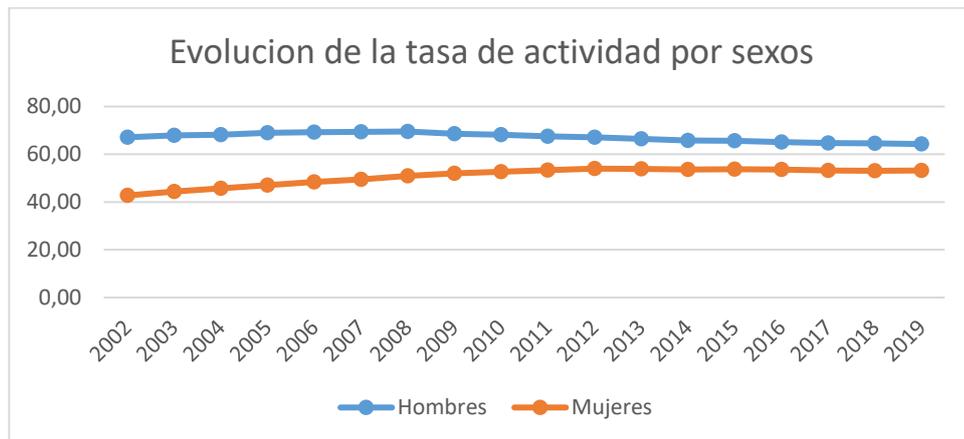
Aunque pensamos que la incorporación de la mujer al mercado laboral es algo novedoso, estamos completamente equivocados, puesto que la mujer ha trabajado durante todos los periodos de la historia, solo que durante siglos su trabajo se ha visto en un segundo plano ya que lo que realizaban eran trabajos relacionados con el área doméstica y tareas no remuneradas cuyo único fin era el apoyo a la familia.

Fue la industrialización la que cambió esta visión, ya que por primera vez las mujeres de clases económicas poco favorecidas se incorporan a la vida laboral a cambio de un salario, aunque su salario era más bajo que el de los hombres, este hecho permitió que se creasen organizaciones que han permitido este cambio hasta la actualidad.

Consultando las tablas del INE, y en concreto la tasa de actividad¹ por sexos, se observa como la participación de la mujer ha crecido considerablemente desde 2002, siendo en este año la tasa de actividad femenina de un 42,75%, a partir de entonces se produjo un crecimiento continuado hasta 2010 (52,70%), si bien es cierto, que desde 2008 este incremento se vio frenado por la crisis no ha impedido que esta tasa siga aumentando permitiendo reducir la brecha en relación con los hombres, manteniéndose estable desde 2010 hasta 2019, situándose en este año en un 53,22%.

¹ Tasa de actividad= Población activa / Población en edad de trabajar (Mayores de 16 años) x 100

Figura 4: Evolución de la tasa de actividad por sexos

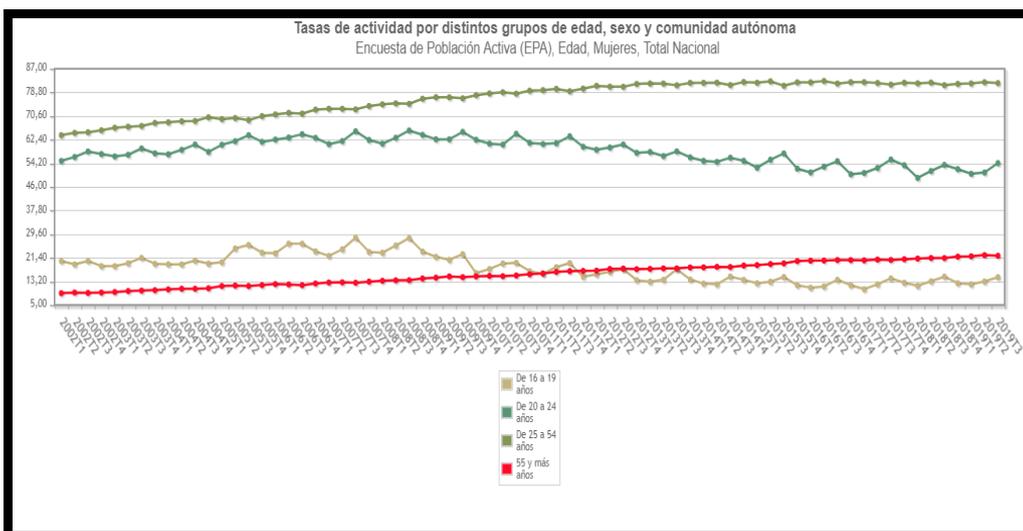


Fuente: Elaboración propia a través de las tablas del INE

Si observamos el gráfico de la tasa de actividad de la mujer por grupos de edad, se observa como las mayores diferencias se dan en mujeres trabajadoras de 16 a 19 años y en las mujeres trabajadoras de 55 años y más, esto se debe a que:

- **En el primer caso**, la gente joven que busca trabajo, se encuentra con muchas dificultades, ya que las empresas por norma general exigen un mínimo de experiencia que la gente joven no posee ya que se encuentran estudiando o bien acaban de finalizar su formación obligatoria, lo que hace que el trabajo para la gente joven quede relegado a trabajos precarios.
- **En el segundo caso**, las causas pueden venir dadas por tratarse de personas más mayores que o bien han decidido no incorporarse al mundo laboral o que se han encontrado con dificultades para hacerlo, ya que en muchos casos las empresas que ofrecen trabajo, buscan gente joven a la que poder formar conforme a sus necesidades y poder mantenerlos durante un largo periodo de tiempo, pero esto tampoco ha impedido que crezca la tasa hasta situarse en el 22,09%.

Figura 5: Evolución de la tasa de actividad femenina por rangos de edad.



Fuente: Datos obtenidos del INE, EPA tercer trimestre 2019

Para intentar paliar estas diferencias, se han ido adoptando diferentes medidas legislativas, alguna de ellas son la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad donde hace referencia a la igualdad en el ámbito laboral y al equilibrio entre hombres y mujeres en el consejo de administración.

Otra ley que también habla de la incorporación de la mujer en consejos de administración es la ley 1514/2016, de 16 de noviembre, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad y que en su artículo 24 del apartado otra información indica lo siguiente:

Artículo 24: *Se incluirá información sobre:1. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías.*

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.

El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio con discapacidad mayor o igual al treinta y tres por ciento, indicando las categorías a que pertenecen.

Más recientemente se ha aprobado la Ley 11/2019² que indica: “Entre la información que deben suministrar las empresas bajo su ámbito de aplicación con respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal según el estado de información no financiera, debe hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar:

- La igualdad de género, número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.
- Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.
- Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.
- Número de despidos por sexo, edad, y clasificación profesional.
- Las remuneraciones medias y su evolución, desagregados por sexo, edad y clasificación profesional, brecha salarial.
- La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.
- La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

² Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad. Nótese que las empresas estudiadas quedan fuera del ámbito de aplicación de la norma.

3. Las colaboraciones público-privadas (CPP o APP)

Previo a nuestro estudio conviene realizar un pequeño análisis en relación con el entorno en el que se encuadran tanto las autopistas de peaje sombra, como los hospitales público privados.

En la actualidad existe una gran cantidad de modelos de gestión que se sustentan en colaboraciones entre el sector público y el sector privado, este método es lo que se conoce como colaboración público privada o alianza público privada.

Son varias las definiciones que se acuñan en relación con este modelo de gestión, así pues, *un estudio de 2013 publicado en la revista State and Local Government review define las CPP como una prestación compartida de servicios, sin embargo, el Ministerio de Producción, empleo y competitividad de Ecuador, lo define como un modelo de gestión delegada por el cual el Gobierno Central o los Gobiernos Autónomos Descentralizados, encomiendan a una empresa privada la ejecución de un proyecto público específico y su financiamiento total o parcial, para la provisión de bienes, obras y servicios a cambio de una contraprestación por su inversión, riesgo y trabajo.*

En definitiva, una colaboración público privada, hace referencia a las diferentes formas de cooperación entre las autoridades públicas y el mundo empresarial, cuyo objetivo es garantizar la financiación, construcción, renovación, gestión o mantenimiento de una infraestructura o la prestación de un servicio.

Pero, porque se ha intensificado esta práctica, básicamente los motivos que han hecho que esta práctica tome gran importancia son los siguientes:

- Reducir costes para conseguir una mayor eficiencia.
- Prestar servicios públicos de mayor calidad.
- Mejorar en innovación tecnológica.
- Aprovechar conocimientos y la experiencia del sector privado.
- Lograr mayor flexibilidad en la gestión.
- La necesidad de financiación privada o la necesidad de compartir riesgos con el sector privado.

Existen muchos tipos formales de colaboración público-privada, pero principalmente se ven reflejados en contratos a largo plazo con las empresas concesionarias pudiendo estos ser prorrogados.

3.1 Sector de las autopistas en régimen de peaje sombra

Las autopistas en régimen de peaje sombra se caracterizan por ser autopistas en las que no es el usuario quien paga el peaje, sino la administración concesionaria en función del tráfico soportado por la carretera, actualmente España cuenta con más de 1.000 kilómetros de autopistas gestionados bajo el método de peaje sombra, que son las que más ingresos aportan.

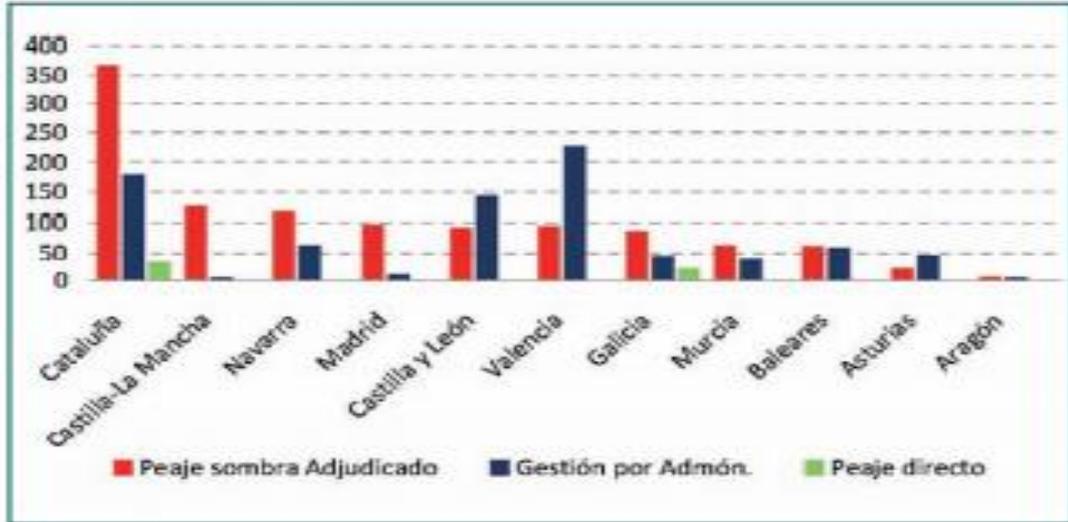
El peaje sombra en España se inició en la década de los 90, tras adaptar el modelo iniciado por Reino Unido en los 80, las primeras comunidades que introdujeron este régimen del peaje en sombra fueron las Comunidades Autónomas de Madrid y Murcia, que iniciaron la construcción de las carreteras M-45 y M-501 y la Autovía del Noroeste murciano (C-415).

El principal motivo por el que se recurrió a este tipo de peaje fue meramente presupuestario, ya que la aparición del Pacto de Estabilidad y Crecimiento de 1997, establecía límites muy estrictos al déficit y al endeudamiento público aplicándose un sistema sancionador para aquellas comunidades que superasen estos límites.

En 2002 se volvió a recurrir a este sistema para financiar la construcción de carreteras, desde este momento el número de concesiones ha crecido año tras año, las siguientes comunidades autónomas que comenzaron a utilizar el régimen de peaje sombra, fueron Navarra con la Autovía del Camino (C-12), Castilla La Mancha con la Autovía de los Viñedos (CM-42) en 2003 y posteriormente Baleares con el desdoblamiento de la carretera entre Palma y Manacor (Ma-15).

Por último, ente 2005 y 2007, se sumaron a esta iniciativa las comunidades de Aragón, Asturias, Cataluña, Galicia y Castilla León.

Figura 6: Comparación entre longitud de vías de gran capacidad adjudicadas con peaje sombra y puestas en servicio por otra modalidad de gestión desde 1998. Fuente: Elaboración propia a partir de las Anuarios Estadísticos del Ministerio de Fomento entre 1998 y 2007.



Fuente: Artículo “Diez años de peaje sombra en España”

Figura 7: Concesiones de vías de gran capacidad de peaje sombra en España (2009).



Fuente: Artículo “Diez años de peaje sombra en España.”

3.2 Sector de los hospitales.

Aunque la atención internacional se ha centrado en proyectos de infraestructura en el transporte, el rápido aumento de la demanda de atención sanitaria, ha aumentado la presión para comercializar estos servicios.

Algunas alianzas público-privadas (APP) de atención médica, representan un paso fundamental, a pesar de que el sector público mantiene la responsabilidad y sigue financiando la prestación de servicios en este ámbito, el sector privado ha pasado a desempeñar un papel más importante a través de la oportunidad de gestionar la prestación completa de servicios.

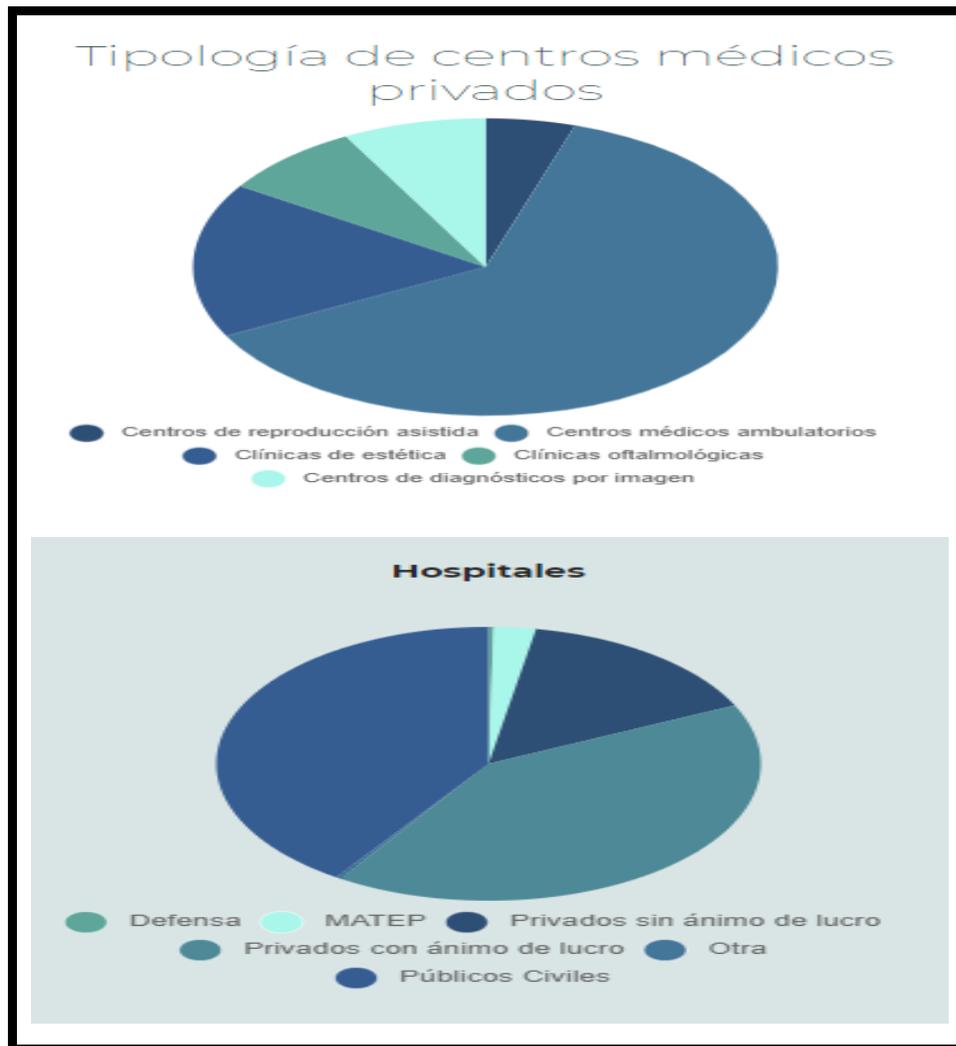
El sistema sanitario español tiene su punto de partida en el año 2002, momento en el cual culminaron las transferencias en materia de sanidad a las comunidades autónomas.

Actualmente en el ámbito de la atención primaria, el Sistema Nacional de Salud, dispone de 3.039 centros de salud y 10.055 consultorios locales, cuenta también con 339 hospitales públicos.

En cuanto al sector privado no ha dejado de crecer desde 2014, a día de hoy existen en España 452 hospitales privados representando el 57% del sector.

Tanto los hospitales públicos como los privados se pueden dividir tal y como se muestra en los gráficos siguientes.

Figura 8: Tipología de centros médicos privado y públicos



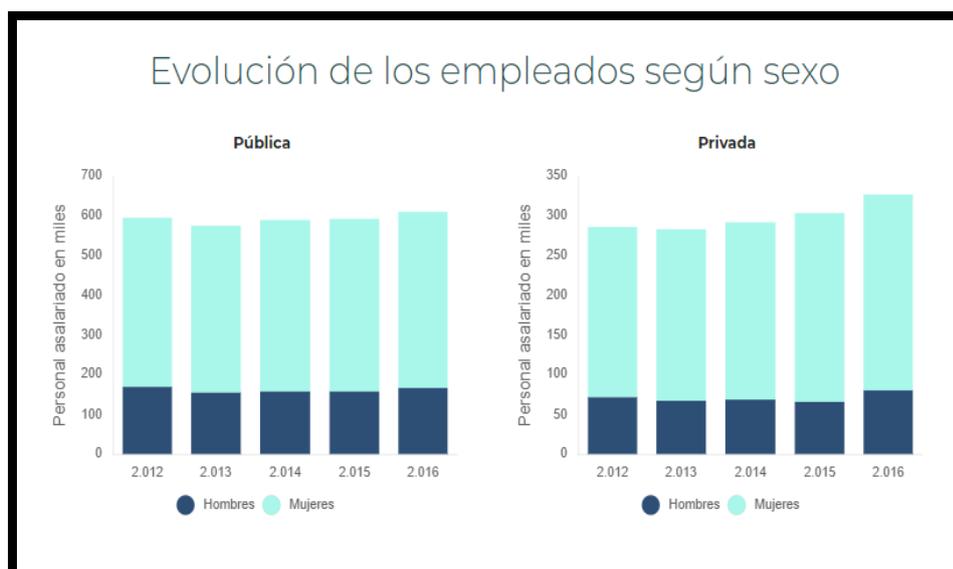
Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Catálogo Nacional de Hospitales.

A finales de 2016, último año del que se tienen cifras completas, el sector sanitario acaparaba 935.500 empleados, de los cuales, 608.300 trabajaban para la sanidad pública y 327.200 para la privada.

Según los tramos de edad, en la sanidad pública el 30% del personal tiene más de 55 años, el 54% entre 35 y 54 años y tan solo el 16% tiene menos de 35 años.

En la sanidad privada el 12% tiene más de 55 años, el 51% entre 35 y 54 años y el 37% menos de 35 años.

Figura 9: Evolución de los empleados según sexo.



Fuente: Elaborado por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. a partir de micro datos de la EPA del INE

A la vista de la figura 6, se ve como el porcentaje de mujeres ocupadas en la sanidad tanto pública, como privada es notablemente superior a la presencia de hombres.

Si nos centramos únicamente en las APP del sector sanitario, destaca el “Modelo Alzira”, en Valencia, que fue la primera Comunidad Autónoma que inició este tipo de colaboraciones creando su primer hospital de este tipo en el año 1999 y no fue hasta 2006 cuando se abrió el siguiente hospital en Torre Vieja, esta Comunidad fue seguida por la Comunidad de Madrid que abrió su primer hospital (Valdemoro) de estas características en el año 2007, Torrejón en 2011 y Móstoles en 2012, asimismo tenía prevista la apertura de un nuevo centro en Colado Villalba en 2013, pero este hospital está cerrado debido a limitaciones en el presupuesto público.

El desarrollo de las APP ha sido atractivo debido a la necesidad de mantener la deuda fuera del balance del gobierno.

Antes de la crisis financiera, las cajas de ahorros regionales estaban estrechamente involucradas en la financiación y la inversión de capital en estas APP, estas entidades eran entidades sin ánimo de lucro y se regían por una ley que les obligaba a invertir sus excedentes en obras de

interés social y otras acciones estratégicas para fomentar el desarrollo socioeconómico regional.

Si por algo se caracterizan estas APP es por qué:

- Ofrecen varios tipos de contratos, por ejemplo, en Alzira el primer contrato se inició únicamente con la prestación sanitaria primaria, pero tras su fracaso se firmó otro contrato que incluía prestación sanitaria completa, en el caso de Madrid solo se incluyen los servicios sanitarios especializados, a diferencia de los contratos valencianos que se adjudican por 15 años (prorrogable por otros cinco años), en la Comunidad de Madrid, estos contratos se otorgan por 30 años.
- La legislación española exige que estas APP sanitarias tengan una empresa de servicios sanitarios como una de las partes del consorcio que lleva a cabo el contrato.
- Ofrecen un mejor sueldo para los empleados con mayor flexibilidad horaria que en el sector público, pero los costos son bastante más elevados.

Resulta complicado extraer información de este sector, ya que la información financiera no se encuentra disponible, tan solo de forma limitada en los informes del sector privado, además de ello, la creciente presencia de empresas de capital privado en el mercado de colaboración público-privada en el sector de la atención de la salud, suscita preocupación a los gobiernos por la estabilidad del mercado a largo plazo.

4. Desarrollo.

En este apartado, se va a realizar un estudio más detallado de todas las ideas expuestas anteriormente, el fin de este análisis es conocer si las conclusiones que obtengamos se pueden llevar a otros sectores de la economía, que en el caso de este trabajo son el sector de las autopistas de peaje sombra y el sector hospitalario.

En primer lugar, describiré la composición de la muestra y el periodo de tiempo de estudio que se va a abarcar realizando un análisis del grado de participación de la mujer en los órganos de administración.

Estudiaré asimismo la dificultad que existe para que las mujeres puedan acceder a determinados puestos en el órgano de administración mediante el estudio del resto de los puestos, llevándome esto a hablar del “techo de cristal” si se diese la situación.

4.1 Descripción de la muestra

Para la elaboración de este trabajo se han considerado dos sectores de la economía, uno de ellos es el de las autopistas de peaje sombra y el otro está relacionado con el sector sanitario en situación de colaboración público-privada.

Las empresas estudiadas aparecen reflejadas en la siguiente tabla.

Tabla 1: Enumeración de las empresas que componen la muestra

HOSPITALES	AUTOPISTAS
Alzira	Accesos Ibiza
Manises	Santiago Brion
Elche-Crevillente	Reus-Alcover
Valdemoro	Puente del Ebro
Norte	Autovía del Turia
Sureste	Autovía del Eresma
Vallecas	Autovía del Barbanza
Parala	Autovía del Pirineo
	Eix Diagonal

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al periodo a analizar, éste abarca desde 2011 hasta 2016 para el caso de los hospitales y del 2009 hasta el 2016 para las autopistas de peaje sombra, el hecho de que en el caso de los hospitales tanto solo se estudien 6 años y solo 8 de ellos, se debe a que no disponemos de datos fiables para el periodo 2009 a 2011.

A pesar de que el Real Decreto 1514/2007 de 16 de noviembre comentado anteriormente, establece como norma que desde 2007 se especifique en las cuentas anuales la división por sexos de las categorías laborales incluyendo la composición de los órganos de dirección, como ya he dicho no se han tomado todos los años, ya que o bien faltan datos o estos no son fiables ya que no detallan en su totalidad la composición que exige la norma.

En nuestro caso, analizaré los empleados divididos en cuatro categorías laborales: órgano de administración (consejeros/as), directivos/as, mandos intermedios y resto de empleados/as.

Además de ello, se estudiarán también los resultados económicos de las empresas incluidas en la muestra a lo largo de los años.

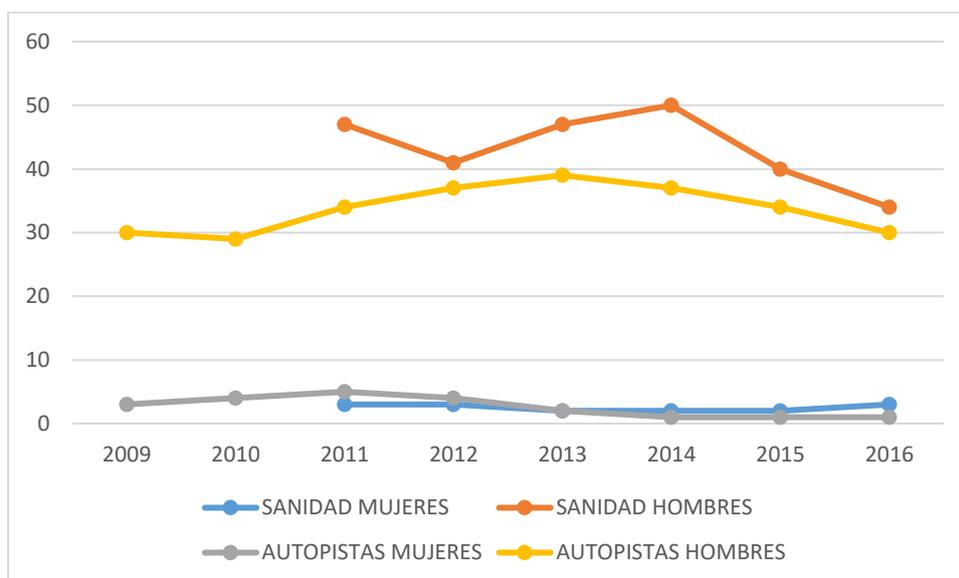
Asimismo, el año 2016 es el último año de estudio, ya que no disponemos de las cuentas anuales de años posteriores, si bien es cierto que hay determinadas empresa que o bien por falta de datos o bien porque se han extinguido o fusionado, las cuentas anuales estudiadas no abarcan todos los años de estudio, es el caso de:

- Autovía Puente del Ebro, donde los datos finalizan en 2013.
- Autovía del Pirineo, en la que los datos comienzan en 2011 en lugar de en 2009.
- Eix Diagonal, en la que sus datos comienzan en 2012.

4.2 Diferencia de género en los órganos de administración.

4.2.1 Participación de la mujer en los órganos de administración.

Gráfico 1: Evolución comparada por sexos de número de puestos en los órganos de dirección (2009-2016)



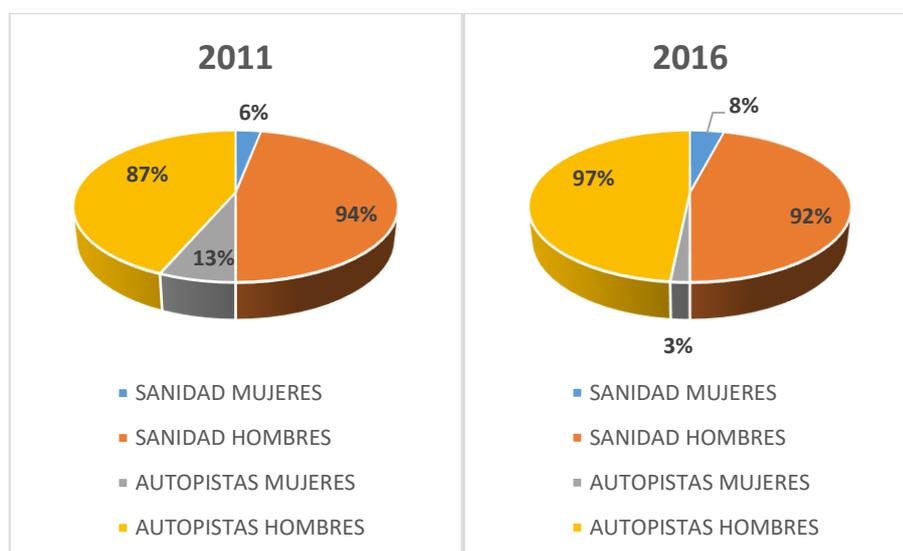
Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se aprecia en el *Gráfico 1*, existe una gran diferencia en cuanto a la participación de hombres y mujeres en los órganos de administración, si analizamos los sexos por separado, se observa como en ambos sectores la tendencia es similar, en el caso de las mujeres la tendencia se mantiene constante apenas se observan picos, si bien es cierto que su punto álgido se encuentra en el año 2011 donde el número de mujeres en el sector de la sanidad fue de 3 y en el caso de las autopistas este número fue de 5, desde ese momento la tendencia ha sido constante.

En el caso de los hombres, se observa una mayor disparidad, en todo momento, el número de hombres en los órganos de dirección es mayor en el sector de la sanidad que en el de las autopistas, es un sector que ha sufrido constantes altibajos siendo destacable el año 2012 donde pasó de tener 47 hombres en el 2011 a 41 en el 2012, este motivo pudo deberse a que fue un año en el que se produjeron cambios sustanciales en el sector de la sanidad y también se produjo un gran número de jubilaciones.

Cabe destacar la caída que se produjo a partir del año 2014 en ambos sectores en relación con el número de hombres que estaban en el órgano de dirección, mientras que en el caso de las mujeres esta tendencia ha sido constante e incluso ha aumentado en el sector de la sanidad.

Gráfico 2: Evolución comparada en términos porcentuales de la distribución por sexos en los órganos de administración (2011-2016).



Fuente: *Elaboración propia.*

Si analizamos los datos en términos agregados del sector, partimos en 2011 con 50 puestos de consejeros en el sector de la sanidad (de los cuales 47 eran hombres y 3 mujeres) 39 puestos en el sector de las autopistas (siendo en este caso 34 el número de hombres y 5 el número de mujeres), en este año las mujeres representaban un 6% en el sector de la sanidad frente a un 13% en el sector de las autopistas.

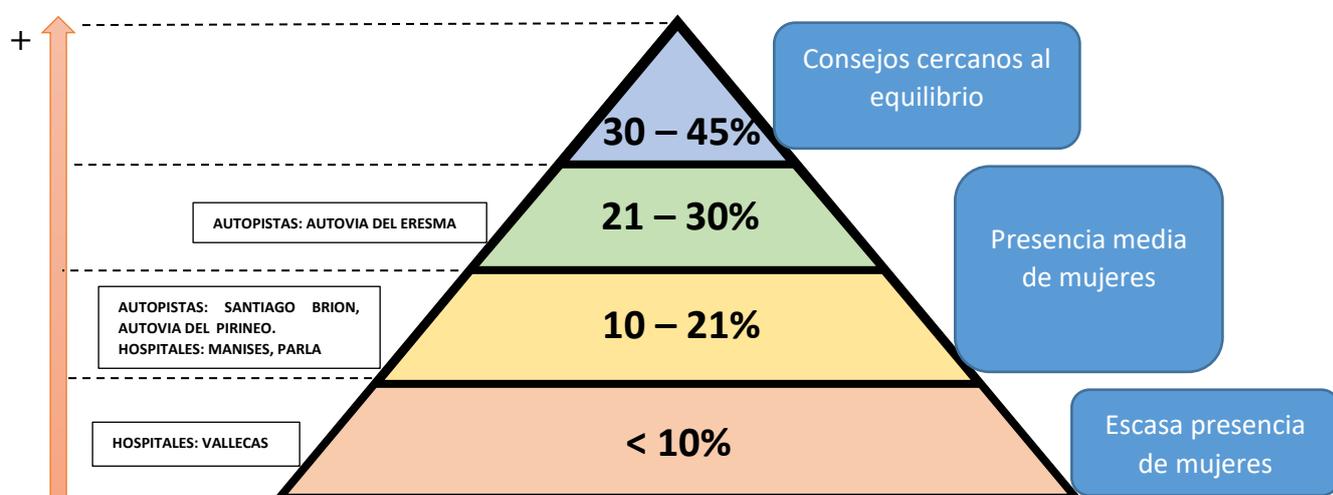
En 2016, sin embargo, se aprecia una caída hasta el 3% en el caso de las mujeres en puestos de dirección en las autopistas viéndose aumentada la participación de los hombres hasta alcanzar el 97%, resulta difícil explicar esta situación, ya que si bien es cierto que inicialmente el sector de las autopistas se caracterizaba por estar ocupado en su totalidad por hombres, en 2016 con los avances tecnológicos e ideológicos dicha proporción no debería haberse visto reducida sino más bien aumentada, quizá pueda venir explicado por el hecho de que muchas autopistas se han fusionado manteniendo sus nombres o bien el consejo de administración es el mismo para varias de ellas.

Por otro lado, en el sector de la sanidad se ha observado un incremento del 2% de mujeres en órganos de dirección.

Por tanto, podemos decir que en el 2016 no se está cumpliendo la Ley Orgánica 3/2007 que como hemos indicado anteriormente, establecía que para el año 2015, debería de haber una presencia femenina en los órganos de administración del 40%.

A continuación, realizaré un análisis que me permita estudiar aspectos concretos de cada empresa, así como estudiar si estas empresas se han acogido a la Ley Orgánica 3/2007, según la cual el consejo de administración debería estar equilibrado debiendo existir un 40% de mujeres en el consejo de administración para 2015.

Gráfico 3: Presencia de mujeres en los consejos de administración en el sector de los hospitales (2011) y sector autopistas peaje sombra (2009).
(Representación sobre el total de los consejeros)



Autopistas sin presencia femenina en 2009: Accesos Ibiza, Réus-Alcover, Puente del Ebro, Autovía del Turia, Autovía del Barbanza, Eix Diagonal.

Hospitales sin presencia femenina en 2011: Alzira, Elche-Crevillente, Valdemoro, Norte, Sureste.

Fuente: Elaboración propia.

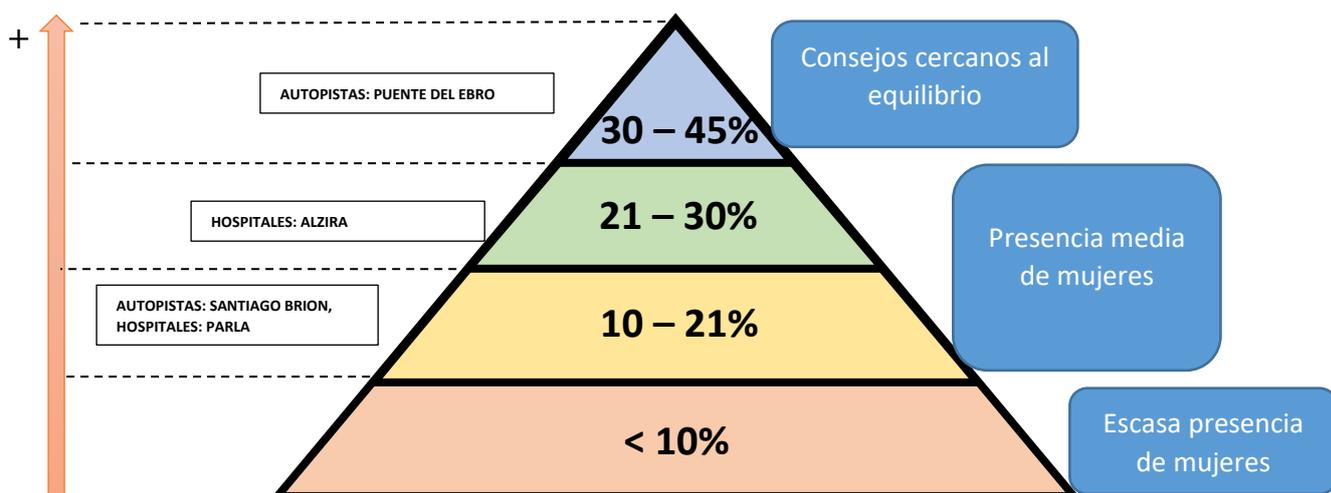
A la vista de los resultados del Gráfico 3, cabe destacar la baja presencia femenina en los consejos de administración, en ningún caso superan el 21%, a excepción de la autovía del Eresma que posee un 29% de mujeres en su órgano de administración, en segunda instancia tan solo encontramos 2 de las 9 autopistas de peaje que poseen entre un 10 y un 21% de mujeres en su órgano de administración.

En cuanto a los hospitales tan solo 2 de los 8 estudiados tienen entre un 10 y un 21% de mujeres en su consejo siendo el hospital de Parla el que más representación tiene con un 17%, también cabe destacar que tan solo 1 hospital posee algo de representación en su consejo siendo este porcentaje de un 8%.

Llama la atención el gran número de hospitales y autopistas que no tienen representación siendo estos porcentajes con respecto al total de empresas estudiadas de un 62,5% y de un 66,67% respectivamente.

Para conocer si existe algún tipo de evolución que se asemeje a lo que indica la Ley Orgánica 3/2007, haremos el mismo estudio para ambos sectores en el año 2016.

Gráfico 4: Presencia de mujeres en los consejos de administración en el sector de los hospitales (2016) y sector autopistas peaje sombra (2016).
(Representación sobre el total de los consejeros)



Autopistas sin presencia femenina en 2009: Accesos Ibiza, Réus-Alcover, Autovía del Turia, Autovía del Eresma, Autovía del Barbanza, Autovía del Pirineo, Eix Diagonal.

Hospitales sin presencia femenina en 2011: Manises, Elche-Crevillente, Valdemoro, Norte, Sureste, Vallecas

Fuente: Elaboración propia.

Observando el Gráfico 4, vemos como apenas se han producido cambios en la distribución del consejo de administración, tan solo cumple el requisito la autovía Puente del Ebro.

En este periodo de tiempo, se ve también como se han producido cambios considerables en la composición del consejo de administración, tal es el caso de autovías como la autovía del Eresma o la autovía del Pirineo que han pasado de tener en 2009 una representación de entre el 21% y el 30% y entre el 10% y el 21% respectivamente a no tener ningún tipo de representación en 2016

Tan solo la autovía Santiago Brion y el hospital de Parla han mantenido su representación femenina entre los años 2009 y 2016.

Todos estos aspectos que se reflejan en los gráficos anteriores, nos llevan a hablar del cada vez más importante *“Techo de cristal”*, aspecto del cual trataremos en el apartado siguiente.

4.2.2 “El techo de cristal”.

A este término, se le conoce como *“la barrera invisible que impide a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad en la empresa”*, este término se introdujo por primera vez en el año 1986 en un informe sobre mujeres ejecutivas.³

Poco después Ann. M Morrison definía el techo de cristal como *“una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”*⁴

Como ya se ha indicado anteriormente, aunque se busca el equilibrio entre sexos en los órganos de administración en las empresas, vemos que no se está llevando a la práctica, esto puede deberse a que este techo de cristal tiene una serie de barreras, alguna de las cuales son:

- **Barreras externas:** Estas barreras tienen que ver con las consecuencias derivadas de una cultura patriarcal que crea relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, destacan aspectos como las relaciones y lazos de amistad del género masculino en los órganos de dirección, el considerar que las mujeres no se adecuan al perfil demandado y que supondrán un coste cuando cojan la baja por maternidad, la escasez de formación, etc....
- **Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina.**
- **Barreras interactivas, provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares.**

³ Véase estudio realizado por Hymowitz, C. & Schellhardt, T.D. de 1986 *“The glass ceiling – Special Report on the corporate woman”*

⁴ Véase obra publicada por Ann M. Morrison (1987) *“Rompiendo el techo de cristal”*

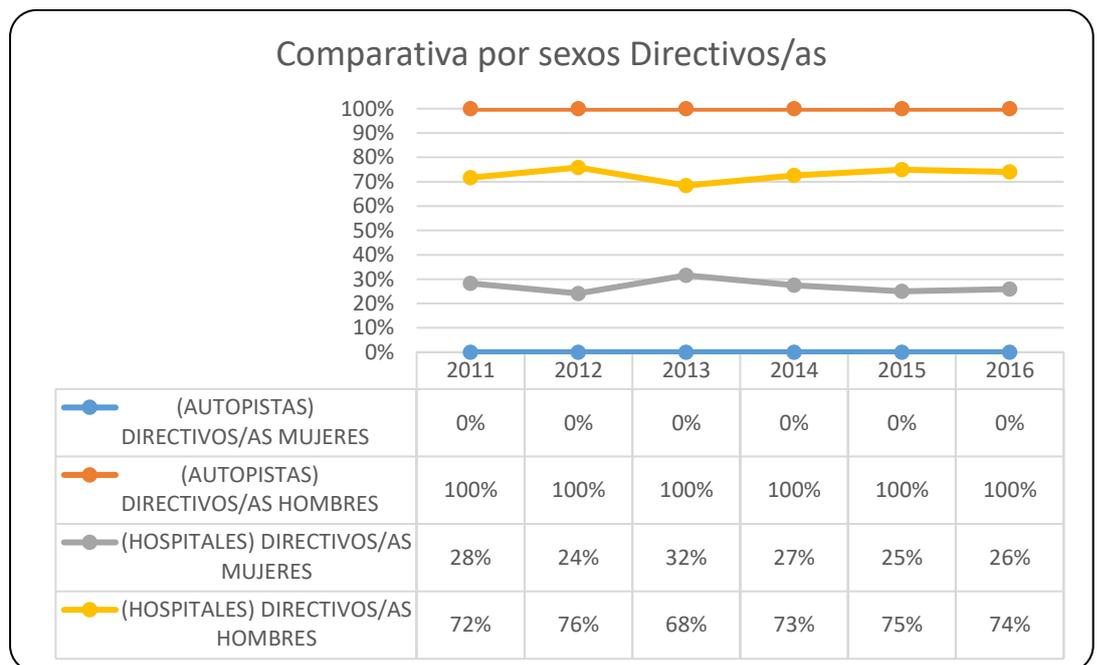
Para conocer hasta qué punto el techo de cristal opera de las diferentes organizaciones o empresas, en el siguiente apartado realizaremos un estudio de la evolución de las mujeres en los órganos de administración a lo largo del tiempo, se estudiarán las categorías de directivos, mandos intermedios y resto de personal.

4.2.2.1 Análisis de las categorías laborales.

Como ya he indicado en el apartado anterior, voy a realizar una comparativa por sexos en los diferentes puestos de la empresa.

Los puestos directivos representan un papel fundamental para el funcionamiento correcto de la empresa, ya que en estos puestos se toman decisiones que dirigirán el rumbo de la empresa.

Gráfico 5: Comparativa por sexos en los sectores de las autopistas y hospitales (Puestos directivos).



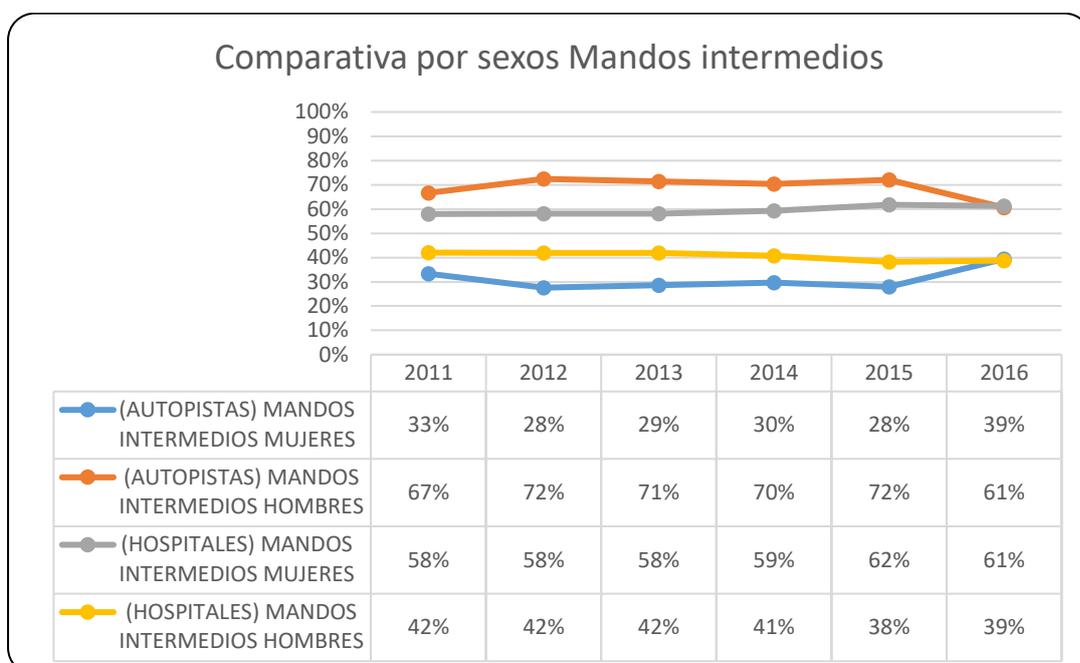
Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se muestra en el *gráfico 5*, la tendencia en el sector de las autopistas es que los puestos de dirección están en su totalidad ocupados por hombres en el caso de las autopistas, quedando las mujeres relegadas a un segundo plano, a diferencia de lo que ocurre en el caso

de los hospitales donde aunque el puesto de dirección está ocupado en más de un 50% por hombres, se observa que la participación de la mujer ha ido en aumento a lo largo de los años, lo que nos hace pensar que en el sector hospitalario, se está llevando a cabo lo marcado por la ley nombrada anteriormente, en la que se busca que el órgano de dirección esté igualado entre hombres y mujeres, destaca el caso del año 2013 para el caso de los hospitales, donde se ve que el porcentaje de mujeres directivas es un 32%, quizá esté dato este marcado por el hecho de que en dicho año salieron oposiciones internas para el sector de la sanidad permitiendo un mayor acceso de las mujeres a órganos de dirección.

Pero, aun así, se hace visible el denominado “techo de cristal”, ya que como se observa en el gráfico en los años posteriores este porcentaje se ha visto disminuido situándose actualmente en el 26% para el sector sanitario, mientras que, en el caso del sector de las autopistas, este porcentaje es nulo, es decir, no hay ninguna mujer ocupando puestos directivos.

Gráfico 6: Comparativa por sexos en los sectores de las autopistas y hospitales (Mandos intermedios).

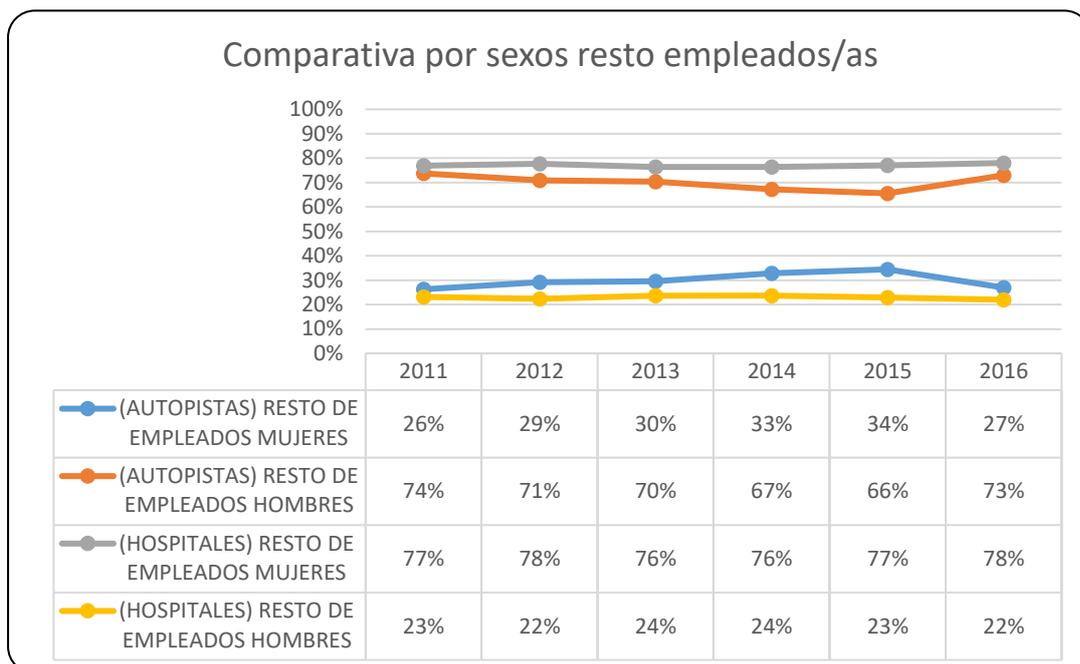


Fuente: Elaboración propia.

A la vista del *Gráfico 6*, se observa como las líneas siguen una tendencia más cercana a la igualdad, en ambos casos, se ve que los mandos intermedios siguen estando liderados por hombres en el caso de las autopistas, lo que nos da unos indicios de que cada vez más se está valorando a la mujer en el desempeño de puestos que inicialmente eran más patriarcales, como se ve en el año 2016 el impacto de la mujer en mandos intermedios en las autopistas era de un 39%, siguiendo una tendencia creciente y con vistas a seguir aumentando dicho porcentaje en años futuros, lo que nos hace pensar que no tardando mucho el llamado “*techo de cristal*” podría llegar a desaparecer.

En el caso de los hospitales, esta tendencia es contraria al de las autopistas, desde 2011 se observa como la mujer tiene un mayor peso en los mandos intermedios que los hombres, situándose en 2016 en un 61%, lo que nos da una clara imagen de que el sector hospitalario es un sector para el que las mujeres están mejor preparadas, si bien es cierto que por norma general las mujeres tienen un carácter mucho más agradable que el de los hombres, lo que se convierte en algo muy necesario en el sector sanitario, ya que todo este sector, está basado en un trato de “*tú a tú*” con los pacientes.

Gráfico 7: Comparativa por sexos en los sectores de las autopistas y hospitales (Resto empleados/as).



Fuente: Elaboración propia.

El *Gráfico 7*, sigue una tendencia similar al caso de los mandos intermedios, en el caso de las autopistas, siguen siendo un porcentaje mucho mayor los hombres que las mujeres, mientras que en el caso de los hospitales el porcentaje de mujeres es mucho mayor al de los hombres, cabe destacar que así como en el gráfico anterior para los mandos intermedios el porcentaje de mujeres no difería mucho del de los hombres, pero en el caso del resto de empleados sí que hay una diferencia considerable a favor de las mujeres.

Una vez más esta situación nos hace verificar lo que decíamos anteriormente de que las mujeres por su carácter o forma de ser están mejor vistas en el sector sanitario.

4.3 Análisis y efectos entre los resultados económicos y la participación.

Tras haber analizado cada una de las categorías laborales, el siguiente objetivo es **analizar como determinadas variables económico-financieras influyen en la mayor o menor presencia de mujeres en cada uno de los sectores estudiados.**

Para ello, voy a aplicar el **método estadístico de regresión lineal múltiple**, ya que este método me permite conocer y explicar la relación entre una variable a la que denominamos dependiente con otras variables a las que llamaremos independientes.

En nuestro caso, hemos adoptado como **variable dependiente** el **índice de presencia femenina** por empresa, el cual se ha calculado en dos momentos del tiempo (año 2011 y año 2016), su cálculo viene determinado por la siguiente fórmula:

$$\text{Índice pres. femenina} = 4\% \text{ rel. mujeres en O.A} + 3\% \text{ rel. mujeres directivas} + 2\% \text{ rel. mandos intermedios} + 1\% \text{ rel. resto empleados}$$

La finalidad de esta ecuación es conocer si las empresas están incorporando a mujeres en sus puestos de trabajo o no, para ello esta ecuación toma valores comprendidos entre 0 y 1000, donde 0 indicaría que no hay ninguna mujer trabajando en la empresa y 1000 indicaría que solo hay mujeres trabajando, lo ideal es que dicho resultado fuese 500 que indicaría que un 50% de la plantilla de la empresa está formado por mujeres.

Como **variables independientes**, hemos tomado diferentes **variables económicas** entre las que encontramos variables que forman parte del perfil financiero (endeudamiento, rentabilidad económica sobre el activo total, rentabilidad financiera, rentabilidad sobre el capital empleado y solvencia) y las que forman parte del formato global (EBITDA, ingresos financieros y gastos financieros).

Las tablas desde las cuales hemos obtenido los datos se encuentran en el anexo 3 y las fórmulas para calcular las variables en el anexo 4.

Para realizar el modelo de regresión hemos, se ha utilizado el programa estadístico **SPSS 22**, y al haber variables que no comparten la misma escala las hemos tipificado y después hemos aplicado el análisis de regresión.

En 2011, para el caso de las autovías, hemos tenido que eliminar alguna variable independiente porque mostraban problemas de colinealidad (Endeudamiento, EBITDA, Rentabilidad sobre capital empleado) ya que su valor de inflación de la varianza (FIV) es superior a 10, al eliminar estas variables ha desaparecido la multicolinealidad consiguiendo así un $R^2 = 0,86$, que es una bondad muy buena para el modelo.

De este modelo se deriva la siguiente ecuación de regresión mínimo-cuadrática

$$\text{Ind. pres. fem} = 1,366 - 0,16 - 1,232 \text{ rent. econ.} + 1,842 \text{ ROE} + 0,048 \text{ solvencia} + 0,002 \text{ Ing. fin.} + 0,875 \text{ Gtos. fin.}$$

En la ecuación, se observa como la relación que existe entre las variables es directa a excepción del caso de la rentabilidad económica cuya relación es inversa, esto significa que a medida que aumenta la rentabilidad económica, el índice de presencia disminuye lo que es un indicativo de que cuantas más mujeres haya mejor se aprovechan los activos que tiene una empresa para generar beneficios sin tener en cuenta la financiación.

En cuanto a las variables con una relación directa, cabe destacar el impacto que posee tanto la rentabilidad financiera como los gastos financieros, en el caso de la rentabilidad financiera, la variable nos indica que a medida que aumenta, también lo hace el índice de presencia femenina, lo que nos hace ver que la presencia de mujeres, permite aprovechar en mayor medida el capital invertido por los accionistas.

En 2016, hemos prescindido de las variables EBITDA e ingresos financieros, ya que nos daban problemas de multicolinealidad, la fórmula obtenida con un $R^2 = 0,638$ ha sido:

$$\text{Ind. pres. fem} = -2,246 - 0,17 \text{ endeudamiento} - 0,106 \text{ rent. econ.} + 0,630 \text{ ROE} + 0,587 \text{ Rent. sobre cap.} + 0,811 \text{ solvencia} + 0,239 \text{ Gts. fin.}$$

En este caso en comparación con el anterior, todas las variables se han visto reducidas a excepción de la variable solvencia que ha aumentado su valor, lo que indica que a medida que el índice de presencia femenina es mayor, la solvencia de la empresa aumenta, lo que nos hace ver la capacidad de las mujeres para beneficiar a las empresas con sus actuaciones.

Si analizamos la variable endeudamiento, podemos ver como a medida que aumenta el endeudamiento el índice disminuye, lo que otra vez nos hace ver la capacidad que tienen las mujeres para gestionar una empresa con un nivel de endeudamiento aceptable.

Todo esto se puede comprobar con los datos del “Anexo 6” donde para 2016 el índice de presencia femenina ha aumentado en la mayoría de los hospitales.

En el caso de las autovías en régimen de peaje sombra hemos obtenido las siguientes fórmulas:

$$\text{Ind. pres. fem (2011)} = 1,920 - 0,16 \text{ endeudamiento} + 0,556 \text{ rent. econ.} + 1,136 \text{ ROE} + 0,820 \text{ Rent. sobre cap.} - 0,004 \text{ solvencia} - 0,488 \text{ ing. fin.} + 1,112 \text{ Gtos. fin}$$

$$\text{Ind. pres. fem (2016)} = -2,766 - 0,16 \text{ endeudamiento} - 0,193 \text{ rent. econ.} - 0,502 \text{ ROE} + 0,484 \text{ solvencia} - 0,211 \text{ Gts. fin.} + 0,332 \text{ ing. fin}$$

En el primer caso hemos prescindido de la variable EBITDA y en la segunda hemos obviado las variables Rentabilidad sobre el capital y EBITDA, por tratarse de variables que daban problemas de multicolinealidad.

Analizando ambas fórmulas llama la atención la variable endeudamiento que es la única que ha mantenido una relación inversa con la variable independiente, el resto han pasado de tener una relación directa a una relación inversa y viceversa.

La variable endeudamiento nos muestra que a medida que disminuye éste aumenta el índice de presencia femenina, lo que nos da una visión de que cuanto mayor sea el índice de presencia femenina, mayor es la capacidad de endeudamiento de la empresa.

En relación con el resto de variables no podemos decir mucho, ya que su relación cambia radicalmente de un año a otro sin poder especificar nada sobre dicho cambio.

5. Conclusiones.

Haciendo referencia de nuevo al apartado 4.2.1 “Participación de la mujer en órganos de dirección”, cabe destacar el caso de la autovía del Eresma que ha pasado de tener un 27% a no tener representación femenina en su órgano de administración, también es destacable que aun habiendo entrado en vigor la ley, en lugar de que se haya producido un crecimiento, no solo no se ha producido, sino que ha disminuido.

Es asimismo destacable el hospital Alzira que ha pasado de no tener representación, a tener un 22%.

En el caso de las autovías sin representación femenina, se ha pasado de un 66,67% (2009) a un 77,78% (2016) y en el caso de los hospitales de un 62,5% (2011) a un 75%, lo que indica que, a pesar de la entrada en vigor, las empresas son reacias a incluir mujeres en sus consejos de administración, ya que tradicionalmente este consejo ha estado formado en su totalidad por hombres como norma general.

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir que a pesar de que exista una norma que exige igualdad en el consejo de administración, las empresas todavía no están concienciadas de llevar a cabo esta práctica, las empresas siguen teniendo un carácter exclusivista y su principal factor es que se sigue considerando a la mujer como menos válida para desempeñar puestos de trabajo que han estado desempeñados por hombres desde la revolución industrial.

Si bien es cierto, sabemos que cada vez es más importante llegar a la igualdad de sexos en los puestos de trabajo, por ello, muchas empresas, aunque no poseen mujeres en su órgano de administración, están llevando a cabo proyectos y estudios para conocer el impacto de la presencia de la mujer en altos cargos, por ello, estoy seguro de que no tardando mucho se llevará a cabo esta práctica.

A pesar de todo ello, cabe destacar que en el caso de las empresas que trabajan con colaboraciones público-privadas como es el caso de las autopistas de

peaje sombra y de los hospitales, es más probable que se incluyan mujeres dentro de su plantilla a diferencia de lo que ocurre con las empresas privadas.

Este hecho de incluir mujeres dentro de su plantilla, implica una mayor igualdad y la sensación de que ya se está considerando a la mujer capaz de desarrollar las mismas tareas que los hombres, pero también debemos observar que a las mujeres les resulta mucho más difícil llegar a ocupar puestos directivos que a los hombres.

En conclusión, si nos referimos a los datos estadísticos obtenidos, podemos concluir diciendo que el sector hospitalario es mucho más propenso a tener un índice de presencia femenina más alto que en el caso de las autopistas, y esto se muestra en los resultados, ya que el sector hospitalario tiene unas ratios más beneficiosas que el sector de las autopistas en régimen de peaje sombra.

6. Bibliografía.

- ABC (2013): Las mujeres directivas cobran un 10% menos que los hombres en España.
<https://www.abc.es/economia/20131210/abci-salarios-mujeres-directivas-201312091850.html>
- Acerete, B., Gasca, M. and Stafford A. (2019): Evaluating PPPs post financial crisis bailout: Comparing Irish and Spanish toll road financial performance.
- Acerete B., Gasca M. (2018): Two decades of DBFO roads in the UK and Spain: An evaluation of the financial performance.
- Acerete, D., Gasca, M., Stafford, A., Stapleton, P. (2015): A comparative policy analysis of Healthcare PPPs: Examining evidence from two Spanish regions from an international perspective.
- Adriana M. (2019): Causas y consecuencias del techo de cristal.
<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/causas-techo-cristal>
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S. y Dema Pérez, C. (2009), Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: “El techo de cristal”.
<http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Base de datos SABI.
<https://www.sabi.bvdinfo.com>
- Bel, G. (2004): El peaje sombra.
<http://www.ub.edu/graap/PEAJESOMBRA%5B1%5D.gbel.pdf>
- BOE: Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/11/16/1514/con>
- BOE: Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
<https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17989.pdf>
- Calvo, E. (2017): ¿Qué es, ¿cómo funciona y cómo se retribuye un Consejo de Administración?
<https://www.finanzasparamortales.es/que-es-como-funciona-y-como-se-retribuye-un-consejo-de-administracion/>

- Carrillo, N. (2017): Género y poder: ¿Por qué no hay mujeres directivas?
<https://www.uoc.edu/porta1/es/news/actualitat/2017/033-genero-poder.html>
- C.E.O.E. en colaboración con PWC: Análisis de la brecha salarial de género en España.
<https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- Colaboración Público Privada: Concesiones.
<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/3304/54112-15.pdf?sequence=15>
- Deloitte (2020): ¿Qué es el gobierno corporativo?
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html>
- Epdata: Las mujeres en España, en datos y gráficos (marzo 2020)
<https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>
- Fundación tomillo: Estudio sobre las desigualdades de género en los sectores de media y alta tecnología: Una visión desde las empresas (2018).
https://tomillo.org/wp-content/uploads/2018/12/Estudio-desigualdades-genero-sectores-mediayalta-tec_Informe-final.pdf
- INE (2019): Encuesta de Población Activa (EPA) Tercer trimestre de 2019.
<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0319.pdf>
- INE (2019): Tasas de actividad por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma.
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4206>
- Infoempleo: Sanidad en España, el sector en cifras.
<https://www.infoempleo.com/guias-informes/empleo-salud/sanidad-espana/sector-sanitario-cifras.html>
- Informe: Presencia de las mujeres en la empresa española (marzo 2019).
https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51f0/5c92140fabf38c00b68c1b50/files/mujeres2019_V3.pdf?1553154969
- Informe: La participación laboral de las mujeres en España (2016).
<https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Inf0516-CES-mujeres-Laboral.pdf>

- Informe 2017 sobre el sector de las autopistas de peaje en España.
<https://apps.fomento.gob.es/CVP/handlers/pdfhandler.ashx?idpub=ICW039>
- Isotes: Informe sobre la mujer directiva en España (2012).
<http://www.isotes.org/estudios/>
- La Vanguardia (2015): ¿Qué implica la colaboración público-privada?
<https://www.lavanguardia.com/economia/management/20151013/54438057977/implica-colaboracion-publico-privada.html>
- Ley Orgánica 3/2007 de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html
- Millán Vázquez, M^a. G., Santos Pita, M., Pérez Naranjo, M^a. (junio 2015): Análisis del mercado laboral femenino en España: Evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008
- Telemadrid: La igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral llegará en 2057. (2012).
<http://www.telemadrid.es/noticias/sociedad/igualdad-hombres-mujeres-laboral-llegara-0-1336366360--20120313022552.html>
- UGT: Equilibrio en la representación entre hombres y mujeres en las organizaciones sindicales.
<http://portal.ugt.org/Mujer/proyectoeuropeo/informesnacionales.pdf>
- Vasallo, J.M. y Villar, P.: Diez años de peaje sombra en España (2010).
- Wikipedia: Techo de cristal.
https://es.wikipedia.org/wiki/Techo_de_cristal
- Wikipedia: Alianza público-privada.
https://es.wikipedia.org/wiki/Alianza_p%C3%BAblico-privada#Teor%C3%ADa_econ%C3%B3mica

ANEXOS

Anexo 1: Distribución de personal (Autovías de peaje sombra).

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2009	0	2	0	2	0	2	3	6
2010	0	2	0	2	0	2	3	8
2011	0	2	0	2	0	2	3	8
2012	0	2	0	2	0	2	3	3
2013	0	2	0	2	0	2	3	4
2014	0	2	0	2	0	2	3	4
2015	0	2	0	2	0	2	3	4
2016	0	2	0	2	0	2	3	5

ACCESOS IBIZA

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2009	1	4	0	0	0	4	7	7
2010	1	4	0	0	0	4	5	7
2011	1	4	0	0	0	4	7	7
2012	1	4	0	0	0	4	7	7
2013	1	4	0	0	0	4	7	7
2014	1	4	0	0	0	4	7	5
2015	1	4	0	0	0	4	7	5
2016	1	4	0	0	0	4	7	5

SANTIAGO BRION

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2009	0	4	0	0	0	1	0	6
2010	0	4	0	0	0	1	0	6
2011	0	3	0	0	0	1	0	5
2012	0	3	0	0	0	1	0	1
2013	0	3	0	0	0	1	0	1
2014	0	3	0	0	0	1	0	1
2015	0	3	0	0	0	1	0	1
2016	0	3	0	0	1	0	0	1

REUS ALCOVER

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2009	0	4	0	0	0	1	1	8
2010	0	4	0	0	0	1	1	8
2011	0	3	0	0	0	1	1	8
2012	1	2	0	0	0	1	1	8
2013	1	2	0	0	0	1	1	8

PUENTE DEL EBRO

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2009	0	6	0	1	3	8	0	15
2010	1	5	0	1	4	8	0	13
2011	1	6	0	1	5	7	0	13
2012	1	6	0	1	5	7	0	13
2013	0	7	0	1	3	4	0	10
2014	0	7	0	1	3	4	0	11
2015	0	7	0	1	3	4	0	10
2016	0	7	0	1	3	4	0	22

AUTOVIA DEL TURIA

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2009	2	5	1	0	0	2	4	8
2010	2	5	1	0	0	2	6	8
2011	2	5	0	0	1	3	4	8
2012	1	4	0	0	1	2	4	8
2013	0	5	0	0	1	2	4	8
2014	0	5	0	0	1	3	4	8
2015	0	5	0	1	1	2	5	8
2016	0	5	0	1	6	4	0	0

AUTOVIA DEL ERESMA

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2009	0	5	0	1	2	0	3	10
2010	0	5	0	1	2	0	3	9
2011	0	4	0	1	3	0	4	9
2012	0	5	0	1	2	0	3	10
2013	0	5	0	1	2	1	3	8
2014	0	5	0	1	2	1	3	8
2015	0	4	0	1	2	1	3	8
2016	0	4	0	0	2	2	4	9

AUTOVIA
DEL
BARBANZA

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2011	1	7	0	2	0	0	2	1
2012	0	8	0	1	0	0	2	1
2013	0	8	0	1	0	0	2	1
2014	0	8	0	1	0	0	2	1
2015	0	6	0	1	0	0	2	1
2016	0	2	0	1	0	0	2	1

AUTOVIA
DEL
PIRINEO

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2012	0	3	0	0	0	4	1	0
2013	0	3	0	0	2	5	1	3
2014	0	3	0	0	2	4	1	3
2015	0	3	0	0	1	4	1	3
2016	0	3	0	0	1	4	1	3

EIX
DIAGONAL

Anexo 2: Distribución de personal (Hospitales).

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
ALZIRA	2011	0	4	7	15	400	409	1678	486
	2012	0	4	5	21	422	423	1638	473
	2013	0	6	5	19	436	437	1597	475
	2014	1	8	5	17	455	437	1608	485
	2015	1	8	5	17	514	440	1785	530
	2016	2	7	6	19	545	445	1782	552

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
MANISES	2011	1	6	4	7	207	139	564	136
	2012	1	2	4	8	220	136	583	128
	2013	1	2	7	6	229	137	630	141
	2014	0	3	4	6	242	136	662	140
	2015	0	3	3	7	259	118	690	175
	2016	0	3	2	7	266	146	701	184

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
ELCHE-CREVILLENTE	2011	0	6	0	8	396	192	273	108
	2012	0	6	1	7	427	211	276	122
	2013	0	7	1	8	444	221	277	185
	2014	0	7	1	8	465	224	290	196
	2015	0	2	1	9	514	236	298	136
	2016	0	2	2	8	517	245	497	131

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
VALDEMORO	2011	0	3	1	1	85	45	281	105
	2012	0	3	1	1	86	58	307	79
	2013	0	3	1	0	92	65	354	78
	2014	0	3	0	0	112	71	364	78
	2015	0	3	0	0	135	80	406	97
	2016	0	3	0	0	138	89	432	92

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
NORTE	2011	0	3	0	1	2	5	2	1
	2012	0	3	0	1	2	6	3	0
	2013	0	3	0	1	2	6	3	0
	2014	0	3	0	1	2	7	3	0
	2015	0	3	0	1	2	7	4	0
	2016	0	3	0	1	3	5	5	0

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
SURESTE	2011	0	9	2	3	6	1	31	14
	2012	0	7	2	3	6	2	29	13
	2013	0	9	2	3	6	2	34	17
	2014	0	9	2	3	7	3	30	15
	2015	0	7	2	3	7	2	27	17
	2016	0	3	2	3	6	2	36	14

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
VALLECAS	2011	1	11	1	2	0	2	2	1
	2012	1	11	1	2	0	2	2	1
	2013	0	12	1	2	0	2	2	1
	2014	0	12	1	2	0	2	2	1
	2015	0	9	1	2	0	2	2	1
	2016	0	8	1	2	0	2	2	1

	ORGANO ADMINISTRACION		DIRECTIVOS/AS		MANDOS INTERMEDIOS		RESTO DE EMPLEADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
PARLA	2011	1	5	0	1	0	2	1	0
	2012	1	5	0	1	0	2	1	0
	2013	1	5	1	0	0	2	2	0
	2014	1	5	1	0	0	1	1	0
	2015	1	5	1	0	0	1	1	0
	2016	1	5	1	0	0	0	1	0

Anexo 3: Tablas comparativas de las variables económico-financieras con el índice de presencia femenina

AUTOVIAS									
INDICE DE PRESENCIA FEMENINA	2011	PERFIL FINANCIERO					FORMATO GLOBAL		
		ENDEUDAMIENTO (%)	RENTABILIDAD ECONOMICA (%) S/ AT	RENTABILIDAD FINANCIERA (%)	RENTABILIDAD SOBRE CAPITAL EMPLEADO (%)	SOLVENCIA	EBITDA	INGRESOS FINANCIEROS	GASTOS FINANCIEROS
0	REUS-ALCOVER	91,32	-0,01	-0,12	2,70	0,84	2.476.498	229.278	1.448.545
0	EIX DIAGONAL	92,06	-0,02	-0,27	0,27	0,13	1.665.560	16.412	1.038.692
11	PUENTE DEL EBRO	3,40	-0,80	-0,83	-0,83	2,09	11.924	0	30
27	ACCESOS DE IBIZA	90,62	0,01	0,06	1,08	2,59	5.673.197	110	921.884
117	AUTOVIA DEL PIRINEO	92,78	0,00	0,00	4,59	0,47	9.305	0	9.300
130	SANTIAGO BRION	93,80	-0,13	-2,06	1,70	1,08	5.113.540	43.210	2.157.660
140	AUTOVIA DEL TURIA	88,38	-1,04	-8,98	0,06	0,08	8.201.329	58.147	6.598.596
198	AUTOVIA DEL ERESMA	91,01	1,37	15,21	3,05	2,39	5.490.144	166.945	1.858.957
231	AUTOVIA BARBANZA	106,40	-3,51	54,77	-1,75	1,76	3.083.810	17.884	4.486.190

INDICE DE PRESENCIA FEMENINA	2016	PERFIL FINANCIERO					FORMATO GLOBAL		
		ENDEUDAMIENTO (%)	RENTABILIDAD ECONOMICA (%)	RENTABILIDAD FINANCIERA (%)	RENTABILIDAD SOBRE CAPITAL EMPLEADO (%)	SOLVENCIA	EBITDA	INGRESOS FINANCIEROS	GASTOS FINANCIEROS
0	PUENTE DEL EBRO	8,95	-0,77	-0,84	-0,78	1,35	12.869	2	707
38	ACCESOS DE IBIZA	81,74	1,28	7,00	4,94	2,06	8.045.349	211.336	2.447.175
65	EIX DIAGONAL	94,00	-1,38	-23,04	7,61	0,10	24.188.672	675.197	21.633.175
67	AUTOVIA DEL PIRINEO	114,95	-3,35	22,43	1,59	0,26	10.158	7	10.266
86	AUTOVIA DEL TURIA	84,98	1,34	8,94	16,92	0,11	8.035.298	8.734.527	8.671.721
120	AUTOVIA DEL ERESMA	81,38	2,31	12,42	5,83	1,90	6.470.536	2.531.850	3.836.752
131	AUTOVIA BARBANZA	104,16	2,57	-61,66	7,07	0,49	7.361.711	3.174.073	4.497.438
138	SANTIAGO BRION	99,32	-0,10	-15,01	5,95	0,09	6.117.581	18	2.510.482
200	REUS-ALCOVER	98,64	-0,28	-20,40	2,79	2,21	2.798.376	34.634	1.624.221

HOSPITALES

INDICE DE PRESENCIA FEMENINA	2011	PERFIL FINANCIERO					FORMATO GLOBAL		
		ENDEUDAMIENTO (%)	RENTABILIDAD ECONOMICA (%) S/ AT	RENTABILIDAD FINANCIERA (%)	RENTABILIDAD SOBRE CAPITAL EMPLEADO (%)	SOLVENCIA	EBITDA	INGRESOS FINANCIEROS	GASTOS FINANCIEROS
124	NORTE	95,27	3,12	66,11	6,81	2,43	7.292.299	3.777	3.645.477
167	PARLA	93,03	2,94	42,18	8,24	5,13	6.239.636	118.237	3.945.969
200	VALLECAS	98,80	-2,33	-194,88	1,93	2,40	5.282.580	11.865	8.358.385
206	ELVHE-CREVILLENTE	93,94	1,50	24,76	6,64	1,28	7.895.955	79.395	5.588.460
272	ALZIRA	73,81	0,98	3,72	5,93	0,85	7.015.024	6.027.529	8.650.327
354	VALDEMORO	108,65	-8,08	93,34	-6,39	1,01	-3.101	23	3.040
360	SURESTE	98,22	1,14	63,97	6,07	1,49	3.913.734	11.998	9.056.866
366	MANISES	99,27	8,37	1.147,65	16,33	1,10	16.065	193	4.529

INDICE DE PRESENCIA FEMENINA	2016	PERFIL FINANCIERO					FORMATO GLOBAL		
		ENDEUDAMIENTO (%)	RENTABILIDAD ECONOMICA (%)	RENTABILIDAD FINANCIERA (%)	RENTABILIDAD SOBRE CAPITAL EMPLEADO (%)	SOLVENCIA	EBITDA	INGRESOS FINANCIEROS	GASTOS FINANCIEROS
167	VALLECAS	100,35	0,49	-140,06	4,69	3,43	5.374.354	390.750	5.098.699
175	NORTE	82,24	3,86	21,75	6,79	2,94	6.273.273	0	2.418.288
204	VALDEMORO	98,96	-0,39	-37,80	15,06	1,00	10.580	2	8.336
275	MANISES	91,72	2,37	28,66	7,86	1,64	9.035	2	2.974
275	ELVHE-CREVILLENTE	97,05	2,74	92,83	10,88	0,99	5.528.083	1.883.560	3.580.654
342	SURESTE	94,68	1,46	27,35	6,50	3,27	3.997.192	29.854	3.016.268
347	ALZIRA	73,39	3,18	11,96	10,48	1,41	8.504.642	8.265.901	5.583.977
467	PARLA	85,38	5,09	34,83	9,49	3,94	6.428.955	130.602	2.757.965

Anexo 4: Fórmulas ratios

$$\text{Endeudamiento (\%)} = \frac{(\text{Pasivo corriente} + \text{Pasivo no corriente})}{(\text{Patrimonio Neto})}$$

$$\text{R. econ. S. Activo Total (\%)} = \frac{\text{Rdo. ordinario antes de impuestos}}{\text{Total Activo}}$$

$$\text{Rent. financiera (ROE) (\%)} = \frac{\text{Rdo. ordinario antes de impuestos}}{\text{Fondos propios}}$$

$$\text{Rent. S. cap. empleado (\%)} = \frac{(\text{Rdo. ordinario antes de impuestos} + \text{Gtos. financieros})}{(\text{Fondos propios} + \text{Pasivo Fijo})}$$

$$\text{Solvencia} = \frac{\text{Activo circulante}}{\text{Pasivo Líquido}}$$

Anexo 5: Modelo de regresión lineal

2011: Hospitales

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,929 ^a	,864	,524	,69016467

a. Predictores: (Constante), Zscore (Gastos financieros), Zscore (Solvencia), Zscore (Rentabilidad económica), Zscore (Ingresos financieros), Zscore (Rentabilidad financiera ROE)

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Error estándar	Beta			Tolerancia	VIF
1 (Constante)	1,366E-16	,244		,000	1,000		
Zscore (Rentabilidad económica)	-1,232	,551	-1,232	-2,239	,155	,225	4,454
Zscore (Rentabilidad financiera ROE)	1,842	,732	1,842	2,517	,128	,127	7,872
Zscore (Solvencia)	,048	,392	,048	,122	,914	,443	2,258
Zscore (Ingresos financieros)	,002	,307	,002	,007	,995	,723	1,383
Zscore (Gastos financieros)	,875	,509	,875	1,717	,228	,262	3,814

a. Variable dependiente: Zscore (Índice presencia femenina)

2016: Hospitales

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,799 ^a	,638	-1,534	1,59185883

a. Predictores: (Constante), Zscore(Gtos_fin), Zscore(Rent_econ), Zscore(Solvencia), Zscore(Rent_s_cap), Zscore(Endeudamiento), Zscore(Rent_fin)

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Error estándar	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	-2,246E-17	,563		,000	1,000		
	Zscore(Endeudamiento)	-,164	1,015	-,164	-,161	,898	,351	2,848
	Zscore(Rent_econ)	-,106	1,514	-,106	-,070	,956	,158	6,330
	Zscore(Rent_fin)	,630	1,120	,630	,562	,674	,288	3,467
	Zscore(Rent_s_cap)	,587	,884	,587	,663	,627	,463	2,161
	Zscore(Solvencia)	,811	1,108	,811	,732	,598	,295	3,391
	Zscore(Gtos_fin)	,239	,721	,239	,331	,797	,696	1,437

a. Variable dependiente: Zscore(Ind_pres_fem)

2011: Autovías

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,975 ^a	,950	,604	,62933426

a. Predictores: (Constante), Zscore(Gtos_fin), Zscore(Ing_fin), Zscore(Solvencia), Zscore(Endeudamiento), Zscore(Rent_fin), Zscore(Rent_s_cap), Zscore(Rent_econ)

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Error estándar	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	1,920E-16	,210		,000	1,000		
	Zscore(Endeudamiento)	-,435	,370	-,435	-1,176	,449	,362	2,760
	Zscore(Rent_econ)	,556	,567	,556	,981	,506	,154	6,491
	Zscore(Rent_fin)	1,136	,497	1,136	2,286	,263	,200	4,992
	Zscore(Rent_s_cap)	,820	,429	,820	1,912	,307	,269	3,715
	Zscore(Solvencia)	-,004	,337	-,004	-,011	,993	,436	2,294
	Zscore(Ing_fin)	-,488	,294	-,488	-1,662	,345	,574	1,743
	Zscore(Gtos_fin)	1,112	,368	1,112	3,020	,204	,365	2,738

a. Variable dependiente: Zscore(Ind_pres_fem)

2016: Autovías

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,813 ^a	,660	-,359	1,16564374

a. Predictores: (Constante), Zscore(Gtos_fin), Zscore(Rent_econ), Zscore(Endeudamiento), Zscore(Rent_fin), Zscore(Solvencia), Zscore(Ing_fin)

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Error estándar	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	-2,766E-16	,389		,000	1,000		
	Zscore(Endeudamiento)	,666	,438	,666	1,519	,268	,884	1,131
	Zscore(Rent_econ)	-,193	,759	-,193	-,255	,823	,295	3,395
	Zscore(Rent_fin)	-,502	,567	-,502	-,885	,469	,529	1,891
	Zscore(Solvencia)	,484	,656	,484	,737	,538	,394	2,537
	Zscore(Ing_fin)	,332	,704	,332	,471	,684	,343	2,918
	Zscore(Gtos_fin)	-,211	,476	-,211	-,443	,701	,748	1,337

a. Variable dependiente: Zscore(Ind_pres_fem)